

**RAPPORT
DE LA COMMISSION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
INTERNATIONALE
POUR L'ANNÉE 1987**

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

DOCUMENTS OFFICIELS : QUARANTE-DEUXIÈME SESSION

SUPPLÉMENT N° 30 (A/42/30)



NATIONS UNIES

New York, 1987

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>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
Sigles		ix
Lettre d'envoi		xi
Résumé des recommandations appelant des décisions de la part de l'Assemblée générale des Nations Unies et des organes délibérants des autres organisations participantes		xii
Résumé des décisions et autres recommandations de la Commission		xv
Récapitulation des incidences financières des recommandations et des décisions de la Commission pour l'Organisation des Nations Unies et les organisations participantes		xxiv
Avant-propos		xxvi
<u>Chapitres</u>		
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 ET UNIEME SESSION	8 - 46	3
Recommandations du Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau chargé d'examiner l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies	13 - 46	4
III. CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET DES FONCTIONNAIRES DE RANG SUPERIEUR	47 - 180	16
A. Rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur	47 - 154	16

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Paragrap</u> hes	<u>Pages</u>
1. Evolution de la marge entre la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies calculée sur la base d'une comparaison de rémunérations nettes	47 - 52	16
2. Méthode de calcul de la marge entre les rémunérations nettes	53 - 87	17
3. Comparaison entre la rémunération totale des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies	88 - 104	33
4. Incorporation au traitement de base d'un montant correspondant à un certain nombre de points d'ajustement	105 - 122	39
5. Etablissement des équivalences de classe et comparaison entre la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale américaine et celle des fonctionnaires des Nations Unies	123 - 132	44
6. Compléments de traitement	133 - 154	47
B. Questions relatives au système des ajustements	155 - 180	53
Rapport sur la douzième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustements	155 - 180	53
IV. REMUNERATION DES AGENTS DE LA CATEGORIE DES SERVICES GENERAUX ET DES CATEGORIES APPARENTÉES	181	60
Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Vienne	181	60
V. CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES LIEUX D'AFFECTATION HORS SIEGE	182 - 242	61
A. Considérations générales	182 - 199	61
B. Indemnité d'affectation	200 - 211	67
C. Rapport du Groupe de travail du Comité consultatif pour les questions administratives, de représentants du personnel et du secrétariat de la Commission	212 - 220	71

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
D. Arrangements financiers exceptionnels pour le personnel en poste à Beyrouth	221 - 224	75
E. Administrateurs recrutés sur le plan national	225 - 232	76
F. La catégorie du Service mobile	233 - 242	78
VI. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 13 DE SON STATUT	243 - 277	82
A. Application de la norme-cadre (premier niveau)	243 - 246	82
B. Définition des tâches correspondant à la catégorie des services généraux	247 - 251	82
C. Elaboration d'une norme de classement des emplois pour Bagdad	252 - 254	84
D. Elaboration de normes de classement des emplois de la catégorie des services généraux à Santiago	255 - 257	84
E. Normes communes de classement applicables aux emplois de la catégorie des services généraux dans les bureaux extérieurs dont les effectifs sont restreints ou d'importance moyenne	258 - 262	84
F. Application du classement des emplois de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à New York	263 - 267	86
G. Application des normes de classement des emplois de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à Vienne	268 - 272	86
H. Application des normes de classement des emplois à Addis-Abeba	273 - 277	87
VII. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 14 DE SON STATUT	278 - 323	89
A. Politique de recrutement	278 - 296	89
1. Répartition géographique équitable : rapports supplémentaires sur les pays non représentés et sous-représentés	278 - 288	89
2. Progrès accomplis depuis la vingt-quatrième session en ce qui concerne l'adoption de mesures spéciales pour le recrutement des femmes	289 - 296	91

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Paragrap</u> hes	<u>Pages</u>
B. Notation des fonctionnaires et moyens de récompenser le mérite	297 - 305	95
C. Politique de formation : évaluation de la formation	306 - 309	96
D. Mobilité des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	310 - 323	97
VIII. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 15 DE SON STATUT	324 - 329	101
Règlements du personnel communs	324 - 329	101
IX. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 17 DE SON STATUT	330 - 344	103
Application des recommandations et décisions de la Commission	330 - 344	103
X. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE SON STATUT	345 - 350	107
Sécurité et indépendance de la fonction publique internationale	345 - 350	107
XI. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 29 DE SON STATUT	351 - 355	109
Examen des articles 17, 30, 32, 33, 36 et 37 du règlement intérieur de la Commission	351 - 355	109

Annexes

I. Décision adoptée par le Conseil d'administration du BIT à sa deux cent trente-cinquième session, tenue à Genève en mars 1987 : régime des pensions	112
II. Résolutions du Conseil d'administration de l'UIT (Genève, juin 1987)	113
A. Résolution 963 : Régime des pensions de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies : étude des mesures à prendre pour l'ajustement des pensions	113
B. Résolution 971 : Conditions d'emploi	113
III. Compte rendu des travaux du dixième Congrès météorologique mondial (Genève, mai 1987)	115

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Pages</u>
IV. Comparaison entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis à Washington au premier échelon de chaque classe, établie d'après les taux d'imposition de 1988	116
V. Données concernant la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies à New York et dans les principales villes sièges	118
VI. Contributions du personnel : taux proposés pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	123
VII. Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur - montants annuels brut et net après retenue au titre des contributions du personnel	124
VIII. Barème des versements à la cessation de service (versements en compensation de jours de congé annuel accumulés, indemnité de rapatriement, capital décès et indemnité de licenciement) : administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	125
IX. Lettre datée du 11 mai 1987, adressée par le Président de la Commission aux chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies sur la question des compléments de traitement	126
X. Lettre datée du 26 mai 1987, adressée par le Président de la Commission aux représentants permanents des Etats Membres auprès de l'Organisation des Nations Unies à New York, autres que les Etats-Unis d'Amérique, la République fédérale d'Allemagne et le Japon, à propos de la question des compléments de traitement	128
XI. Lettre datée du 26 mai 1987, adressée par le Président de la Commission aux représentants permanents des Etats-Unis d'Amérique, de la République fédérale d'Allemagne et du Japon auprès de l'Organisation des Nations Unies à propos de la question des compléments de traitement	129
XII. Compléments de traitement : réponses reçues des Etats Membres, au 20 juillet 1987, à la lettre du Président de la Commission datée du 26 mai 1987	130
XIII. Compléments de traitement : réponses reçues des organisations à la lettre du Président de la Commission datée du 11 mai 1987	133
XIV. Barèmes des traitements recommandés pour le personnel en poste à Vienne	135

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Pages</u>
XV. Principes et directives concernant la notation des fonctionnaires et les moyens de récompenser le mérite	136
XVI. Nombre de réaffectations d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur, par organisation, de 1980 à 1985 (y compris les mouvements de personnel entre les organisations)	147
XVII. Nombre d'années de service au lieu d'affectation actuel, au 31 décembre 1985	155

SIGLES

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CAC	Comité administratif de coordination
CCFPI	Comité consultatif de la fonction publique internationale
CCGP	Classification commune des groupes professionnels
CCI	Centre (CN/CED/GATT) du commerce international
CCPQA	Comité consultatif pour les questions d'ajustements
CCQA	Comité consultatif pour les questions administratives
CCQAB	Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires
CCSA	Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies
CEA	Commission économique pour l'Afrique
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
FCR	Facteur de correction de la rémunération
FIDA	Fonds international de développement agricole
FISE	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour les activités en matière de population
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
OMCI	Organisation intergouvernementale consultative de la navigation maritime (actuelle OMI)
OMI	Organisation maritime internationale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle

OMM	Organisation météorologique mondiale
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU DI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
OPS	Organisation panaméricaine de la santé
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
SES	Senior Executive Service (Etats-Unis)
UIT	Union internationale des télécommunications
Unesco	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UPU	Union postale universelle

12 août 1987

Monsieur le Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le treizième 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 de la Commission de la
fonction publique internationale,

(Signé) Richard M. AKWEI

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

RESUME DES RECOMMANDATIONS APPELANT DES DECISIONS DE LA PART
DE L'ASSEMBLEE GENERALE DES NATIONS UNIES ET DES ORGANES
DELIBERANTS DES AUTRES ORGANISATIONS PARTICIPANTES

Paragrapbes

correspondants/
Article du statut
de la CFPI

Recommandations du Groupe d'experts intergouvernementaux de
haut niveau chargé d'examiner l'efficacité du fonctionnement
administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies

Paragraphe 44
Articles premier,
9, 13, 14 et 17

S'agissant des recommandations 53 et 61, la Commission a
décidé :

a) De recommander de ne pas modifier le mandat de la
Commission, sa fonction de contrôle étant déjà clairement
couverte par les articles premier, 9, 13, 14 et 17 de son
statut;

Article 10 c)

b) De réaffirmer ses recommandations antérieures concernant
l'indemnité pour frais d'études pour les études
supérieures et de recommander que l'indemnité actuelle
soit maintenue;

Article 10 c)

c) De recommander de ne pas modifier la durée actuelle des
congrés payés, à savoir 30 jours par an.

Les décisions de la Commission en ce qui concerne d'autres
recommandations du Groupe figurent aux paragraphes 45 et 46 du
présent rapport.

Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Méthode de calcul de la marge entre les rémunérations nettes

Paragraphe 83
Article 10 b)

La Commission recommande que la méthode actuelle de calcul de
la marge entre les rémunérations nettes, telle qu'elle a été
modifiée aux alinéas a), d) et e) du paragraphe 69 de son
douzième rapport annuel, continue d'être appliquée au cours des
trois prochaines années, après quoi elle sera réexaminée et
fera l'objet d'un rapport à l'Assemblée générale à sa
quarante-cinquième session.

Adoption de nouveaux taux de contribution du personnel de
préférence à l'incorporation au traitement de base d'un montant
correspondant à un certain nombre de points d'ajustement

Paragrapbes 119
et 120
Article 10 b)

La Commission recommande à l'Assemblée générale : a) de
maintenir en vigueur le barème des contributions du personnel
actuellement applicable aux fonctionnaires ayant un conjoint à
charge ou un enfant à charge, qui servirait au calcul de la
rémunération considérée aux fins de la pension et au calcul des
pensions, et b) d'approuver des taux de contribution révisés,
qui serviraient à calculer le montant brut des traitements de
base et des versements à la cessation de service, en prévoyant
des taux différents pour les fonctionnaires ayant un conjoint à
charge ou un enfant à charge et pour les fonctionnaires n'ayant

ni conjoint à charge ni enfant à charge. Les taux de contribution proposés, le barème des traitements de base et le barème des versements à la cessation de service sont indiqués dans les annexes VI, VII et VIII. Il est proposé que ces modifications entrent en vigueur le 1er avril 1988.

Questions relatives au système des ajustements

Etude de la possibilité de supprimer l'indemnité de poste pour la ville base (New York)

Paragraphe 177
et 178
Article 10 b)

La Commission recommande à l'Assemblée générale que, pour le moment, l'indemnité de poste soit maintenue pour la ville base du système (New York)

Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège

Paragraphe 197
Article 10 b)

Compte tenu des effets adverses des fluctuations monétaires sur le montant de la rémunération effectivement perçue par les fonctionnaires dans les lieux d'affectation où l'ajustement est bas ou négatif, et où les organisations ont de ce fait des difficultés à recruter et à garder du personnel, la Commission recommande, à titre de mesure intérimaires, de modifier comme suit le système des ajustements dans les lieux d'affectation relevant de cette catégorie et situés hors d'Europe, des Etats-Unis et du Canada :

- a) Il faudrait calculer un indice correspondant à la rémunération à New York ajusté en baisse de 15 %. Pour tous les lieux d'affectation hors siège où l'ajustement est inférieur à l'indice ajusté de New York susmentionné, 75 % seulement de l'écart entre l'indice ajusté de New York et l'indice d'ajustement effectif du lieu d'affectation devraient s'appliquer. Les classes d'ajustement des lieux d'affectation relevant de cette catégorie devraient être alignées sur l'indice d'ajustement modifié;
- b) Dans l'application de la formule ci-dessus, il faudrait établir un plancher absolu, correspondant au coefficient d'ajustement -5, aux classes d'ajustement;
- c) Dans le cas de certains lieux d'affectation hors siège, les classes d'ajustement sont sensiblement supérieures à celles applicables dans la ville base, New York, et les taux de change sont notoirement stables par rapport au dollar des Etats-Unis depuis plusieurs années. Il est établi que dans ces cas, le niveau élevé des classes d'ajustement résulte principalement du mouvement de l'indice local des prix à la consommation. Dans ces lieux d'affectation, il faudrait n'appliquer que 80 % de l'écart entre l'indice d'ajustement effectif du lieu

d'affectation et l'indice d'ajustement correspondant à la rémunération à New York pour déterminer l'indice d'ajustement modifié. Ce dernier serait utilisé pour déterminer la classe d'ajustement du lieu d'affectation. Les lieux d'affectation relevant de cette catégorie devraient être examinés par le secrétariat de la CFPI cas par cas et des recommandations spécifiques relatives à ceux dans lesquels il est proposé de réduire les classes d'ajustement devraient être présentées au Président de la CFPI pour approbation.

Indemnité pour frais d'études

Paragraphe 153
Article 10 c)

La Commission recommande à l'Assemblée générale de modifier les dispositions relatives à l'indemnité pour frais d'études de façon que les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où il n'existe pas d'établissement d'enseignement ou dans ceux où les établissements ne sont pas adéquats puissent demander le remboursement de la totalité des frais de pension jusqu'à concurrence de 1 500 dollars par an, en sus du montant maximum de 4 500 dollars.

Seuils d'application de l'allocation de logement

Paragraphe 198

La Commission a décidé que dans les lieux d'affectation où les classes d'ajustement correspondent à une rémunération égale à celle de New York, moins la marge de 15 %, il convenait d'utiliser, comme loyer seuil, à compter du 1er août 1987, le rapport effectif entre le loyer et le revenu sans aucun ajustement pour calculer les allocations de logement.

Application des recommandations et décisions de la Commission

Echelon d'ancienneté

Paragraphe 344 e)
Article 10 b)

La Commission a de nouveau recommandé à l'Organisation des Nations Unies, à l'OIT et à l'OMS d'inclure dans le barème des traitements un échelon supplémentaire d'ancienneté pour les fonctionnaires des classes P-1 à P-5.

Paragraphe
correspondants

Etablissement des équivalences de classe et comparaison entre la
rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale
américaine et celle des fonctionnaires des Nations Unies

132

La Commission a décidé :

- a) D'utiliser les rémunérations moyennes du régime SES pour la comparaison des rémunérations;
- b) De maintenir à l'étude la question des équivalences pour les postes de SSG et de SGA;
- c) D'exclure les postes de traducteur de la comparaison des rémunérations;
- d) De prendre note du taux de confirmation plus satisfaisant auquel on avait abouti;
- e) De mettre fin à l'étude de l'incidence de la durée des carrières sur les rémunérations moyennes, les données voulues faisant défaut;
- f) D'utiliser la formule de la pondération par racine carrée pour le calcul des rémunérations de l'Administration fédérale des Etats-Unis correspondant à la rémunération moyenne à chaque classe dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Questions relatives au système des ajustements

Examen du régime d'allocations-logement dans les villes sièges
et les lieux d'affectation hors siège

162

La Commission a décidé :

- a) D'exclure tous les loyers extrêmes pour la détermination du loyer seuil employé pour le régime d'allocations-logement dans les lieux d'affectation hors siège, ne retenant que les loyers qui ne s'écartent, dans un sens ou dans l'autre, du loyer moyen que deux écarts types. D'exclure aussi les loyers des fonctionnaires en poste depuis moins de cinq ans dans leur lieu d'affectation pour calculer le loyer moyen servant à déterminer les loyers seuils employés pour le régime d'allocations-logement dans les lieux d'affectation du Canada et des Etats-Unis, dans toutes les villes sièges et dans d'autres lieux d'affectation d'Europe;
- b) Dans tous les lieux d'affectation, de déterminer les loyers seuils en appliquant au rapport du loyer au revenu une marge de majoration maximale de 20 % selon un barème progressif;

- c) Dans les lieux d'affectation du Canada et des Etats-Unis ainsi que dans toutes les villes sièges et dans d'autres lieux d'affectation d'Europe, les taux de remboursement devraient être gelés pour la durée du gel de l'indemnité de poste à New York. Tant que le gel en question restera en vigueur, le taux de remboursement devrait être rétabli, à partir de la date d'application de la présente recommandation (1er août 1987), au niveau en vigueur lorsque le gel a pris effet (1er décembre 1984) ou lorsque les fonctionnaires intéressés ont pris leurs fonctions, si cette date est postérieure. A la fin de la période de gel à New York, le fonctionnement normal du système reprendrait dans tous les lieux d'affectation concernés et le niveau de remboursement inférieur au taux rétabli devrait être appliqué pendant 12 mois. Il faudrait ensuite mettre en oeuvre des procédures régulières de réduction progressive des remboursements. Aucun versement ne devrait être effectué à titre rétroactif.

Révision de la méthode de calcul du facteur de progression des dépenses non locales

165 et 166

La Commission a décidé que le facteur de progression des dépenses non locales, calculé mensuellement à compter du 1er septembre 1987, devrait être provisoirement calculé sur la base d'un panier de monnaies comprenant, outre celles qui servent à déterminer la valeur de l'Unité monétaire européenne (ECU), les monnaies des pays suivants : Autriche, Etats-Unis, Hong-kong, Japon, pays scandinaves, Royaume-Uni, Singapour et Suisse.

Atténuation des effets des fluctuations des taux de change sur la rémunération nette en monnaie locale

170

A sa vingt-cinquième session, la Commission a décidé que dans les pays où le FCR s'appliquait et où le dollar des Etats-Unis s'était déprécié par rapport à la monnaie locale d'au moins 20 % depuis la dernière enquête intervilles, la méthode exposée ci-après serait appliquée pour cinq mois à compter du 1er avril 1987 :

- a) Calculer le taux de change correspondant à une dépréciation de 20 % du dollar des Etats-Unis par rapport à la monnaie locale depuis la dernière enquête intervilles;
- b) Déterminer la rémunération nette en monnaie locale (traitement de base net et ajustement, moins les cotisations à la Caisse des pensions) pour la classe d'ajustement considérée (compte tenu du FCR) d'après le taux de change calculé comme indiqué à l'alinéa a);
- c) Au cas où la dépréciation du dollar des Etats-Unis ferait tomber le taux de change en deçà de celui calculé comme il est indiqué à l'alinéa a), déterminer le classement du lieu d'affectation aux fins des ajustements de manière que

la rémunération nette en monnaie locale ne soit pas inférieure au montant calculé selon la formule indiquée à l'alinéa b).

173 A sa vingt-sixième session, la Commission a pris les décisions suivantes :

- a) Le facteur de progression des dépenses non locales calculé selon la méthode adoptée par la Commission à sa vingt-sixième session servirait au calcul du FCR pour tous les lieux d'affectation où celui-ci s'applique;
- b) Les montants plancher prévus dans le cadre du système de protection, et calculés selon la méthode approuvée par la Commission à sa vingt-cinquième session, seraient recalculés pour tenir compte des effets de la révision du mode de calcul du facteur de progression des dépenses non locales;
- c) Pour les pays où le système de protection s'applique, un plafond serait fixé pour le montant de la rémunération nette en monnaie locale sur la base du taux de change correspondant à une appréciation de 20 % du dollar des Etats-Unis par rapport à la monnaie locale depuis la date de la dernière enquête intervilles;
- d) Le FCR révisé, ainsi que les montants planchers et les montants plafonds visés aux alinéas a) à c), servirait à déterminer le classement des lieux d'affectation concernés aux fins des ajustements à compter du 1er septembre 1987.

174 La Commission a également décidé de créer un groupe de travail restreint comprenant des membres du secrétariat de la CFPI et des représentants des organisations et du personnel pour étudier les problèmes liés à la distinction à établir entre les effets de l'inflation et ceux des fluctuations monétaires dans le cadre du système des ajustements. Les conclusions du groupe de travail seraient présentées à la Commission en mars 1988.

Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège

Indemnité d'affectation

210 Pour les fonctionnaires des classes P-1 et P-2 en poste dans des lieux d'affectation d'Europe, des Etats-Unis et du Canada, la Commission a décidé de porter le montant de l'indemnité d'affectation au montant actuellement applicable aux fonctionnaires des classes P-3 et P-4. La Commission a également décidé d'inclure dans l'indemnité d'affectation un élément destiné à tenir compte de la mobilité, dans les conditions spécifiées au paragraphe 210 du présent rapport.

Classement des lieux d'affectation en fonction des conditions de vie et de travail

219 et 220

La Commission a décidé de fixer de nouveaux montants de l'incitation financière, avec effet au 1er juillet 1987, pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste dans des lieux d'affectation à difficultés d'existence, ainsi qu'il est spécifié au paragraphe 219 du présent rapport. La Commission a également décidé d'approuver des modifications au système de classement des lieux d'affectation en fonction des conditions de vie et de travail, ainsi qu'il est indiqué au paragraphe 220.

Arrangements financiers exceptionnels pour le personnel en poste à Beyrouth

224

Les décisions de la Commission figurent au paragraphe 224.

Administrateurs recrutés sur le plan national

230 à 232

En ce qui concerne la norme de classement des emplois applicable à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, la Commission a décidé :

- a) Que la norme-cadre applicable au classement des postes d'administrateur était celle qui convenait à celui des postes d'administrateur recruté sur le plan national;
- b) Que les organisations devraient faire des propositions à la vingt-huitième session de la Commission sur les moyens de réduire les doubles emplois entre les fonctions des agents appartenant aux classes supplémentaires de la catégorie des services généraux et celles des administrateurs recrutés sur le plan national.

La Commission a approuvé les méthodes d'enquête proposées pour les administrateurs recrutés sur le plan national, à savoir :

- a) La sélection des emplois et des employeurs à retenir pour l'enquête;
- b) La nécessité de procéder à un ajustement pour tenir compte des différences dans la durée de la semaine de travail;
- c) Le recours à la pondération, dans l'analyse des données, pour chaque classe séparément;
- d) L'analyse des indemnités non prises en considération aux fins de la pension séparément de celles auxquelles ont droit les agents des services généraux.

Elle a en outre décidé que les administrateurs recrutés sur le plan national pourraient prétendre au versement d'indemnités pour charges de famille dans les mêmes conditions que les agents des services généraux et qu'ils n'auraient droit à aucun

versement au titre des heures supplémentaires ou de la prime de connaissances linguistiques.

Classement des emplois

Application de la norme-cadre (premier niveau)

246

La Commission a décidé :

- a) De prendre note du taux d'application de la norme-cadre et du taux de confirmation des classes pour le PNUD, le FISE et le HCR, ainsi que du fait qu'il n'était pas nécessaire que ces organismes présentent de nouvelles statistiques détaillées;
- b) De prendre note du taux élevé de confirmation du classement des emplois à la FAO et du fait que, le taux d'application ayant dépassé le taux de rotation global, il n'était pas nécessaire que cette organisation présente de nouvelles statistiques détaillées;
- c) De prendre note du taux d'application de 30 % et du taux de confirmation global élevé enregistré à l'OMS pour les postes d'administrateur, y compris ceux affectés aux projets, et de prier l'OMS de présenter à la vingt-septième session de nouvelles statistiques détaillées pour 1987;
- d) De prier les organisations de présenter tous les trois ans des rapports détaillés sur l'application de la norme-cadre, lorsqu'elles soumettraient des informations sur l'application ou l'examen des recommandations et décisions de la Commission.

Définition des tâches correspondant à la catégorie des services généraux

251

La Commission a décidé :

- a) De promulguer la définition des tâches correspondant à la catégorie des services généraux et d'adopter la méthode à deux volets recommandée pour la différenciation des tâches de ce niveau;
- b) De noter que cette méthode serait incorporée à la version révisée de la classification commune des groupes professionnels.

Elaboration d'une norme de classement des emplois pour Bagdad

254

La Commission a décidé :

- a) D'autoriser son président à promulguer la norme de classement des emplois applicable aux agents des services généraux en poste à Bagdad et à approuver les définitions d'emplois repères;
- b) De prier les organisations concernées de lui soumettre à sa vingt-septième session un rapport sur l'application de la norme de classement des emplois.

Elaboration de normes de classement des emplois de la catégorie des services généraux à Santiago

257

La Commission a rappelé ses précédentes observations concernant l'absence de progrès réalisés à cet égard à Santiago et a décidé de prendre note avec regret de cette situation et de prier l'Organisation des Nations Unies de veiller à ce qu'un rapport sur l'état d'avancement des travaux, comprenant des projets de normes, lui soit soumis à sa vingt-septième session.

Normes communes de classement applicables aux emplois de la catégorie des services généraux dans les bureaux extérieurs dont les effectifs sont restreints ou d'importance moyenne

262

La Commission a examiné le document établi par le CCQA et pris note de la nécessité de mettre au point une norme commune de classement applicable aux emplois de la catégorie des services généraux dans la majorité des bureaux extérieurs.

La Commission a décidé :

- a) De promulguer, avec effet immédiat, la matrice de cotation par points;
- b) De promulguer, avec effet immédiat, la définition d'emploi repère pour le poste d'assistant administratif de la classe G-6;
- c) De supprimer la définition d'emploi repère correspondant au poste d'opérateur de matériel de bureau de la classe G-2, déjà promulguée;
- d) De noter que les organisations ont élaboré une série d'instruments d'interprétation à appliquer conjointement avec la norme et que l'application à long terme de la norme commune de classement continuerait d'incomber aux organisations;
- e) De reporter l'étude de la mesure dans laquelle la norme s'applique aux fonctionnaires de la catégorie élargie des services généraux jusqu'à ce que l'on ait acquis une plus grande expérience de l'application de la norme;
- f) De prendre note des procédures élaborées par les organisations pour coordonner l'application de la norme et de prier les organisations de lui présenter un rapport

intérimaire sur cette question à sa vingt-neuvième session, y compris en ce qui concerne la mise en place d'une structure de classement uniforme, et sur la mesure dans laquelle la norme peut s'appliquer aux fonctionnaires de la catégorie élargie des services généraux.

Application du classement des emplois de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à New York

267

La Commission a décidé :

- a) De noter que les résultats du classement des emplois de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à New York avaient été appliqués à compter du 1er janvier 1985;
- b) De réaffirmer la nécessité de définir des emplois repères;
- c) De prier de nouveau les trois organisations sises à New York d'élaborer des définitions d'emplois repères communes pour la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à New York, afin qu'elle les examine à sa vingt-septième session.

Application des normes de classement des emplois de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à Vienne

272

La Commission a décidé de promulguer les trois définitions d'emplois repères complémentaires. Elle a également pris note des progrès réalisés à ce jour dans l'application des normes et demandé aux organisations sises à Vienne de lui présenter un nouveau rapport intérimaire à sa vingt-huitième session.

Application des normes de classement des emplois à Addis-Abeba

277

La Commission a décidé :

- a) De prendre acte des rapports sur l'état d'avancement de l'application des normes communes de classement des emplois à Addis-Abeba;
- b) De demander instamment aux organisations qui ne l'avaient pas encore fait d'appliquer les normes communes de classement promulguées en 1985;
- c) De prier les organisations intéressées de lui rendre compte à sa vingt-huitième session des progrès accomplis dans l'application des normes communes de classement;
- d) De prier le comité de coordination, par l'intermédiaire de l'Organisation des Nations Unies, de lui communiquer, pour information, la version définitive des principes directeurs qui seraient appliqués pour modifier la structure des classes à Addis-Abeba.

- e) De demander à nouveau, par l'intermédiaire de l'Organisation des Nations Unies, que le comité de coordination élabore des définitions d'emplois repères complémentaires pour la catégorie des services généraux et les catégories apparentées à Addis-Abeba.

Politique de recrutement

Répartition géographique équitable : rapports supplémentaires sur les pays non représentés et sous-représentés

286 et 287

Les conclusions et recommandations de la Commission sont consignées aux paragraphes 286 et 287.

Progrès accomplis depuis la vingt-quatrième session en ce qui concerne l'adoption de mesures spéciales pour le recrutement des femmes

296

Notant les progrès limités faits dans ce domaine au cours de l'année passée, la Commission a décidé de :

- a) Réaffirmer la validité de ses recommandations antérieures; et
- b) Garder la question à son programme de travail en surveillant la situation de près, en examinant tous les deux ans des rapports d'activité complets et, les autres années, des données statistiques.

Notation des fonctionnaires et moyens de récompenser le mérite

305

La Commission a recommandé aux organisations :

- a) De tenir compte des 11 principes et des directives connexes relatifs à la notation des fonctionnaires qui figurent aux paragraphes 1 à 28 de l'annexe XV au présent rapport et d'apprécier régulièrement le comportement professionnel de tous les fonctionnaires au moins jusqu'à la classe D-1 incluse;
- b) De tenir également compte des principes et des directives relatifs aux conséquences que devraient avoir les différents niveaux de comportement professionnel, qui figurent dans l'annexe XV au présent rapport;
- c) D'entreprendre, le cas échéant, de modifier leur système de notation des fonctionnaires pour le rendre conforme aux principes et directives énoncés, ce résultat devant être atteint dès que possible et, en tout état de cause, avant le 1er juillet 1992;
- d) D'envoyer, avant leur mise en application, leurs projets de système de notation des fonctionnaires et de récompense du mérite et les formules connexes au secrétariat de la CFPI pour consultation.

Mobilité des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

323
Annexes XVI
et XVII

La Commission a décidé de porter à l'attention de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations les informations qui lui avaient été communiquées sur la réaffectation des fonctionnaires dans les organisations appliquant le régime commun.

Application des recommandations et décisions de la Commission

344

La Commission a décidé :

- a) De remercier les chefs de secrétariat d'avoir porté à son attention les mesures prises par les organes directeurs de leurs organisations respectives;
- b) De prier les organisations qui n'avaient pas appliqué effectivement les recommandations à la date prévue d'harmoniser à l'avenir leurs pratiques avec les autres organisations en se conformant aux dates recommandées;
- c) De prier l'Organisation des Nations Unies d'arrêter, de concert avec les autres organisations intéressées, les dates d'entrée en vigueur effectives de l'indemnité intérimaire de cherté de vie pour la catégorie des services généraux dans les mêmes lieux d'affectation;
- d) De réaffirmer ses recommandations en matière de politique du personnel, surtout dans le domaine de la politique de recrutement et de prier les organisations de n'épargner aucun effort pour les appliquer et d'informer le secrétariat de la CFPI des mesures prises à cet égard suffisamment à temps pour lui permettre de faire rapport à la Commission à la session suivant la date d'approbation par les organes délibérants des chefs de secrétariat;
- e) De réaffirmer les recommandations faites à l'ONU, à l'OIT et à l'OMS sur les échelons d'ancienneté dans son dixième rapport annuel, à savoir d'inclure dans le barème des traitements un échelon supplémentaire d'ancienneté pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs P-1 à P-5, ainsi que ses recommandations au PNUD, à l'Unesco et à l'OMPI sur le jumelage de classes, et de prier ces organisations de lui faire rapport sur ces questions à sa vingt-septième session;
- f) De prier les organisations qui ne l'avaient pas encore fait de communiquer à son secrétariat le texte des résolutions et décisions pertinentes ainsi que celui des rapports sur les réunions de leurs organes délibérants.

Examen des articles 17, 30, 32, 33, 36 et 37 du règlement intérieur de la Commission

354

Les décisions prises par la Commission à l'issue de l'examen de son règlement intérieur sont consignées au paragraphe 354.

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

Paragrapbes
correspondants

Méthode de calcul de la marge entre les rémunérations nettes

86 Si les modifications recommandées étaient approuvées, la marge tomberait à un niveau inférieur à 115 en 1988 environ cinq mois plus tôt que si la méthode de calcul actuelle était appliquée. Cette situation entraînerait des dépenses de l'ordre de 2,85 millions de dollars en 1988. Après 1988, elle entraînerait des dépenses nettement moins élevées, dont il est toutefois impossible de calculer le montant exact à ce stade.

Allocation de logement : lieux d'affectation hors siège et villes sièges

162 à 164 Les décisions prises par la Commission auraient pour les organisations des incidences financières estimées à 350 000 dollars pour 1988 et n'en auraient aucune à la fin de la période de gel des ajustements.

Distinction à établir entre les effets de l'inflation et ceux des fluctuations monétaires dans le cadre du système des ajustements

170 à 173,
176 Les incidences financières des décisions de la Commission concernant l'application du FCR et l'utilisation du facteur révisé de progression des dépenses non locales et d'un taux de 20 % pour la détermination du montant plancher et du montant plafond ont été estimées, sur la base des taux de change en vigueur en juillet 1987, à 5,5 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations. Au cas où le dollar des Etats-Unis s'apprécierait suffisamment dans le proche avenir par rapport aux autres monnaies, ces mesures se traduiraient par des économies pour les organisations.

Aspects opérationnels du système des ajustements

179 et 180 Les incidences financières de cette décision ont été estimées à 250 000 dollars par an.

Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Vienne pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées

181 Les incidences financières des recommandations de la Commission pour les organisations sises à Vienne s'élèvent à 4 millions de dollars par an, sur la base de l'enquête effectuée par la Commission. Sur ce montant, 3 902 000 dollars se rapportent à la catégorie des services généraux, 91 000 dollars à celle des travailleurs manuels et 7 000 dollars à celle des professeurs de langues.

Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège

Lieux d'affectation où l'ajustement est bas ou négatif

197 à 199 L'adoption par l'Assemblée générale des recommandations figurant dans ces paragraphes entraînerait des dépenses dont le montant a été estimé à 3,86 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations.

Indemnité d'affectation : lieux d'affectation hors d'Europe et d'Amérique du Nord

210 et 211 L'augmentation du montant de l'indemnité d'affectation et l'inclusion d'un élément destiné à tenir compte de la mobilité ont été estimées à 1,24 million de dollars en 1988, 1,93 million de dollars en 1989, 3,24 millions de dollars en 1990, 4,54 millions de dollars en 1991 et 5,22 millions de dollars par an pour les années 1992 et suivantes.

Frais de pension dans certains lieux d'affectation

153 et 154 Le coût de cette décision a été estimé à 75 000 dollars par an pour l'ensemble des organisations.

Incitations financières : lieux d'affectation à difficultés d'existence

219 Le coût de la décision de relever le montant de l'incitation financière a été estimé à 1,4 million de dollars par an pour l'ensemble des organisations.

220 Les trois modifications proposées des seuils pour l'octroi de certains droits ont des incidences financières supplémentaires évaluées à 24 000 dollars par an pour l'ensemble des organisations.

Incitation financière temporaire et primes à Beyrouth

224 Le coût annuel de l'augmentation de l'incitation financière temporaire et de la prime à Beyrouth a été estimé à 240 000 dollars.

Le montant total des incidences financières des décisions et recommandations prises par la Commission en 1987 se chiffre à environ 19,8 millions de dollars pour 1988 pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

AVANT-PROPOS

La Commission tient à appeler l'attention sur le nombre et la complexité des questions qu'elle a été chargée d'examiner durant l'année écoulée et qui, compte tenu de leurs profondes incidences pour l'Organisation des Nations Unies et les autres organisations appliquant le régime commun, exigeaient un rapport particulièrement détaillé.

CHAPITRE I

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. Au cours des six premières années qui ont suivi la création de la Commission, son statut a été accepté par 11 des 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/. L'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), qui est devenue une institution spécialisée le 1er janvier 1986, a informé la Commission qu'elle avait aussi accepté son statut. Deux autres organisations, sans avoir accepté officiellement le statut, ont participé activement aux travaux de la Commission 2/.

B. Composition de la Commission

3. A sa quarante et unième session, l'Assemblée générale a nommé six nouveaux membres pour un mandat commençant le 1er janvier 1987 et a renouvelé le mandat de deux autres membres de la Commission (décision 41/317 du 11 décembre 1986).

4. La composition de la Commission pour 1987 est donc la suivante :

M. Richard M. Akwei (Ghana)***, Président
M. Ivan Pavlovich Aboimov (Union des Républiques socialistes soviétiques)*
M. Genichi Akatani (Japon)**
M. Amjad Ali (Pakistan)*
M. Michel Auchère (France)**
Mme Claudia Cooley (Etats-Unis d'Amérique)**
Mme Turkia Daddah (Mauritanie)***
Mme Francesca Yetunde Emanuel (Nigéria)*
M. Karel Houska (Tchécoslovaquie)***
M. Antônio Fonseca Pimentel (Brésil)**
M. André Xavier Pirson (Belgique)***
M. Omar Sirry (Egypte)*
M. Alexis Stephanou (Grèce)**
M. Carlos S. Vegega (Argentine)***, Vice-président
M. M. A. Vellodi (Inde)*

* Mandat venant à expiration le 31 décembre 1988.

** Mandat venant à expiration le 31 décembre 1989.

*** Mandat venant à expiration le 31 décembre 1990.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

5. La Commission a tenu deux sessions en 1987 : la vingt-cinquième et la vingt-sixième, toutes deux au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York, l'une du 9 au 27 mars et l'autre du 6 au 24 juillet 1987.

6. A ses vingt-cinquième et vingt-sixième sessions, la Commission a examiné des questions découlant de décisions et de résolutions de l'Assemblée générale, ainsi que des questions découlant de son propre statut. Un certain nombre de décisions et de résolutions de l'Assemblée qui exigeaient l'adoption de mesures ou 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'ajustements (CCPQA), créé par la Commission en 1976, a tenu sa douzième session au Centre international de perfectionnement professionnel et technique de l'Organisation internationale du Travail (OIT), à Turin, du 5 au 12 mai 1987. Sa composition était la suivante : M. Carlos S. Vegega (Argentine), Vice-président de la Commission et Président du Comité; M. Hugues Picard (France); Mme Carmen MacFarlane (Jamaïque); M. Saw Swee Hock (Singapour); M. Yuri Ivanov (Union des Républiques socialistes soviétiques); et M. Jeremiah P. Banda (Zambie).

CHAPITRE II

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

8. La Commission a donné suite, comme indiqué ci-après, aux résolutions et aux décisions adoptées par l'Assemblée générale à sa quarante et unième session (résolutions et décisions découlant du douzième rapport annuel de la Commission) sur les points suivants :

Résolution 41/207 du 11 décembre 1986

L'Assemblée générale a approuvé, avec effet au 1er avril 1987, le barème révisé des contributions du personnel, le barème révisé des traitements de base et le barème des versements à la cessation de service pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, tels qu'ils figurent dans les annexes I, X et XI du douzième rapport annuel de la Commission 3/ et, par conséquent, a approuvé, avec effet au 1er avril 1987, les modifications apportées au Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies en vue de remplacer le barème actuel des traitements bruts et des traitements nets et le barème des contributions du personnel pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur. L'Assemblée a également approuvé l'application, à compter du 1er janvier 1987, du barème révisé des contributions du personnel pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, ainsi que les modalités d'application, y compris les mesures transitoires, recommandées par la CFPI aux paragraphes 139 et 140 et dans l'annexe XIII de son rapport 3/ et, par conséquent, a approuvé, avec effet au 1er janvier 1987, les modifications apportées au Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies en vue de remplacer le barème actuel des contributions du personnel pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées (voir par. 119 à 122 ci-après).

Résolution 41/208 du 11 décembre 1986

La Commission a pris note de la résolution portant notamment sur la rémunération considérée aux fins de la pension pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur.

Résolution 41/213 du 19 décembre 1986

Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies (voir par. 13 à 46 ci-après).

9. Les mesures prises par les organes directeurs d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à la suite de la quarante et unième session de l'Assemblée générale des Nations Unies ont été portées à l'attention de la Commission lors de ses vingt-cinquième et vingt-sixième sessions, tenues respectivement en mars et juillet 1987. Il s'agissait d'une décision du Conseil d'administration de l'OIT sur les pensions, de deux résolutions du Conseil d'administration de l'UIT sur les conditions d'emploi (dont l'une sur les pensions) et d'un résumé des travaux du dixième Congrès de l'Organisation météorologique mondiale sur les conditions d'emploi. Au cours de ses délibérations, la Commission a examiné ces mesures, qui l'ont aidée à définir sa position sur les différentes questions. On en trouvera le texte aux annexes I à III du présent rapport.

Vues des organisations et des représentants du personnel

10. Le représentant de l'OIT a fait état de la récente résolution du Conseil d'administration de l'OIT citée plus haut. C'est essentiellement en raison de la situation en matière de pensions que le personnel de l'OIT a fait grève le 26 février 1987. Le Conseil d'administration de l'OIT a d'autre part noté certaines situations aberrantes résultant des fluctuations du dollar par rapport à d'autres monnaies.

11. La Présidente de la FAFI a signalé que la Cinquième Commission, en examinant le projet de résolution que l'Assemblée générale a par la suite approuvé (résolution 41/208), avait rencontré des problèmes dus aux imperfections techniques du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension proposé par la Commission et à l'absence de coopération entre la Commission et le Comité mixte de la Caisse commune. De ce fait, un compromis, fondé sur aucune méthode, avait été élaboré à la hâte. Parce que la Cinquième Commission avait omis dans sa hâte de tenir compte de plusieurs points importants, en particulier du fait que la réduction de la rémunération considérée aux fins de la pension entraînait une baisse inacceptable des indemnités en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables au service, la Commission et le Comité mixte devraient examiner la question sans délai.

Conclusions de la Commission

12. La Commission a pris note des décisions prises par l'Assemblée générale au sujet de questions relatives au personnel, telles que la composition du Secrétariat et la représentation aux échelons supérieurs, les fourchettes souhaitables pour la répartition géographique des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur et l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (résolution 41/206 du 11 décembre 1986), le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et organismes apparentés (résolution 41/205 du 11 décembre 1986), les modifications du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies (décision 41/464 du 11 décembre 1986), les questions relatives au budget-programme de l'Organisation des Nations Unies pour l'exercice biennal 1986-1987 dont le jugement No 370 du Tribunal administratif des Nations Unies relatif à la suspension de l'indemnité de poste de la classe 12 à New York, l'application des résultats de l'opération de classement des emplois des agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées (résolution 41/209 du 11 décembre 1986), la création de la charge de médiateur au Secrétariat et la rationalisation des procédures de recours (décision 41/462 du 11 décembre 1986), l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (décision 41/463 du 11 décembre 1986), et le budget-programme de la Commission (résolution 41/211 du 11 décembre 1986).

Recommandations du Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau chargé d'examiner l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies

13. La Commission était saisie des documents établis par son secrétariat, dans lesquels il était rappelé notamment que, par sa résolution 40/237 du 18 décembre 1985, l'Assemblée générale avait décidé de créer un groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau chargé d'examiner l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies. A l'alinéa c) du paragraphe 1 de sa résolution 41/213 I, l'Assemblée générale a décidé notamment que le Secrétaire général transmettrait à la Commission de la

fonction publique internationale les recommandations qui avaient des incidences directes sur le régime commun des Nations Unies (recommandations 53 et 61), en lui demandant de faire rapport à l'Assemblée générale lors de sa quarante-deuxième session pour que l'Assemblée puisse prendre une décision définitive. De plus, l'Assemblée générale a déclaré qu'il conviendrait d'avoir recours aux compétences de la Commission pour les autres recommandations au sujet desquelles la Commission devait, de par son mandat, donner son avis et faire des recommandations. A cet égard, la Cinquième Commission a indiqué que les recommandations 42, 43, 45, 48, 49, 50, 52, 55, 57, 58 et 60 se rapportaient à des questions sur lesquelles la Commission avait pour mandat de faire des recommandations aux organisations (art. 14 et 15 du statut de la CFPI). En outre, le secrétariat de la CFPI a appelé l'attention de la Commission sur cinq autres recommandations du Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau (4, 9, 46, 51 et 59) que l'Assemblée générale n'avait pas expressément portées à l'attention de la Commission mais qui étaient de nature à l'intéresser. Comme la Commission l'avait demandé, les documents contenaient également un résumé de toutes les recommandations et décisions précédentes de la Commission sur d'autres questions abordées par le Groupe, ainsi que les recommandations sur les questions requérant une étude plus approfondie.

Vues des organisations et des représentants du personnel

14. Le Président du CCQA a déclaré que les organisations souscrivaient à la position de la Commission selon laquelle il n'était pas nécessaire de modifier le mandat de la Commission puisque ses responsabilités en ce qui concerne l'établissement de normes applicables à la gestion du personnel et le suivi de leur application étaient clairement définies dans son statut. S'agissant des études supérieures (recommandation 61), il a rappelé que cette question avait déjà fait l'objet d'au moins deux examens, par le Comité consultatif de la fonction publique internationale (CCFPI) en 1968, et par la CFPI en 1978, qui avaient conclu l'un et l'autre que cet avantage statutaire devait être maintenu. Il a noté que l'indemnité pour frais d'études intervenait comme un élément majeur dans la décision d'accepter une offre d'emploi et que toute réduction de cet avantage ne pourrait que compromettre encore davantage les efforts des organisations pour recruter et garder à leur service des fonctionnaires hautement qualifiés. Il a réaffirmé la position du CAC selon laquelle l'indemnité pour frais d'études devait rester inchangée. La question du congé annuel, sur laquelle portait également la recommandation 61, avait été examinée par quatre organes [le Comité préparatoire (1946), le Comité Flemming (1949), le Comité d'étude du régime des traitements (1956) et le Comité spécial pour la révision du régime des traitements des Nations Unies (1971-1972)], qui avaient tous recommandé que ces avantages restent inchangés. Il a fait état de la nette tendance à accroître la durée des congés dans les administrations nationales. Il a rappelé la ferme position du CAC selon laquelle le nombre de jours de congé annuel auxquels avaient actuellement droit les fonctionnaires devait rester inchangé. S'agissant des autres recommandations qui n'avaient pas été renvoyées expressément à la Commission par l'Assemblée générale, le CCQA estimait qu'elles ne concernaient pas le régime commun mais plus spécifiquement l'Organisation des Nations Unies. Le Président du CCQA a rappelé que toutes les positions, prises collectivement par le CCQA et individuellement par les différentes organisations sur chacun des sujets évoqués, restaient valables. Enfin, il a exprimé de nettes réserves sur la recommandation tendant à ce que la Commission puisse préciser les questions sur lesquelles des arrangements spéciaux souples pourraient être prévus, si cela devait signifier qu'en l'absence de cette recommandation toute souplesse était exclue.

15. La Présidente de la FAFI s'est contentée, dans son intervention, de se référer aux recommandations qui affectaient les fonctionnaires relevant du régime commun. La FAFI ne pouvait pas accepter la recommandation 61 car cette recommandation était fondée sur un raisonnement qui méconnaissait absolument la réalité. S'agissant de la réduction du nombre de jours de congé annuel de 30 à 20 jours, la FAFI appuyait les conclusions du secrétariat de la CFPI. Plus de 90 % des fonctionnaires internationaux étant expatriés, le nombre de jours de congé annuel auxquels ils avaient actuellement droit n'était en aucun cas excessif si on le comparait à celui auquel avaient droit les fonctionnaires nationaux. En raison de leurs activités multilingues, les organisations devaient pouvoir s'appuyer sur des fonctionnaires qualifiés dans la catégorie des services généraux, qui, s'ils étaient recrutés localement, n'en étaient pas moins dans bien des cas des expatriés. Compte tenu des droits acquis des fonctionnaires déjà en poste dans l'Organisation, il faudrait appliquer un régime de congé annuel différent aux fonctionnaires nouvellement recrutés, mais appelés à travailler côte à côte avec les précédents, ce qui ne manquerait pas de créer de graves problèmes. La FAFI a souligné que l'indemnité pour frais d'études au titre des études postsecondaires était un facteur important pour attirer et garder un personnel expatrié. Des réductions de ces deux droits statutaires provoqueraient des tensions extrêmement graves parmi les fonctionnaires. S'agissant des recommandations 45, 55 et 57, la FAFI a exprimé le regret que toutes les organisations n'aient pas appliqué la recommandation de la Commission concernant les nominations à titre permanent. La recommandation 55, qui visait à limiter la proportion de fonctionnaires engagés pour une durée déterminée, visait à empêcher les abus en ce qui concerne le détachement de fonctionnaires nationaux par certains Etats Membres et la pratique consistant à réserver certains postes aux ressortissants de certains pays. La FAFI souscrivait pleinement à l'application de cette recommandation. Elle appuyait la recommandation 57 et estimait que la proportion entre le nombre des fonctionnaires titulaires d'engagements permanents et celui des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée devrait être laissée à la discrétion de chaque organisation. La FAFI approuvait les recommandations 43, 48, 50 et 51 dans la mesure où elles visaient à fonder l'organisation des carrières et les promotions sur des critères équitables et transparents. Elle se demandait si l'organisation de concours pour le passage de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs devait être étendue aux organisations appliquant le régime commun. Sous leur forme actuelle, les concours constituaient un obstacle supplémentaire à l'avancement des fonctionnaires des services généraux. La FAFI appuyait pleinement la recommandation 46 sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organisations internationales. Il était essentiel d'instituer un mécanisme permettant d'examiner régulièrement les progrès accomplis. S'agissant de la recommandation 52 relative à l'âge de la retraite, la FAFI a rappelé que le relèvement de l'âge du départ obligatoire à la retraite était important dans les organisations internationales compte tenu de la brièveté relative de la carrière de certains fonctionnaires qui étaient entrés dans le système à 40 ans, voire plus tard. La FAFI ne pouvait pas souscrire à la recommandation 59, car il était reconnu dans le règlement et le statut du personnel des organisations et dans le statut de la CFPI que la participation active des représentants du personnel était indispensable. Il était nécessaire que les organisations relèvent les représentants du personnel de leurs tâches et apportent un appui au syndicat sous forme de services de secrétariat, de matériel et de locaux en raison de la participation statutaire des représentants du personnel à certaines des activités des organisations. Cette pratique était conforme aux dispositions des instruments internationaux relatifs au travail et à la pratique suivie dans de nombreuses fonctions publiques nationales. L'administration de la justice (recommandation 60) dans le système des Nations Unies laissait beaucoup à désirer, comme en

témoignaient de récentes décisions du Tribunal administratif de l'OIT concernant l'indemnité de poste et la rémunération considérée aux fins de la pension, qui avaient démontré clairement l'existence d'un vide juridique pour le personnel des institutions spécialisées concernant certains aspects des conditions d'emploi.

16. Le représentant du CCSA estimant qu'une grande partie des points importants concernant les recommandations avaient déjà été portés à l'attention de la Commission a déclaré qu'il limiterait son intervention à deux questions, l'indemnité pour frais d'études et le congé annuel. Les frais d'études, pour tous les niveaux de l'enseignement, étaient montés en flèche depuis la dernière révision de l'indemnité. Le CCSA non seulement était favorable au maintien de l'indemnité pour frais d'études au titre des études postsecondaires, mais estimait en outre qu'il y avait d'excellentes raisons pour en augmenter considérablement le montant. De plus, le CCSA estimait qu'il fallait accorder une attention particulière aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où l'infrastructure scolaire et universitaire locale était insuffisante, voire inexistante, en vue d'accroître le montant versé à ceux qui devaient envoyer leurs enfants en pension et d'accorder cette indemnité au personnel recruté sur le plan local en fonction des besoins. S'agissant du congé annuel, le CCSA estimait que le nombre de jours de congé auquel avaient actuellement droit les fonctionnaires n'était nullement excessif, bien au contraire. En effet, le nombre de jours de congé accordé à de nombreux fonctionnaires nationaux était comparable et, dans certains cas, supérieur à celui offert par les organisations appliquant le régime commun. Le CCSA souhaitait faire valoir une nouvelle fois que la vaste majorité des fonctionnaires restaient expatriés pendant toute leur carrière.

17. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies a appelé l'attention de la Commission sur le rapport du Secrétaire général intitulé "Réforme et renouveau à l'ONU : rapport intérimaire du Secrétaire général sur l'application de la résolution 41/213 de l'Assemblée générale" (A/42/234 et Corr. 1), dans lequel était décrite la position du Secrétaire général au sujet des recommandations du Groupe de haut niveau. Il a noté que les conseils donnés par la Commission par le passé avaient déjà été pris en compte et a assuré la Commission que toute nouvelle recommandation qu'elle pourrait faire serait aussi prise en considération.

18. Le représentant du FIDA a dit que son organisation se conformait aux prescriptions du régime commun. Toutefois, tout nouveau grignotage des conditions d'emploi ferait qu'il serait difficile au FIDA de faire concurrence aux banques régionales de développement pour recruter du personnel. Si des réductions étaient apportées aux éléments particulièrement tangibles qu'étaient le régime de congé annuel et l'indemnité pour frais d'études, le FIDA devrait envisager, avec son organe directeur, la possibilité de se dissocier du régime commun. Le représentant du FIDA a cité les informations préliminaires fournies par le secrétariat de la CFPI indiquant que la marge entre la rémunération totale des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires des Etats-Unis était de 79,9 pour Rome, et il a appuyé la recommandation de la CFPI tendant à ce que "les comparaisons portent sur l'ensemble de la rémunération, y compris les éléments liés à l'expatriation".

19. Le représentant de l'ONUDI a rappelé que la législation fédérale autrichienne en matière de congés annuels prévoyait des congés d'une durée comparable à ceux de l'Organisation des Nations Unies. De surcroît, elle prévoyait 13 jours fériés par an et un jour accordé aux membres de certaines confessions, tandis que l'Organisation des Nations Unies n'accordait que neuf jours fériés. Par conséquent, toute réduction des congés annuels à l'ONU pourrait entraîner une

augmentation des traitements des agents des services généraux et des travailleurs manuels en poste à Vienne. A 90 %, les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des organisations du régime commun étaient expatriés. Il était donc essentiel qu'ils restent en contact étroit avec leur pays et leur culture d'origine. C'est d'ailleurs pour cette raison que le Règlement du personnel stipulait que le fonctionnaire devait passer une fraction minimum de son congé annuel dans son pays d'origine pour bénéficier du congé dans les foyers. De plus, un grand nombre d'administrateurs étaient titulaires de contrats de durée déterminée, de sorte que la plupart d'entre eux entreprendraient un jour une nouvelle carrière dans leur pays d'origine et réinséreraient leurs familles dans leurs sociétés respectives. Le représentant de l'ONUDI a souscrit à la position du CAC sur les questions à l'examen et a considéré qu'aucune modification ne devrait être apportée aux droits concernés.

Examen par la Commission

20. La Commission a considéré que les recommandations 53 et 61 étaient les questions les plus importantes sur lesquelles la Commission devait faire rapport à l'Assemblée générale. Certains membres ont proposé que les autres recommandations soient examinées dans le cadre de chaque point correspondant du programme de travail de la Commission.

21. A propos de la recommandation 53 sur le suivi de l'application des normes relatives à la gestion du personnel, la Commission a estimé qu'il n'était pas nécessaire de modifier son mandat pour lui permettre de suivre l'application des normes relatives à la gestion du personnel par l'Organisation des Nations Unies. Les responsabilités de la Commission à cet égard étaient clairement définies dans son statut, en particulier dans les articles 1, 9, 13, 14 et 17 en ce qui concerne l'Organisation des Nations Unies comme les autres organisations appliquant le régime commun. La Commission a toutefois exprimé le vœu que le Secrétaire général rende compte annuellement à l'Assemblée générale non seulement des mesures prises par l'Organisation des Nations Unies pour donner effet aux recommandations et décisions de la Commission, mais aussi, en sa qualité de président du CAC, des mesures prises par l'intermédiaire du CAC pour harmoniser et coordonner les décisions prises par toutes les organisations appliquant le régime commun au sujet des conditions d'emploi, conformément aux résolutions récemment adoptées par l'Assemblée, notamment les résolutions 36/233 du 18 décembre 1981, 40/244 du 18 décembre 1985 et 41/207.

22. Au sujet de la recommandation 61 sur l'ensemble des conditions d'emploi des fonctionnaires, la Commission a envisagé trois façons d'aborder la question : sur la base soit de la rémunération totale, y compris les éléments liés à l'expatriation, soit des droits reconnus à chaque fonctionnaire comme on l'avait fait jusqu'alors, soit uniquement des traitements et pensions. Un membre de la Commission a déclaré qu'il y avait peut-être d'autres méthodes de traiter la question. Deux autres membres ont été d'avis que la conclusion du Groupe concernant une diminution des droits du personnel n'était pas dénuée de fondement et ont signalé que non seulement le Groupe mais de nombreux Etats Membres avaient fait part de leurs préoccupations à cet égard. Cependant, la plupart des membres ont estimé qu'aucune raison ou argumentation n'avait été fournie pour justifier l'affirmation formulée dans la recommandation 61 par le Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau, selon laquelle la rémunération totale des fonctionnaires (traitements et autres éléments statutaires) aurait atteint un niveau préoccupant qu'il faudrait réduire. Les recommandations précises du Groupe concernant la suppression de l'indemnité pour frais d'études supérieures et la

réduction de la durée annuelle des congés payés à quatre semaines pour tous les fonctionnaires ne pourraient être considérées que comme insuffisamment fondées et, partant, subjectives. Plusieurs membres de la Commission ont dit qu'ils auraient pu comprendre que de telles observations aient été formulées au sujet du montant de la rémunération des fonctionnaires des organisations du système des Nations Unies avant que le gel des traitements par le biais du système des ajustements ait été décidé en décembre 1984, en application de la résolution 39/27 de l'Assemblée générale en date du 30 novembre 1984 et des recommandations formulées par la Commission à sa vingt-quatrième session tendant à réduire le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Sur ce dernier point, ils ont fait observer que l'Assemblée, dans sa résolution 41/208, avait de surcroît réduit le montant global de la rémunération considérée aux fins de la pension pour ces catégories de personnel à compter du 1er avril 1987. Ils se sont demandé à quoi aboutiraient de nouvelles réductions des rémunérations, sinon à aggraver le malaise parmi les fonctionnaires, puisque le niveau de la rémunération ne leur semblait pas excessivement élevé. Dans ces circonstances, l'affirmation du Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau selon laquelle la rémunération totale des fonctionnaires aurait atteint un niveau préoccupant, qu'il faudrait réduire, ne paraissait pas fondée.

23. La Commission a noté que, depuis 1946, l'indemnité pour frais d'études avait été versée au titre de la scolarité des enfants des fonctionnaires, y compris ceux fréquentant des établissements postsecondaires dans leur pays d'origine jusqu'à l'âge de 21 ans. En 1955, l'indemnité avait été étendue aux enfants fréquentant des établissements nationaux spécialisés et des établissements internationaux. En 1971-1972, le Comité spécial pour la révision du régime des traitements des Nations Unies avait recommandé de repousser la limite d'âge retenue initialement; la Commission avait ensuite formulé des recommandations similaires et l'Assemblée générale, dans sa résolution 33/119 du 19 décembre 1978, avait décidé que cette indemnité serait versée jusqu'à la fin de la quatrième année d'études postsecondaires ou jusqu'à l'obtention du premier diplôme reconnu, si celui-ci est obtenu plus tôt, et qu'elle serait étendue à l'ensemble du pays ou de la zone du lieu d'affectation. En 1982, la Commission avait recommandé à l'Assemblée générale, qui avait adopté la recommandation par sa résolution 37/126 du 17 décembre 1982, que les fonctionnaires qui retournaient dans un lieu d'affectation situé dans leur pays d'origine après avoir été affectés ailleurs puissent recevoir l'indemnité pour le reste de l'année scolaire. D'autres organisations internationales avaient des dispositions analogues et certains pays offraient à leurs nationaux qui remplissaient les conditions requises la gratuité ou la quasi-gratuité de la scolarité universitaire ou accordaient des bourses, des dégrèvements fiscaux ou d'autres avantages dont ne pouvait pas bénéficier le personnel expatrié du système des Nations Unies. La Commission a noté aussi que les raisons justifiant l'octroi aux fonctionnaires recrutés sur le plan international d'une indemnité pour frais d'études postsecondaires de leurs enfants restaient les mêmes et que cette indemnité était devenue d'autant plus nécessaire que les administrateurs, les fonctionnaires de rang supérieur et les experts du système des Nations Unies étaient le plus souvent recrutés en milieu de carrière et qu'environ 90 % d'entre eux étaient expatriés, alors qu'au moment de la création du système des Nations Unies la proportion d'expatriés était inférieure. La Commission a noté de même qu'au fil des ans, le nombre des Etats Membres était passé de 51 à plus de 150 et que le nombre des lieux d'affectation, particulièrement hors Siège, était passé de quelques localités à environ 600.

24. La Commission a rappelé qu'elle avait conclu en 1978 que, si l'Assemblée générale avait décidé après 1946 qu'une indemnité pour frais d'études serait versée au titre du remboursement des frais d'études postsecondaires jusqu'à un certain âge limite, il faudrait des raisons impérieuses pour recommander une modification de cette politique constamment suivie. Or, aucune raison de cet ordre n'avait été avancée; au contraire, compte tenu de la tendance générale à l'expansion de l'enseignement postsecondaire, il serait anormal d'adopter une position plus restrictive qu'il y a 30 ans. En parvenant à cette conclusion, la commission n'a pas négligé le fait que de nombreux gouvernements, y compris celui du pays choisi comme élément de comparaison aux fins de la détermination des traitements, ne fournissaient pas d'aide (à l'exception d'une participation aux frais de voyage) pour les études postsecondaires des enfants de leur personnel expatrié. Cependant, la Commission était d'avis qu'il fallait procéder avec prudence dans ce domaine, en particulier dans le cas des études postsecondaires, car les conditions d'expatriation des fonctionnaires nationaux et des fonctionnaires internationaux étaient souvent très différentes. Les diplomates étaient mutés d'un pays à un autre plus régulièrement que la plupart des fonctionnaires internationaux et, au cours de leur carrière, pouvaient de temps à autre être appelés à travailler dans leur pays d'origine; il était probable que leurs enfants conserveraient de ce fait des liens plus étroits avec leur pays d'origine que les enfants de fonctionnaires internationaux qui étaient souvent élevés entièrement hors du pays d'origine de leurs parents, et il y avait donc plus de chances que les enfants des diplomates fréquentent tout naturellement une université de leur pays d'origine.

25. A propos du congé annuel, il a été noté que le statut d'expatrié du personnel ne pouvait raisonnablement être invoqué que comme un argument en faveur du congé annuel accordé aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Il ressortait de la documentation soumise à la Commission que les droits à congés annuels du personnel expatrié d'autres organisations internationales et de nombreuses administrations publiques, y compris le congé dans les foyers et les jours fériés nationaux, représentaient plus de 30 jours par an. Pour les agents des services généraux, leur congé annuel pouvait se justifier autrement, notamment en considération du principe des conditions d'emploi les plus favorables. A ce propos, la Commission a noté que, dans certaines villes sièges, un congé annuel de 30 jours et 9 jours fériés était comparable aux régimes en vigueur chez les meilleurs employeurs locaux et que, dans certains cas, il était même inférieur aux régimes locaux.

26. Examinant la recommandation 42 sur la question de l'harmonisation des règlements du personnel, la Commission a noté qu'elle avait prié son secrétariat d'établir une étude sur l'harmonisation des règlements du personnel des organisations appliquant le régime commun et que la poursuite de cette étude figurait dans son projet de programme de travail pour 1988-1989. La Commission ferait donc des recommandations relatives à la mise en place du statut commun du personnel aux organisations appliquant le régime commun, y compris l'Organisation des Nations Unies, et présumait que cette dernière coordonnerait son action dans ce domaine avec celle de la Commission et de son secrétariat.

27. Lors de l'examen de la recommandation 43 sur les concours, la Commission a noté que ses recommandations précédentes à ce sujet 5/ valaient certainement pour l'Organisation des Nations Unies. De plus, la Commission avait formulé des recommandations sur les techniques de l'entretien et l'évaluation de l'aptitude des candidats à rédiger. Elle a donc estimé que la recommandation 43 allait dans le sens de ses propres recommandations précédentes dans ce domaine.

28. Au sujet de la recommandation 45 sur le droit des fonctionnaires à prétendre à une nomination à titre permanent, la Commission a rappelé que le délai de cinq ans qu'elle avait recommandé précédemment 6/ concernait l'ensemble des organisations du régime commun et ne constituait pas un critère minimum aux fins d'une nomination à titre permanent. Elle a estimé que la décision de l'Organisation des Nations Unies de considérer une période de trois ans comme suffisante était une amélioration.

29. A propos de la recommandation 48 sur l'organisation des carrières par groupes professionnels, la Commission a rappelé ses recommandations précédentes dans ce domaine 7/. Elle avait souligné à maintes reprises qu'il fallait instaurer un système de roulement du personnel et qu'il convenait d'organiser les carrières sur une base aussi large que possible et de ne pas en limiter en fait le déroulement à l'intérieur d'un seul groupe professionnel. Dans chaque organisation et chaque lieu d'affectation, les carrières devaient être organisées par groupes professionnels et groupes apparentés de manière à favoriser la mobilité horizontale et verticale.

30. A propos de la recommandation 49 sur la question de la mobilité, la Commission a fait remarquer que le personnel du système des Nations Unies ne faisait de façon générale pas suffisamment preuve de mobilité. Elle a souligné qu'il fallait encourager la mobilité et la lier à l'organisation des carrières. On a néanmoins noté que certaines organisations n'auraient qu'une marge de mobilité limitée, en raison de la nature de leurs programmes et du fait que leurs services se trouvaient concentrés dans un seul lieu d'affectation.

31. En ce qui concerne la recommandation 50 sur l'évaluation du comportement professionnel, la Commission a recommandé que les organisations tiennent compte du schéma de notation et de l'ensemble des principes généraux définis par son secrétariat pour les guider dans ce domaine, et qu'elles évaluent régulièrement le comportement professionnel des fonctionnaires jusqu'à la classe D-1 incluse. De plus, la Commission a recommandé que les organisations fassent en sorte que leur système de notation du comportement professionnel de leurs fonctionnaires soit conforme à ces principes généraux à compter du 1er juillet 1992 au plus tard. Les organisations ont donc été invitées à communiquer leurs systèmes et formules de notation au secrétariat de la CFPI pour consultation.

32. Examinant la recommandation 52 relative à l'application rigoureuse de l'âge du départ obligatoire à la retraite, la Commission a rappelé qu'à deux reprises, elle avait recommandé de ne pas modifier l'âge du départ obligatoire à la retraite et qu'elle avait décidé de garder la question à l'étude et d'y revenir à un moment plus opportun 8/. Elle a réaffirmé qu'en attendant, l'application de l'âge du départ obligatoire à la retraite devait être aussi rigoureuse que possible.

33. En ce qui concerne la recommandation 55 sur la question de la répartition géographique, la Commission a rappelé son point de vue selon lequel la proportion par Etat Membre entre le nombre de fonctionnaires employés à titre permanent et celui des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée était une question qui relevait de la décision des organes délibérants des organisations compte tenu des besoins propres à chacune 9/. Elle a rappelé sa conclusion précédente selon laquelle les organisations avaient toute latitude pour fixer la proportion entre les fonctionnaires permanents et les fonctionnaires engagés pour une durée déterminée selon les besoins particuliers de leurs programmes.

34. Au sujet de la recommandation 57 sur la proportion à maintenir entre le nombre des fonctionnaires titulaires d'engagements permanents et celui des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée, la Commission a exprimé le même point de vue qu'à propos de la recommandation 55, à savoir qu'il appartenait aux organes délibérants des organisations de se prononcer sur ces questions et les organisations avaient toute latitude pour fixer d'elles-mêmes les proportions à respecter. Lors de son examen antérieur de la question 9/ qui fait l'objet des recommandations 55 et 57, la Commission n'avait pas jugé opportun de fonder ses conclusions sur des contingents nationaux.

35. A propos de la recommandation 58 sur la question de la formation, la Commission a rappelé ses recommandations passées à ce sujet 10/, qui devraient servir de cadre à l'application de cette recommandation par l'Organisation des Nations Unies.

36. Au sujet de la recommandation 60 sur le système d'administration de la justice, la Commission a été informée que le Groupe de travail créé par l'ONU pour examiner le fonctionnement des procédures de recours et des procédures disciplinaires avait déjà achevé ses travaux. Elle a déploré que son rôle dans ce domaine ait été bousculé par les événements. Tout en notant que le Secrétaire général présenterait certainement un rapport sur ses conclusions pour l'Organisation, la Commission a rappelé qu'elle avait déjà décidé d'étudier le sujet à l'échelle du régime commun et de faire rapport à l'Assemblée générale à sa quarante-quatrième session.

37. A propos de la recommandation 4 concernant les réunions des organes de l'ONU à leurs sièges respectifs ou dans d'autres villes à l'invitation des gouvernements, il a été rappelé qu'en vertu du paragraphe 1 de l'article premier du statut de la CFPI, la Commission avait été créée pour assurer la réglementation et la coordination des conditions d'emploi dans toutes les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies et pas uniquement à l'ONU. Dès 1975, la Commission avait rédigé l'article 4 de son règlement intérieur, dont l'Assemblée générale avait pris note et dans lequel elle indiquait que la Commission pourrait décider de tenir une session hors du Siège de l'ONU à l'invitation d'une des organisations participantes. Depuis 1975, elle s'était déjà réunie régulièrement hors du Siège pour maintenir des liens appropriés avec les autres organisations du régime commun. La Commission a relevé une contradiction entre l'article 4 de son règlement intérieur, qui l'autorise à se réunir dans n'importe quelle ville à l'invitation d'une organisation participante, et la résolution 40/243 du 18 décembre 1985 qui lui impose de se réunir soit au siège de la Commission à New York, soit au siège de l'une des organisations participantes. Elle avait souvent indiqué qu'il était utile qu'elle se réunisse de temps en temps à un lieu d'affectation hors siège. Elle considérait qu'elle avait la faculté de faire une proposition en ce sens à l'Assemblée générale, le cas échéant.

38. A propos de la recommandation 9 sur la coordination interinstitutions et les arrangements prévus à cet effet, la rationalisation de la coordination interinstitutions était un objectif conforme aux efforts faits par la Commission pour maintenir et améliorer le régime commun en éliminant les disparités dans les conditions d'emploi du personnel soumis à ce régime. A l'occasion de l'examen du rapport annuel de la Commission, l'Assemblée générale rappelait régulièrement que celle-ci devait jouer un rôle de coordination et elle avait pris des décisions au sujet des recommandations de la Commission, qui avaient ensuite influé sur les mesures prises par chaque organisation et avaient ainsi encouragé la coordination interinstitutions dans les domaines visés. Par ailleurs, en vertu de l'article 17

de son statut, la Commission soumettait un rapport annuel à l'Assemblée générale sur l'application de ses décisions et recommandations par les organisations, ce qui facilitait les travaux de l'Assemblée générale et des autres organes délibérants en vue de coordonner les conditions d'emploi du personnel des différentes organisations.

39. La Commission a noté en outre que le CAC, qui était composé des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies et des organismes apparentés, était présidé par le Secrétaire général qui, assisté par ses représentants, participait activement aux délibérations de l'Assemblée générale, principale autorité délibérante chargée de la coordination des conditions d'emploi au sein des organismes des Nations Unies et des organismes apparentés. Le Secrétaire général occupait donc une position privilégiée pour renforcer la coordination interinstitutions. En effet, non seulement il communiquait les recommandations de la Commission et les décisions de l'Assemblée générale aux chefs des secrétariats des autres organisations, en application de l'article 24 du statut de la Commission, mais en outre il dirigeait les consultations interinstitutions sur les conditions d'emploi du personnel, y compris les questions délicates, et informait ensuite la Commission et l'Assemblée des vues collectives du CAC.

40. La Commission a fait observer aussi que, dans les lieux d'affectation hors Siège, les différences dans les conditions offertes au personnel par les diverses organisations pouvaient aller de petits détails d'ordre administratif à l'octroi d'avantages ayant des incidences financières considérables. Elle a souligné le rôle important joué par le Coordonnateur résident, qui agissait en consultation avec les sièges de toutes les organisations pour aider à éliminer ces différences, et a indiqué que la participation active des organisations était indispensable. Le Président de la CFPI et le secrétariat de la Commission avaient porté périodiquement ces différences à l'attention des organisations membres du CCQA et des améliorations avaient été obtenues par l'intermédiaire de cet organe.

41. Lors de l'examen de la recommandation 46, la Commission a rappelé qu'elle s'était attachée activement à renforcer la présence des femmes dans les organisations. En 1985, elle avait adopté un certain nombre de recommandations visant à accroître la proportion globale des femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures, en particulier aux niveaux les plus élevés, et dans les secteurs liés aux principales activités de fond des organisations 11/. Sur la base de ces recommandations, l'Assemblée générale avait adopté à sa quarantième session la résolution 40/258 B du 18 décembre 1985 dans laquelle, entre autres dispositions, elle demandait de nouveau aux Etats Membres de continuer d'appuyer les efforts déployés par les organisations appliquant le régime commun pour accroître la proportion de femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures. La Commission a noté que les organisations n'avaient que faiblement amélioré la situation à cet égard et a donc décidé de réaffirmer la validité de ses recommandations antérieures et de continuer à suivre les progrès de la situation des femmes dans les organisations sur la base de rapports d'activité biennaux et de données statistiques - pour les années intermédiaires - fournis par les organisations.

42. Au sujet de la recommandation 51 sur la politique des promotions, la Commission a conclu qu'elle allait dans le sens de ses propres recommandations antérieures 12/. Des réserves ont été exprimées cependant à propos de la constitution des organes chargés des nominations et des promotions "sur la base de groupes professionnels". La Commission a estimé qu'un organe unique composé de membres de plusieurs groupes professionnels pourrait garantir une plus grande

cohérence et une plus grande équité et que, lors de l'examen de la nomination et de la promotion d'un fonctionnaire appartenant à un groupe professionnel donné, une telle composition assurerait simultanément une plus grande cohésion avec les autres groupes professionnels.

43. En ce qui concerne la recommandation 59 sur le rôle et les fonctions du syndicat du personnel des Nations Unies, la Commission a noté qu'elle n'avait pas encore abordé directement la question des relations entre le personnel et l'Administration. Elle l'avait fait implicitement en formulant des recommandations dans des domaines connexes tels que la politique de promotion et la notation des fonctionnaires. Quant aux questions du rôle, des fonctions et du financement des syndicats, elle a estimé qu'elles relevaient davantage de chaque organisation concernée.

Recommandations de la Commission

44. S'agissant des recommandations 53 et 61, la Commission a décidé :

a) De recommander de ne pas modifier le mandat de la Commission, sa fonction de contrôle étant déjà clairement couverte par les articles premier, 9, 13, 14 et 17 de son statut;

b) De réaffirmer ses recommandations antérieures concernant l'indemnité pour frais d'études pour les études supérieures 13/ et de recommander que l'indemnité actuelle soit maintenue;

c) De recommander de ne pas modifier la durée actuelle des congés payés, à savoir 30 jours par an.

45. S'agissant des recommandations 42, 43, 45, 48 à 50, 52, 55, 57, 58 et 60, la Commission a décidé :

a) D'informer le Secrétaire général qu'elle étudierait la question de l'harmonisation du Statut du personnel au titre du projet de programme de travail pour 1988-1989 et qu'elle présumait que l'Organisation des Nations Unies coordonnerait ses efforts en la matière avec ceux de la Commission et de son secrétariat (recommandation 42);

b) De réaffirmer ses recommandations antérieures relatives aux concours, aux techniques de l'entretien et à l'examen des candidats 14/ et de faire savoir que la recommandation 43 était conforme à ces recommandations;

c) D'accueillir favorablement la recommandation suivant laquelle les fonctionnaires devraient pouvoir prétendre à une nomination à titre permanent après trois années de service à l'Organisation des Nations Unies (recommandation 45);

d) De réaffirmer ses recommandations antérieures sur l'organisation des carrières 15/ et de recommander que celle-ci ne soit pas limitée aux groupes professionnels mais porte aussi sur les groupes apparentés (recommandation 48);

e) De souligner la nécessité d'encourager la mobilité et de la lier à l'organisation des carrières (recommandation 49);

f) De recommander que l'Organisation des Nations Unies tienne compte de l'ensemble de principes généraux ayant pour objet de guider les organisations en matière de notation des fonctionnaires, adopté par la Commission à sa vingt-sixième session (recommandation 50);

g) De réaffirmer son opinion selon laquelle l'âge du départ obligatoire à la retraite devrait être appliqué aussi rigoureusement que possible tant qu'elle n'aurait pas procédé à l'examen de la question (recommandation 52);

h) De réaffirmer son opinion antérieure suivant laquelle il appartient aux organes délibérants des organisations de statuer sur la question de la proportion à maintenir entre le nombre des fonctionnaires titulaires d'engagements permanents et celui des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée, en fonction des besoins de chacune des organisations 16/ (recommandations 55 et 57);

i) De réaffirmer ses recommandations antérieures concernant la formation 17/, qui devraient servir de principes directeurs à l'Organisation des Nations Unies pour l'application de la recommandation 58;

j) De souligner qu'elle étudierait la question de l'administration de la justice dans le régime commun, qui figure à son projet de programme de travail pour 1988-1989, et qu'elle ferait rapport sur cette question à l'Assemblée générale, à sa quarante-quatrième session (recommandation 60).

46. S'agissant des recommandations 4, 9, 46, 51 et 59, la Commission a décidé :

a) De noter la discordance qui existe entre l'article 4 de son règlement intérieur et la résolution 40/243 de l'Assemblée générale et de soutenir qu'elle avait la latitude de proposer de tenir une réunion à un lieu d'affectation hors du siège, le cas échéant (recommandation 4);

b) De souligner que l'amélioration du régime commun doit être activement poursuivie par l'intermédiaire du CAC et du CCQA et, au niveau local, avec l'aide du Coordonnateur résident ainsi que par la Commission (recommandation 9);

c) D'accueillir avec satisfaction la recommandation 46 concernant le recrutement des femmes, qui est conforme aux recommandations antérieures de la Commission sur cette question;

d) De noter que la recommandation 51 concernant la politique des promotions est conforme aux recommandations antérieures de la Commission en la matière 18/ et de conseiller que les organes chargés des nominations et des promotions soient composés de personnes appartenant à plusieurs groupes professionnels;

e) De noter que la question du rôle, des fonctions et du financement des syndicats relève des diverses organisations plutôt que de la Commission (recommandation 59).

CHAPITRE III

CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET DES FONCTIONNAIRES DE RANG SUPERIEUR

A. Rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur

1. Evolution de la marge entre la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies calculée sur la base d'une comparaison des rémunérations nettes

47. Conformément au mandat que l'Assemblée générale lui a donné, la Commission continue de suivre l'évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de la fonction publique de référence actuelle, à savoir l'Administration fédérale des Etats-Unis. Par ses résolutions 40/244 et 41/207, l'Assemblée a prié la Commission de continuer de mettre au point les méthodes de calcul de la marge sur la base des rémunérations nettes (pour plus de détails, voir par. 53 à 87 du présent rapport). La comparaison dont il est rendu compte dans le présent rapport a été effectuée, comme par le passé, sur la base de la rémunération nette des fonctionnaires sans enfant ayant un conjoint à charge dans les deux villes sièges - New York dans le cas du régime commun des Nations Unies et Washington dans le cas de l'Administration fédérale des Etats-Unis. La différence entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington a été prise en considération. Les équivalences de classes approuvées par l'Assemblée dans sa résolution 34/165 du 17 décembre 1979 ont été utilisées. Les calculs ont été effectués sur la base de moyennes pour la période de 12 mois allant du 1er octobre 1986 au 30 septembre 1987.

48. Depuis le dernier rapport de la Commission à l'Assemblée générale, la loi sur la réforme fiscale (Tax Reform Act) de 1986 est entrée en vigueur aux Etats-Unis. Cette loi a non seulement introduit des changements importants dans le régime fédéral d'imposition des Etats-Unis, mais, elle a aussi certaines incidences sur le calcul de la marge, pour ce qui est de la conversion en chiffres nets des traitements bruts des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis. Deux méthodes de calcul différentes ont été étudiées : a) utilisation des taux d'imposition applicables en 1986 et des statistiques de 1983 concernant les différentes déductions et les abattements forfaitaires (année la plus récente pour laquelle on dispose de données); b) utilisation des taux d'imposition applicables pour 1988 et d'estimations relatives à 1988 en ce qui concerne les différentes déductions et les abattements forfaitaires.

Vues des organisations et des représentants du personnel

49. Le Président du CCQA a pris note de la marge pour la période de référence, c'est-à-dire d'octobre 1986 à septembre 1987. Il a rappelé les propositions faites par le CCQA lors de séances antérieures de la Commission concernant la modification de la période de référence retenue pour le calcul de la marge, de sorte qu'elle corresponde à l'année civile, les augmentations de traitement accordées par l'Administration fédérale des Etats-Unis prenant effet en janvier; cette proposition avait d'ailleurs été accueillie favorablement par certains membres de la Commission. Les organisations étaient en faveur de l'utilisation des taux d'imposition applicables pour 1988 ainsi que des estimations relatives aux différentes déductions et aux abattements forfaitaires pour 1988, car ces taux et

estimations étaient sans aucun doute plus proches de la réalité que les statistiques de 1983, celles-ci étant antérieures à l'adoption de la loi sur la réforme fiscale, qui datait de 1986. Le chiffre auquel se situait actuellement la marge soulevait la question du fonctionnement du système des ajustements dans la fourchette de variation définie pour cette dernière. Le CAC voulait espérer que des mesures appropriées seraient prises en temps opportun pour faire en sorte qu'il soit mis fin au gel de l'indemnité de poste dès que la marge tomberait en dessous du point médian de la fourchette et que le classement de New York aux fins des ajustements soit alors relevé d'une classe ou d'une fraction de classe.

50. La Présidente de la FAFI a pris note de la marge et a rappelé la proposition de la Fédération tendant à retenir l'année civile comme période de référence. S'agissant de la modification des taux d'imposition aux Etats-Unis, elle s'est déclarée en faveur de l'utilisation des taux applicables pour 1988 ainsi que des statistiques disponibles, étant donné que ces données étaient les plus exactes. Etant donné le gel de l'indemnité de poste depuis trois ans, il fallait que la marge soit calculée avec le maximum de précision. La Présidente de la FAFI a fait part de son mécontentement devant le fait qu'elle avait dû faire ses observations sur l'évolution de la marge sans avoir reçu communication du document relatif aux méthodes de calcul de cette dernière.

51. Le représentant du CCSA a pris note de la marge.

Conclusions de la Commission

52. La Commission a décidé d'appliquer les taux d'imposition pour 1988 et les estimations correspondantes concernant les déductions et abattements pour convertir en chiffres nets les traitements bruts des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis. Elle a noté que la marge, calculée selon la méthode actuelle, s'établissait à 16 pour la période allant du 1er octobre 1986 au 30 septembre 1987. Les détails relatifs aux calculs effectués sont indiqués à l'annexe IV du présent rapport.

2. Méthode de calcul de la marge entre les rémunérations nettes

53. On trouvera ci-dessous le texte de la section I de la résolution 41/207 de l'Assemblée générale :

"L'Assemblée générale,

Notant que, en ce qui concerne les principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires, le rôle de la Commission de la fonction publique internationale, aux termes de l'alinéa a de l'article 10 de son statut 1/, est de faire des recommandations à l'Assemblée générale,

Rappelant que, par sa résolution 40/244 du 18 décembre 1985, l'Assemblée générale a approuvé une fourchette de 100 à 120, avec un point médian souhaitable de 115, pour la marge entre les rémunérations nettes, étant entendu que la marge serait maintenue à un niveau proche du point médian souhaitable, à savoir 115, pendant une certaine période, et considérant que la fourchette fixée pour la marge devrait être maintenue pendant un certain temps,

1/ Résolution 33/57 (XXIX), annexe.

Notant que, au cours des discussions qu'elle a tenues en 1986 sur les recommandations à présenter en définitive à l'Assemblée générale, la Commission est, notamment, convenue que les comparaisons en matière de rémunération devraient être fondées sur la rémunération nette versée dans les deux fonctions publiques à New York et que la différence entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington ne devrait pas être prise en compte dans le calcul de la marge 2/,

Notant également que, au paragraphe 70 de son rapport 3/, la Commission a noté que les décisions qu'elle avait prises à sa vingt-quatrième session entraîneraient une modification importante de la méthode utilisée aux fins du calcul de la marge, des niveaux de la marge et de la fourchette dans laquelle devrait s'inscrire cette marge,

Notant que, dans ses rapports sur la marge, la Commission a toujours tenu compte de la différence entre le coût de la vie à Washington et le coût de la vie à New York,

Prie la Commission de la fonction publique internationale de réexaminer, en tenant compte des vues exprimées à la quarante et unième session de l'Assemblée générale 4/, les questions traitées aux alinéas b et c du paragraphe 69 de son rapport 3/, et de présenter à l'Assemblée, lors de sa quarante-deuxième session, ses recommandations concernant la méthode à suivre pour calculer la marge sur la base de la rémunération nette."

54. Comme suite à cette demande, la Commission a procédé à l'examen des deux questions indiquées aux alinéas b) et c) du paragraphe 69 de son rapport annuel. On trouvera ci-après un compte rendu détaillé des débats de la Commission à ce sujet.

Vues des organisations et des représentants du personnel

55. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies a informé la Commission que le CAC avait tenu une session extraordinaire le 21 juin 1987 à seule fin d'examiner les moyens de remédier à la dégradation continue des conditions d'emploi du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Se référant à la déclaration adoptée par le CAC, dont le texte avait été distribué aux membres de la Commission, le Secrétaire général a ajouté que les termes pressants de cette déclaration traduisaient la conviction avec laquelle s'exprimaient collectivement les organisations. Il a indiqué que le CAC avait pris position sans la moindre ambiguïté sur la proposition tendant à ne pas tenir compte de la différence entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington dans le calcul de la marge : le CAC était absolument opposé à

2/ Voir Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante et unième session, Supplément No 30 (A/41/30 et Corr.1 et 2), par. 69 b) et c).

3/ Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante et unième session, Supplément No 30 (A/41/30 et Corr.1 et 2).

4/ Voir A/C.5/41/SR.23 à 26, 28 et 44 et Corr.

cette mesure, que rien ne justifiait sur le plan technique. Il a fait observer que l'on tenait compte de cette différence pour définir la fourchette dans laquelle devait s'inscrire la marge entre les rémunérations nettes, telle qu'elle avait été recommandée par la Commission et acceptée par l'Assemblée générale. Lorsque l'Assemblée avait pris connaissance de la recommandation de la Commission tendant à ne pas tenir compte de cet élément dans le calcul de la marge, elle avait demandé à la Commission de réexaminer la question. Au nom du CAC, le Secrétaire général a exprimé l'espoir que la Commission, fidèle à sa tradition d'impartialité et d'objectivité, parviendrait à des conclusions et formulerait des recommandations qui seraient acceptables pour toutes les parties et qu'elle établirait une méthode sûre et non sujette à controverse pour le calcul de la marge.

56. Le Président du CCQA a rappelé que lorsque l'Assemblée générale avait fixé la fourchette actuelle, c'est-à-dire une fourchette de 110 à 120 avec un point médian souhaitable de 115, elle avait tenu compte d'un ensemble de facteurs, dont l'un était la prise en considération de la différence entre le coût de la vie à Washington et le coût de la vie à New York. Il n'y avait par conséquent aucune raison de modifier ce facteur sans ajuster la fourchette en conséquence. Le CCQA considérait qu'il fallait continuer à prendre en compte cette différence dans le calcul de la marge et qu'il fallait maintenir la fourchette actuelle, et ce pour deux raisons essentielles. En premier lieu, la rémunération des administrateurs dans les organisations appliquant le régime commun était déterminée en se fondant sur le principe de l'équivalence du pouvoir d'achat dans tous les lieux d'affectation, par référence à la ville de base, à savoir New York. Ce principe impliquait que les comparaisons avec l'Administration fédérale des Etats-Unis devaient être faites par rapport à la ville de base de la fonction publique de référence, soit Washington. Si, pour comparer le coût de la vie, on retenait non la ville de base de la fonction publique de référence mais un autre lieu d'affectation, du fait que les traitements étaient les mêmes dans ce lieu d'affectation et dans la ville de base, la logique voudrait que les organismes des Nations Unies versent eux aussi le même traitement à leurs fonctionnaires en poste dans la ville de base de la fonction publique de référence (Washington) et dans la ville de base du régime commun des Nations Unies (New York). En d'autres termes, l'indemnité de poste devrait alors être la même à Washington et à New York. Un tel raisonnement se traduirait par une incohérence en ce qui concerne l'égalisation du pouvoir d'achat. En second lieu, l'exclusion du facteur correspondant à la différence entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington serait incompatible avec le fait que les équivalences de classe ont été établies entre Washington pour les Etats-Unis et New York pour le régime commun des Nations Unies. Le Président du CCQA a ajouté que l'abandon d'une pratique qui remontait à plusieurs décennies et qui avait déjà été réexaminée devrait être fondé sur des arguments techniques sérieux. De l'avis du CCQA, de tels arguments n'avaient pas été présentés dans le cas présent et, en fait, n'existaient pas.

57. La Présidente de la FAFI a noté que l'Assemblée générale, dans sa résolution 41/207, avait plus précisément prié la Commission d'examiner deux des recommandations qu'elle avait présentées en vue de la modification des méthodes appliquées aux fins du calcul de la marge entre les rémunérations nettes. S'agissant du lieu d'affectation à retenir pour les comparaisons, la FAFI ne pouvait comprendre comment la Commission pouvait concilier, d'une part, l'établissement des équivalences de classe sur la base d'une comparaison avec l'Administration fédérale à Washington et, d'autre part, l'établissement des calculs relatifs à la marge en prenant comme base New York. La différence entre le coût de la vie à Washington et le coût de la vie à New York représentait l'un des éléments inhérents à la méthodologie et ce facteur ne devrait pas être écarté à

moins qu'il n'y ait des raisons techniques convaincantes de le faire. Il constituait également un élément intégrant du régime des traitements des Nations Unies, qui était fondé sur le principe de l'égalité du pouvoir d'achat. Si la Commission décidait d'éliminer le facteur correspondant à la différence entre le coût de la vie à Washington et le coût de la vie à New York, il faudrait alors en toute logique apporter certaines modifications importantes au système des ajustements prévu par le régime commun des Nations Unies :

a) Il faudrait modifier le classement de Washington aux fins des ajustements de sorte que Washington et New York se trouvent à la même classe;

b) Aucun lieu d'affectation ne pourrait être rangé, aux fins des ajustements, dans une classe inférieure à celle de New York;

c) Il faudrait supprimer les ajustements négatifs.

La FAFI a rappelé que l'Assemblée n'avait pas soulevé d'objections en ce qui concerne les autres modifications proposées, telles que l'utilisation du montant moyen des traitements et l'exclusion des gratifications et primes versées par l'Administration fédérale des Etats-Unis.

58. Le représentant du CCSA a noté que les recommandations de la Commission tendant à retenir New York pour les deux fonctions publiques, pour les comparaisons aux fins du calcul de la marge entre les rémunérations nettes, et à éliminer le facteur correspondant à la différence entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington ne se justifiaient pas sur le plan technique. En particulier, il a déclaré que l'élimination du facteur correspondant à la différence entre le coût de la vie dans les deux villes représentait la négation du principe de l'égalisation du pouvoir d'achat sur lequel était fondé le régime des traitements des Nations Unies. Il a prié la Commission de fonder ses décisions sur des considérations techniques, sans s'inspirer exclusivement de pratiques qui, dans la fonction publique de référence, étaient parfois fondées sur des considérations nationales de caractère politique.

Examen de la question

a) Introduction : but et contexte de l'examen

59. Le Président, faisant un bref rappel historique, a déclaré que c'est à la quarantième session de l'Assemblée générale, en 1985, que la Cinquième Commission avait commencé à se préoccuper sérieusement de la différence de coût de la vie en tant qu'élément du calcul de la marge. A l'époque, plusieurs délégations avaient soutenu que la marge entre les rémunérations versées par les Nations Unies et celles de l'Administration fédérale des Etats-Unis était beaucoup plus nettement en faveur des Nations Unies que la Commission de la fonction publique ne l'avait signalé, car la Commission faisait intervenir dans ses calculs la différence de coût de la vie entre New York et Washington. De l'avis de ces délégations, elle masquait par là le fait que les rémunérations versées par les Nations Unies étaient trop élevées par rapport à celles de la fonction publique de référence, et qu'il fallait donc les réduire. C'est pourquoi l'Assemblée générale avait demandé à la CFPI, dans sa résolution 40/244 "... d'étudier la possibilité de calculer la marge ... sur la base d'une comparaison de la rémunération nette versée dans les deux fonctions publiques à New York et de faire rapport à ce sujet à l'Assemblée générale lors de sa quarante et unième session..." Dans la version initiale de cette résolution, l'Assemblée générale demandait à la CFPI "... d'étudier la

possibilité de calculer la marge ... sur la base d'une comparaison de la rémunération nette versée dans les deux fonctions publiques à New York 'de sorte qu'il n'y aurait plus lieu de tenir compte des différences de coût de la vie entre New York et Washington"'. Par souci de préserver le consensus, les mots "de sorte qu'il n'y aurait plus lieu de tenir compte des différences de coût de la vie entre New York et Washington" avaient finalement été omis. Cette solution avait l'agrément de ceux qui étaient partisans de ne pas faire intervenir la différence de coût de la vie.

60. Le préambule de la résolution 41/207 traduisait certains des sujets de préoccupation majeurs des représentants. Premièrement, l'Assemblée générale demandait à la CFPI de tenir compte des différences de nature et de fonctions entre la fonction publique internationale et la fonction publique de référence. Deuxièmement, l'Assemblée rappelait à la CFPI qu'elle avait déjà, dans sa résolution 40/244, approuvé pour la marge une fourchette de 110 à 120, avec un point médian souhaitable de 115, "étant entendu que la marge serait maintenue à un niveau proche du point médian souhaitable, à savoir 115, pendant une certaine période, et considérant que la fourchette fixée pour la marge devrait être maintenue pendant un certain temps". Troisièmement, l'Assemblée notait que la Commission avait toujours tenu compte de la différence entre le coût de la vie à Washington et le coût de la vie New York. Il ne lui semblait donc pas que les conclusions auxquelles la CFPI parvenait aux alinéas 69 b) et c) de son douzième rapport annuel 3/ répondaient aux préoccupations énumérées plus haut. Quatrièmement, l'Assemblée rappelait à la CFPI qu'"en ce qui concerne les principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires, le rôle de la Commission de la fonction publique internationale, aux termes de l'alinéa a) de l'article 10 de son statut, est de faire des recommandations à l'Assemblée générale". Lorsque l'Assemblée, dans le dispositif de la section I de sa résolution, demandait à la CFPI de lui soumettre des recommandations, cela signifiait donc qu'il n'appartenait pas à la CFPI de décider des changements en cause. Cinquièmement, l'Assemblée priait la CFPI de tenir compte des vues exprimées par les membres de la Cinquième Commission.

b) Observations générales

61. Plusieurs membres ont estimé que la CFPI n'avait pas suffisamment justifié devant l'Assemblée générale les changements dont elle avait décidé, ni expliqué leurs incidences sur les conditions d'emploi des fonctionnaires : peut-être l'Assemblée en avait-elle conclu que la CFPI cherchait à rogner les droits des fonctionnaires. Le Président a répondu que la Cinquième Commission avait reçu tous les éclaircissements voulus; d'ailleurs, les comptes rendus analytiques montraient bien que la difficulté, pour la plupart des représentants, venait de ce que les arguments avancés en faveur des modifications décidées par la CFPI ne leur avaient pas paru convaincants. On a fait observer aussi que dans la résolution, on avait utilisé le terme "réexaminer" par souci de préserver le consensus. Selon plusieurs membres, ce "réexamen" ne signifiait pas qu'il fallût abandonner des positions solidement ancrées. Un membre a rappelé qu'en 1984, lorsque l'Assemblée générale avait demandé à la CFPI de reconsidérer sa décision d'augmenter l'indemnité de poste pour New York, la Commission était revenue sur sa position. Un autre membre a noté que l'Assemblée avait utilisé le terme "réexaminer" et n'avait pas demandé à la Commission de "reconsidérer" ses recommandations. Les deux cas étaient par conséquent tout à fait différents. Enfin, ce même membre a fait observer que la Commission, que le terme "réexaminer" soit ou non interprété comme un souhait ou une demande de l'Assemblée pour que la Commission parvienne à une conclusion différente, avait pour responsabilité, en sa qualité de groupe d'experts, de

prendre les décisions qui s'imposaient. La Commission est toutefois convenue que, quelle que soit la conclusion de son examen, il était essentiel qu'elle donne à l'Assemblée des explications claires et nettes pour justifier sa décision et s'efforce de faire en sorte que sa position soit bien comprise.

62. Au cours du débat, le secrétariat a attiré l'attention de la Commission sur les faits ci-après : la Société des Nations, en application du principe Noblemaire, avait décidé qu'il fallait comparer les rémunérations dans la fonction publique internationale et dans la fonction publique du pays de référence - à l'époque le Royaume-Uni - sur la base des revenus nets réels dans les deux cas. La SDN avait, donc elle-même, dans ses comparaisons, pris en compte la différence de coût de la vie. La comparaison s'était faite entre la ville siège de la SDN (Genève) et la capitale du pays de référence (Londres). Ces principes avaient été confirmés et appliqués depuis lors par tous les organes chargés d'étudier les barèmes des traitements, de même que par le Comité consultatif de la fonction publique internationale (CCFPI) et par la CFPI. En 1974 encore, le CCFPI notait qu'il était difficile de comparer le niveau de rémunération des deux fonctions publiques à New York puisque le coût de la vie dans cette ville était plus élevé qu'à Washington; le CCFPI et les autres organes chargés d'étudier les barèmes des traitements n'avaient pas fondé leurs recommandations touchant les traitements sur la seule comparaison des rémunérations nettes et avaient tenu compte d'autres facteurs, par exemple le mouvement des revenus réels.

63. Un membre a estimé qu'il aurait fallu réexaminer le mode de calcul avant de fixer la fourchette de variation de la marge. La marge optimale n'aurait dû être déterminée qu'une fois ce réexamen mené à bien. Le secrétariat a répondu en rappelant qu'en 1984, lorsque l'Assemblée générale, à sa trente-neuvième session, avait prié la Commission de définir la fourchette de variation de la marge entre les rémunérations nettes, elle avait indiqué que jusqu'alors cette marge avait évolué entre 9,3 et 18,2 %. Ces chiffres découlaient du mode de calcul utilisé par la Commission et accepté par l'Assemblée depuis 1976. Ce n'est qu'après que la Commission eût présenté ses recommandations touchant la fourchette de variation de la marge entre les rémunérations nettes que l'Assemblée avait, en 1985, demandé que l'on examine le mode de calcul de la marge.

64. Les membres de la Commission se sont également demandé s'il convenait de maintenir les décisions de la Commission énoncées aux alinéas 69 b) et c) de son douzième rapport annuel, ou d'adopter de nouvelles conclusions. Certains membres estimaient que, selon le règlement intérieur, les décisions passées de la Commission demeuraient valables tant qu'elles n'étaient pas remplacées par de nouvelles conclusions, adoptées à la majorité des membres de la Commission. Autre point de vue : les décisions antérieures n'avaient pas été acceptées par l'Assemblée générale et celle-ci avait réclamé un réexamen sur des bases entièrement différentes, qui devait se traduire par des recommandations. Il faudrait donc qu'à l'issue de ce réexamen, la Commission se prononce sur ce que seraient ses recommandations, ce qui exigerait un nouveau vote.

65. Un membre a proposé, pour faciliter la réalisation d'un consensus, que deux calculs soient établis : i) une marge non ajustée, reflétant l'écart réel entre la rémunération nette des administrateurs aux Nations Unies d'une part, et dans l'Administration fédérale des Etats-Unis d'autre part; ii) une marge fondée sur la rémunération nette mais ajustée, l'ajustement correspondant à la différence de coût de la vie entre Washington et New York. Quelques membres ont toutefois estimé que l'établissement de plusieurs calculs serait une source de confusion pour

l'Assemblée générale. D'autres ont suggéré de présenter à l'Assemblée une marge fondée sur la comparaison des rémunérations totales, y compris les prestations liées à l'expatriation.

c) Examen des questions de fond

66. Deux thèses se sont dégagées, à la Commission, sur les questions de fond découlant de la demande de l'Assemblée générale : la thèse A, favorable au maintien des décisions de la Commission énoncées aux alinéas 69 b) et c) de son douzième rapport annuel, et la thèse B, favorable au maintien du mode de calcul utilisé jusqu'à présent.

i) Thèse A

67. Certains membres de la Commission se sont déclarés en faveur de la première thèse. Leurs vues étaient fondées sur les considérations suivantes :

a) Dans le système des Nations Unies, la rémunération est fixée conformément au principe Noblemaire, de manière à permettre aux Nations Unies de recruter et de conserver des fonctionnaires venant de tous les Etats Membres, y compris ceux où les niveaux de rémunération de la fonction publique nationale sont les plus élevés. Dans la pratique, cela veut dire que la rémunération aux Nations Unies est fixée par rapport à celle de la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Pour appliquer cette politique, il faut répondre à deux questions connexes mais différentes sur le plan théorique :

- i) Quelle est la différence entre la rémunération aux Nations Unies et la rémunération dans la fonction publique nationale la mieux rémunérée (fonction publique de référence)?
- ii) Quelle devrait être la marge entre la rémunération aux Nations Unies et la rémunération dans la fonction publique de référence pour que les Nations Unies puissent, dans tous les Etats Membres, attirer des personnes ayant les plus hautes qualifications?

b) Le calcul de la marge effective entre la rémunération aux Nations Unies et la rémunération dans la fonction publique de référence (celle des Etats-Unis) est fondamentalement une question factuelle à laquelle il y a une réponse techniquement "correcte" dans le contexte de la méthode de calcul qui aura été retenue. La définition d'une marge appropriée est en revanche une question de principe à laquelle il n'existe pas nécessairement de réponse unique bien tranchée. La question qui se pose en l'occurrence est celle du calcul de la marge effective. Que l'on considère par la suite que cette marge effective correspond, pour les Nations Unies, à une rémunération trop élevée ou trop faible n'a rien à voir avec le calcul lui-même;

c) La méthode actuelle de calcul de la marge comporte deux étapes : l'établissement des équivalences de classe et les comparaisons des rémunérations.

68. La description la plus récente du mode d'établissement des équivalences de classe, première étape du calcul de la marge, figure dans le document ICSC/23/R.4 du 21 janvier 1986 :

a) Comme il est indiqué aux paragraphes 15 et 16 de ce document, la sélection des emplois à inclure dans l'étude des équivalences est effectuée en tenant compte de l'importance relative des effectifs, pour les emplois considérés, dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, c'est-à-dire en ne se limitant pas à New York. Nombre des fonctionnaires occupant les emplois en question travaillent au Siège de l'Organisation à New York, mais de nombreux autres sont en poste dans d'autres lieux d'affectation;

b) Pour ce qui est des Etats-Unis, on choisit des emplois de l'Administration fédérale qui sont occupés par des fonctionnaires en poste à Washington et qui paraissent, d'après leur titre, similaires aux emplois statistiquement les plus importants aux Nations Unies. L'univers des emplois de l'Administration fédérale des Etats-Unis parmi lesquels est prélevé l'échantillon est actuellement composé essentiellement, mais non exclusivement, des emplois qui existent à Washington, pour la simple raison que cela facilite la tâche sur le plan administratif. L'idéal serait d'effectuer l'échantillonnage à partir d'un univers recouvrant l'ensemble de la fonction publique des Etats-Unis. Etant donné la grande diversité des emplois de l'Administration fédérale existant à Washington et le fait que les Etats-Unis appliquent dans l'ensemble du pays un système uniforme de classement des emplois, un échantillon d'emplois occupés par des fonctionnaires de l'Administration fédérale en poste à Washington peut être considéré comme suffisamment représentatif. Par conséquent, il serait exact d'affirmer que l'étude des équivalences en cours porte sur une comparaison de la structure hiérarchique des deux régimes et non d'éléments, chacun géographiquement circonscrit (et, de ce fait, particulier) de l'un et l'autre.

69. Toute la partie équivalences de classe du calcul de la marge peut s'opérer sans référence aux niveaux de rémunération dans les deux fonctions publiques. Il reste ensuite à comparer les niveaux de rémunération :

a) Les niveaux de rémunération des fonctionnaires des Nations Unies ne sont pas identiques partout dans le monde; ils varient d'un lieu d'affectation à l'autre pour répondre à l'objectif de la parité de pouvoir d'achat. Les niveaux de rémunération, pour tous les lieux d'affectation, sont cependant fondés sur une comparaison avec New York, en ce sens que le pouvoir d'achat de la rémunération doit y être le même qu'à New York. Il est donc normal que les rémunérations des fonctionnaires des Nations Unies en poste à New York, ville base du régime commun, soient celles que l'on compare aux rémunérations des fonctionnaires de l'Administration des Etats-Unis;

b) La structure de la rémunération de cette dernière diffère quelque peu de celle des Nations Unies. Un barème de rémunération unique, le General Schedule, s'applique dans l'ensemble des 48 Etats contigus, et donc à New York et à Washington. Pour les emplois comparables à ceux qui correspondent aux classes P-1 à D-2 du régime des Nations Unies, les niveaux de rémunération ne varient pas selon le lieu d'affectation. (Les fonctionnaires en poste en dehors des 48 Etats contigus - à Guam, en Alaska, à Porto Rico, à Hawaii ou aux îles Vierges - ont droit à une indemnité de cherté de vie qui s'ajoute à la rémunération prévue par le General Schedule. Cette indemnité n'entre pas dans la rémunération de base et est sans effet sur les autres éléments de la rémunération; par exemple, elle n'est pas prise en considération pour le calcul des pensions.) Comme l'Administration des Etats-Unis n'a pas de "ville base" pour le calcul de la rémunération, il est logique de fonder les comparaisons sur le barème des rémunérations de base, à savoir le General Schedule.

70. L'Assemblée générale a prié la Commission d'étudier s'il est légitime de tenir compte de la différence de coût de la vie entre Washington et New York pour le calcul de la marge. Les membres favorables à la première thèse ont jugé que la prise en compte de cet élément n'était pas justifiée et devrait être éliminée. Toutefois, cette conclusion ne signifiait pas, pour eux, qu'il était inapproprié que le système des Nations Unies tienne compte à des fins internes de la différence de coût de la vie dans l'application de son régime de rémunération. Au demeurant, rien n'exigeait que le régime de rémunération des Nations Unies soit calqué sur celui de l'Administration des Etats-Unis.

71. Les membres en question n'ignoraient pas que la différence de coût de la vie avait, dans le passé, été prise en considération pour le calcul de la marge; cependant, cette méthode étant techniquement inappropriée, il convenait de cesser de tenir compte de cette différence à l'avenir. Comme indiqué précédemment, le calcul de la marge comportait deux étapes distinctes, mais séquentiellement liées :

a) La première étape, celle de l'établissement des équivalences de classes entre les emplois des Nations Unies et ceux des Etats-Unis, ne consistait nullement en une comparaison entre New York et Washington : les emplois des Nations Unies étaient choisis parmi ceux que les Nations Unies offrent dans le monde entier et non pas seulement à New York; les emplois de l'Administration des Etats-Unis, bien que choisis parmi ceux qui existent à Washington, constituaient en réalité un échantillon représentatif de l'ensemble des emplois de l'Administration des Etats-Unis;

b) Pour la seconde étape, celle de la comparaison des rémunérations, c'étaient les niveaux de rémunération à New York qui étaient retenus côté Nations Unies parce que New York est la ville base du régime de rémunération des Nations Unies. Les niveaux de rémunération choisis pour la comparaison côté Administration des Etats-Unis devaient logiquement être ceux qui correspondent à la base du régime des Etats-Unis, à savoir ceux que prévoit le General Schedule, applicable dans l'ensemble des Etats-Unis, y compris à New York et à Washington.

72. De l'avis de ces membres, l'analyse qui précède montrait qu'il n'était pas nécessaire, et qu'il était même techniquement incorrect, d'ajuster les traitements de l'Administration des Etats-Unis en fonction de la différence de coût de la vie entre New York et Washington. Toute comparaison des rémunérations entre le régime des Nations Unies et le régime de la fonction publique américaine qui tenait compte de cet élément ne pouvait que fausser les écarts réels :

a) Le mot "fausser" tel qu'il est employé au paragraphe précédent ne devrait pas être pris en mauvaise part. La comparaison visait à indiquer quel est l'écart entre les rémunérations, et non ce qu'il devait être;

b) Le calcul de la marge n'indiquait pas par lui-même si la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies était trop élevée ou trop faible. En fait, la marge constituait la base concrète de toute décision de principe quant au niveau de rémunération des fonctionnaires des Nations Unies. Et, au demeurant, une décision de principe n'était pas forcément immuable.

73. Les membres qui ont estimé qu'il n'y avait pas lieu de faire intervenir la différence de coût de la vie dans le calcul de la marge ont été unanimes à déclarer que l'inclusion de ce facteur était techniquement injustifiée. Leurs vues différaient en revanche quant aux incidences de son exclusion.

74. Quelques-uns d'entre eux ont souligné que la décision de ne plus tenir compte de la différence de coût de la vie ne devrait pas avoir pour conséquence de prolonger le gel des rémunérations à New York, en vigueur depuis août 1984. Tout changement apporté au mode de calcul de la marge entre les rémunérations nettes amènerait à redéfinir la fourchette de variation de la marge. Ces mêmes membres ont fait observer que la fourchette recommandée par la Commission à l'Assemblée générale en 1985 avait été calculée en fonction des niveaux de la marge calculés en tenant compte de la différence de coût de la vie pour la période 1976-1985. Si l'on n'avait pas tenu compte de cette différence, la marge moyenne pour la période considérée aurait été d'environ 24 %. La fourchette de la marge, si celle-ci avait été calculée sans prendre en considération la différence de coût de la vie, aurait été de l'ordre de 15-25 %, avec un point médian (marge souhaitable) de 20 %. Ces mêmes membres ont estimé que, dès lors que la Commission n'avait pas l'intention de porter atteinte aux conditions d'emploi des fonctionnaires, il serait logique d'élargir la fourchette. Pour un membre, il devrait s'agir là d'une recommandation non renouvelable. Une fois ajustées la fourchette de variation de la marge (15-25 %) et la marge souhaitable (point médian de 20 %), l'application de toutes les décisions de la Commission, énoncées au paragraphe 69 de son rapport, aurait des effets bénéfiques pour le personnel et hâterait quelque peu le prochain relèvement de l'indemnité de poste pour New York.

75. De l'avis d'autres membres, partisans de la première thèse, si la Commission n'avait pas pour intention de porter atteinte aux droits des fonctionnaires, il n'était pas non plus logique de conclure que la marge souhaitable devait être automatiquement redéfinie de façon à tenir compte d'une seule modification de son mode de calcul. Plusieurs autres changements dans le mode de calcul de la marge étaient intervenus au cours de la période allant de 1976 à 1985, et d'autres changements que celui concernant la différence de coût de la vie étaient proposés pour l'avenir. La plupart des changements intervenus dans le passé avaient abouti à réduire la marge. C'est ainsi, par exemple, que le mode de calcul de la rémunération nette perçue par les fonctionnaires des Etats-Unis avait été modifié de diverses manières :

a) En prenant pour base de calcul, pour les hauts fonctionnaires, les traitements nominaux au lieu des montants qu'ils percevaient effectivement (cette pratique a été suivie durant quatre des 10 années retenues pour le calcul de la moyenne);

b) En prenant en considération les gratifications et primes de rendement versées à ces hauts fonctionnaires (les recommandations actuelles préconisent une modification de cette pratique);

c) En modifiant les équivalences de classe pour la classe P-5 et les classes supérieures;

d) En modifiant la méthode appliquée pour convertir les traitements bruts en traitements nets (après déduction de l'impôt).

L'application de la proposition tendant à se fonder non plus sur la rémunération correspondant au premier échelon de chaque classe, mais sur la rémunération moyenne effectivement perçue, aurait également pour effet de réduire la marge; d'après le rapport de la Commission à l'Assemblée générale à sa quarantième session, cette modification aurait à elle seule pour résultat de réduire la marge de trois points.

76. Un autre membre, tout en étant partisan de ne pas faire intervenir la différence de coût de la vie, a néanmoins considéré que les fonctionnaires expatriés nouvellement affectés à New York devraient recevoir l'équivalent de cette différence pendant un an ou deux car ils avaient à engager plus de dépenses que les nationaux du pays dont la fonction publique sert de référence, faute d'être suffisamment familiarisés avec ce pays.

77. Les membres de la Commission dont les vues sont résumées aux paragraphes 67 à 75 sont parvenus à la conclusion que pour le calcul de la marge réelle, il fallait comparer la rémunération nette des membres de la fonction publique internationale en poste à New York à la rémunération nette versée dans la fonction publique de référence. A leur avis, il était techniquement incorrect de faire entrer en ligne de compte la différence de coût de la vie dans le calcul de la marge réelle entre les rémunérations nettes.

ii) Thèse B

78. Les autres membres de la Commission se sont déclarés partisans de la seconde des deux thèses indiquées au paragraphe 66, pour les raisons exposées ci-après dans les paragraphes 79 et 80.

79. Ces membres ont considéré que si l'Assemblée générale, dans le dispositif de la section I de sa résolution 41/207, avait prié la Commission de réexaminer, en tenant compte des vues exprimées à la quarante et unième session de l'Assemblée, les questions traitées aux alinéas 69 b) et c) de son rapport à cette même session, c'était précisément parce que de nombreuses délégations à cette session avaient jugé les propositions contenues dans ces deux alinéas incompatibles avec la position adoptée précédemment par la Commission sur les questions en cause et certaines questions connexes. Ces membres, reprenant les termes utilisés par la Commission dans son deuxième rapport annuel à l'Assemblée générale, ont estimé que "pour comparer la rémunération des fonctionnaires des Etats-Unis avec celle des fonctionnaires des Nations Unies, les villes considérées devaient être les sièges des deux systèmes, c'est-à-dire Washington d'une part et New York de l'autre" 19/, et ce pour les raisons suivantes :

a) Dès sa création, la Commission avait décidé qu'en vertu du principe de la représentativité, la comparaison des rémunérations devrait être limitée aux fonctions publiques nationales comptant un nombre important de fonctionnaires dans les classes considérées. Les statistiques fournies à la Commission montraient clairement que, pour les emplois retenus dans la fonction publique de référence aux fins de l'étude des équivalences, on comptait 57 662 fonctionnaires à Washington contre 2 416 à New York;

b) Dans son rapport à la quarante et unième session de l'Assemblée générale, la Commission avait, à l'alinéa 69 a), déclaré que les équivalences de classes devraient continuer d'être établies en se fondant sur les postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur relevant du régime commun des Nations Unies et sur les emplois de l'Administration fédérale des Etats-Unis à Washington. Si donc les équivalences de classes étaient fondées, du côté américain, sur les emplois à Washington, il n'y avait pas de raison de comparer les rémunérations en se fondant sur les rémunérations versées dans les deux fonctions publiques à New York. Dire que les emplois de l'Administration fédérale des Etats-Unis à Washington pourraient être extrapolés à New York pour permettre d'effectuer la comparaison sur la base de New York était un argument difficilement défendable : d'abord, ces emplois n'existaient pas à New York; ensuite, l'extrapolation ne cadrerait pas avec le système de rémunération de la fonction publique américaine, qui tenait compte de la différence de coût de la vie pour certaines parties des Etats-Unis - l'Alaska, Guam, Hawaii, Porto Rico et les îles Vierges américaines - et non pour d'autres;

c) Quel que soit le pays retenu comme pays de référence, le principe de l'universalité voulait que l'on retînt aux fins de la comparaison la capitale de ce pays. Toute comparaison devait donc se faire entre capitales ou villes sièges, et en l'occurrence il s'agissait de Washington pour l'Administration fédérale des Etats-Unis et de New York pour le régime commun des Nations Unies. De même, si la France ou la République fédérale d'Allemagne était un jour choisie comme pays de référence, la comparaison serait obligatoirement effectuée entre New York, d'une part, et Paris ou Bonn, de l'autre.

80. Les membres en question - et c'était là le corollaire direct de la position qui vient d'être décrite dans le paragraphe précédent - ont en outre considéré que la proposition énoncée à l'alinéa 69 c) du rapport de la Commission à la quarante et unième session de l'Assemblée générale, qui tendait à exclure la différence de coût de la vie entre New York et Washington, était techniquement fautive et donc inapplicable pour les raisons supplémentaires ci-après :

a) Pour qu'une comparaison entre les rémunérations versées dans deux villes différentes ait un sens, il fallait à l'évidence faire entrer en ligne de compte la différence de coût de la vie entre ces deux villes. Sinon, la comparaison aboutirait à des résultats tendancieux qui risqueraient de remettre en cause le principe même d'une marge entre les niveaux de rémunération dans les deux fonctions publiques;

b) Il convenait de rappeler que la formule Noblemaire, appliquée par la Société des Nations dès 1920, impliquait une comparaison fondée sur les revenus réels nets et comptait donc au nombre de ses éléments majeurs la différence de coût de la vie entre Genève, siège de la SDN, d'une part, et Londres, capitale du pays qui à l'époque avait la fonction publique la mieux rémunérée, d'autre part. Il s'agissait là d'un concept et d'une pratique qui depuis lors avaient été suivis par tous les organes chargés de l'étude du régime des traitements et par le CCFPI;

c) Lorsqu'il avait été convenu, il y a plus de 10 ans déjà, que Washington servirait de base aux fins des calculs fondés sur la formule Noblemaire puisqu'on y trouvait la plus forte concentration de fonctionnaires fédéraux américains, il avait été bien précisé que cette méthode impliquerait, pour calculer le niveau de rémunération approprié à New York, l'application aux traitements des fonctionnaires fédéraux américains d'un facteur différence de coût de la vie. Dans la pratique, et de façon ininterrompue depuis 1976, la définition de la marge retenue par la Commission avait toujours été fondée sur la rémunération réelle nette et avait donc pris en compte la différence de coût de la vie entre New York et Washington, sans que l'Assemblée générale eût jamais contesté cet aspect de la méthode. On ne faisait d'ailleurs que suivre la théorie et la pratique économiques, qui exigent qu'une comparaison des coûts et des traitements de ville à ville fasse toujours entrer en ligne de compte des facteurs tels que la fiscalité et le coût de la vie pour arriver à une comparaison valable en termes réels. D'où la pratique traditionnelle des Nations Unies, qui était de comparer les rémunérations réelles nettes et donc de prendre en compte la différence de coût de la vie;

d) Lorsque l'Assemblée générale avait, à sa quarantième session, en 1985, approuvé pour la marge une fourchette de 110 à 120, avec un point médian souhaitable de 115, elle savait pertinemment qu'elle faisait entrer en ligne de compte la différence de coût de la vie entre New York et Washington. Ne pas intégrer cette différence dans les calculs de la marge amènerait inévitablement à modifier le niveau de la marge et la fourchette (110 - 115 - 120) déjà approuvés par l'Assemblée. Mais on irait alors à l'encontre de la résolution 41/207, dans laquelle l'Assemblée a déclaré qu'elle approuvait la fourchette "étant entendu que la marge serait maintenue à un niveau proche du point médian souhaitable, à savoir 115, pendant une certaine période, et considérant que la fourchette fixée pour la marge devrait être maintenue pendant un certain temps";

e) La seule raison avancée pour exclure la différence de coût de la vie entre New York et Washington était que, pour des raisons purement internes, il n'y avait pas dans l'Administration fédérale américaine de différence de rémunération entre ces deux villes. Or, même cette pratique générale d'égalité de rémunération dans tous les Etats "continentaux" du pays souffrait des exceptions, puisque l'Alaska était bien un Etat du continent et que la différence de coût de la vie y était prise en compte. D'autres Etats ou territoires constituaient eux aussi des exceptions à cette pratique, comme on l'a vu plus haut. De plus, l'argument avancé avait l'inconvénient de faire abstraction d'un facteur très important, clairement énoncé dans le préambule de la résolution 41/207 de l'Assemblée générale : la nécessité de tenir compte des différences de nature et de fonctions entre la fonction publique internationale et la fonction publique de référence. Il y avait entre les deux systèmes une différence très importante : le régime de rémunération commun des Nations Unies reposait sur le principe de l'équivalence de pouvoir d'achat, comme le montrait bien le fait que l'indice de l'indemnité de poste n'était pas le même à New York et à Washington, alors que le pays de référence s'en tenait en gros à l'égalité de rémunération dans les Etats continentaux des Etats-Unis. Comme le système des ajustements de poste était un élément clef du

régime des traitements des Nations Unies, le principe qui était à la base de ce système - l'égalité de pouvoir d'achat - devait nécessairement entrer en ligne de compte dans toutes les décisions touchant l'enveloppe de paie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies. Faire abstraction de la différence de coût de la vie dans les calculs de la marge Nations Unies/ Etats-Unis reviendrait à imposer au système des Nations Unies un mode de rémunération propre aux Etats-Unis et entièrement étranger au principe Noblemaire, qui ne précisait pas comment il convenait de procéder aux comparaisons. La méthode suivie par les Nations Unies était conforme à leur régime de base et à la pratique économique de tous les pays;

f) Il ne fallait pas faire du système des Nations Unies un simple calque du système fédéral américain; il s'agissait là d'un principe bien accepté. Mais il était plus important encore d'éviter que tel ou tel aspect de la fonction publique de référence ne soit retenu sur une base sélective pour aider à calculer le niveau de rémunération des fonctionnaires des Nations Unies. Si la fonction publique de référence n'établissait pas de distinction dans la rémunération de ses agents selon qu'ils travaillaient dans tel ou tel Etat des Etats-Unis continentaux (exception faite de l'Alaska), elle ne versait pas non plus de traitements inférieurs au traitement de base là où le coût de la vie était inférieur à ce qu'il était à Washington. Dans le système des Nations Unies en revanche, outre que pour plusieurs lieux d'affectation les rémunérations étaient sensiblement inférieures à celles de New York, ville base du système, les traitements de base se trouvaient encore réduits, dans divers cas, par le jeu d'ajustements de poste négatifs. Si l'on introduisait dans le système des Nations Unies un aspect donné de la fonction publique de référence, à savoir la non-différenciation des traitements quel que soit le lieu d'affectation à l'intérieur des Etats-Unis continentaux (hormis l'Alaska), il fallait alors y introduire l'autre aspect et renoncer à tout ajustement négatif des traitements de base. Si elle choisissait de retenir certains aspects de la fonction publique de référence et non pas d'autres, la Commission s'exposerait aux critiques des organismes des Nations Unies et de leur personnel, comme à celles de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organismes pratiquant le régime commun.

81. Pour les raisons qui viennent d'être décrites, les membres de la Commission dont les vues sont résumées dans les paragraphes 79 et 80 ci-dessus ont recommandé les mesures ci-après :

a) Continuer de comparer les rémunérations nettes en se fondant sur New York pour les Nations Unies et sur Washington pour la fonction publique de référence;

b) Continuer de faire entrer en ligne de compte, selon les modalités actuelles, la différence de coût de la vie entre New York et Washington.

82. Enfin, il y a lieu de noter que pour la majorité des membres de la Commission, l'adoption de la méthode fondée sur le paragraphe 69 de son douzième rapport annuel ne devait pas avoir d'effet adverse sur le niveau de la rémunération de la fonction

publique internationale dans la ville de base du système à l'époque. Plusieurs autres membres ont estimé que ce point de vue ne se justifiait pas dans la mesure où la méthode de calcul de la marge devait reposer uniquement sur des principes d'ordre technique.

d) Recommandation

83. A la lumière de l'examen qui précède, et compte tenu du préambule de la résolution 41/207 et du fait que, conformément à la résolution 41/208, la méthode de calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur - qui a un lien avec la rémunération nette - doit être révisée dans trois ans, la Commission, conformément à son règlement intérieur, a recommandé que la méthode actuelle de calcul de la marge entre les rémunérations nettes, telle qu'elle a été modifiée aux alinéas a), d) et e) du paragraphe 69 de son douzième rapport annuel, continue d'être appliquée au cours des trois prochaines années, après quoi elle serait réexaminée et ferait l'objet d'un rapport à l'Assemblée générale à sa quarante-cinquième session. La Commission ferait donc rapport tous les ans à l'Assemblée générale a) sur la différence effective entre la rémunération nette aux Nations Unies et dans la fonction publique de référence et b) sur la marge calculée selon la méthode actuelle et selon la méthode modifiée ainsi qu'il est indiqué ci-dessus.

84. Quatre membres ont élevé des objections contre la partie de la recommandation concernant l'application des alinéas a), d) et e) du paragraphe 69 du douzième rapport annuel de la Commission, car ils considéraient que ces aspects de la méthode de calcul de la marge étaient indissociables de ceux visés par les alinéas b) et c). Par exemple, la décision concernant le lieu de l'enquête aurait une incidence sur le calcul du montant moyen des traitements. Ces membres estimaient qu'il convenait de reporter la présentation des recommandations sur tous les aspects de la méthode de calcul de la marge, plutôt que sur certains de ses éléments, afin de ne pas rompre l'équilibre représenté par l'ensemble des recommandations.

e) Incidences de la recommandation de la Commission

85. Sur la base de la méthode énoncée plus haut, la Commission appliquerait le système des ajustements dans les limites de la fourchette de variation de la marge de manière à assurer que le niveau moyen de la marge au cours de la période de 12 mois soit aussi proche que possible du point médian souhaitable de 115. Chaque fois que les traitements des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis seraient relevés à compter du 1er janvier d'une année donnée, New York serait rangée dans une classe supérieure aux fins des ajustements, à condition que la marge résultant de cette opération entre la rémunération nette ainsi obtenue pour les fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis se situe autour de 115 pour la totalité de la période de référence. Toutefois, si on obtenait une marge supérieure au point médian souhaitable en rangeant New York immédiatement dans une classe supérieure

aux fins des ajustements, on obtiendrait une date ultérieure pour ce faire. Dans ces conditions, le niveau de la marge pour la période allant du 1er octobre à la date du passage de New York dans la nouvelle classe aux fins des ajustements serait inférieur au point médian souhaitable de 115, tandis que pour le reste de la période considérée, c'est-à-dire de cette date jusqu'à la fin de cette période, il lui serait supérieur. Pour la totalité de la période de 12 mois considérée, le niveau moyen de la marge serait néanmoins aussi proche que possible de 115. L'égalité de pouvoir d'achat entre New York et tous les autres lieux d'affectation serait assurée à tout moment par le jeu du système des ajustements.

86. La Commission invite l'Assemblée générale à noter que, compte tenu du niveau actuel de la marge (voir plus haut, par. 52), du relèvement des traitements des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis proposé à compter du 1er janvier 1988 et de la modification de la méthode de calcul de la marge prévue au paragraphe 69 e) du douzième rapport annuel de la Commission, la marge tomberait à un niveau inférieur à 115 en 1988. En fait, sur la base des considérations précitées, on prévoit qu'au 1er janvier 1988, elle tomberait à un niveau inférieur à 112. Si New York passait dans la classe supérieure aux fins des ajustements, la rémunération des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures augmenterait en moyenne de 3,1 %. Par conséquent, si New York était rangée dans la classe supérieure aux fins des ajustements à compter de cette date, la marge atteindrait de nouveau un niveau proche de 115, qui correspondrait à l'objectif sur la base duquel l'Assemblée générale a approuvé la fourchette de variation de la marge et la procédure régissant le fonctionnement du système des ajustements à l'intérieur de cette fourchette. Si l'on n'avait pas utilisé le montant moyen des traitements dans le calcul de la marge entre les rémunérations nettes à l'ONU et aux Etats-Unis, New York serait passée dans la classe supérieure aux fins des ajustements aux alentours du 1er juin 1988. La modification de la méthode prévoyant l'utilisation du montant moyen des traitements aurait donc pour effet d'avancer d'environ cinq mois le passage de New York dans la classe supérieure aux fins des ajustements. Un certain nombre d'autres lieux d'affectation passeraient également dans la classe supérieure aux fins des ajustements quelques mois plus tôt (entre un et cinq). Cette situation aurait en 1988 des incidences financières de l'ordre de 2,85 millions de dollars. Elle continuerait d'avoir des incidences financières, nettement moins élevées cependant, après 1988; il est toutefois impossible d'en calculer le montant exact à ce stade, dans la mesure où ces calculs dépendraient des augmentations accordées aux fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis en 1989 et les années suivantes et du taux relatif d'inflation à New York et dans les autres lieux d'affectation après 1988.

87. A la demande de deux membres, des informations complémentaires concernant le niveau de rémunération à New York et dans un certain nombre d'autres villes sièges figurent dans l'annexe V au présent rapport.

3. Comparaison entre la rémunération totale des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies

88. A sa vingt-cinquième session, la Commission a commencé par examiner un certain nombre de questions touchant la poursuite de l'application de la méthode de comparaison fondée sur la rémunération totale pour comparer la rémunération des fonctionnaires relevant du régime commun des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis. La Commission avait déjà prévu de procéder à cet examen dans le cadre de son programme de travail, mais cet examen s'imposait d'autant plus que, dans sa résolution 41/207, l'Assemblée générale lui a demandé "d'examiner l'ensemble des conditions d'emploi (traitements et autres éléments) dans les deux fonctions publiques en vue de déterminer s'il est possible et utile d'établir une comparaison, et de présenter un rapport à ce sujet à l'Assemblée générale lors de sa quarante-deuxième session".

89. Par sa résolution 41/213, l'Assemblée générale a par ailleurs prié le Secrétaire général de transmettre à la Commission pour examen les recommandations du Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau ("Groupe des Dix-Huit") qui avaient des incidences directes sur le régime commun. La recommandation 61 du Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau concernait directement l'examen des méthodes de comparaison fondée sur la rémunération totale puisqu'elle était formulée comme suit :

"La rémunération totale (traitements et autres éléments statutaires) des fonctionnaires atteint un niveau légitimement préoccupant, qu'il faudrait réduire. Il faudrait envisager en particulier de supprimer l'indemnité pour frais d'études pour les études supérieures et de fixer à quatre semaines la durée annuelle des congés payés pour tous les fonctionnaires, mesures qui devraient être appliquées rapidement 20/."

90. Comme suite à la demande de l'Assemblée générale, la Commission a prié son secrétariat d'entreprendre une comparaison d'ensemble des rémunérations totales en prenant en compte les jours de congé, les horaires de travail et les nouvelles dispositions du régime des pensions dans les deux fonctions publiques, et en particulier les prestations liées à l'expatriation.

Vues des organisations et des représentants du personnel

91. Le Président du CCQA a rappelé que l'Assemblée générale avait prié la Commission de déterminer si les méthodes de comparaison portant sur les rémunérations totales étaient utiles et applicables et de lui faire rapport à ce sujet et que la Commission étudiait la question du point de vue d'une comparaison incluant les prestations liées à l'expatriation. Après avoir attentivement examiné l'étude, le CCQA est arrivé à la conclusion qu'une comparaison portant sur la rémunération totale, comprenant aussi bien les prestations non liées à l'expatriation que les prestations qui y sont liées, était tout à fait possible. Il a cependant noté que des renseignements supplémentaires étaient nécessaires et qu'il fallait définir plus précisément certains éléments considérés aux fins de la comparaison entre les rémunérations dans les deux fonctions publiques.

92. Le CCQA avait toujours affirmé qu'une comparaison portant sur les rémunérations totales était un complément indispensable de la méthode existante des comparaisons entre les rémunérations nettes. Le Président du CCQA a fait observer en outre que le CAC avait souligné que la Commission devait convenir d'adopter une

base de comparaison plus réaliste des traitements aux Nations Unies et dans l'Administration fédérale des Etats-Unis, en prenant en compte la totalité des prestations, dans les deux fonctions publiques, y compris celles liées à l'expatriation. Les organisations ont estimé que c'était là la seule façon correcte de tenir compte du fait que 90 % des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs à l'ONU sont expatriés et que plus de 55 % d'entre eux se trouvent en poste dans des lieux d'affectation hors Siège. Le CCQA n'avait jamais suggéré que la comparaison soit établie avec la rémunération des fonctionnaires du service diplomatique de la fonction publique de référence; il proposait plutôt que la rémunération des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs soit comparée à celle des fonctionnaires ayant un statut analogue dans la fonction publique de référence, qui compte environ 39 000 agents en poste à l'étranger.

93. Le CCQA a recommandé que la Commission indique dans son rapport à l'Assemblée générale qu'une comparaison portant sur les rémunérations totales est non seulement possible, mais qu'elle contribuerait à améliorer considérablement la comparaison entre l'Organisation des Nations Unies et la fonction publique de référence. Le Président du CCQA estimait, tout comme le secrétariat de la CFPI, qu'il n'était pas sûr que le Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau serait parvenu aux conclusions exposées dans sa recommandation 61 s'il avait disposé des résultats d'une comparaison des rémunérations totales effectuées sur la base d'une méthode techniquement valable et bien documentée. Le Président du CCQA a recommandé que la Commission demande à son secrétariat d'achever la comparaison des rémunérations totales avant la vingt-septième session, les principaux éléments de cette comparaison ayant déjà été rassemblés. Il a proposé de communiquer les renseignements supplémentaires sur les effectifs relevant du régime commun dont disposait le CCQA et qu'exigeait la comparaison.

94. Les organisations n'ont pu se ranger à l'opinion selon laquelle il était déraisonnable de faire des comparaisons entre le personnel permanent de la fonction publique internationale et les fonctionnaires expatriés de la fonction publique de référence en poste à l'étranger pour des séjours de courte durée. On a souligné à cet égard que dans le premier cas, pour des fonctionnaires internationaux n'étaient pas tous des fonctionnaires de carrière. Beaucoup travaillaient pour les organisations internationales sur la base de contrats pour une durée déterminée pendant des périodes relativement courtes et en fait, certains, notamment les agents engagés au titre des projets, étaient engagés pour des périodes de courte durée, inférieures à cinq ans. Toutefois, et cet élément était encore plus important, ces comparaisons étaient à la fois valables et justifiables sur le plan technique dans la mesure où elles n'étaient pas effectuées sur une base individuelle, mais sur la base d'emplois comparables et de l'ensemble des traitements et prestations applicables à des agents ayant des attributions identiques dans les deux fonctions publiques. Par conséquent, la question de la durée du service n'était pas vraiment pertinente dans le cadre des comparaisons portant sur la rémunération totale dans la mesure où la somme des traitements et autres prestations applicables à une population type dans le système des Nations Unies était comparée au total des traitements et prestations dont bénéficiait la même population type dans la fonction publique de référence.

95. La Présidente de la FAFI a rappelé que si la Fédération avait toujours considéré que la seule base de comparaison valable était la rémunération totale, y compris les prestations liées à l'expatriation, elle n'avait jamais sous-estimé les difficultés qu'impliquait une telle approche. La Présidente a émis l'opinion que ces problèmes étaient maintenant dans une très large mesure résolus et que la Commission devrait pouvoir informer l'Assemblée générale que la comparaison entre

les rémunérations totales était à la fois possible et utile. Elle a noté que dans tous les lieux d'affectation pour lesquels la comparaison avait été effectuée, à l'exception de New York, la rémunération pour le régime commun était inférieure à celle dans la fonction publique de référence, ce qui indiquait que les plaintes formulées par les chefs de secrétariat à propos des difficultés qu'ils avaient à recruter du personnel et à le retenir étaient fondées. Les organismes appliquant le régime commun ne pouvaient plus soutenir la concurrence avec les programmes d'aide bilatéraux et les sociétés multinationales lorsqu'il s'agissait d'attirer les meilleurs économistes, experts financiers et autres spécialistes. Si la FAFI était préoccupée par cette situation, ce n'était pas principalement par souci de défendre ses propres intérêts, mais parce qu'elle estimait que le système des Nations Unies devait être en mesure de fournir à la communauté internationale des services de la plus haute qualité. La comparaison portant sur les rémunérations totales était tout aussi utile dans le cas des villes sièges, où l'immense majorité des fonctionnaires était constituée d'expatriés, que dans celui des lieux d'affectation hors siège. Le rapport du secrétariat fournissait à la Commission les moyens de réfuter les allégations du Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau concernant le niveau de rémunération des fonctionnaires des Nations Unies. Il constituait aussi la base sur laquelle la Commission pouvait prendre des mesures en vue de redonner au système suffisamment de compétitivité pour attirer et retenir à son service les personnes les plus compétentes.

96. Le représentant du CCSA a estimé qu'il était non seulement possible mais nécessaire d'effectuer des comparaisons portant sur les rémunérations totales, y compris les prestations liées à l'expatriation. Il s'est donc félicité de l'étude entreprise, dont il attend les conclusions avec un grand intérêt.

Examen de la question

97. La Commission a noté que la marge entre les rémunérations totales calculée en tenant compte des prestations non liées à l'expatriation s'établissait à 113,7. Elle a également noté qu'on avait pris en compte, dans le calcul de la marge, les changements apportés à la formule servant à calculer les pensions des fonctionnaires relevant du régime commun des Nations Unies en poste depuis le 1er janvier 1983, ainsi que le facteur d'ajustement destiné à tenir compte de la différence entre le coût de la vie à Washington et le coût de la vie à New York, applicable uniquement à l'élément traitements de la rémunération totale. Compte non tenu de ces deux modifications, la marge entre les rémunérations totales était du même ordre que celles qui avaient été antérieurement indiquées à l'Assemblée générale.

98. S'agissant de l'applicabilité et de l'utilité des comparaisons portant sur les rémunérations totales, deux points de vue se sont principalement dégagés des débats de la Commission. Les tenants du premier point de vue estimaient que ces comparaisons étaient non seulement utiles mais nécessaires, compte tenu des demandes formulées par l'Assemblée, notamment la plus récente par laquelle la Commission était priée non seulement "d'examiner l'ensemble des conditions d'emploi (traitements et autres éléments) dans les deux fonctions publiques" (résolution 41/207), mais également d'étudier la recommandation 61 formulée par le Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau dans le contexte de la "rémunération totale" et insistant pour que soit supprimée l'indemnité pour frais d'études pour les études supérieures et que soit fixée à quatre semaines la durée annuelle des congés payés pour tous les fonctionnaires. Si la Commission excluait les prestations liées à l'expatriation des comparaisons portant sur les rémunérations totales, elle ignorerait donc les deux demandes de l'Assemblée générale

susmentionnées. Les partisans de ce point de vue ont estimé que la prise en compte des prestations liées à l'expatriation dans la comparaison des rémunérations totales était le prolongement logique de l'application des méthodes existantes. Ils ne partageaient pas l'opinion selon laquelle la prise en compte de ces prestations dans le cas de la fonction publique de référence reviendrait à compter deux fois le facteur expatriation. Selon eux, il fallait bien voir que les prestations liées à l'expatriation et l'élément d'expatriation inclus dans la marge globale étaient deux choses tout à fait distinctes. S'agissant du point de vue de certains membres de la Commission selon lequel les comparaisons portant sur les rémunérations totales, en particulier celles prenant en compte les prestations liées à l'expatriation, n'avaient pas ici leur place étant donné les différences entre les deux fonctions publiques, ces membres souscrivaient aux vues exprimées par les organisations au paragraphe 94 ci-dessus. Ils estimaient que les différences de nature entre les deux fonctions publiques ne pouvaient justifier qu'on renonce à comparer les rémunérations totales puisque cette comparaison était fondée sur les émoluments, droits et avantages correspondant à des emplois équivalents et non pas sur des personnes et leur carrière. Ils se sont déclarés en faveur de la prise en compte des prestations liées à l'expatriation pour la poursuite des études sur les rémunérations totales et ont estimé que si l'Assemblée avait hésité à approuver leur prise en compte, c'était dans une large mesure en raison des prévisions de dépenses qui lui avaient été soumises par la Commission lors de l'examen de cette question. Il convenait de noter que ces prévisions avaient perdu leur validité puisque le secrétariat, dans ses dernières propositions, prévoyait des coûts modiques grâce à l'application de méthodes d'évaluation simplifiées au lieu des techniques plus complexes envisagées précédemment. En outre, ces membres ont fait observer que l'Assemblée n'avait jamais contesté l'utilité des comparaisons portant sur les rémunérations totales ni suggéré de les abandonner. Selon ces membres, il était de toute façon intéressant, à titre d'information et sur le plan des principes directeurs, de se faire une idée des résultats d'une comparaison d'ensemble des rémunérations totales et si l'on voulait que cette comparaison s'applique à la fonction publique internationale, il fallait y inclure les éléments liés à l'expatriation. A cet égard, ces membres ont fait observer que la Commission elle-même avait eu recours à une méthode fondée sur la rémunération totale pour les enquêtes sur les conditions d'emploi qu'elle effectuait depuis sa création, pour la catégorie des services généraux, et que la Banque mondiale, le Gouvernement canadien et le secteur privé appliquaient eux aussi couramment des méthodes fondées sur la rémunération totale, ce qui prouvait que cette méthode était à la fois utile et applicable. Ils ont souligné que seules des comparaisons régulières des rémunérations totales tenant compte des prestations liées à l'expatriation permettraient à l'Assemblée générale d'apprécier la véritable situation de la fonction publique internationale par rapport à celle de la fonction publique de référence. Les prestations non liées à l'expatriation ne représentant qu'environ 70 % de la rémunération totale d'un côté comme de l'autre, on ne donnerait pas à l'Assemblée une vue complète des éléments à prendre en compte pour appliquer le principe Noblemaire si l'on excluait les prestations liées à l'expatriation.

99. D'autres membres de la Commission ont par contre estimé que les méthodes en question n'étaient pas très utiles, notant les multiples difficultés techniques qu'il faudrait surmonter et le montant élevé des dépenses qu'il faudrait engager pour obtenir des résultats dont l'application même se heurterait à nombre de problèmes insolubles. Ils ont noté en outre que les problèmes techniques que soulevaient les comparaisons portant sur un seul élément - la rémunération nette - étaient importants et ne faisaient que s'accroître. Comme des problèmes similaires se poseraient inévitablement avec chaque nouvel élément que l'on ajouterait dans le

cadre d'une comparaison fondée sur la rémunération totale, la somme des imprécisions liées à chaque élément atteindrait des proportions inacceptables. Un membre a néanmoins noté que la comparaison des rémunérations totales, y compris les prestations liées à l'expatriation, était utile en ce sens qu'elle permettrait de se faire, à intervalles réguliers, une idée approximative de la rémunération globale dans les deux fonctions publiques. Un autre a noté que des comparaisons avaient déjà été effectuées en ce qui concerne la rémunération nette et les pensions, et que des marges avaient été fixées pour ces deux éléments. Comme ceux-ci représentaient approximativement 90 % de la rémunération totale des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, compte non tenu des prestations liées à l'expatriation, on pourrait parvenir à des conclusions générales sur les 10 % restants sans avoir recours à des méthodes de calcul coûteuses et défectueuses sur le plan technique. Certains membres de ce groupe ont été d'avis qu'il fallait continuer à comparer les rémunérations totales, comme on le faisait actuellement, sur la base des prestations non liées à l'expatriation. Ces membres étaient d'accord, en tout cas, pour ne pas inclure les prestations liées à l'expatriation dans la comparaison, en faisant valoir que l'Assemblée générale, du fait qu'elle n'avait pas prévu les ressources nécessaires à cette fin, avait décidé que les prestations liées à l'expatriation devaient être exclues des comparaisons portant sur les rémunérations totales. Pour arriver à ces conclusions, ils ont souligné qu'il était déjà assez difficile d'établir des comparaisons techniquement exactes entre les rémunérations nettes sans que viennent s'y ajouter tous les problèmes extrêmement délicats liés à la comparaison des rémunérations totales. De plus, il fallait tenir compte de l'expérience faite dans la fonction publique de référence qui, après plusieurs années d'efforts, était en train de réexaminer les comparaisons portant sur les rémunérations totales qu'elle établissait pour son propre compte. Certains membres de ce groupe ont fait observer que la prise en compte des prestations liées à l'expatriation obligerait à réexaminer le rôle de la marge, dont la raison d'être était, du moins en partie, la prise en compte du facteur expatriation. Ils ont également souligné le défaut conceptuel fondamental que présentait la comparaison de prestations particulières offertes aux fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis temporairement affectés à l'étranger et de prestations générales offertes au personnel permanent des Nations Unies. Certains de ces membres estimaient que la marge entre les rémunérations dans la fonction publique de référence et dans la fonction publique internationale avait été établie essentiellement pour tenir compte du facteur expatriation. L'application du système des ajustements ferait que, dans tous les lieux d'affectation, le facteur expatriation serait compté deux fois, en faveur de la fonction publique de référence, si les prestations liées à l'expatriation offertes aux fonctionnaires de la fonction publique de référence étaient prises en compte dans le calcul de la marge. Il n'était pas raisonnable de comparer des fonctionnaires internationaux recrutés à titre permanent et des fonctionnaires de la fonction publique de référence en poste à l'étranger pour des périodes de courte durée dans la mesure où cette comparaison ne tenait pas compte de la totalité de la carrière des fonctionnaires et des avantages et inconvénients connexes. Une telle comparaison serait contestée. Il a été noté en outre que les fonctionnaires internationaux bénéficiaient de la marge, c'est-à-dire des prestations liées à l'expatriation, tout au long de leur carrière. Les fonctionnaires expatriés de l'Administration fédérale des Etats-Unis, en revanche, ne bénéficiaient de ces prestations que durant la période de leur affectation à l'étranger.

100. Un membre a fait remarquer qu'outre le défaut fondamental représenté par l'inclusion des prestations liées à l'expatriation, l'analyse donnée par le secrétariat illustre bien la diversité et la multiplicité des difficultés et lacunes liées à la mise au point d'une méthode précise de comparaison. A titre

d'exemple, le nombre de journées de congé de maladie pour la fonction publique fédérale des Etats-Unis était surévalué dans la mesure où il s'agissait d'une moyenne pour tous les employés et non pour la seule catégorie des administrateurs; les 27 lieux d'affectation retenus dans l'analyse regroupaient moins de 1 % des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis en poste à l'étranger et dans un tiers des lieux d'affectation, il n'y en avait aucun. Le congé de maternité était par ailleurs omis de l'analyse en ce qui concerne le régime commun.

101. Certains membres ont fait remarquer à cet égard que dans la comparaison initiale portant sur les rémunérations totales, y compris les prestations liées à l'expatriation, les lieux d'affectation retenus regroupaient environ 70 % du personnel du régime commun de la catégorie des administrateurs. On a aussi noté que de nouvelles améliorations étaient prévues pour les comparaisons futures en ce qui concerne la collecte de données plus précises sur certaines prestations comme les congés de maladie ou le congé de maternité. Les explications détaillées fournies par le secrétariat ont été jugées satisfaisantes à cet égard.

Conclusions de la Commission

102. Depuis 1981, la Commission procédait à des comparaisons des rémunérations totales pour lesquelles elle prenait en compte les prestations liées à l'expatriation et elle rendait compte de leurs résultats à l'Assemblée générale. Elle avait recommandé à l'Assemblée des méthodes de comparaison pour ce qui est des rémunérations nettes et des pensions. L'Assemblée suivait les travaux de la Commission dans ce domaine avec intérêt et avait prié celle-ci de lui faire rapport chaque année sur les résultats de ces comparaisons.

103. Certains membres estimaient que seule une comparaison des rémunérations totales prenant en compte des prestations liées à l'expatriation permettrait à l'Assemblée de comparer globalement l'ensemble des émoluments, droits et avantages des fonctionnaires des Nations Unies et de ceux de la fonction publique de référence. Ils ont donc conclu qu'une comparaison des rémunérations totales prenant en compte les prestations liées à l'expatriation était non seulement réalisable et utile mais nécessaire et, selon eux, elle n'entraînerait pas des frais excessifs.

104. Vu les nombreux problèmes qui se posaient tant sur le plan conceptuel que sur le plan technique et les dépenses considérables qu'il fallait engager pour aboutir à des résultats d'une utilité ne serait-ce que marginale, certains membres de la Commission ont conclu en revanche que la comparaison des rémunérations totales ne présentait qu'un intérêt très limité et qu'en tout état de cause les prestations liées à l'expatriation ne devaient pas être prises en compte. Ils ont fait observer que les problèmes techniques liés à la comparaison d'un seul élément - la rémunération nette - étaient déjà de taille et ne faisaient qu'augmenter. Des problèmes analogues se posant au niveau de la comparaison de chacun des éléments de la rémunération totale, l'effet multiplicateur était tel qu'on finissait par aboutir à des résultats dont le degré d'imprécision devenait inacceptable. L'inclusion dans la comparaison des prestations liées à l'expatriation ne faisait qu'aggraver les choses puisqu'il fallait alors prendre en compte des situations qui se présentaient dans la fonction publique de référence sans que des situations comparables existent dans la fonction publique internationale. Il serait donc peu judicieux et improductif de continuer à appliquer une méthode coûteuse dont les résultats n'étaient techniquement pas fiables et qui suscitaient des attentes exagérées.

4. Incorporation au traitement de base d'un montant correspondant à un certain nombre de points d'ajustement

105. A la vingt-cinquième session de la Commission, le représentant de l'Organisation des Nations Unies avait demandé l'inscription à l'ordre du jour de la vingt-sixième session de la Commission d'une question relative à l'incorporation au traitement de base des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur d'un montant correspondant à un certain nombre de points d'ajustement. Dans une communication écrite ultérieure, l'Organisation des Nations Unies a expliqué que sa demande avait été motivée par le déficit prévu du Fonds de péréquation des impôts de l'ONU d'ici la fin de 1987, déficit qui atteindrait, selon les prévisions, environ 14 millions de dollars d'ici 1991 si la Commission et, ultérieurement, l'Assemblée générale n'intervenaient pas. Le déficit prévu était attribué à la mise en application de nouveaux barèmes des contributions du personnel pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, d'une part, et pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, d'autre part, à compter des 1er avril et 1er janvier 1987, respectivement. Ce déficit serait presque entièrement imputable à l'élément "Etats-Unis" du Fonds, puisque 99,9 % du montant total des remboursements d'impôt effectués par l'Organisation des Nations Unies se rapportaient aux impôts prélevés par les Etats-Unis sur les émoluments versés par l'Organisation à des nationaux ou résidents de ce pays. Si rien n'était fait pour réalimenter le Fonds, le déficit prévu serait imputé au budget ordinaire de l'Organisation des Nations Unies, ce qui signifie qu'il serait à la charge de tous les Etats Membres, y compris ceux qui exemptaient d'impôt leurs nationaux au service de l'Organisation des Nations Unies. L'Organisation demandait par conséquent l'incorporation d'au moins 20 points d'ajustement au traitement de base net à compter du 1er janvier 1988. D'après les estimations actuelles, l'application d'une telle mesure permettrait au Fonds de péréquation des impôts d'accuser un solde positif d'ici 1991.

106. A sa vingt-sixième session, la Commission a examiné, outre la proposition susmentionnée de l'Organisation des Nations Unies, une autre solution, proposée par son secrétariat, qui permettrait de remédier au déséquilibre prévu du Fonds de péréquation des impôts sans devoir procéder à l'incorporation envisagée. Cette seconde solution consisterait à établir, pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, un barème spécial des contributions du personnel qui servirait exclusivement au calcul du montant brut des traitements de base. Le barème des contributions du personnel existant, entré en vigueur le 1er avril 1987, resterait applicable dans tous les autres cas.

Vues des organisations et des représentants du personnel

107. Le Président du CCOA a informé la Commission que la plupart des organisations s'élevaient énergiquement contre la proposition tendant à incorporer 20 points d'ajustement au traitement de base, étant donné que cette mesure se traduirait par une augmentation importante du nombre de lieux d'affectation rangés dans une classe d'ajustement négatif. Environ la moitié des lieux d'affectation se trouveraient dans ce cas si l'on procédait à l'incorporation envisagée. La plupart des organisations préféreraient certes maintenir le statu quo, mais elles seraient néanmoins disposées à accepter une autre solution allant dans le sens de celle qu'avait suggérée le secrétariat de la CFPI. L'Organisation des Nations Unies était également disposée à envisager cette possibilité. Les organisations estimaient toutefois que les incidences d'une telle solution devraient être examinées de près. Elles se préoccupaient en particulier de la compatibilité de cette proposition avec le statut du personnel des organisations, ainsi que de son

effet éventuel sur le calcul des versements à la cessation de service et des indemnités dues en cas d'accident ou de maladie imputable au service. Il fallait également déterminer si l'utilisation de deux barèmes distincts était indispensable. Les organisations ont, par conséquent, proposé de confier à un groupe de travail restreint, composé de représentants des administrations et du personnel ainsi que de membres du secrétariat de la CFPI, le soin d'examiner cette question pendant la session en cours, pour permettre à la Commission de prendre une décision. Ce groupe de travail aurait pour objectif de mettre au point une solution viable, autre que l'incorporation de points d'ajustement au traitement de base, en partant de la proposition faite par le secrétariat de la Commission.

108. La représentante de la FAFI a fait observer que l'Organisation des Nations Unies était la seule organisation qui avait des difficultés à réalimenter son fonds de péréquation des impôts à l'aide des contributions du personnel. La FAFI a déploré que les Etats-Unis continuent à refuser d'exempter de l'impôt sur le revenu leurs nationaux au service des organisations internationales, ce qui était une source de travail et de problèmes supplémentaires en raison des remboursements d'impôts à effectuer. En même temps, les Etats-Unis mettaient en doute l'efficacité du fonctionnement des organismes des Nations Unies et critiquaient la complexité du régime de rémunération des Nations Unies. La FAFI a rappelé que le barème des contributions du personnel actuel, fondé sur les taux d'imposition moyens dans les sept villes sièges, était entré en vigueur le 1er avril 1987. Réviser ce barème dans le seul but d'assurer l'équilibre du Fonds de péréquation des impôts serait totalement arbitraire et ne ferait qu'accroître l'instabilité du régime de rémunération. Par ailleurs, l'incorporation de 20 points d'ajustement dans le traitement de base entraînerait une augmentation importante du nombre des lieux d'affectation rangés dans une classe d'ajustement négatif. Pour plus de 25 % des administrateurs des organisations appliquant le régime commun, il faudrait appliquer une déduction au traitement de base. A moins qu'une solution appropriée ne soit trouvée pour les fonctionnaires des lieux d'affectation rangés dans une classe d'ajustement négatif, la FAFI ne pourrait accepter l'incorporation proposée. La FAFI ne pouvait non plus appuyer l'autre solution proposée, qui consisterait à établir un barème des contributions du personnel distinct pour rééquilibrer le Fonds de péréquation des impôts. Cela porterait en effet à cinq le nombre des barèmes des traitements utilisés, ce qui ne contribuerait en rien à la stabilité et à la transparence. La FAFI serait néanmoins disposée à participer aux travaux du groupe de travail que le CCQA proposait d'établir. La FAFI ne pouvait, pour le moment, prendre position sur la question de la création d'un nouveau barème des contributions du personnel destiné à rééquilibrer le Fonds de péréquation des impôts.

109. Le représentant du CCSA s'est également déclaré disposé à participer aux travaux du groupe de travail. Le CCSA tenait néanmoins à faire remarquer que le problème aurait pu être évité si tous les Etats Membres de l'Organisation des Nations Unies avaient signé la Convention sur les privilèges et les immunités des Nations Unies. Le CCSA estimait que la meilleure solution consistait en l'occurrence à suivre l'exemple de la fonction publique de référence et supprimer les classements négatifs aux fins des ajustements.

Examen de la question

110. La Commission a décidé d'établir le groupe de travail proposé par le CCQA. Elle a ultérieurement été informée que le groupe de travail, après avoir passé en revue les principales questions en jeu, avait abouti à une version modifiée de la solution proposée par le secrétariat de la CFPI dans le but d'éviter

l'incorporation. La Commission a pris note de l'opinion de l'Organisation des Nations Unies selon laquelle l'adoption de la mesure proposée par le groupe de travail aurait sur les ressources du Fonds de péréquation des impôts un effet analogue à celui de l'incorporation proposée. La Commission a aussi noté que la FAFI n'avait pas voulu prendre position sur la question de la création d'un nouveau barème des contributions du personnel destiné à rééquilibrer le Fonds de péréquation des impôts. Dans le court laps de temps dont elle avait disposé, la FAFI n'avait pu ni étudier les incidences du barème proposé sur d'autres éléments du système, ni déterminer si l'établissement d'un nouveau barème à cette fin n'était pas incompatible avec les statuts et les règlements du personnel des organisations qui appliquent le régime commun. La Commission a en outre noté que le CCSA avait approuvé la proposition du groupe de travail.

111. La Commission a noté que, sur la base du classement des lieux d'affectation de juin 1987, l'incorporation proposée aurait pour effet de ranger dans une classe d'ajustement négatif les lieux d'affectation situés dans 48 nouveaux pays ou régions, le nombre total des pays ou régions ainsi classés atteignant de ce fait 81. Au total, le traitement d'environ 5 100 fonctionnaires (contre environ 1 850 selon le classement actuel des lieux d'affectation) devrait faire l'objet d'une déduction. La Commission a également rappelé que l'opération d'incorporation avait d'importantes incidences financières. La plus récente, qui avait eu lieu le 1er janvier 1985, s'était traduite par une dépense non renouvelable de 250 000 dollars, due à l'arrondissement des indices, et une dépense renouvelable d'environ 240 000 dollars par an pendant deux à trois ans, due à ce que la base de calcul est différente selon qu'il s'agit d'un ajustement positif ou négatif.

112. Pour ce qui est de la proposition du groupe de travail, la Commission a noté que cette solution consisterait à établir un barème révisé des contributions du personnel, qui serait utilisé pour calculer le montant brut des traitements de base et celui des versements à la cessation de service. Les taux de contribution devraient être suffisants pour réalimenter le Fonds de péréquation des impôts. Comme pour le barème des contributions du personnel actuel, il y aurait deux taux de contribution, l'un pour les fonctionnaires ayant des charges de famille et l'autre pour les fonctionnaires sans charges de famille. Le barème des contributions actuellement applicable aux fonctionnaires ayant une personne directement à charge resterait en vigueur et servirait au calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension et au calcul des pensions. Les deux séries de taux à utiliser pour le calcul du montant brut des traitements de base et des versements à la cessation de service ainsi que les taux à utiliser pour le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension et le calcul des pensions seraient indiqués dans un barème unique à trois colonnes.

113. Sur cette base, et en retenant les mêmes tranches de revenu que pour le barème actuel, on a établi un barème révisé des contributions du personnel prévoyant deux taux de contribution, l'un pour les fonctionnaires avec charges de famille et l'autre pour les fonctionnaires sans charges de famille, ce barème révisé devant servir à calculer le montant brut des traitements de base et des versements à la cessation de service. Les taux de contribution proposés pour les fonctionnaires ayant des charges de famille ont été fixés de façon à produire les ressources requises pour le Fonds de péréquation des impôts sans aboutir à des traitements bruts dont le montant serait supérieur au montant actuel de la rémunération considérée aux fins de la pension. On a considéré que le montant des traitements bruts ne devait, pour aucune catégorie de personnel, dépasser celui de la rémunération considérée aux fins de la pension. C'est pourquoi les taux de contribution actuels des fonctionnaires ayant une personne directement à charge ont

été majorés de 25 % pour la tranche de revenu la plus basse, le pourcentage de majoration diminuant progressivement pour les autres tranches de revenu. Les résultats ont été arrondis au chiffre entier le plus proche.

114. Les traitements bruts de base proposés ont été calculés en appliquant à rebours au traitement net de base actuel des fonctionnaires avec charges de famille les taux de contribution proposés (pour les fonctionnaires avec charges de famille) aux fins du calcul du montant brut des traitements de base et des versements à la cessation de service. Sur cette base, les taux de contribution proposés pour les fonctionnaires ayant une personne directement à charge ont été calculés de façon à éliminer, ou à réduire au maximum, l'écart entre les traitements bruts de base proposés et les traitements nets de base actuellement applicables aux fonctionnaires sans charges de famille. Les traitements nets de base proposés pour les fonctionnaires sans charges de famille ont ensuite été calculés en appliquant aux traitements bruts les taux de contribution proposés (pour les fonctionnaires sans charges de famille) aux fins du calcul du montant brut des traitements de base et des versements à la cessation de service.

115. On a procédé de même pour calculer le montant brut et le montant net des versements à la cessation de service :

a) Les montants bruts ont été calculés en appliquant à rebours aux montants nets actuellement applicables aux fonctionnaires avec charges de famille les taux prévus (pour les fonctionnaires avec charges de famille) au barème des contributions du personnel proposé aux fins du calcul du montant brut des traitements de base et des versements à la cessation de service;

b) Les montants nets proposés pour les fonctionnaires sans charges de famille ont été calculés en appliquant aux montants bruts ainsi obtenus les taux prévus (pour les fonctionnaires sans charges de famille) au barème des contributions du personnel proposé pour le calcul du montant brut des traitements de base et des versements à la cessation de service.

116. La Commission a noté que la méthode mise au point par le groupe de travail n'aurait pas d'incidences sur le classement des lieux d'affectation aux fins des ajustements et qu'aucun nouveau lieu d'affectation ne serait rangé, du fait de son application, dans une classe d'ajustement négatif. Son adoption n'aurait aucune incidence sur les autres éléments du régime de rémunération, à l'exception de pertes et de gains mineurs résultant de la modification du barème des contributions du personnel applicable aux fonctionnaires sans charges de famille, ce qui affecterait le traitement net de base et le montant net des versements à la cessation de service dans le cas de ces fonctionnaires. Les montants en question seraient inférieurs à 10 dollars par an et par fonctionnaire dans la plupart des cas, avec en tout état de cause un maximum de 20 dollars par an. Ces gains et pertes tendaient à se compenser et, par conséquent, les incidences financières de cette proposition seraient vraisemblablement négligeables. L'adoption de la proposition du groupe de travail impliquerait la modification du règlement et/ou du statut du personnel des organisations appliquant le régime commun, mais les révisions de ce genre n'avaient rien d'exceptionnel.

117. Quelques membres de la Commission ont déclaré qu'ils craignaient que l'augmentation du montant brut du traitement de base et des versements à la cessation de service qu'entraînerait l'adoption de la proposition du groupe de travail ne soit interprétée à tort par certains comme représentant une augmentation réelle de la rémunération effectivement perçue par les fonctionnaires des

Nations Unies, ce qui serait, à leur avis, extrêmement peu souhaitable vu le climat actuel. Ils ont également mentionné la préoccupation que leur inspiraient les incidences éventuelles de cette modification sur les autres éléments de la rémunération, notamment les pressions qui risquaient d'être exercées en vue de l'utilisation des nouveaux taux de contribution à des fins autres que le calcul du montant brut des traitements de base et des versements à la cessation de service. Ils estimaient également que l'existence de plusieurs barèmes des traitements bruts, applicables à des fins différentes, serait regrettable car elle compliquerait inutilement le système.

118. On a toutefois noté que l'opération d'incorporation entraînerait elle aussi une augmentation du traitement brut et qu'il existait déjà, de toutes façons, plusieurs barèmes des traitements bruts : l'un pour le calcul des traitements bruts de base, un autre pour le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension et un troisième pour le calcul du montant brut des versements à la cessation de service. On a noté en outre que, vu la gravité de la situation du Fonds de péréquation des impôts, une intervention urgente s'imposait.

Recommandations de la Commission

119. Compte tenu des considérations qui précèdent, la Commission a conclu que la proposition du groupe de travail serait celle qui entraînerait le moins de complications dans les circonstances actuelles. Elle a par conséquent décidé de recommander à l'Assemblée générale : a) de maintenir en vigueur le barème des contributions du personnel actuellement applicable aux fonctionnaires ayant un conjoint à charge ou un enfant à charge, qui servirait au calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension et au calcul des pensions, et b) d'approuver des taux de contribution révisés, qui serviraient à calculer le montant brut des traitements de base et des versements à la cessation de service, en prévoyant des taux différents pour les fonctionnaires ayant un conjoint à charge ou un enfant à charge et pour les fonctionnaires n'ayant ni conjoint à charge ni enfant à charge.

120. Les taux de contribution proposés pour les fonctionnaires avec charges de famille et les fonctionnaires sans charges de famille aux fins du calcul du montant brut des traitements de base et des versements à la cessation de service, ainsi que les taux applicables aux fins du calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension et du calcul des pensions à compter du 1er avril 1987, sont indiqués dans l'annexe VI. Le barème des traitements de base et le barème des versements à la cessation de service, où sont indiqués les montants brut et net proposés pour les fonctionnaires avec charges de famille et les fonctionnaires sans charges de famille, sont reproduits aux annexes VII et VIII. Pour permettre aux organisations d'apporter les modifications requises à leur règlement et/ou statut du personnel, la Commission a recommandé que les modifications au barème des contributions du personnel et les modifications à apporter de ce fait au barème des traitements de base et au barème des versements à la cessation de service entrent en vigueur le 1er avril 1988.

121. En formulant cette recommandation, la Commission a souligné que le seul objectif de la modification proposée était d'accroître les recettes du Fonds de péréquation des impôts. L'adoption de cette mesure n'entraînerait aucune modification des traitements de base nets actuels des fonctionnaires avec charges de famille, ni du montant net actuel des versements à la cessation de service pour ces fonctionnaires; elle n'entraînerait que des modifications mineures en ce qui concerne le montant net des traitements de base et des versements à la cessation de service pour les fonctionnaires sans charges de famille. Les incidences

financières prévues seraient négligeables. Etant donné les préoccupations exprimées par plusieurs membres de la Commission, celle-ci a en outre recommandé que l'on suive de près l'application de la mesure proposée, au cas où elle aurait des répercussions imprévues.

122. La Commission a rappelé que dans son septième rapport annuel, elle avait "proposé que l'Assemblée générale demande à nouveau aux Etats Membres qui ne l'avaient pas encore fait de prendre les dispositions voulues afin d'exempter leurs ressortissants de l'impôt sur le revenu, ce qui rendrait possible la suppression du Fonds de péréquation des impôts 21/". L'Assemblée générale avait formulé une demande en ce sens, au paragraphe 5 de sa résolution 39/27. Or, le Fonds de péréquation des impôts demeurait nécessaire. Dans ces conditions, et aussi en raison des difficultés actuelles du Fonds, la Commission avait été amenée à soumettre la présente recommandation, au sujet de laquelle elle avait des réserves, mais qui lui paraissait entraîner moins de complications qu'une opération d'incorporation. En conséquence, se référant tant à ses propres vues sur la question qu'aux déclarations faites par les organisations et les représentants du personnel, la Commission a lancé un appel pressant à l'Assemblée générale pour qu'elle prenne des mesures en vue d'éviter que se renouvellent à l'avenir les difficultés auxquelles se heurte actuellement le Fonds de péréquation des impôts.

5. Etablissement des équivalences de classe et comparaison entre la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale américaine et celle des fonctionnaires des Nations Unies

123. A sa vingt-quatrième session, la Commission avait demandé de plus amples renseignements sur un certain nombre de points concernant l'étude en cours des équivalences de classe. Des renseignements lui ont été communiqués pour examen à sa vingt-cinquième session sur les points suivants :

- a) Le Senior Executive Service (SES) et la comparaison des rémunérations;
- b) Les équivalences de classe au niveau des postes de sous-secrétaire général (SSG) et de secrétaire général adjoint (SGA);
- c) Les équivalences de classe pour les postes de traducteur;
- d) Les résultats des nouvelles consultations tenues pour vérifier la validité de la comparaison;
- e) L'incidence de carrières de durée différente dans les deux fonctions publiques sur les rémunérations moyennes qu'il est proposé d'utiliser pour la comparaison;
- f) L'emploi des techniques de pondération pour la comparaison.

Vues des organisations et des représentants du personnel

124. Le Président du CCQA, tout en prenant note des difficultés inhérentes à l'inclusion dans la comparaison d'emplois faisant l'objet d'un classement hiérarchique personnalisé, a indiqué qu'il ne voyait techniquement aucune raison d'utiliser pour la comparaison la moyenne des rémunérations du régime SES. La Commission devrait utiliser les rémunérations correspondant aux postes effectifs du SES, qui normalement devraient permettre de procéder à une comparaison valable. S'agissant des postes de SSG et de SGA, les nouvelles recherches effectuées par le

secrétariat de la CFPI avaient confirmé que ces postes dans les organisations appliquant le régime commun n'étaient pas vraiment comparables aux postes apparemment analogues de l'administration de référence. Le secrétariat s'était fondé sur un certain nombre d'éléments pour aboutir à cette conclusion : les différences au niveau de la structure organisationnelle et de l'étendue des tâches; l'exiguïté de l'échantillon; les difficultés rencontrées lorsqu'on cherchait à comparer des emplois qui faisaient l'objet d'un classement hiérarchique personnalisé; et l'influence des facteurs politiques à ces niveaux. Ces éléments confirmaient qu'il fallait continuer à procéder par extrapolation dans le cas des postes de SSG et de SGA. Le CCQA a noté que les postes de traducteur devraient être exclus de l'étude des équivalences de classe, puisque les nouvelles tentatives faites pour trouver un nombre suffisant de postes comparables dans l'Administration fédérale américaine avaient échoué. Il a aussi noté qu'après de nouveaux tests de la norme-cadre par les spécialistes du classement du Bureau de la gestion du personnel de l'Administration fédérale, on était parvenu à un taux de confirmation de 75,8 %. Le CCQA a jugé ce taux satisfaisant puisque la Commission avait indiqué qu'elle serait disposée à accepter un taux de confirmation de 75 %. S'agissant de l'incidence de la durée des carrières sur les rémunérations moyennes, le CCQA était d'avis qu'à condition que les données fournies sur les rémunérations moyennes ne soient pas faussées par la durée des carrières, il n'était pas nécessaire d'examiner plus en détail cette question du point de vue de la comparaison des rémunérations nettes. Enfin, pour ce qui est des techniques de pondération, le CCQA a confirmé sa préférence pour la pondération par racine carrée.

125. Le représentant de la FAFI s'est félicité de l'achèvement d'études concernant des questions en suspens, qui avait permis à la Commission de tenir compte des résultats de l'étude des équivalences pour le calcul de la marge. En ce qui concerne les questions qui n'avaient pas encore été tranchées, la FAFI était favorable à l'utilisation des postes effectifs du SES pour la comparaison des rémunérations, car l'un des principaux problèmes qui s'étaient posés à ce niveau tenait au fait que le barème du côté de la fonction publique américaine avait été artificiellement comprimé. Pour la FAFI, la recherche d'équivalences pour les postes de SSG et de SGA n'était pas une priorité. Les conclusions du secrétariat de la CFPI confirmaient la position de la FAFI concernant les postes de traducteur, à savoir qu'ils devaient être exclus de la comparaison en raison des différences substantielles entre les caractéristiques de cet emploi dans les deux fonctions publiques. Le représentant de la FAFI a déclaré qu'il serait préférable que les différences dans la durée des carrières soient prises en compte dans le cadre de l'étude des rémunérations totales, comme on l'avait fait à l'origine. La FAFI a une fois de plus fait part de sa déception face à la décision de la Commission d'éliminer cet aspect de la comparaison des rémunérations totales. On ne pouvait régler la question des différences au niveau de la durée des carrières en examinant les politiques des organisations déterminant la progression des carrières. Enfin, pour rester fidèle aux méthodes utilisées lors de la comparaison de 1978, il fallait retenir la formule de pondération par racine carrée.

Examen de la question

126. Les membres de la Commission ont convenu que la comparaison des rémunérations des fonctionnaires des Nations Unies et de ceux du SES occupant des postes équivalents posait des problèmes du fait qu'au SES un système de classement hiérarchique personnalisé était appliqué. Ils ont aussi convenu qu'il fallait utiliser, aux fins de la comparaison, la moyenne de l'ensemble des rémunérations du régime SES car cela permettrait d'atténuer l'incidence des fluctuations au niveau du classement se produisant d'une étude des équivalences à l'autre.

127. La Commission a constaté qu'il était difficile de parvenir à des conclusions au sujet de l'équivalence des postes aux niveaux de SSG et de SGA. Elle a décidé néanmoins de poursuivre l'étude du sujet.

128. Compte tenu des différences entre les caractéristiques des emplois de traducteur dans les deux fonctions publiques et du nombre peu élevé de postes de traducteur dans l'Administration fédérale des Etats-Unis, tous les membres de la Commission, sauf un, ont estimé que les traducteurs ne devaient pas être inclus dans la comparaison.

129. S'agissant des nouvelles consultations tenues entre le secrétariat de la CPFI et les fonctionnaires du Bureau de la gestion du personnel de l'Administration fédérale des Etats-Unis dans le cadre de la vérification de la validité de l'opération de classement, la Commission a constaté avec satisfaction qu'elles avaient abouti à un taux de confirmation plus satisfaisant.

130. La Commission a pris note des efforts déployés par le secrétariat pour obtenir des données sur la durée de service dans les emplois de la fonction publique de référence inclus dans l'étude afin d'évaluer l'incidence de cette durée sur le calcul des rémunérations moyennes. Il a noté en outre que les systèmes de données sur le personnel de la fonction publique de référence ne comportaient pas de tels renseignements.

131. S'agissant de la question des techniques de pondération à utiliser pour le calcul des rémunérations moyennes, elle a noté qu'elle avait décidé lors de l'étude des équivalences de classe de 1978 d'utiliser la pondération par racine carrée afin de réduire l'influence des emplois comptant un grand nombre de titulaires.

Conclusions de la Commission

132. La Commission a décidé :

- a) D'utiliser les rémunérations moyennes du régime SES pour la comparaison des rémunérations;
- b) De maintenir à l'étude la question des équivalences pour les postes de SSG et de SGA;
- c) D'exclure les postes de traducteur de la comparaison des rémunérations;
- d) De prendre note du taux de confirmation plus satisfaisant auquel on avait abouti;
- e) De mettre fin à l'étude de l'incidence de la durée des carrières sur les rémunérations moyennes, les données voulues faisant défaut;
- f) D'utiliser la formule de la pondération par racine carrée pour le calcul des rémunérations de l'Administration fédérale des Etats-Unis correspondant à la rémunération moyenne à chaque classe dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

6. Compléments de traitement

133. A sa vingt-sixième session, la Commission a examiné un document et une note établis par son secrétariat ainsi qu'une note présentée par la FAFI sur la question des compléments de traitement. La question avait été soulevée par la FAFI à la vingt-cinquième session et la Commission avait prié son secrétariat de réunir des informations complémentaires sur la nature et les raisons précises de ces versements et de les lui communiquer pour examen.

Vues des organisations et des représentants du personnel

134. Le Président du CCQA a déclaré que les questions relatives aux compléments de traitement et aux retenues opérées sur les traitements avaient déjà été examinées par la Commission à des sessions antérieures. Il a dit que les chefs de secrétariat continuaient d'être préoccupés par ces pratiques, qui portaient atteinte à l'indépendance de la fonction publique internationale. Les fondateurs du système des Nations Unies n'avaient certainement jamais pensé que de tels écarts se manifesteraient ni voulu qu'il en soit ainsi. Le Président du CCQA a fait observer que la responsabilité de mettre fin à ces pratiques incombait au premier chef aux Etats Membres intéressés, mais que le CCQA accueillerait avec satisfaction toutes les initiatives prises à cette fin. Le CCQA suivrait avec beaucoup d'intérêt les réponses reçues à la correspondance de la Commission.

135. La Présidente de la FAFI a rappelé que la Fédération avait demandé à la CFPI d'étudier la question des compléments de traitement parce qu'un nombre croissant d'Etats Membres sous-représentés jugeaient nécessaire de verser de tels compléments pour amener leurs nationaux à travailler dans les organisations internationales. C'étaient, toutefois, ces mêmes Etats Membres qui affirmaient que la rémunération des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun était trop élevée. La pratique s'était répandue du fait que les conditions d'emploi offertes par les organismes des Nations Unies étaient devenues moins intéressantes. Le fait que certains Etats jugeaient nécessaire de verser des compléments de traitement prouvait que le principe Noblemaire n'était plus respecté. Dans sa note, la FAFI avait fourni des renseignements sur trois Etats Membres dans lesquels des textes officiels prévoyaient ces versements. En outre, la FAFI avait appris que d'autres Etats Membres, notamment le Canada, la France et certains pays nordiques, versaient des compléments de traitement, essentiellement à leurs ressortissants en poste à New York. La FAFI était extrêmement préoccupée par ces pratiques, qui portaient atteinte à l'indépendance et à l'intégrité de la fonction publique internationale. La solution consistait non pas à condamner les Etats Membres qui versaient des compléments de traitement mais à faire en sorte que, dans tous les lieux d'affectation, les rémunérations et les autres éléments des conditions d'emploi soient suffisamment favorables pour attirer des nationaux de tous les pays. La FAFI était également préoccupée par la pratique suivie par certains Etats Membres qui opéraient des retenues sur les traitements de leurs nationaux travaillant dans les organismes des Nations Unies. Malheureusement, la FAFI n'avait pas été en mesure de se procurer des textes officiels sur la question.

136. Le représentant du CCSA a exprimé sa profonde préoccupation devant le fait que, en violation flagrante de l'article 1.6 du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies, un certain nombre d'Etats versaient des compléments de traitement à leurs nationaux employés par des organisations appliquant le régime commun. Cette pratique compromettait l'indépendance de la fonction publique internationale et créait des distorsions et des inégalités dans les conditions d'emploi. Elle prouvait que la rémunération versée aux

fonctionnaires des Nations Unies était insuffisante, mais elle était d'autant plus difficile à accepter que certains des Etats Membres en cause étaient précisément ceux qui préconisaient une réduction des droits des fonctionnaires.

137. En ce qui concerne la correspondance échangée entre le Président de la CFPI et les chefs de secrétariat des organisations, le représentant de l'OACI a déclaré qu'il serait impossible d'obtenir des renseignements tant soit peu utiles des fonctionnaires eux-mêmes. L'OACI avait été jusqu'à se mettre en rapport avec des hauts fonctionnaires, mais ceux-ci ne lui avaient donné aucun renseignement supplémentaire; le représentant de l'OACI se demandait d'ailleurs à quelle fin les renseignements demandés pourraient être utilisés. Il pensait comme la FAFI qu'il ne servirait à rien de condamner les gouvernements en cause; ce qu'il fallait, c'était mettre en évidence l'incohérence de leur position, puisqu'ils s'opposaient à toute amélioration des conditions d'emploi, allant jusqu'à préconiser une réduction des droits des fonctionnaires. De l'avis de l'OACI, le fait que trois des Etats qui versaient les contributions les plus élevées jugeaient nécessaire de verser des compléments de traitement (à supposer que ce fût encore le cas) prouvait à suffisance qu'une augmentation des traitements se justifiait.

138. En ce qui concerne les renseignements demandés par le Président de la CFPI concernant les fonctionnaires prêtés par leur gouvernement, l'OMS a indiqué que les seules données qu'elle avait communiquées concernaient celles demandées à propos des accords de prêts avec prise en charge, mais qu'elle employait un nombre comparable de fonctionnaires dans le cadre de prêts sans prise en charge.

Examen de la question

139. Le Président a expliqué qu'en 1981, lorsque la Commission avait examiné la question, il n'avait écrit qu'aux trois Etats Membres qui avaient pris des dispositions juridiques autorisant le versement de compléments de traitement ou d'autres paiements à titre de compensation à leurs nationaux pendant ou à l'issue de leur période de service dans un organisme des Nations Unies. Cette fois-ci, il avait demandé des renseignements à 155 Etats Membres dont des nationaux étaient employés par des organisations appliquant le régime commun, ainsi qu'aux chefs de secrétariat de ces organisations.

140. La Commission a été informée que 38 Etats Membres avaient répondu au moment où la question était examinée. Un pays avait répondu qu'actuellement aucun de ses nationaux n'était employé par les organisations; 31 Etats Membres avaient répondu qu'ils ne versaient pas de compléments de traitement et les représentants de trois autres Etats Membres avaient renvoyé la question à leurs gouvernements. Les Etats-Unis d'Amérique avaient indiqué qu'ils continuaient à appliquer leur politique qui consistait à ne verser aucun complément de traitement à des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis employés par des organisations appliquant le régime commun, mais qu'ils avaient continué à effectuer des paiements compensatoires aux fonctionnaires qui réintégraient leur Administration fédérale à l'issue d'une période de service dans un organisme des Nations Unies, comme ils l'avaient précisé à la Commission en 1981. Ils n'avaient pas abordé la question des nationaux américains qui étaient détachés dans le cadre de prêts avec ou sans prise en charge. Le Canada avait indiqué que, si, en général, il ne versait pas de compléments de traitement à ses nationaux employés par des organismes des Nations Unies, il offrait une assistance financière et administrative en matière de logement et d'autres services connexes à deux hauts fonctionnaires aux mêmes conditions que celles offertes aux fonctionnaires du service diplomatique et consulaire. La République fédérale d'Allemagne avait

répondu que le Gouvernement réexaminait chaque année les dispositions régissant le versement de compléments de traitement compte tenu de l'évolution des barèmes de rémunération appliqués en République fédérale d'Allemagne et dans les organisations internationales, ainsi que des fluctuations des taux de change et de l'évolution du coût de la vie. Elle était en outre d'avis que ces mesures administratives étaient conformes à la lettre, à l'esprit, à l'interprétation et à la pratique de la Charte et du Statut du personnel de l'ONU et n'étaient pas liées à l'accomplissement des fonctions des fonctionnaires des Nations Unies qui étaient des nationaux de la République fédérale d'Allemagne. La plupart des pays avaient indiqué qu'ils n'opéraient aucun prélèvement sur la rémunération de leurs nationaux employés par des organismes des Nations Unies. Certains Etats Membres n'avaient pas répondu à cette question et la plupart des représentants permanents n'avaient pas répondu à celle qui concernait les prêts avec ou sans prise en charge. Le texte des lettres que le Président a adressées aux chefs de secrétariat et aux représentants permanents est reproduit dans les annexes IX à XI du présent rapport, avec à l'annexe XII, une liste des Etats Membres qui avaient répondu et de ceux qui ne l'avaient pas fait.

141. La Commission a également été informée que 12 organisations avaient répondu au moment où la question était examinée pour plus de détails, voir l'annexe XIII. Il a été noté que l'Organisation des Nations Unies répondrait sous peu à un certain nombre de questions précises qui avaient été soulevées à une réunion avec le Secrétaire exécutif en mai 1987. La Commission a pris acte des consultations officielles tenues par le secrétariat avec un certain nombre de missions permanentes auprès de l'Organisation des Nations Unies à New York et du fait qu'un certain nombre d'autres Etats Membres (en plus de la République fédérale d'Allemagne, du Japon et des Etats-Unis, qui avaient pris des dispositions juridiques en la matière) fournissaient une assistance en matière de logement à certains de leurs nationaux, surtout à ceux occupant des postes de rang élevé, et ce à titre individuel. Le secrétariat avait également été informé que d'autres gouvernements versaient des compléments de traitement à leurs fonctionnaires en détachement, et avait cherché à obtenir des précisions de la France, de l'Italie et d'autres Etats sur la question.

142. La Commission a noté avec préoccupation qu'un nombre croissant de pays fournissaient une assistance à certains de leurs nationaux, à titre individuel, et qu'un nombre important de fonctionnaires travaillaient dans certaines des organisations dans le cadre de prêts avec ou sans prise en charge. Elle a également noté que seuls deux des Etats Membres en cause avaient jusque-là répondu à ces questions.

143. Un membre de la Commission a expliqué que le Gouvernement des Etats-Unis avait introduit le système de paiements compensatoires en 1958 pour encourager les fonctionnaires de l'Administration fédérale à accepter des affectations dans des organisations internationales. De telles indemnités n'avaient été versées que dans un nombre très restreint de cas, et aucun versement n'était effectué tant que le fonctionnaire était employé par une organisation internationale. Avoient droit à un paiement compensatoire les fonctionnaires de l'Administration américaine qui après avoir occupé un emploi d'une durée limitée à l'Organisation des Nations Unies, réintégraient ladite administration. Sur les quelque 300 fonctionnaires ainsi détachés, une minorité seulement pouvaient prétendre à ces paiements à leur retour. Il a également été noté que des centaines de fonctionnaires internationaux, nationaux des Etats-Unis, ne remplassaient pas les conditions requises pour pouvoir prétendre à ces paiements car ils n'étaient pas détachés de l'Administration américaine.

144. Répondant aux préoccupations exprimées par la Commission, le Président du CCQA a déclaré que, pour exécuter leurs programmes, les chefs de secrétariat devaient parfois opter pour des solutions telles que les prêts avec ou sans prise en charge pour pouvoir se procurer les services de spécialistes dont ils avaient besoin. Le représentant de l'ONUDI a indiqué que son organisation éprouvait des difficultés à trouver aux Etats-Unis, au Japon, en France et dans certains autres pays des fonctionnaires hautement compétents ayant une expérience dans le domaine industriel. Dans les bureaux extérieurs, la situation était similaire et son organisation avait recours à la pratique des prêts avec ou sans prise en charge pour obtenir des services d'experts, sans quoi il ne lui était pas possible de répondre aux vœux des pays en développement. Il a indiqué qu'une réponse officielle à la lettre du Président lui serait adressée.

145. Répondant aux observations faites par les membres de la Commission, les représentants de la FAFI ont fait observer que la Fédération attachait beaucoup d'importance à l'indépendance de la fonction publique internationale. Quant aux solutions possibles, la FAFI estimait qu'un accroissement de la rémunération permettrait de résoudre le problème.

Décisions de la Commission

146. La Commission a pris note des diverses précisions qui lui avaient été données. Elle a estimé que, la plupart des Etats Membres et des organisations n'ayant pas encore communiqué les renseignements demandés, il ne fallait ménager aucun effort pour les obtenir. La Commission a donc décidé de continuer de suivre la question en vue de l'étudier à sa vingt-septième session et de faire à nouveau rapport à l'Assemblée générale en 1988. Elle tenait cependant à informer dès à présent l'Assemblée qu'elle était préoccupée par deux aspects : a) la tendance croissante chez les pays à fournir à leurs nationaux, à titre individuel, une assistance pendant leur période de service dans un organisme des Nations Unies, en violation de l'article 1.6 du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies et des dispositions correspondantes du Règlement du personnel, selon lesquels aucun fonctionnaire ne peut accepter d'un gouvernement une distinction honorifique, une décoration, une faveur, un don, ni une rémunération et b) le recours à des accords de prêt avec ou sans prise en charge en vertu desquels des fonctionnaires étaient mis à la disposition des organisations conformément aux conditions d'emploi des administrateurs nationaux (expatriés), les dépenses correspondantes étant remboursées aux Etats Membres ou ne l'étaient pas. Elle tenait également à rappeler à l'Assemblée les recommandations qu'elle avait faites dans ses sixième, septième et huitième rapports annuels, dans lesquels elle avait prié l'Assemblée générale de prendre des mesures appropriées pour remédier à la situation et recommandé d'appeler l'attention des Etats Membres sur le fait que la pratique consistant à verser des compléments de traitement était inutile, peu appropriée et inopportune, et qu'elle était, en outre, incompatible avec les dispositions du Statut du personnel. Ces recommandations s'appliquaient aux versements complémentaires de toute nature, présents ou futurs. La Commission a rappelé en particulier le paragraphe 2 de la section II de la résolution 37/126, dans laquelle l'attention des Etats Membres a été appelée sur le fait que la pratique consistant à verser des compléments de traitement ou à opérer des déductions sur les traitements était incompatible avec les dispositions du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies et, par conséquent, inappropriée.

7. Indemnité pour frais d'études

147. A l'origine l'examen de cette question avait été prévu pour la vingt-quatrième session de la Commission, mais celle-ci l'avait reporté d'abord à sa vingt-cinquième puis à sa vingt-sixième session. Pour cet examen, la Commission s'est fondée sur deux documents établis par le CCQA dont l'un - qui avait été présenté à la vingt-quatrième session - traitait de la portée, de l'objet et du montant de l'indemnité, et l'autre contenait une mise à jour des données nécessaires à la révision du montant de l'indemnité, à savoir les frais d'études encourus par les fonctionnaires au cours de l'année scolaire 1985/86. Sur la base de ces informations, le CCQA a recommandé de porter de 6 000 à 8 000 dollars le plafond des dépenses ouvrant droit à l'indemnité et, partant, de porter de 4 500 à 6 000 dollars le montant maximum de l'indemnité. Les organisations ont aussi recommandé ce qui suit : le montant maximum des frais remboursables pour les enfants handicapés devrait également être porté à 8 000 dollars, la disposition prévoyant le remboursement à 100 % de ces frais restant inchangée; les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où il n'existe pas d'établissement d'enseignement ou dans des lieux d'affectation où les établissements d'enseignement ne sont pas adéquats devraient pouvoir prétendre au remboursement des frais de pension, jusqu'à concurrence de 1 500 dollars par an, en sus du montant maximum de 6 000 dollars; les dispositions en vigueur concernant la valeur plancher des taux de change devraient être maintenues. Enfin, le CCQA a recommandé que ces mesures soient appliquées à compter de l'année scolaire en cours le 1er janvier 1988.

Vues des organisations et des représentants du personnel

148. En présentant le document soumis à la Commission, le Président du CCQA a appelé l'attention de celle-ci sur l'augmentation considérable qu'avaient enregistrée par rapport à 1983 (date de la dernière révision du montant de l'indemnité) les frais encourus par les fonctionnaires des Nations Unies, notamment les frais de scolarité perçus par les écoles habituellement fréquentées par leurs enfants; plus de 17 % des fonctionnaires avaient dépassé en 1985/86 le montant maximum remboursable autorisé (6 000 dollars par an). Pour les seuls frais de scolarité, c'est-à-dire non compris les autres éléments de dépense ouvrant droit à indemnité, l'augmentation en monnaie locale allait de 17 % à Genève à 85 % à Rome et à 87 % à Paris. Si l'on convertissait le montant des frais d'études en dollars des Etats-Unis aux taux de change actuels, l'augmentation serait beaucoup plus importante encore dans toutes les villes sièges, à l'exception de New York et de Montréal. Le relèvement de l'indemnité pour frais d'études était donc amplement justifié. Par ailleurs, les dispositions actuelles étaient telles que les fonctionnaires qui, du fait qu'ils étaient en poste dans des lieux d'affectation où il n'existait pas d'établissement d'enseignement ou dans des lieux d'affectation où les établissements d'enseignement n'étaient pas adéquats, étaient obligés d'envoyer leurs enfants faire leurs études ailleurs, recevaient parfois une contribution proportionnellement moins élevée aux frais d'études de leurs enfants que ceux dont les enfants fréquentaient des établissements situés dans le lieu d'affectation ou à proximité. Cette situation tenait au fait que les frais de pension étaient compris dans le plafond global. Le CCQA estimait qu'il fallait corriger cette anomalie. En ce qui concerne la valeur plancher des taux de change, la recommandation des organisations visait à garantir un traitement équitable des fonctionnaires en poste dans les différents lieux d'affectation.

149. Tout en souscrivant aux principales conclusions du CCQA, le Secrétaire général de la FAFI a rappelé que celle-ci demandait depuis longtemps que l'indemnité pour frais d'études soit considérée comme un avantage social et son bénéfice étendu à tous les fonctionnaires. Il a fait observer que, si les traitements étaient gelés, en revanche, les frais d'études avaient fortement augmenté. Le relèvement de l'indemnité proposé par le CCQA n'était non pas seulement indispensable : il n'avait que trop tardé. En ce qui concerne la valeur plancher des taux de change, la FAFI estimait que la formule consistant à utiliser la moyenne des taux de change sur 36 mois projetés au 1er janvier 1988 serait plus équitable car l'augmentation du montant maximum remboursable en monnaie locale qui en résulterait serait davantage conforme aux augmentations enregistrées dans les différents pays. La FAFI appuyait énergiquement la proposition du CCQA relative au remboursement des frais de pension encourus par les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation où il n'existait pas d'établissement d'enseignement ou dans ceux où les établissements n'étaient pas adéquats. Si cette mesure était adoptée, les fonctionnaires ayant des enfants accepteraient plus facilement d'être affectés dans un certain nombre de lieux d'affectation isolés.

150. Le représentant du CCSA a souligné que les frais d'études avaient considérablement augmenté depuis la précédente révision du montant de l'indemnité. Les données recueillies justifiaient amplement un relèvement sensible de ce montant. Estimant que le cas des fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation où il n'existait pas d'établissement d'enseignement ou dans ceux où les établissements d'enseignement n'étaient pas adéquats méritait une attention spéciale, le CCSA appuyait la recommandation pertinente du CCQA. En outre, il estimait que le bénéfice de l'indemnité devait être étendu aux agents recrutés sur le plan local, en fonction des besoins.

Examen de la question

151. La Commission a examiné attentivement les renseignements qui lui avaient été fournis sur l'augmentation sensible qu'avaient enregistrée depuis le dernier examen de la question les frais d'études encourus par les fonctionnaires des Nations Unies, notamment les frais de scolarité perçus par les écoles habituellement fréquentées par leurs enfants. Elle a également noté que l'indemnité n'avait pas été relevée depuis 1983. Au vu des statistiques, la Commission a estimé qu'une modification du montant de l'indemnité serait justifiée. Elle a toutefois jugé qu'elle devait aussi tenir compte de décisions et recommandations prises dans d'autres domaines et de leurs incidences financières.

152. Certains membres de la Commission considéraient qu'au vu des données présentées, la question était prioritaire et que, malgré les contraintes actuelles, il convenait de recommander une augmentation de l'indemnité. La Commission s'est prononcée à l'unanimité en faveur d'une amélioration des dispositions relatives au remboursement des frais encourus par les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation où il n'existait pas d'établissement ou dans ceux où les établissements d'enseignement n'étaient pas adéquats. Tout en étant favorable à ce qu'une recommandation soit faite en faveur de cette catégorie de personnel, certains membres de la Commission estimaient qu'il fallait en même temps recommander une légère augmentation du montant de l'indemnité, ce qui allégerait quelque peu la charge des fonctionnaires dans tous les lieux d'affectation. Néanmoins, étant donné les difficultés financières que rencontraient les organismes des Nations Unies, la plupart des membres de la Commission préféraient attendre 1988 pour formuler une recommandation sur le montant global de

l'indemnité, plutôt que de proposer dès à présent une augmentation partielle. Pour plusieurs membres de la Commission, ce point devait être revu en priorité par la Commission à son prochain examen de la question.

Recommandations de la Commission

153. La Commission a décidé de renvoyer l'examen du montant global de l'indemnité et des dispositions connexes à sa session de juillet 1988. Elle a toutefois décidé de recommander à l'Assemblée générale de modifier, à compter de l'année scolaire en cours le 1er janvier 1988, les dispositions relatives à l'indemnité pour frais d'études de façon que les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où il n'existe pas d'établissement d'enseignement ou dans ceux où les établissements ne sont pas adéquats puissent demander le remboursement de la totalité des frais de pension jusqu'à concurrence de 1 500 dollars par an, en sus du montant maximum de 4 500 dollars.

154. L'incidence financière de cette recommandation a été estimée à 75 000 dollars par an pour l'ensemble du système.

B. Questions relatives au système des ajustements

Rapport sur la douzième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustements

INTRODUCTION

155. A sa vingt-sixième session, la Commission a examiné le rapport sur la douzième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustements (CCPQA). Le rapport traitait de plusieurs questions concernant le système des ajustements, notamment les méthodes à appliquer pour les enquêtes sur le coût de la vie, le régime d'allocations-logement dans les villes sièges et dans les bureaux extérieurs, la distinction à établir entre les effets de l'inflation et ceux des fluctuations monétaires, une étude de la possibilité de supprimer l'indemnité de poste pour la ville de base, le calcul du facteur de progression des dépenses faites hors de la région du lieu d'affectation et une étude des lieux d'affectation où il existe plusieurs taux de change.

156. En présentant le rapport, le Président du CCPQA a donné des explications au sujet des recommandations du Comité et a réaffirmé que le système des ajustements avait donné de bons résultats dans le contexte dans lequel il avait été créé, c'est-à-dire en période de stabilité financière et de taux de change fixes. Avec l'apparition de taux de change fluctuants et à une époque caractérisée par l'instabilité des marchés financiers, il devenait impossible de trouver une solution universelle et durable à un problème qui affectait tous les aspects de la rémunération. Les questions des traitements de base, des ajustements et des autres indemnités étaient étroitement liées, et il était impossible d'examiner celle des ajustements indépendamment des autres éléments de la rémunération. Le CCPQA proposait donc pour le moment une solution qui pouvait être appliquée indéfiniment, bien qu'elle ne fût pas universelle.

Vues des organisations et des représentants du personnel

157. Le Président du CCPQA a rappelé l'opinion exprimée par le CAC selon laquelle la recherche d'une solution universellement acceptable au problème des effets des fluctuations monétaires sur le système des ajustements devrait se poursuivre

d'urgence. Les organisations appuyaient la recommandation du CCPQA relative à l'utilisation, pour le calcul du facteur de progression des dépenses faites hors du lieu d'affectation, d'un panier de monnaies qui refléterait mieux les habitudes de consommation des fonctionnaires expatriés, en attendant l'étude de ses incidences dans divers lieux d'affectation. Le CCQA appuyait également les recommandations concernant le calcul de loyers-seuils aux fins de régime d'allocations-logement, ainsi que les propositions concernant l'ajustement des périodes ouvrant droit au versement de l'allocation-logement dans les villes sièges pour compenser les effets du gel de l'indemnité de poste, à la suite d'un examen des incidences administratives de mesures proposées. Le CCQA a pris note avec satisfaction des propositions visant à améliorer l'efficacité des mesures spéciales prévues en cas de forte inflation et de dépréciation continue et régulière de la monnaie locale. Le Président du CCQA a noté que les organisations étaient résolument opposées à la suppression de l'indemnité de poste dans la ville de base, qui entraînerait un ajustement négatif pour de nombreux lieux d'affectation et ne pourrait qu'aggraver les problèmes opérationnels et de gestion auxquels doivent actuellement faire face les chefs de secrétariat.

158. La Présidente de la FAFI a déclaré que la Fédération était déçue par la réticence du CCPQA à envisager des solutions durables aux problèmes du système des ajustements à l'heure actuelle. La FAFI souhaitait être étroitement associée aux travaux du groupe de travail qu'il était proposé de créer pour étudier la question de la distinction à établir entre les effets de l'inflation et ceux des fluctuations monétaires sur le système des ajustements. La Présidente de la FAFI a noté que le CCPQA lui-même avait indiqué que le problème de la définition de la marge et celui du gel des traitements rendaient difficile l'application du système des ajustements. Elle a appuyé les recommandations du Comité concernant les dépenses effectuées en dehors de la région du lieu d'affectation. En ce qui concernait l'enquête effectuée à New York, la FAFI avait des réserves au sujet du traitement des frais de logement et ne pouvait, pour cette raison, s'engager à accepter les résultats des comparaisons intervilles. La FAFI a prié la Commission d'établir une symétrie entre le plancher et le plafond approuvés pour le FCR. Enfin, la FAFI a réaffirmé qu'elle était opposée à la suppression de l'indemnité de poste à New York.

159. Le représentant du CCSA a appelé l'attention de la Commission sur les problèmes du FCR et de la nouvelle série d'enquêtes intervilles, qui lui semblaient très voisins et dont les rapports soulevaient la question essentielle du taux de change et, partant, du niveau de rémunération effectivement perçue que la Commission était disposée à accepter et à défendre. S'agissant du premier thème, le représentant du CCSA a noté que si le FCR permettait de tenir compte du problème posé par la diminution de la rémunération effectivement perçue due à la dépréciation du dollar par rapport à la monnaie locale à une date d'enquête donnée, l'application du système était arbitraire. D'une part, le taux plancher auquel l'application du FCR se déclenchait était fondé sur une appréciation de 20 % ou plus de la monnaie locale; de l'autre, le plafond était fixé au taux de change en vigueur lors de la dernière enquête. Cette formule ne lui paraissait pas équilibrée. Il était indispensable de mettre au point un mécanisme qui lèverait les incertitudes, stabiliserait le système et permettrait aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur de faire normalement des plans à longue échéance. Le représentant du CCSA a noté que chacune des enquêtes avait abouti à une diminution de la rémunération effectivement perçue. En conséquence, le personnel, qui a essuyé une série de pertes au cours des 13 dernières années, était hostile à l'idée d'une nouvelle série d'enquêtes tant qu'une distinction ne serait pas faite entre les effets de l'inflation et ceux des fluctuations monétaires dans

le cadre du système des ajustements. Le CCSA appuyait la recommandation avancée pour le régime d'allocations-logement et était opposé à la suppression de l'indemnité de poste pour la ville de base.

1. Examen des méthodes à appliquer pour les enquêtes sur le coût de la vie

Conclusions de la Commission

160. La Commission a approuvé plusieurs recommandations faites par le CCPQA concernant des modifications des méthodes à appliquer. Les méthodes révisées incorporant ces modifications et traitant des frais d'études, des services domestiques et des dépenses de logement, du calcul des dépenses, autres que les dépenses de consommation, effectuées hors de la région du lieu d'affectation et des achats d'automobiles seront utilisées pour les futures enquêtes sur le coût de la vie.

2. Examen du régime d'allocations-logement dans les villes sièges et les bureaux extérieurs

Examen de la question

161. La Commission a noté que pendant la période de gel des rémunérations, la formule de remboursement dégressif des allocations-logement dans les villes sièges s'était traduite par une perte de rémunération nette pour les nouveaux arrivants qui payaient des loyers notablement plus élevés que le loyer moyen pris en compte dans le calcul de l'indemnité de poste. Dans les bureaux extérieurs, les seuils ont été gonflés du fait de la prise en compte de loyers extrêmement élevés.

Conclusions de la Commission

162. La Commission a donc décidé :

a) D'exclure tous les loyers extrêmes pour la détermination du loyer seuil employé pour le régime d'allocations-logement dans les lieux d'affectation hors siège, en ne retenant que les loyers qui ne s'écartent, dans un sens ou dans l'autre, du loyer moyen que de deux écarts types. D'exclure aussi les loyers des fonctionnaires en poste depuis moins de cinq ans dans leur lieu d'affectation pour calculer le loyer moyen servant à déterminer les loyers seuils employés pour le régime d'allocations-logement dans les lieux d'affectation du Canada et des Etats-Unis, dans toutes les villes sièges et dans d'autres lieux d'affectation d'Europe 22/;

b) Dans tous les lieux d'affectation, de déterminer les loyers seuils en appliquant au rapport du loyer au revenu une marge de majoration maximale de 20 % selon un barème dégressif;

c) Dans les lieux d'affectation du Canada et des Etats-Unis ainsi que dans toutes les villes sièges et dans d'autres lieux d'affectation d'Europe 22/ les taux de remboursement devraient être gelés pour la durée du gel de l'indemnité de poste à New York. Tant que le gel en question restera en vigueur, le taux de remboursement devrait être rétabli, à partir de la date d'application de la présente recommandation (1er août 1987), au niveau en vigueur lorsque le gel a pris effet (1er décembre 1984) ou lorsque les fonctionnaires intéressés ont pris leurs fonctions, si cette date est postérieure. A la fin de la période de gel à

New York, le fonctionnement normal de ce système reprendrait dans tous les lieux d'affectation concernés et le niveau de remboursement inférieur au taux rétabli devrait être appliqué pendant 12 mois. Il faudrait ensuite mettre en oeuvre des procédures régulières de réduction progressive des remboursements. Aucun versement ne devrait être effectué à titre rétroactif.

163. Les décisions susmentionnées entreraient en vigueur le 1er août 1987.

164. La Commission a noté que les décisions susmentionnées auraient des incidences financières de 350 000 dollars pendant les 12 premiers mois et n'en auraient aucune par la suite.

3. Effets de l'inflation et des fluctuations des taux de change sur le système des ajustements

a) Révision de la méthode de calcul du facteur de progression des dépenses non locales

Conclusions de la Commission

165. La Commission a décidé que le facteur de progression des dépenses non locales serait désormais calculé mensuellement. Le facteur de progression devrait être provisoirement calculé sur la base d'un panier de monnaies comprenant, outre celles qui servent à déterminer la valeur de l'Unité monétaire européenne (ECU), les monnaies des pays suivants : Autriche, Etats-Unis, Hong-kong, Japon, pays scandinaves, Royaume-Uni, Singapour et Suisse.

166. La Commission a demandé à son secrétariat de faire une enquête spéciale sur les dépenses non locales (dépenses de consommation et autres dépenses) afin qu'elle puisse adopter des indicateurs appropriés pour la mise à jour des estimations des dépenses de consommation non locales et des charges non locales autres que les dépenses de consommation. En attendant, le facteur de progression des dépenses non locales, calculé selon la méthode révisée, devrait servir à mettre à jour les estimations des dépenses non locales (dépenses de consommation et autres dépenses) pendant une période d'essai d'un an. La Commission a aussi décidé de fixer au 1er septembre 1987 la date d'entrée en vigueur de la nouvelle méthode de calcul du facteur de progression des dépenses non locales.

b) Atténuation des effets des fluctuations des taux de change sur la rémunération nette en monnaie locale

Examen de la question par la Commission à sa vingt-cinquième session

167. La Commission a rappelé qu'à sa vingt-quatrième session, elle était parvenue à la conclusion qu'il était urgent de résoudre ce problème, qui se posait de longue date. Elle a noté que le problème tenait au caractère dégressif du barème indiquant la valeur du point d'ajustement et à la prise en considération des dépenses non locales, évaluées sur la base d'un panier de monnaies comprenant à la fois des monnaies convertibles et des monnaies non convertibles. Des fluctuations de la rémunération nette en monnaie locale se produisaient chaque fois que le classement d'un lieu d'affectation était modifié du fait de l'évolution du taux de change de la monnaie locale en dollars des Etats-Unis, ce qui entraînait une extrême instabilité de la rémunération nette en monnaie locale. Les décisions antérieures de la Commission sur cette question ont été signalées à l'Assemblée générale dans le douzième rapport annuel de la Commission 23/.

168. A sa vingt-cinquième session, la Commission a noté que la méthode comportant l'application du FCR avait donné des résultats satisfaisants dans la plupart des cas; cependant, des problèmes subsistaient dans un petit nombre de pays, du fait que le dollar des Etats-Unis se dépréciait constamment et fortement par rapport à la monnaie locale.

Examen de la question par la Commission à sa vingt-sixième session

169. A sa vingt-sixième session, la Commission a examiné une demande des organisations tendant à ce que des mesures de protection comportant la fixation d'un montant plancher pour la rémunération soient prises dans les pays où le dollar des Etats-Unis s'était déprécié d'au moins 10 % par rapport à la monnaie locale, et à ce qu'un seuil de 10 % également soit retenu pour la fixation du montant plafond de la rémunération en monnaie locale dans les pays où l'écart entre le taux de change du moment et le taux de change à la date de la dernière enquête intervilles dénotait une appréciation du dollar par rapport à la monnaie locale supérieure à 10 %. La Commission a toutefois jugé que sa décision d'approuver la méthode de calcul révisée du facteur de progression des dépenses non locales recommandée par le CCPQA, ainsi que l'utilisation des nouveaux facteurs de progression des dépenses non locales pour le calcul du FCR et des montants plancher prévus par le système de protection contribuerait déjà à améliorer le sort des fonctionnaires dans les lieux d'affectation où le FCR et le système de protection s'appliquent actuellement. Elle n'a donc pas suivi la proposition des organisations tendant à fixer à 10 % le seuil de dépréciation du dollar des Etats-Unis en deçà duquel s'appliquerait le système de protection.

Conclusions de la Commission à sa vingt-cinquième session

170. A sa vingt-cinquième session, la Commission a décidé que dans les pays où le FCR s'appliquait et où le dollar des Etats-Unis s'était déprécié par rapport à la monnaie locale d'au moins 20 % depuis la dernière enquête intervilles, la méthode exposée ci-après serait appliquée pour cinq mois à compter du 1er avril 1987 :

a) Calculer le taux de change correspondant à une dépréciation de 20 % du dollar des Etats-Unis par rapport à la monnaie locale depuis la dernière enquête intervilles;

b) Déterminer la rémunération en monnaie locale (traitement de base net et ajustement, moins les cotisations à la Caisse des pensions) pour la classe d'ajustement considérée (compte tenu du FCR) d'après le taux de change calculé comme indiqué à l'alinéa a);

c) Au cas où la dépréciation du dollar des Etats-Unis ferait tomber le taux de change en deçà de celui calculé comme il est indiqué à l'alinéa a), déterminer le classement du lieu d'affectation aux fins des ajustements de manière que la rémunération nette en monnaie locale ne soit pas inférieure au montant calculé selon la formule indiquée à l'alinéa b).

171. La Commission a également décidé que pour les pays relevant de la catégorie définie au paragraphe précédent, il faudrait aussi déterminer la rémunération nette en monnaie locale correspondant à la classe d'ajustement établie sur la base du taux de change en vigueur à la date de la dernière enquête intervilles. Au cas où le dollar des Etats-Unis s'apprécierait pendant la période d'application des mesures spéciales et où sa valeur dépasserait celle correspondant au taux de change

en vigueur à la date de la dernière enquête intervilles, le montant de la rémunération nette en monnaie locale ne devrait pas dépasser celui fixé sur la base du taux de change en vigueur lors de l'enquête.

172. La Commission a précisé que les décisions énoncées ci-dessus devaient être appliquées par toutes les organisations et dans tous les lieux d'affectation concernés pour la période allant du 1er avril 1987 au 31 août 1987. Elle a aussi rappelé que les décisions qu'elle avait prises à sa vingt-quatrième session au sujet du FCR valaient pour toutes les organisations appliquant le régime commun, y compris celles qui n'avaient pas encore jugé bon de s'y conformer.

Conclusions de la Commission à sa vingt-sixième session

173. A sa vingt-sixième session, la Commission a pris les décisions suivantes :

a) Le facteur de progression des dépenses non locales calculé selon la méthode adoptée par la Commission à sa vingt-sixième session servirait au calcul du FCR pour tous les lieux d'affectation où celui-ci s'applique;

b) Les montants plancher prévus dans le cadre du système de protection, et calculés selon la méthode approuvée par la Commission à sa vingt-cinquième session, seraient recalculés pour tenir compte des effets de la révision du mode de calcul du facteur de progression des dépenses non locales;

c) Pour les pays où le système de protection s'applique, un plafond serait fixé pour le montant de la rémunération nette en monnaie locale sur la base du taux de change correspondant à une appréciation de 20 % du dollar des Etats-Unis par rapport à la monnaie locale depuis la date de la dernière enquête intervilles;

d) Le FCR révisé, ainsi que les montants plancher et les montants plafonds visés aux alinéas a) à c), serviraient à déterminer le classement des lieux d'affectation concernés aux fins des ajustements à compter du 1er septembre 1987.

174. A la vingt-sixième session, la Commission a décidé de créer un groupe de travail restreint comprenant des membres du secrétariat de la CFPI et des représentant des organisations et du personnel pour étudier les problèmes liés à la distinction à établir entre les effets de l'inflation et ceux des fluctuations monétaires dans le cadre du système des ajustements. La Commission a noté que plusieurs méthodes et solutions qui avaient été proposées pour y remédier avaient été présentées au CCPAQ et à la Commission elle-même. Il faudrait que le mérite de ces solutions, ainsi que d'autres, que le Groupe de travail lui-même pourrait trouver, soit apprécié en fonction de leur intérêt technique et de leurs incidences pratiques. Le Groupe devrait aussi rechercher en même temps une solution à long terme qui soit généralement applicable. Les conclusions du Groupe de travail devraient être présentées à la Commission à sa vingt-septième session, qui doit se tenir en mars 1988. A la lumière du rapport du Groupe de travail et d'informations supplémentaires, selon le cas, la Commission réexaminerait cette question à sa session de juillet 1988, en vue de parvenir à une solution durable. Les décisions annoncées au paragraphe 173 ci-dessus devraient rester applicables jusqu'à ce que cette question soit réexaminée par la Commission à sa session de juillet 1988.

175. Deux membres de la Commission étaient d'avis que le mandat du Groupe de travail, tel qu'il est présenté au paragraphe 174 ci-dessus, était trop vaste et que sa composition n'était pas équilibrée.

176. Les incidences financières des décisions prises par la Commission à ses vingt-cinquième et vingt-sixième sessions au sujet du FCR, du système de protection contre les fluctuations excessives des taux de change et de l'utilisation du facteur révisé de progression des dépenses non locales aux fins de la détermination au FCR et des montants plancher prévus par le système de protection sont estimées, sur la base des taux de change en vigueur en juillet 1987, à 5,5 millions de dollars par an.

4. Etude de la possibilité de supprimer l'indemnité de poste pour la ville de base (New York)

Examen de la question

177. Comme l'Assemblée générale le lui avait demandé au paragraphe 4 de la section I de sa résolution 40/244, la Commission a étudié la possibilité de supprimer l'indemnité de poste pour New York. Elle a examiné les résultats de l'étude détaillée effectuée par le CCPQA à ce sujet et a noté que le petit nombre d'avantages qui résulteraient de la suppression de l'indemnité de poste pour la ville de base serait largement compensé par un grand nombre d'inconvénients. La Commission a noté que l'Assemblée lui avait demandé d'étudier la possibilité de supprimer l'indemnité de poste pour New York à une époque où elle était préoccupée par le niveau de la marge. On a fixé depuis une fourchette pour la marge et on a mis en place une procédure qui permet à la Commission d'appliquer le système des ajustements dans les limites de cette fourchette. Comme l'Assemblée l'avait noté, la procédure utilisée par la Commission pour faire fonctionner le système des ajustements dans les limites de la fourchette définie pour la marge avait produit les résultats souhaités. Par conséquent, la suppression de l'indemnité de poste pour la ville de base, que l'Assemblée avait envisagée pour les raisons mentionnées plus haut, ne semblerait pas se justifier à l'heure actuelle.

Recommandation de la Commission

178. La Commission a donc recommandé à l'Assemblée générale, pour le moment, que l'indemnité de poste soit maintenue pour la ville de base du système (New York).

5. Examen des aspects opérationnels du système des ajustements

Examen de la question et conclusions de la Commission pour application au 1er août 1987

179. La Commission a approuvé les recommandations du CCPQA sur les mesures spéciales prévues en cas de forte inflation et de dépréciation régulière et continue de la monnaie locale, qui étaient destinées à harmoniser les méthodes actuelles et à simplifier les procédures en vigueur.

180. La Commission a noté que les incidences financières de la décision susmentionnée seront de 250 000 dollars par an.

CHAPITRE IV

REMUNERATION DES AGENTS DE LA CATEGORIE DES SERVICES GENERAUX ET DES CATEGORIES APPARENTEES

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

181. Dans le cadre des responsabilités qui lui incombent en vertu de l'article 12 de son statut, la Commission a effectué une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Vienne pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées. Les résultats de cette enquête figurent dans un document établi par le secrétariat (ICSC/26/R.8) et dans une note établie par l'Administration de l'ONUDI à l'intention de la vingt-sixième session de la Commission (ICSC/26/CRP.9).

CHAPITRE V

CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES LIEUX D'AFFECTATION HORS SIEGE

A. Considérations générales

182. A la vingt-sixième session, la Commission a examiné les documents soumis par son secrétariat sur les conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures. Un bref résumé des mesures prises par la Commission depuis sa création au sujet des conditions d'emploi hors siège avait aussi été fourni. La Commission a été avisée que, malgré les améliorations qu'elle avait apportées elle-même au cours des années à la rémunération globale du personnel des bureaux extérieurs, les administrations des organisations ayant des fonctionnaires en poste hors siège éprouvaient de graves difficultés à recruter et à garder du personnel, en particulier depuis quelques mois.

183. Un résumé des doléances reçues par le secrétariat de la Commission, tant de la part des administrations des organisations que de la part des représentants sur le terrain et du personnel en poste dans les bureaux extérieurs, au sujet des niveaux de l'ajustement applicables à de nombreux lieux d'affectation hors siège, a été porté à l'attention de la Commission. Il a été souligné que, comme l'ajustement est le principal élément variable de la rémunération globale, les administrations et le personnel considéraient souvent que la rémunération globale était inadéquate dans les lieux d'affectation où s'appliquait une classe d'ajustement basse ou négative. La Commission a été aussi informée que, selon les constatations préliminaires du secrétariat, la rémunération globale des fonctionnaires des Nations Unies relevant de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures qui étaient en poste hors siège ne soutenait pas la comparaison avec celle offerte par la fonction publique de référence, l'Administration fédérale des Etats-Unis, à ses agents en poste à l'étranger. Sur ce point, il a été noté que le secrétariat avait fait ses comparaisons en se fondant sur le traitement qui aurait été payé pour des travaux similaires à ceux accomplis dans le système des Nations Unies et que les comparaisons n'avaient tenu aucun compte des avantages dont bénéficiait le personnel du service diplomatique des Etats-Unis. La Commission a été informée que, sur la base des renseignements fournis au secrétariat, il apparaissait que la rémunération globale offerte par certains des autres programmes d'aide bilatérale et par les autres organisations internationales était nettement supérieure à celle offerte par le système des Nations Unies. Des exemples concrets des difficultés que les organismes des Nations Unies éprouvaient à recruter et à conserver du personnel dans différents lieux d'affectation ont été portés à l'attention de la Commission à titre d'illustration. Le secrétariat a formulé des propositions de solutions à court et à long terme des problèmes rencontrés actuellement par les organisations.

Vues des organisations et des représentants du personnel

184. Durant l'examen de la question par la Commission, l'Administrateur associé du PNUD s'est adressé à la Commission. Il a d'abord déclaré que ses observations ne reflétaient pas exclusivement les besoins et sentiments d'une seule organisation. Il a assuré à la Commission que, même s'il parlait en qualité de représentant du PNUD, ses observations valaient pour toutes les organisations du régime commun qui participaient aux activités du système des Nations Unies dans les pays en développement. Il a ajouté que, si la Commission avait beaucoup fait au fil des ans pour améliorer les conditions d'emploi dans les bureaux extérieurs,

beaucoup restait encore à faire. La situation dans les bureaux extérieurs était devenue très grave et les organisations traversaient une véritable crise qui menaçait de ruiner l'action positive de la Commission et même de saper l'oeuvre essentielle de tous les organismes des Nations Unies sur le terrain. La question préoccupait gravement les chefs de secrétariat et avait tenu une place majeure durant la session extraordinaire du CAC en juin 1987. Les difficultés rencontrées par les organisations avaient convaincu le CAC et le Secrétaire général d'accorder une place particulière à la question des conditions d'emploi dans les bureaux extérieurs.

185. L'Administrateur associé du PNUD a rappelé l'important mandat confié à l'ensemble des organismes des Nations Unies par les gouvernements membres. Il s'ensuivait qu'il fallait tenir compte des problèmes de pénuries alimentaires, des épidémies nouvelles, des difficultés chroniques du chômage élevé et d'une crise de l'endettement sans précédent, par exemple. Ces problèmes étaient la matière même de l'activité quotidienne du système des Nations Unies qui apportait imagination, hardiesse et efficacité pour tenter d'y remédier. Les organismes des Nations Unies étaient et devaient rester aux avant-postes du développement. Les organisations étaient désormais menacées de ne pas pouvoir recruter et garder les hommes et les femmes capables et motivés dont elles avaient besoin pour exécuter les tâches confiées à elles par les Etats Membres. A ce sujet, l'Administrateur associé du PNUD a informé la Commission d'une enquête faite récemment par le PNUD et fourni des résumés des résultats qui en avaient été tirés. Ces résultats avaient convaincu le PNUD que les organisations ne pouvaient espérer raisonnablement gérer un programme avec efficacité si la situation en ce qui concerne la rémunération des fonctionnaires et des experts dans les lieux d'affectation hors siège ne changeait pas sensiblement. Concrètement, les renseignements recueillis par le PNUD montraient que les organisations perdaient de nombreux agents expérimentés de l'assistance technique au profit d'institutions concurrentes étrangères au système des Nations Unies. Des retards chroniques dans l'exécution des projets étaient l'une des conséquences les plus graves des difficultés actuelles, à quoi s'ajoutait la détérioration des niveaux de compétence. Dans certains cas, les organisations avaient dû recourir à des arrangements de rémunération en dehors de la structure normale des traitements des Nations Unies qui aboutissaient finalement à alourdir considérablement les coûts pour les organisations. Les fonctionnaires des bureaux extérieurs avaient le sentiment général d'être abandonnés à leurs difficultés par le système international, enfermés dans une impasse sans que quiconque se préoccupe de leurs problèmes ni de leur avis. Tous ces problèmes avaient pour effet une baisse marquée du moral du personnel des bureaux extérieurs.

186. A propos de la mobilité, l'Administrateur associé du PNUD a déclaré que, si ce n'était pas là un élément essentiel pour certaines organisations, la mobilité était au contraire vitale pour d'autres, dont le PNUD. A ce sujet, il a noté que la Commission avait reçu des propositions concrètes des organisations au sujet de l'incorporation d'un élément destiné à tenir compte de la mobilité au mécanisme de l'indemnité d'affectation et il a exprimé l'espoir que cette amélioration substantielle, mais raisonnable, rencontrerait l'approbation de la Commission.

187. Le Président du CCQA s'est vivement félicité de l'attitude positive et constructive adoptée par le secrétariat de la CFPI à l'égard de certaines des difficultés les plus pressantes rencontrées par les fonctionnaires en poste hors siège. Le CCQA était favorable à la recherche de renseignements supplémentaires au sujet des conditions d'emploi offertes par d'autres employeurs exécutant des activités de développement similaires, dans le cadre de l'étude complète suggérée par le secrétariat. Cependant, les organisations préféreraient attendre les

conclusions qui seront tirées des comparaisons portant sur la rémunération totale, y compris les avantages liés à l'expatriation. La proposition du secrétariat de la CFPI au sujet des mesures à prendre en faveur des lieux d'affectation auxquels s'appliquent des classes d'ajustement basses et négatives dans le cadre du système des ajustements avait été accueillie favorablement, mais les organisations avaient néanmoins soumis leurs propres propositions à l'examen de la Commission. Quant aux modifications proposées par le secrétariat au sujet du régime de l'allocation-logement, le CCQA a appuyé l'utilisation des coefficients loyer/revenu effectifs comme seuils de l'allocation-logement dans les lieux d'affectation où l'indice d'ajustement était inférieur à 122. Toutefois, le CCQA éprouvait une certaine inquiétude au sujet de l'élimination des déductions pour le logement dans les mêmes lieux d'affectation. Les organisations ne pouvaient appuyer la suggestion faite par le secrétariat de porter de 75 à 100 % le niveau de remboursement de l'indemnité pour frais d'études dans le cas des fonctionnaires avec enfants affectés à des lieux où il n'existait pas d'établissement scolaire. Enfin, la proposition concernant le remboursement des dépenses d'internat qui dépassent la limite de base de 6 000 dollars jusqu'à concurrence d'un plafond de 1 500 dollars dans le cas de l'indemnité pour frais d'études aux mêmes lieux d'affectation était en fait similaire à une proposition faite à la Commission par les organisations elles-mêmes.

188. La Présidente de la FAFI a rappelé que le principe de la parité de pouvoir d'achat et le système des ajustements avaient été établis à un moment où la situation économique était beaucoup plus stable qu'actuellement. Elle a ajouté que les organisations exécutant des activités sur le terrain et celles qui avaient d'importants bureaux régionaux éprouvaient des difficultés pour recruter, transférer et conserver les fonctionnaires hors siège. La FAFI reconnaissait pleinement que les fonctionnaires internationaux n'étaient pas motivés uniquement par des considérations financières, mais il fallait admettre que leurs homologues des autres institutions manifestaient les mêmes idéaux humanitaires. En conséquence, le régime commun devrait offrir des traitements concurrentiels s'il voulait attirer le personnel de meilleure qualité. La FAFI appuyait les propositions du secrétariat au sujet des mesures en faveur des fonctionnaires dans les lieux d'affectation auxquels s'appliquaient des classes d'ajustement basses ou négatives, de même que les recommandations concernant le régime de l'allocation-logement pour les lieux d'affectation de la même catégorie. Elle accueillait aussi favorablement les propositions sur l'indemnité pour frais d'études et le remboursement des frais d'internat.

189. Le représentant du CCSA a souligné qu'il était urgent d'approuver les mesures intérimaires d'amélioration de l'ajustement qui avaient été proposées; à ce sujet, le CCSA accordait la préférence au système plus simple proposé par le secrétariat de la CFPI. Il était favorable aussi à la proposition faite par les organisations et la FAFI tendant à augmenter l'indemnité d'affectation afin de réduire les désavantages de l'affectation hors siège. On a noté que le personnel en poste dans de nombreux lieux d'affectation subissait un déclin absolu démoralisant de sa rémunération effective et une détérioration relative des conditions d'emploi par rapport à celles offertes par les autres organisations internationales et les programmes d'aide bilatérale. Le CCSA appuyait aussi la recommandation tendant à améliorer les prestations au titre de l'indemnité pour frais d'études dans les lieux d'affectation où il n'existait pas d'établissement scolaire, mais estimait que l'application des modifications proposées du régime de l'allocation-logement devrait être examinée de plus près. Le représentant du CCSA était favorable à l'étude complète des conditions d'emploi dans les bureaux extérieurs, pour autant qu'elle ne retarderait pas l'application des mesures d'amélioration d'urgence.

Examen de la question

190. Durant l'examen des aspects généraux des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège, la Commission a noté l'inquiétude exprimée par le Secrétaire général au nom du CAC. La Commission pensait généralement, comme les chefs de secrétariat, que les organisations du régime commun devaient affronter la concurrence sur le marché pour trouver les compétences spécialisées qu'elles recherchaient dans de nombreux secteurs différents. Les renseignements communiqués à la Commission par l'Administrateur associé du PNUD montraient clairement qu'au moins dans certains cas, le régime de rémunération actuel aboutissait à une rémunération globale qui risquait de n'être pas suffisamment concurrentielle pour permettre de recruter et de conserver un personnel du niveau voulu pour les bureaux extérieurs. Les préoccupations exprimées au Président et au Vice-Président de la Commission par les chefs de secrétariat des organisations ayant leur siège en Suisse et exécutant d'importants programmes humanitaires ou de coopération technique attestaient que des décisions immédiates de la Commission et de l'Assemblée générale s'imposaient dans certains cas spécifiques.

191. D'après les renseignements communiqués, la Commission a relevé que, le plus souvent, les difficultés rencontrées par les organisations pour recruter, conserver et transférer leur personnel étaient dues à la manière dont la rémunération globale des fonctionnaires des Nations Unies dans les lieux d'affectation considérés se comparait à la rémunération correspondante en vigueur dans quelques-unes des principales villes sièges comme New York et Genève. La Commission a noté en outre que, dans les lieux d'affectation où la rémunération globale était sensiblement inférieure à celle applicable à New York ou Genève, les organisations rencontraient davantage de difficultés. Comme l'ajustement demeurait le principal élément variable de la rémunération dans le système des Nations Unies pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures, on pouvait en conclure que les organisations et le personnel éprouvaient davantage de difficultés là où la classe d'ajustement était sensiblement inférieure à celle applicable dans la ville de base du système. La Commission a donc conclu qu'elle devait concentrer son action sur l'établissement de recommandations précises à l'Assemblée générale au sujet des lieux d'affectation où s'appliquaient actuellement des classes d'ajustement très basses ou négatives.

192. La Commission a examiné diverses variantes des mesures proposées à recommander à l'Assemblée générale. L'opinion a été exprimée que, le logement étant généralement le principal élément de dépense des fonctionnaires, le meilleur moyen de remédier à la situation serait une indemnité qui compenserait pleinement et directement les dépenses de logement. Cependant, on a noté aussi que, sauf à éliminer du mécanisme d'ajustement l'élément correspondant au logement, une telle mesure aurait pour effet que le personnel en poste dans certains lieux d'affectation recevrait un avantage sensiblement supérieur à celui qui s'appliquerait dans d'autres lieux. En conséquence, à moins qu'une étude approfondie du mécanisme d'ajustement ne soit effectuée pour déterminer les effets de l'exclusion de ce mécanisme de l'élément correspondant au logement, des anomalies se produiraient. Comme il faudrait un certain temps pour que les résultats d'une telle étude soient soumis à l'examen de la Commission, cette dernière a conclu qu'elle ne pouvait retenir cette option à ce stade. Une autre opinion a été exprimée, à savoir qu'il n'était pas réaliste de décider que seul l'élément correspondant au logement était révélateur du problème général de tous les lieux d'affectation, étant donné la diversité des problèmes des lieux d'affectation hors siège. D'autres éléments, par exemple les dépenses devant être engagées en dehors du lieu d'affectation par les fonctionnaires en poste dans

certaines lieux d'affectation où l'ajustement est peu élevé, pouvaient être nettement plus importants que l'élément correspondant au logement. Dans ces conditions, une solution conçue dans le contexte du mécanisme d'ajustement offrirait la possibilité de traiter de façon plus équitable les fonctionnaires de ces lieux d'affectation. La Commission a néanmoins prié son secrétariat de l'étudier aussitôt que possible et de lui communiquer les résultats de ses travaux dans le cadre de l'étude complète des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège qu'elle avait décidé d'entreprendre (voir le paragraphe 195 ci-dessous).

193. La Commission a examiné aussi la possibilité de recommander qu'une indemnité spéciale soit payée aux fonctionnaires dans les lieux d'affectation où s'applique actuellement un ajustement bas ou négatif. A ce sujet, il a été proposé que le montant de l'indemnité varie selon l'écart entre la rémunération nette applicable dans un lieu d'affectation donné et celle applicable dans la ville de base du régime; plus l'écart serait grand, plus le montant de l'indemnité spéciale serait élevé. La Commission a conclu toutefois que la création d'une indemnité supplémentaire qui varierait selon la classe d'ajustement d'un lieu d'affectation donné pourrait compliquer encore plus un régime déjà complexe et entraîner aussi certaines difficultés administratives. Elle a donc estimé que cette possibilité devait aussi être étudiée plus en détail et a prié son secrétariat d'examiner cette proposition plus avant.

194. La Commission a noté que les résultats des études susmentionnées ne pourraient être à sa disposition pour examen avant au moins un an. Comme les organisations et les fonctionnaires rencontraient actuellement de graves difficultés dans certains lieux d'affectation hors siège, il était essentiel de prendre des mesures intérimaires en attendant l'examen des résultats des études proposées. A ce propos, la Commission aurait préféré ne pas apporter de nouvelles modifications au mécanisme d'ajustement. Néanmoins, elle a noté que, dans les cas spécifiques où existaient des difficultés véritables par suite d'une inflation très forte ou d'une dévaluation continue et régulière ou encore de dévaluations brutales et substantielles de la monnaie locale, de même que dans les cas où la dévaluation du dollar avait entraîné des pertes substantielles de rémunération effectivement perçue, en particulier dans certains lieux d'affectation d'Europe, la Commission avait eu recours à des modifications du mécanisme d'ajustement. Elle a donc décidé qu'à titre intérimaire et en attendant les résultats des études plus approfondies qui avaient été proposées, elle ferait à l'Assemblée générale des recommandations précises tendant à améliorer la situation du personnel dans les lieux d'affectation entrant dans la catégorie mentionnée plus haut. La Commission souhaitait toutefois souligner que ses recommandations à l'Assemblée générale au sujet des modifications du mécanisme d'ajustement exposées au paragraphe 197 ci-après ne devaient s'appliquer qu'en tant que mesures intérimaires et qu'à l'égard d'un groupe déterminé de pays hors d'Europe et d'Amérique du Nord. En outre, il fallait souligner que les recommandations de la Commission, si elles étaient approuvées par l'Assemblée générale, ne devraient pas servir de base pour proposer des modifications similaires dans le cadre des lieux d'affectation d'Europe et d'Amérique du Nord. Il fallait aussi ne pas perdre de vue qu'à ce stade, la Commission ne recommandait pas une transformation radicale à long terme du mécanisme d'ajustement et que ses recommandations décrites plus bas, si elles étaient approuvées par l'Assemblée générale, ne devraient pas être considérées comme fondant des droits acquis pour le personnel.

195. Ayant résolu de faire à l'Assemblée générale des recommandations tendant à améliorer à titre intérimaire la situation des fonctionnaires dans les lieux d'affectation où s'appliquait une classe d'ajustement basse ou négative, la Commission a entrepris de rechercher des solutions à long terme du problème à régler. Elle a décidé à ce propos de prier son secrétariat d'entreprendre une étude complète des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège et de lui en soumettre les résultats à sa vingt-huitième session. A partir des renseignements qui seraient fournis par le secrétariat, la Commission ferait des recommandations précises à l'Assemblée générale sur la politique à long terme en matière de rémunération du personnel affecté aux bureaux extérieurs. La Commission a prié aussi son secrétariat d'étudier les difficultés spécifiques rencontrées par les organisations pour recruter et conserver le personnel nécessaire aux programmes de coopération technique et d'assistance humanitaire. A l'occasion de cette étude, il faudrait aussi étudier diverses possibilités de modifier le régime actuel des traitements, indemnités et prestations applicable aux fonctionnaires des Nations Unies de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures affectés hors siège. La Commission a prié en outre son secrétariat de lui soumettre à sa vingt-septième session un rapport intérimaire qui décrirait la portée de l'étude.

196. Un membre de la Commission a exprimé de vives objections au sujet des décisions sur la modification des classes d'ajustement négatives et extrêmement basses, et de leurs incidences financières considérables. Selon lui, les arguments et les calculs présentés à ce propos n'étaient pas assez convaincants pour justifier la nécessité de mesures radicales avant l'étude complète des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège prévue pour l'année suivante. En outre, à son avis, les mesures proposées ruinaient en réalité le principe fondamental de l'équivalence de pouvoir d'achat à l'intérieur du mécanisme d'ajustement. Des mesures d'une aussi grande portée ne devraient être envisagées que dans le cadre d'un examen complet du mécanisme d'ajustement s'inscrivant lui-même dans une révision d'ensemble du régime des salaires et des indemnités du système tout entier.

Recommandations de la Commission

197. La Commission a recommandé à l'Assemblée générale d'adopter la procédure suivante, à compter du 1er janvier 1988 :

a) Il faudrait calculer un indice correspondant à la rémunération à New York ajusté en baisse de 15 %. Pour tous les lieux d'affectation hors siège où l'ajustement est inférieur à l'indice ajusté de New York susmentionné, 75 % seulement de l'écart entre l'indice ajusté de New York et l'indice d'ajustement effectif du lieu d'affectation devraient s'appliquer. Les classes d'ajustement des lieux d'affectation relevant de cette catégorie devraient être alignées sur l'indice d'ajustement modifié;

b) Dans l'application de la formule ci-dessus, il faudrait établir un plancher absolu, correspondant au coefficient d'ajustement -5, aux classes d'ajustement;

c) Dans le cas de certains lieux d'affectation hors siège, les classes d'ajustement étaient sensiblement supérieures à celles applicables dans la ville de base, New York, et les taux de change étaient notoirement stables par rapport au dollar des Etats-Unis depuis plusieurs années. Il était établi que, dans ces cas, le niveau élevé des classes d'ajustement résultait principalement du mouvement de

l'indice local des prix à la consommation. Dans ces lieux d'affectation, il faudrait n'appliquer que 80 % de l'écart entre l'indice d'ajustement effectif du lieu d'affectation et l'indice d'ajustement correspondant à la rémunération à New York pour déterminer l'indice d'ajustement modifié. Ce dernier serait utilisé pour déterminer la classe d'ajustement du lieu d'affectation. Les lieux d'affectation relevant de cette catégorie devraient être examinés par le secrétariat de la CFPI cas par cas, et des recommandations spécifiques relatives à ceux dans lesquels il est proposé de réduire les classes d'ajustement devraient être présentées au Président de la CFPI pour approbation.

Conclusions de la Commission

198. Deux moyens de dissuasion agissaient actuellement dans le cadre du régime de l'allocation-logement, à l'encontre du choix d'un logement coûteux pour la seule raison qu'il était versé une allocation-logement. Tout d'abord, le rapport moyen du loyer au revenu dans tous les lieux d'affectation était majoré par l'application d'une formule régressive pour déterminer les seuils d'application de l'allocation. Le second moyen consistait à ne rembourser que 80 % de l'écart entre le loyer effectif et le loyer seuil calculé sur la base des seuils de l'allocation-logement. Afin de venir en aide aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où les classes d'ajustement étaient faibles et dans les cas où ceux-ci avaient à acquitter des loyers sensiblement plus élevés que le loyer moyen pris en compte dans l'ajustement, la Commission a décidé que, dans les lieux d'affectation où les classes d'ajustement correspondent à une rémunération égale à celle de New York, moins la marge de 15 %, il convenait d'utiliser à compter du 1^{er} août 1987 comme loyer seuil le rapport effectif entre le loyer et le revenu sans aucun ajustement, pour calculer les allocations-logement. Si la Commission adoptait cette mesure, l'un des moyens de dissuasion mentionnés plus haut disparaîtrait et des allocations plus élevées seraient donc versées aux fonctionnaires qui acquittent des loyers sensiblement supérieurs au loyer moyen pris en compte dans le système d'ajustement. Cette mesure n'aurait pas d'incidences financières.

199. La Commission a noté que ses recommandations relatives à la modification du système d'ajustement énoncées plus haut au paragraphe 197 auraient des incidences financières représentant environ 3,86 millions de dollars par an.

B. Indemnité d'affectation

200. En réponse à la demande de la FAFI, la Commission a examiné la question de l'indemnité d'affectation versée aux administrateurs et fonctionnaires des catégories supérieures. Pour permettre à la Commission d'en faire un examen approfondi, des documents ont été soumis par le CCQA et la FAFI.

Vues des organisations et des représentants du personnel

201. Le Président du CCQA a présenté les propositions des organisations tendant à modifier l'indemnité d'affectation de façon à y incorporer un élément qui rémunérerait la mobilité. Il a été rappelé d'abord que l'objectif initial de l'indemnité d'affectation, qui était de permettre aux fonctionnaires de se procurer des meubles ou un logement meublé au lieu de déménager leur propre mobilier, avait été élargi en 1974 pour y inclure un élément de dédommagement lié à l'affectation hors siège. Les organisations ont indiqué dans leur document comment les besoins de mobilité dans le système ont évolué dans les dernières décennies, sans toutefois que cette évolution ait été prise en considération dans la rémunération du régime

commun des Nations Unies. Les organisations ont reconnu la nécessité de compenser spécifiquement les perturbations et les pertes matérielles résultant de transferts fréquents et réguliers. Elles ont estimé qu'il était temps de reconnaître que la mobilité était une caractéristique indispensable de l'emploi dans certaines organisations du régime commun et de rémunérer en conséquence cet aspect particulier.

202. Les organisations n'ont pas proposé d'ajuster le montant actuel de l'indemnité d'affectation, bien qu'elles soient convaincues qu'il serait justifiable d'en augmenter le niveau actuel, inchangé depuis 1983. Elles considéraient en effet qu'il était plus urgent d'incorporer l'élément de mobilité. Le CCQA a proposé cependant une modification structurelle de l'indemnité d'affectation consistant à remplacer la structure actuelle à trois niveaux (P-1/P-2, P-3/P-4, P-5 et au-delà) par la même structure à deux niveaux (P-1/P-4, P-5 et au-delà) que celle qui est appliquée aux lieux d'affectation situés hors d'Europe ou d'Amérique du Nord. Le CCQA a proposé une importante modification tendant à introduire un élément de mobilité qui serait ajouté au niveau de base de l'indemnité. Les conditions de paiement de l'élément de mobilité ont été exposées en détail par le Président du CCQA. Les organisations ont proposé que, dans les bureaux extérieurs, le montant de l'élément de mobilité payé aux fonctionnaires ayant des charges de famille soit de 4 200 dollars, tandis que les fonctionnaires sans conjoint ou enfant à charge recevraient 2 100 dollars. Dans les lieux d'affectation en Europe et en Amérique du Nord, les montants seraient de 2 100 dollars pour les fonctionnaires ayant des charges de famille et 1 050 dollars pour les fonctionnaires sans conjoint ou enfant à charge. Les organisations ont proposé en outre que le montant de l'indemnité d'affectation, y compris l'élément de mobilité, soit examiné par la Commission tous les trois ans.

203. Le Président du CCQA a estimé que l'introduction de l'élément de mobilité et la modification des structures du niveau de base de l'indemnité coûteraient environ 7,82 millions de dollars par an à l'échelle du système des Nations Unies. Cependant, conscient des incidences financières de sa proposition et désireux d'en limiter l'impact sur les organisations en 1988, le CCQA a proposé des mesures de transition afin d'échelonner l'élévation du niveau de l'indemnité d'affectation sur 1988 et les années suivantes.

204. Le représentant de la FAFI a rappelé que le dernier examen de l'indemnité d'affectation remontait à 1983 et que même l'augmentation décidée à l'époque n'avait pas permis de rétablir le pouvoir d'achat de l'indemnité à son niveau initial. Les montants actuels n'étaient plus suffisants pour répondre au double objectif de compenser le coût supplémentaire entraîné par l'absence de déménagement du mobilier et de fournir une incitation à l'emploi dans les bureaux extérieurs. Le régime des traitements de l'Organisation des Nations Unies avait été conçu pour un personnel en grande partie expatrié, mais non mobile. L'expansion des activités de coopération technique avait provoqué une augmentation du nombre de fonctionnaires hautement mobiles. Il n'existait à l'heure actuelle aucune rémunération de la mobilité, sans parler même d'incitation à la mobilité, en particulier pour les fonctionnaires transférés à des lieux d'affectation où les conditions de vie et de travail étaient moins favorables que celles du précédent lieu d'affectation.

205. Les propositions de la FAFI concernant l'indemnité d'affectation comportaient trois volets : premièrement, la différenciation par classes appliquée actuellement devrait être abolie, car elle était inutile et ne répondait pas à l'objectif de l'indemnité. Ensuite, compte tenu de la nécessité d'améliorer les prestations

liées à l'affectation dans les bureaux extérieurs, l'indemnité versée aux lieux d'affectation situés hors d'Europe et d'Amérique du Nord devrait être le double de celle versée sur ces deux continents. Enfin, pour créer une véritable incitation à la mobilité, l'indemnité d'affectation contenant l'élément de mobilité devrait être augmentée de 100 %. Les modalités des propositions de la FAFI différaient de celles du CCQA, mais visaient le même objectif. La FAFI a estimé que l'échelonnement prévu dans la proposition du CCQA, qui distinguait entre les fonctionnaires transférés avant le 1er janvier 1988 et ceux transférés après cette date, n'était pas équitable et créerait très certainement des difficultés administratives.

206. Le représentant du CCSA a approuvé les propositions faites par la FAFI au sujet des niveaux de base de l'indemnité d'affectation et de l'inclusion de l'élément de mobilité à ces niveaux.

Examen de la question

207. La Commission a noté que si les propositions du CCQA et de la FAFI avaient un point commun - l'importance accordée à la mobilité - elles étaient cependant très différentes dans leur détail. Le CCQA, tout en reconnaissant la nécessité de relever le niveau de base de l'indemnité d'affectation, n'avait pas proposé de relèvement et avait décidé d'insister plutôt sur la mobilité. En revanche, la FAFI demandait non seulement qu'une place soit faite à l'élément de mobilité, mais encore que le niveau de base de l'indemnité soit relevé. La Commission a noté aussi que la proposition de la FAFI entraînerait des incidences financières sensiblement plus élevées que celles des organisations.

208. La Commission, après examen des renseignements dont elle était saisie au sujet de l'indemnité d'affectation, ainsi que des renseignements complémentaires fournis par les organisations à propos de l'étude sur la mobilité (voir plus loin par. 310 à 323) et des considérations d'ordre général sur les conditions d'emploi dans des lieux d'affectation hors siège (voir par. 182 à 199 ci-dessus), a estimé qu'il fallait accorder la priorité absolue à l'adoption de mesures d'incitation d'un niveau suffisant pour favoriser la mobilité des fonctionnaires en poste vers les lieux d'affectation hors siège. Les renseignements fournis tant par les organisations que par le secrétariat de la Commission relevaient avec insistance les difficultés qu'avaient les organisations à recruter du personnel pour les lieux d'affectation hors siège, à l'y retenir et à l'y affecter, et la Commission a estimé qu'il fallait prévoir des incitations substantielles sous la forme du relèvement du niveau de l'indemnité d'affectation en introduisant un élément de mobilité pour le personnel réaffecté hors siège. Toutefois, elle a considéré qu'il serait injustifié, au moins à l'heure actuelle, d'accorder une indemnité d'affectation plus élevée comportant l'élément de mobilité en cas de réaffectation dans les villes sièges d'Europe et d'Amérique du Nord. Au contraire, elle a estimé qu'il devait y avoir un écart sensible entre le niveau de l'indemnité d'affectation pour les fonctionnaires en poste en Europe et en Amérique du Nord et celui de l'indemnité d'affectation aux autres lieux hors siège. Elle a accepté néanmoins qu'une incitation à la mobilité s'ajoute à l'indemnité d'affectation des administrateurs travaillant à l'exécution des programmes humanitaires et de coopération technique aux lieux d'affectation hors siège en Europe, à la discrétion des chefs de secrétariat. La Commission a reconnu que certaines organisations qui pratiquaient couramment le roulement du personnel éprouvaient parfois des difficultés à affecter au siège des fonctionnaires en poste dans les services extérieurs; toutefois, ces difficultés étaient considérablement moins graves que celles rencontrées par les organisations qui devaient recruter ou réaffecter du

personnel à des lieux d'affectation hors siège. La Commission a reconnu aussi qu'il serait plus aisé de réaffecter, retenir et recruter du personnel pour les services extérieurs si des incitations à la mobilité intervenaient à partir de la deuxième affectation hors siège.

209. La Commission a 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.

Conclusions de la Commission

210. La Commission a décidé que :

a) Pour les fonctionnaires des classes P-1 et P-2 en poste dans des lieux d'affectation d'Europe, des Etats-Unis et du Canada, les montants de base de l'indemnité d'affectation seraient portés à 1 425 dollars pour les fonctionnaires sans charges de famille et à 1 800 dollars pour les fonctionnaires chargés de famille. En conséquence, les mêmes montants d'indemnité d'affectation seraient applicables à tous les fonctionnaires des classes P-1 à P-4 affectés à des lieux d'affectation d'Europe, des Etats-Unis et du Canada;

b) Dans les lieux d'affectation hors d'Europe, des Etats-Unis et du Canada, l'indemnité d'affectation serait portée aux niveaux suivants pour les fonctionnaires répondant aux conditions énoncées à l'alinéa c), ci-après :

	<u>P-1 à P-4</u>	<u>P-5 et au-delà</u>
Fonctionnaires chargés de famille	7 200	7 800
Fonctionnaires sans charges de famille	4 500	4 950

c) Les conditions d'ouverture du droit à l'indemnité d'affectation pour les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation d'Europe et d'Amérique du Nord resteraient telles que la Commission les a définies antérieurement. En ce qui concerne les fonctionnaires en poste aux lieux d'affectation hors siège, le droit à une indemnité d'affectation augmentée d'un élément de mobilité reposerait sur les principes suivants :

- i) Les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures ayant droit à l'indemnité d'affectation qui sont en poste à leur lieu d'affectation initial ou qui ont été transférés à un autre lieu d'affectation, mais comptent moins de cinq ans de service ininterrompu dans le système, recevraient le montant de base de l'indemnité d'affectation;
- ii) Les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures ayant droit à l'indemnité d'affectation qui sont en poste à au moins leur second lieu d'affectation et qui comptent au moins cinq ans de service ininterrompu dans le régime commun des Nations Unies, recevraient une indemnité d'affectation comprenant un élément de mobilité

durant une période déterminée d'un maximum de quatre ans pour chaque affectation. La période pendant laquelle le fonctionnaire aurait droit à ce montant pourrait être prolongée d'un an si l'organisation décide que le fonctionnaire intéressé doit, pour les nécessités du service, rester en poste au lieu d'affectation durant une année supplémentaire. Si un fonctionnaire en poste dans un lieu d'affectation hors siège donné cessait d'avoir droit au montant comprenant l'élément de mobilité, le fonctionnaire ne recevrait plus que le montant de base de l'indemnité d'affectation pour le reliquat de la période durant laquelle il a droit à cette indemnité à ce lieu d'affectation à concurrence d'un maximum de deux ans;

d) Dans des circonstances exceptionnelles, le système de l'indemnité d'affectation à deux niveaux exposé ci-dessus pourrait être étendu au personnel affecté aux programmes humanitaires et de coopération technique aux lieux d'affectation hors siège d'Europe, à condition que des preuves documentaires suffisantes établissant qu'une telle mesure est nécessaire soient fournies aux chefs de secrétariat;

e) La date d'entrée en vigueur des modifications décrites ci-dessus du régime de l'indemnité d'affectation serait fixée au 1er janvier 1988. Les mesures transitoires ci-après serviraient à introduire progressivement le niveau de l'indemnité d'affectation comportant l'élément de mobilité :

- i) A partir du 1er janvier 1988, tous les fonctionnaires comptant au moins cinq ans de service ininterrompu dans le régime commun des Nations Unies et étant en poste à leur troisième lieu d'affectation au moins auraient droit immédiatement à l'indemnité d'affectation au niveau de mobilité, à condition qu'ils comptent moins de quatre ans de service à leur lieu d'affectation actuel;
- ii) Tous les autres fonctionnaires transférés à leur deuxième ou troisième lieu d'affectation après le 1er janvier 1988 auraient droit à l'indemnité d'affectation au niveau de mobilité à partir de la date de leur changement de lieu d'affectation s'ils comptent alors au moins cinq ans de service ininterrompu dans le régime commun ou dès qu'ils comptent cinq ans de service ininterrompu.

211. La Commission a noté que les incidences financières du régime révisé de l'indemnité d'affectation mis en place suivant les procédures progressives décrites à l'alinéa e) du paragraphe 210 ci-dessus se monteraient à 1,24 million de dollars en 1988, 1,93 million de dollars en 1989, 3,24 millions de dollars en 1990, 4,54 millions de dollars en 1991 et 5,22 millions de dollars par an pour les années 1992 et suivantes.

C. Rapport du Groupe de travail du Comité consultatif pour les questions administratives, de représentants du personnel et du secrétariat de la Commission

212. A la vingt-quatrième session, des propositions ont été présentées à la Commission au sujet du système de classement des lieux d'affectation hors siège en fonction des conditions de vie et de travail. La Commission a demandé au groupe de travail tripartite chargé du classement des lieux d'affectation en fonction des conditions de vie et de travail, composé de représentants du CCQA, du personnel et du secrétariat de la CFPI, d'examiner ces propositions et de faire des recommandations à ce sujet à sa vingt-cinquième session.

213. Le groupe de travail s'est réuni en octobre-novembre 1986 et de nouveau en février 1987. Ses propositions portaient notamment sur les points suivants : modification du montant de l'incitation financière, frais de voyage au titre des études, amélioration du questionnaire, modification des seuils pour l'octroi de certains droits, octroi de certains avantages aux fonctionnaires qui éprouvent temporairement des difficultés de logement et élimination du critère selon lequel le classement des lieux d'affectation doit être revu tous les trois ans. Outre les propositions qu'il a soumises à la Commission, le groupe de travail a également recommandé au CCQA d'envisager d'éliminer les restrictions concernant les critères ouvrant droit à la prise en charge d'envois supplémentaires de bagages et de libéraliser les conditions concernant l'octroi de jours de congé pour les examens médicaux. Le groupe de travail a également recommandé plusieurs changements d'ordre administratif à apporter à la gestion de ce système.

Vues des organisations et des représentants du personnel

214. Le Président du CCQA a déclaré que les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation pénibles appréciaient les efforts qui avaient été déployés pour améliorer leurs conditions de vie et de travail, mais que les incitations offertes dans ces lieux d'affectation demeuraient modestes. Le CCQA appuyait la proposition du groupe de travail tripartite concernant le relèvement de l'incitation financière. Les montants proposés pouvaient paraître importants, mais les relèvements approuvés qui allaient de 75 dollars à 200 dollars par mois, n'étaient pas particulièrement généreux. De surcroît, on proposait pour la première fois une méthode établissant un ensemble de règles pour les relèvements futurs. En ce qui concerne les propositions visant à supprimer les restrictions au remboursement de frais de voyage supplémentaires au titre des études, le CCQA était également d'avis que l'octroi d'un droit ne devait pas en faire perdre un autre. Il a toutefois présenté une proposition plus limitée que celle du groupe de travail, en vertu de laquelle les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation à cycle de 12 mois pour le congé dans les foyers qui avaient également droit au remboursement de frais de voyage supplémentaires au titre des études devaient bénéficier de ce droit tous les deux ans. Le CCQA a approuvé les modifications qu'il était proposé d'apporter au questionnaire ainsi que les propositions concernant la modification des seuils pour l'octroi de certains droits. Il a également appuyé la proposition visant à mettre en place un système destiné à faire face aux difficultés temporaires de logement des fonctionnaires qui viennent d'arriver dans un lieu d'affectation sans que tous les fonctionnaires en poste au lieu d'affectation considéré puissent arguer de difficultés d'existence. Cette proposition permettrait de combler une lacune du système. Après examen, le CCQA a approuvé la recommandation du groupe de travail visant à supprimer le critère selon lequel un lieu d'affectation doit avoir un cycle de 12 mois pour le congé dans les foyers avant de pouvoir être pris en considération aux fins de l'octroi du droit à des envois supplémentaires de bagages. Enfin, le CCQA avait décidé d'accorder des jours de congé aux fins d'examen médicaux, non seulement à l'occasion des congés dans les foyers, mais également des congés annuels.

215. Le représentant de la FAFI a signalé que les graves difficultés que rencontraient les organisations appliquant le régime commun pour recruter et garder des fonctionnaires hautement qualifiés, en particulier dans les lieux d'affectation à difficultés d'existence, s'étaient traduites par des retards dans l'exécution des programmes. Ces problèmes étaient dus en partie à la lenteur avec laquelle le système des Nations Unies s'adaptait aux besoins nouveaux et au fait que des programmes bilatéraux et d'autres programmes rivaux offraient de meilleures conditions. Le représentant de la FAFI a déclaré que le niveau actuel de

l'incitation financière, qui était de 12 dollars par jour pour les lieux d'affectation les plus pénibles, était tout à fait insuffisant. Il fallait tenir compte du fait que dans nombre des lieux d'affectation à difficultés d'existence, où l'indemnité de poste était faible ou négative, la différence de traitement net avec le Siège pouvait aller jusqu'à 50 %. Les relèvements envisagés de l'incitation permettraient aux organismes des Nations Unies d'offrir des conditions d'emploi pouvant mieux soutenir la comparaison que ce n'était le cas actuellement, mais ces conditions resteraient néanmoins moins bonnes que celles qu'offraient d'autres programmes d'assistance au développement. La FAFI appuyait également les modifications qu'il était proposé d'apporter au questionnaire pour déterminer le degré des difficultés d'existence dans les lieux d'affectation en question. Un représentant du personnel du PNUD auquel la FAFI avait demandé de venir témoigner a parlé, en se fondant sur sa propre expérience des bureaux extérieurs, des problèmes pratiques que rencontraient couramment les fonctionnaires dans les lieux d'affectation à difficultés d'existence. Enfin, la FAFI a réaffirmé qu'il fallait reconnaître et dûment récompenser le mérite des fonctionnaires qui se heurtaient quotidiennement à des difficultés qui entravaient leurs activités en vue du développement.

216. La Coordonnatrice du CCSA a déclaré que le CCSA souhaitait vivement que les incitations financières soient portées à 7 200 dollars. En ce qui concerne le cycle de 18 mois pour les congés dans les foyers, le CCSA estimait qu'il fallait faire preuve de plus de souplesse dans l'exercice de ce droit puisque tant de fonctionnaires avaient eu du mal à l'exercer pleinement. Le CCSA appuyait également l'amélioration des conditions d'emploi dans les bureaux extérieurs, et estimait notamment qu'il faudrait autoriser un voyage au titre de l'indemnité pour frais d'études la même année que le voyage au titre du congé dans les foyers ainsi que la prise en charge d'un envoi supplémentaire de bagages dans le cas des fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation isolés qui n'avaient pas droit au congé dans les foyers tous les 12 mois. Etant donné que l'emploi dans les bureaux extérieurs était un élément absolument capital des programmes des Nations Unies, le CCSA regrettait qu'il n'ait pas été possible de renforcer le système d'incitations. Enfin, le CCSA a attiré l'attention de la Commission sur le fait que nombre des problèmes rencontrés dans les bureaux extérieurs étaient aggravés par les ajustements de poste négatifs (déductions) et a demandé instamment à la Commission d'en tenir pleinement compte dans ses délibérations.

Examen de la question

217. Les membres de la Commission, notant que les niveaux des incitations financières n'avaient pas été réexaminés depuis trois ans, ont posé un certain nombre de questions précises et passé en revue les différentes méthodes employées pour déterminer les niveaux des incitations financières. Il a été reconnu qu'il fallait que la méthode utilisée en la matière soit aussi simple que possible et il a été convenu d'exprimer l'incitation financière en mois de traitement. Il ne s'agissait pas toutefois de mettre en place un système de relèvement automatique des incitations financières.

218. Au cours des débats, certains membres ont noté que le bien-fondé de la proposition du groupe de travail ou de la variante du CCQA tendant à modifier le droit à des voyages supplémentaires au titre de l'indemnité pour frais d'études n'avaient pas été suffisamment justifié. Il a été noté que le coût de l'ajustement proposé des seuils pour l'octroi de certains droits ne s'élèverait qu'à quelque 27 000 dollars par an pour l'ensemble du système. S'agissant de la proposition relative aux fonctionnaires ayant des difficultés temporaires de logement, la

Commission a considéré qu'il serait plus approprié de n'accorder d'avantages qu'à ceux qui éprouvaient des difficultés. Certains membres ont toutefois noté que la proposition en question permettrait de combler une lacune du système actuel grâce à laquelle tous les fonctionnaires d'un lieu d'affectation tirent avantage des difficultés que n'éprouvent que quelques-uns d'entre eux. Pour ce qui est de la proposition tendant à ne plus demander aux lieux d'affectation de répondre à des questionnaires tous les trois ans, certains membres ont souligné qu'il était important d'obtenir régulièrement des informations sûres et fiables sur l'évolution de la situation dans les différents lieux d'affectation. Beaucoup de facteurs ayant des effets sur les conditions de vie et de travail étaient très fluctuants et pouvaient évoluer sensiblement dans un délai relativement bref. De nombreux membres de la Commission ont indiqué que le secrétariat aurait du mal à suivre, de New York, l'évolution de la situation sans les informations détaillées qui figurent dans ces questionnaires. Le nouveau questionnaire a été jugé meilleur que le précédent.

Conclusions de la Commission

219. La Commission a décidé :

a) De fixer comme suit les nouveaux montants de l'incitation financière (équivalant à deux mois de traitement net à la classe P-4, échelon VI, à New York), avec effet au 1er juillet 1987 :

	<u>Fonctionnaires sans charge de famille</u> (Dollars)	<u>Fonctionnaires ayant des charges de famille</u> (Dollars)
Incitation financière Niveau I	2 700	5 400
Incitation financière Niveau II	3 600	7 200

Les incidences financières de cette mesure ont été évaluées à 1,4 million de dollars pour les organisations appliquant le régime commun.

b) De réexaminer les montants de l'incitation financière lors de chaque modification du montant du traitement net dans la ville de base (New York);

c) De maintenir les restrictions actuellement en vigueur en ce qui concerne le droit à des voyages plus fréquents en vertu des dispositions relatives à l'indemnité pour frais d'études;

d) De maintenir la règle selon laquelle le classement des lieux d'affectation où les fonctionnaires ont droit à certains avantages sera réexaminé tous les trois ans, ou plus fréquemment si le secrétariat de la CFPI en décide ainsi, ou sur la demande du personnel en poste dans un de ces lieux d'affectation.

220. La Commission a en outre décidé :

a) D'approuver les modifications recommandées par le Groupe de travail en ce qui concerne le questionnaire;

b) D'approuver les trois modifications proposées des seuils pour l'octroi de certains droits; les incidences financières de ces mesures sont évaluées à 27 000 dollars par an pour les organisations appliquant le régime commun.

c) D'approuver la recommandation du groupe de travail tendant à octroyer un droit à congé dans les foyers plus fréquent aux fonctionnaires qui éprouvent des difficultés temporaires de logement, étant entendu que ce droit serait strictement limité aux fonctionnaires qui sont dans l'impossibilité de trouver un logement permanent, et que ces cas seraient soumis à un contrôle étroit et à l'approbation du coordonnateur résident des Nations Unies;

d) De réexaminer, au bout de deux ans, la question du droit à congé dans les foyers plus fréquent dont il est question au paragraphe c) ci-dessus, compte tenu de l'expérience que le fonctionnement du système proposé aura permis d'acquérir.

D. Arrangements financiers exceptionnels pour le personnel en poste à Beyrouth

221. La Commission a examiné une note du CCQA proposant une augmentation de l'incitation financière, qui passerait de 550 dollars par mois à 1 100 dollars par mois à compter du 1er avril 1987, pour tous les fonctionnaires recrutés sur le plan international en poste à Beyrouth, et une augmentation de la prime versée aux fonctionnaires recrutés sur le plan local travaillant à Beyrouth, qui passerait de 20 % à 30 % de leur traitement de base. Ces propositions étaient motivées par le problème de la sécurité à Beyrouth, qui avait continué à s'aggraver, en particulier au cours des mois précédents, et la difficulté qui en résultait d'affecter du personnel dans cette ville. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies, en tant que coordonnateur de la sécurité pour les organisations appliquant le régime commun, a fait une présentation orale sur cette question, au nom du CCQA.

Vues des représentants du personnel

222. La Présidente de la FAFI a exprimé la solidarité de la Fédération à l'égard du personnel du système des Nations Unies en poste à Beyrouth, qui travaillait dans des conditions extrêmement difficiles et dangereuses. Tout en appuyant sans réserve les augmentations proposées, la FAFI a souligné qu'elles ne devaient pas être considérées comme une "prime" de risque et certainement pas comme la seule solution au problème. La FAFI avait déjà pris des dispositions pour soulever dans d'autres instances la question de la sécurité du personnel.

Examen de la question

223. Les membres de la Commission ont manifesté leur satisfaction à l'égard du travail effectué par le personnel en poste à Beyrouth et ont admis la nécessité de fournir un niveau d'incitation qui tienne compte de la situation dangereuse sur le plan de la sécurité. La Commission a noté que d'autres fonctions publiques dédommageaient leur personnel travaillant dans des conditions dangereuses à Beyrouth, y compris la fonction publique de référence qui versait à ses fonctionnaires un supplément correspondant à 50 % de leur traitement de base net. Il ne semblait par conséquent pas excessif de doubler l'incitation financière actuellement versée aux fonctionnaires des Nations Unies en poste à Beyrouth.

Conclusions de la Commission

224. La Commission a décidé :

a) De porter de 550 dollars à 1 100 dollars par mois l'incitation financière temporaire versée aux fonctionnaires recrutés sur le plan international en poste à Beyrouth (cette incitation devant être versée au prorata de la durée de service pour le personnel affecté temporairement à Beyrouth), à compter du 1er avril 1987;

b) D'augmenter la prime versée aux fonctionnaires recrutés sur le plan local travaillant à Beyrouth en la faisant passer de 20 % à 30 % de leur traitement de base, à compter du 1er avril 1987;

c) De prier son président d'examiner la situation à Beyrouth tous les six mois, ou plus souvent si nécessaire, et de décider, en vertu des pouvoirs qui lui sont délégués par la Commission et compte tenu des résultats de cet examen, si le versement de l'incitation financière temporaire doit être maintenu.

Les incidences financières des mesures visées aux alinéas a) et b) ci-dessus ont été évaluées à 240 000 dollars par an.

E. Administrateurs recrutés sur le plan national

225. La Commission était saisie d'un document établi par l'Organisation des Nations Unies, le PNUD, le FISE et le HCR concernant une norme de classement des emplois et les méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi applicables à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, ainsi que d'un additif dans lequel le CCQA a fourni des statistiques sur l'emploi par ces organisations des administrateurs recrutés sur le plan national.

Vues des organisations et des représentants du personnel

226. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies a rappelé que l'ONU, le PNUD et le HCR avaient reconnu l'existence de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national après la promulgation par la Commission de la norme-cadre de classement des emplois d'administrateur, et que ces organisations avaient appliqué la norme-cadre au classement de tous les postes d'administrateur recruté sur le plan national. Le FISE, qui avait depuis 1978 un système de classement propre applicable aux postes d'administrateur recruté sur le plan international, a appliqué les mêmes critères au classement des postes d'administrateur recruté sur le plan international, sur le plan national et au titre de projets. Après la promulgation de la norme-cadre en 1980, le FISE a vérifié que celle-ci était compatible avec son propre système de classement. En 1984, il a décidé de l'appliquer progressivement et, dès lors, a procédé dans tous les cas au classement des postes d'administrateur recruté sur le plan international et sur le plan national conformément à la norme-cadre, mesure qui a en fin de compte intéressé 60 % environ de tous les postes d'administrateur recruté sur le plan national. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies a également souligné que la norme-cadre permettait de tenir compte de façon appropriée de deux importantes caractéristiques de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, à savoir la connaissance de la langue locale et le caractère facultatif d'une expérience professionnelle à l'échelon international, et qu'elle était donc, selon les quatre organisations, la norme à utiliser. On a de plus noté qu'il n'existait actuellement aucun système de classement pour les classes supplémentaires de la catégorie des services généraux, mais que les

organisations souhaiteraient examiner cette question lorsque la norme de classement applicable aux agents des services généraux en poste dans des lieux d'affectation de faible et moyenne dimensions, que la Commission promulguerait vraisemblablement à sa présente session, aurait été en vigueur depuis plus longtemps.

227. Le représentant du PNUD a présenté la partie du document traitant des méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi. Il a noté que les méthodes d'enquête actuellement applicables au personnel recruté sur le plan local dans les lieux d'affectation autres que les villes sièges visaient dans une large mesure à déterminer les conditions d'emploi des administrateurs recrutés sur le plan national. Il a néanmoins appelé l'attention de la Commission sur deux aspects des méthodes proposées :

a) Les définitions d'emploi retenues pour les enquêtes communes à tous les lieux d'affectation et reposant sur la norme-cadre seraient utilisées quel que soit le lieu d'affectation et, pour la comparaison des emplois, l'accent serait mis sur le niveau de responsabilité du poste et non sur les fonctions qui s'y rattachent;

b) Les employeurs retenus aux fins de l'enquête seraient expressément choisis pour cette catégorie de personnel et une analyse distincte des avantages chiffrables (autres qu'en espèces) serait entreprise sur la base des éléments distincts non pris en considération aux fins de la pension, le cas échéant.

Le représentant du PNUD a proposé que les administrateurs recrutés sur le plan national ne puissent bénéficier du paiement d'heures supplémentaires ni de la prime de connaissances linguistiques et que les indemnités pour charges de famille et les modalités d'ajustement intérimaire soient les mêmes que pour la catégorie des services généraux.

228. Les représentants de la FAFI et du CCSA ont pris note des documents soumis.

Examen de la question

229. La Commission a réaffirmé qu'elle reconnaissait la nécessité d'utiliser les services d'administrateurs recrutés sur le plan national dans certaines conditions, mais s'est déclarée quelque peu inquiète du nombre croissant de fonctionnaires appartenant à cette catégorie et de la possibilité que ceux-ci, recrutés à des fins spécifiques, n'escomptent une nomination dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international. La Commission a été informée que les administrateurs recrutés sur le plan national ne pouvaient faire l'objet d'une nouvelle affectation et que les organisations ne s'engageaient pas - pas plus que ces fonctionnaires ne s'y attendaient - à ce que leur nomination puisse un jour ou l'autre déboucher sur une affectation à un poste d'administrateur recruté sur le plan international. En ce qui concerne les méthodes d'enquête proposées, la Commission a noté que celles qui étaient actuellement en vigueur en dehors des villes sièges pour la catégorie des services généraux pouvaient s'appliquer. Un membre s'est déclaré préoccupé du mode de sélection des employeurs retenus pour l'enquête, lequel devrait selon lui prendre en considération les conditions d'emploi pertinentes du personnel de la fonction publique nationale.

Conclusions de la Commission

230. En ce qui concerne la norme de classement des emplois applicable à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, la Commission a décidé :

a) Que la norme-cadre applicable au classement des postes d'administrateur était celle qui convenait à celui des postes d'administrateur recruté sur le plan national;

b) Que les organisations devraient faire des propositions à la vingt-huitième session de la Commission sur les moyens de réduire les doubles emplois entre les fonctions des agents appartenant aux classes supplémentaires de la catégorie des services généraux et celles des administrateurs recrutés sur le plan national.

231. La Commission a approuvé les méthodes d'enquête proposées pour les administrateurs recrutés sur le plan national, à savoir :

a) La sélection des emplois et des employeurs à retenir pour l'enquête;

b) La nécessité de procéder à un ajustement pour tenir compte des différences dans la durée de la semaine de travail;

c) Le recours à la pondération, dans l'analyse des données, pour chaque classe séparément;

d) L'analyse des indemnités non prises en considération aux fins de la pension séparément de celles auxquelles ont droit les agents des services généraux.

232. La Commission a en outre décidé que les administrateurs recrutés sur le plan national pourraient prétendre au versement d'indemnités pour charges de famille dans les mêmes conditions que les agents des services généraux et qu'ils n'auraient droit à aucun versement au titre des heures supplémentaires ou de la prime de connaissances linguistiques.

F. La catégorie du Service mobile

233. A sa vingt-cinquième session, la Commission a examiné une note établie par son secrétariat et un rapport du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies sur l'établissement de normes de classement des emplois et de définitions d'emplois repères pour la catégorie du Service mobile. A sa vingt-quatrième session, la Commission avait décidé de reporter l'examen de ces documents. La Commission a en outre été informée par son secrétariat que la FAO, qui applique le barème des traitements du Service mobile pour quelques emplois, avait défini, pour son propre usage, un emploi repère supplémentaire, celui de commis d'administration (classe FS-5). Cette définition d'emploi repère a également été communiquée séparément à la Commission. A la vingt-sixième session, la question a été à nouveau examinée en se fondant sur des précisions apportées par l'Organisation des Nations Unies à la demande de la Commission.

Vues des organisations et des représentants du personnel

234. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies a rappelé que ce point de l'ordre du jour était l'un de ceux sur lequel le Secrétaire général avait plus particulièrement insisté. Le Service mobile était propre à l'ONU et à ses fonctions de maintien de la paix, aussi le Secrétaire général se considérait-il personnellement responsable des conditions d'emploi de cette catégorie de personnel. S'agissant de la note du secrétariat de la CFPI, le représentant de l'Organisation des Nations Unies se demandait à quoi s'appliquerait la deuxième phrase de l'article 13 du statut de la CFPI si elle ne s'appliquait pas au Service

mobile. L'Organisation des Nations Unies avait demandé à la Commission de la conseiller au sujet de ces normes parce qu'elle tenait à une certaine harmonisation avec les normes que la Commission avait déjà établies ou qu'elle pourrait établir à l'avenir. S'agissant des aspects plus techniques de la question soulevée par le secrétariat de la CPPI et au sujet desquels il serait également bon que la Commission donne des conseils, le représentant de l'ONU a expliqué que l'expression "classe de début" désignait la classe à laquelle les fonctionnaires étaient recrutés et qu'ils occupaient pendant un certain nombre d'années, l'ONU ne recrutant pour le Service mobile que du personnel bien formé et expérimenté. Il a également indiqué qu'il lui serait difficile de fournir des pourcentages de confirmation, de reclassement et de déclassement des postes de la catégorie du Service mobile, non seulement parce qu'aucun système de classement n'y était appliqué pour le moment, le classement en vigueur étant en partie conçu comme un classement hiérarchique selon la personne, mais aussi parce que les titulaires de presque tous les postes avaient changé dans l'intervalle. L'établissement de normes de classement avait déjà eu pour résultat concret de permettre une modification du système d'affectation des fonctionnaires de manière à accorder beaucoup plus de poids à la classe du poste auquel un fonctionnaire était réaffecté. Quant au problème de la représentativité des emplois repères et du rapport entre ces emplois et la classification commune des groupes professionnels, un tableau récapitulatif sur ces deux points avait été présenté à la Commission. L'ONU convenait qu'il faudrait prévoir un emploi repère de chauffeur (classe F-1), même si, pour le moment, il n'existait pas de poste correspondant. Une définition d'emploi repère serait également établie pour les assistants chargés des achats. Le représentant de l'ONU a déclaré que le Secrétaire général s'était clairement expliqué sur la question de la promulgation des normes ou des conseils demandés; l'application des normes avait été retardée dans l'attente de l'achèvement de l'opération de classement des emplois de la catégorie des services généraux à New York, mais l'ONU espérait pouvoir présenter un rapport à ce sujet d'ici la vingt-septième session. A la vingt-sixième session, le représentant de l'ONU a déclaré que cette question avait fait l'objet d'un examen approfondi à la session précédente et, s'agissant des précisions demandées par la Commission, a indiqué que l'ONU n'avait pu apporter de réponses précises puisqu'elle ne savait rien des discussions qui s'étaient déroulées en session privée. Le Secrétaire général prendrait en considération les conseils de la Commission et était disposé à modifier les normes de classement pour tenir compte des observations éventuelles de la Commission.

235. Le CCSA a aussi estimé que les agents du Service mobile devraient continuer de constituer une catégorie à part. La représentante du CCSA a souligné que, du fait de la nature des activités, la seule manière d'arriver à des résultats suffisamment homogènes était d'utiliser les normes de classement par points en conjonction avec les définitions d'emplois repères. Le CCSA appuyait l'adjonction de la définition de l'emploi de chauffeur à la liste des emplois repères.

Examen de la question

236. La discussion sur ce point a essentiellement porté sur la question de savoir s'il fallait promulguer les normes ou donner des conseils à ce sujet. Cette question soulevait elle-même le problème de savoir si, s'agissant du Service mobile, les domaines d'activité étaient communs à d'autres organisations. On a pris acte du fait que le Secrétaire général avait déjà approuvé ces normes et demandé conseil à la Commission à ce sujet, considérant que le Service mobile était propre à l'ONU et que les normes s'appliquaient à un domaine qui n'était pas commun à d'autres organisations. La Commission a rappelé qu'à sa vingt-troisième session,

elle avait été informée par les organisations que le barème des traitements du Service mobile était progressivement abandonné par celles-ci. On a aussi rappelé que la FAO continuait d'appliquer ce barème, que le PNUD avait entre 50 et 60 fonctionnaires rémunérés sur cette base et que le HCR appliquait ce barème à certains de ses fonctionnaires. La Commission a donc estimé que cette question intéressait l'ensemble du régime commun. La Commission a aussi été informée que certaines organisations avaient adopté d'autres solutions lorsqu'elles étaient dans l'impossibilité de recruter sur place du personnel qualifié et qu'elles devaient envoyer dans des lieux d'affectation hors Siège des agents des services généraux recrutés sur le plan international.

237. La Commission s'est inquiétée des différences de rémunération qui pourraient survenir dans le même lieu d'affectation pour des fonctions analogues. C'est ainsi qu'à l'intérieur du régime commun, un fonctionnaire pourrait se voir appliquer le barème du Service mobile et d'autres celui des services généraux ou celui des administrateurs. La Commission a de nouveau examiné les données qui lui avaient été fournies précédemment, à sa vingt-troisième session, à propos des niveaux de rémunération dans le Service mobile et de leurs rapports avec les niveaux de rémunération dans le Service diplomatique et consulaire des Etats-Unis et avec le barème des traitements des administrateurs dans différents lieux d'affectation.

238. En examinant ces données, la Commission s'est inquiétée des anomalies apparentes quant aux conditions de rémunération dans certains lieux d'affectation. Elle a également critiqué l'utilisation du barème du Service mobile par d'autres organisations. Si le Service mobile était une catégorie véritablement propre à l'ONU, les barèmes correspondants devaient être strictement réservés à l'ONU. Par contre, si d'autres organisations continuaient d'utiliser ces barèmes, le problème relevait alors du régime commun.

239. La FAO et le PNUD ont jugé les normes acceptables mais la Commission a estimé qu'il n'y avait pas eu entre ces organisations et l'ONU une coordination suffisante lors de leur élaboration, alors même qu'elle avait auparavant demandé au Secrétariat de l'ONU d'instaurer une telle coordination. La Commission a aussi noté que son secrétariat n'avait pas participé à l'élaboration des normes et que certaines de ses suggestions n'avaient pas été prises en compte parce que le Secrétaire général avait déjà approuvé les normes.

240. A la demande de la Commission, le Président a fait part au Secrétaire général des réserves des membres de la Commission en ce qui concernait le système de rémunération appliqué au Service mobile et l'élaboration des normes de classement des emplois de cette catégorie. L'attention du Secrétaire général a en particulier été appelée sur le fait que les barèmes de rémunération et les normes de classement des emplois étaient adoptés par d'autres organisations appliquant le régime commun et que ni ces organisations ni le secrétariat de la Commission n'avaient été associés à l'élaboration de ces normes, même si l'ONU avait ensuite fourni un certain nombre de renseignements aux parties intéressées. Le Président a également invité le Secrétaire général à mieux expliquer sa position à propos du rôle de la Commission et de son secrétariat, s'agissant de fournir a posteriori les conseils demandés à propos des normes déjà approuvées par lui. Les membres de la Commission se demandaient quel pouvait être le rôle de cette dernière, qu'il s'agisse de promulguer des normes ou de donner des conseils à ce sujet, lorsqu'il s'agissait de normes qui avaient déjà été approuvées et à l'élaboration desquelles le secrétariat de la Commission n'avait pas suffisamment participé. La Commission a estimé que les réponses fournies par l'Organisation des Nations Unies à sa demande de précisions n'avaient pas été suffisamment détaillées et a conclu que son

secrétariat devrait effectuer une étude pour déterminer sur quelle base devait être établi le système de rémunération, en tenant compte des normes de classement des emplois. L'étude devrait être coordonnée avec les organisations utilisant le barème du Service mobile.

Conclusions de la Commission

241. La Commission a noté que la catégorie du Service mobile intéressait l'ensemble du régime commun puisque plusieurs organisations appliquaient les normes de classement et le système de rémunération du Service mobile.

242. La Commission a donc prié son secrétariat :

a) D'entreprendre une étude pour déterminer sur quelle base devait être établi le barème de rémunération du Service mobile;

b) De tenir compte des normes de classement des emplois élaborées par l'Organisation des Nations Unies aux fins de ladite étude et de faire des recommandations visant à modifier les normes selon qu'il conviendrait;

c) De coordonner l'étude avec les organisations utilisant le barème du Service mobile.

CHAPITRE VI

MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 13 DE SON STATUT

A. Application de la norme-cadre (premier niveau)

243. La Commission a examiné les rapports sur l'application de la norme-cadre qui avaient été établis par son secrétariat à partir des statistiques détaillées communiquées par la FAO, le PNUD, le FISE, l'OMS et le HCR.

Vues des organisations et des représentants du personnel

244. Le Président du CCQA a noté avec satisfaction que la norme-cadre avait été appliquée par l'ensemble des organisations appliquant le régime commun et que les statistiques susmentionnées complétaient les informations présentées par les organisations à la demande de la Commission. Il a approuvé la recommandation tendant à ce que les organisations présentent tous les trois ans des rapports détaillés sur l'application de la norme-cadre, lorsqu'elles soumettraient des informations sur l'application des recommandations et décisions de la CFPI.

245. La FAFI et le CCSA ont pris note des décisions proposées.

Conclusions de la Commission

246. La Commission a décidé :

- a) De prendre note du taux d'application de la norme-cadre et du taux de confirmation des classes pour le PNUD, le FISE et le HCR, ainsi que du fait qu'il n'était pas nécessaire que ces organismes présentent de nouvelles statistiques détaillées;
- b) De prendre note du taux élevé de confirmation du classement des emplois à la FAO et du fait que, le taux d'application ayant dépassé le taux de rotation global, il n'était pas nécessaire que cette organisation présente de nouvelles statistiques détaillées;
- c) De prendre note du taux d'application de 30 % et du taux de confirmation global élevé enregistré à l'OMS pour les postes d'administrateur, y compris ceux affectés aux projets, et de prier l'OMS de présenter à la vingt-septième session de nouvelles statistiques détaillées pour 1987;
- d) De prier les organisations de présenter tous les trois ans des rapports détaillés sur l'application de la norme-cadre, lorsqu'elles soumettraient des informations sur l'application ou l'examen des recommandations et décisions de la Commission.

B. Définition des tâches correspondant à la catégorie des services généraux

247. A sa vingt-sixième session, la Commission a examiné la définition des tâches correspondant à la catégorie des services généraux, qui a été élaborée par son secrétariat en étroite consultation avec le Sous-Comité du CCQA sur le classement des emplois et qui est reproduite ci-après :

"Les emplois de la catégorie des services généraux comprennent les travaux de bureau, les tâches d'exécution et les tâches techniques nécessaires à la mise en oeuvre des programmes de l'organisation. Ces tâches peuvent aussi bien relever de fonctions simples, routinières ou répétitives accomplies selon des instructions détaillées que d'attributions variées et complexes exigeant la détermination et l'examen de plusieurs options possibles sur la base de connaissances étendues et approfondies d'un domaine particulier. Ces attributions ont généralement un caractère continu. La connaissance du domaine considéré et un degré de qualifications élevé ont généralement été acquis grâce à une longue expérience qui a permis au titulaire de l'emploi de se familiariser avec les procédures, les règlements et les précédents pertinents ou avec les projets de l'organisation dans un domaine technique étroit ou dans un domaine relevant de l'appui administratif."

La Commission a été priée de promulguer la définition à employer dans le cadre de la méthode permettant de différencier les tâches d'administrateur des tâches correspondant à la catégorie des services généraux. Si elle est promulguée, cette définition ainsi que la méthode à suivre seront incorporées à la version révisée de la Classification commune des groupes professionnels (CCGP), qui a été présentée pour information à la Commission lors de la même session.

Vues des organisations et des représentants du personnel

248. Le Président du CCQA a rappelé que la définition des tâches correspondant à la catégorie des services généraux avait été élaborée en étroite consultation avec le Sous-Comité du CCQA sur le classement des emplois et que le CCQA avait approuvé par la suite la définition proposée.

249. Les représentants de la FAFI et du CCSA ont pris acte de la note du secrétariat mais ont déclaré qu'ils ne pouvaient souscrire au principe général de différenciation des deux catégories.

250. Le représentant de l'OIT, en sa qualité de président du Sous-Comité du CCQA sur le classement des emplois, a déclaré que la définition proposée constituerait un complément très utile à la méthode permettant de différencier les tâches d'administrateur des tâches correspondant à la catégorie des services généraux. Les organisations seraient ainsi en mesure d'établir plus clairement le classement des emplois limites.

Conclusions de la Commission

251. Après quelques clarifications apportées par son secrétariat, la Commission a décidé :

a) De promulguer la définition des tâches correspondant à la catégorie des services généraux et d'adopter la méthode à deux volets recommandée pour la différenciation des tâches de ce niveau;

b) De noter que cette méthode serait incorporée à la version révisée de la CCGP.

C. Elaboration d'une norme de classement des emplois pour Bagdad

252. A sa vingt-cinquième session, la Commission a examiné un projet de norme de classement des emplois applicable aux agents des services généraux en poste à Bagdad et a demandé que des définitions d'emploi repères soient élaborées pour compléter la norme.

Vues de l'Organisation des Nations Unies

253. A la vingt-sixième session, le représentant de l'Organisation des Nations Unies a indiqué que les définitions d'emploi repères ne seraient pas disponibles avant la fin du mois d'août 1987 et a demandé à la Commission d'autoriser son président à les approuver.

Examen de la question et conclusions de la Commission

254. La Commission a décidé :

a) D'autoriser son président à promulguer la norme de classement des emplois applicable aux agents des services généraux en poste à Bagdad et à approuver les définitions d'emploi repères;

b) De prier les organisations concernées de lui soumettre à sa vingt-septième session un rapport sur l'application de la norme de classement des emplois.

D. Elaboration de normes de classement des emplois de la catégorie des services généraux à Santiago

255. A sa vingt-cinquième session, la Commission a examiné un rapport sur l'état d'avancement des travaux concernant l'élaboration de normes de classement des emplois de la catégorie des services généraux à Santiago.

Vues de l'Organisation des Nations Unies

256. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies a partagé les préoccupations de la Commission concernant l'absence de progrès réalisés à cet égard à Santiago et a réaffirmé que l'ONU ferait tout ce qui est en son pouvoir pour relancer le projet dans ce lieu d'affectation.

Examen de la question et conclusions de la Commission

257. La Commission a rappelé ses précédentes observations concernant l'absence de progrès réalisés à cet égard à Santiago. Elle a décidé de prendre note avec regret de cette situation et de prier l'Organisation des Nations Unies de veiller à ce qu'un rapport sur l'état d'avancement des travaux, comprenant des projets de normes, lui soit soumis à sa vingt-septième session.

E. Normes communes de classement applicables aux emplois de la catégorie des services généraux dans les bureaux extérieurs dont les effectifs sont restreints ou d'importance moyenne

258. A sa vingt-sixième session, la Commission a examiné une norme subsidiaire applicable aux emplois de la catégorie des services généraux dans les bureaux extérieurs dont les effectifs sont restreints ou d'importance moyenne.

Vues des organisations et des représentants du personnel

259. Le Président du CCQA a noté que les normes communes de classement étaient constituées par les normes repères promulguées par la Commission à sa vingt-troisième session et par la norme subsidiaire. Cette matrice de cotation par points était en réalité une version légèrement modifiée de la norme déjà promulguée pour Addis-Abeba par la Commission. Elle avait été modifiée lors de l'expérimentation de cette norme à Bagdad en vue de l'adapter aux caractéristiques du travail dans les bureaux extérieurs dont les effectifs sont restreints ou d'importance moyenne. Le Président a par ailleurs proposé de supprimer la définition d'emploi repère correspondant au poste d'opérateur de matériel de bureau de la classe G-2 et d'ajouter celle correspondant au poste d'assistant administratif de la classe G-6. En outre, les organisations avaient élaboré une série d'instruments d'interprétation à appliquer conjointement avec la norme, y compris des directives d'application de la norme, un glossaire et des définitions génériques des classes.

260. Les représentants de la FAFI et du CCSA ont pris note du document présenté par le secrétariat de la Commission.

Examen de la question et conclusions de la Commission

261. La Commission a examiné le document établi par le CCQA et pris note de la nécessité de mettre au point une norme commune de classement applicable aux emplois de la catégorie des services généraux dans la majorité des bureaux extérieurs.

262. La Commission a décidé :

- a) De promulguer, avec effet immédiat, la matrice de cotation par points;
- b) De promulguer, avec effet immédiat, la définition d'emploi repère pour le poste d'assistant administratif de la classe G-6;
- c) De supprimer la définition d'emploi repère correspondant au poste d'opérateur de matériel de bureau de la classe G-2, déjà promulguée;
- d) De noter que les organisations ont élaboré une série d'instruments d'interprétation à appliquer conjointement avec la norme et que l'application à long terme de la norme commune de classement continuerait d'incomber aux organisations;
- e) De reporter l'étude de la mesure dans laquelle la norme s'applique aux fonctionnaires de la catégorie élargie des services généraux jusqu'à ce que l'on ait acquis une plus grande expérience de l'application de la norme;
- f) De prendre note des procédures élaborées par les organisations pour coordonner l'application de la norme et de prier les organisations de lui présenter un rapport intérimaire sur cette question à sa vingt-neuvième session, y compris en ce qui concerne la mise en place d'une structure de classement uniforme, et sur la mesure dans laquelle la norme peut s'appliquer aux fonctionnaires de la catégorie élargie des services généraux.

F. Application du classement des emplois de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à New York

263. A sa vingt-cinquième session, la Commission était saisie d'une note de son secrétariat contenant les derniers renseignements communiqués par l'ONU au sujet de l'application du classement des emplois de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à New York.

Vues de l'Organisation des Nations Unies

264. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies a signalé que les résultats du classement initial des emplois avaient été appliqués en mars 1987 et il s'est référé à l'annexe à la note du secrétariat de la CFPI, qui contenait un tableau indiquant la classe et l'échelon de tous les postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées au Siège de l'Organisation des Nations Unies classés d'après la classification commune des groupes professionnels.

Vues des représentants du personnel

265. La Coordinatrice du CCSA a appelé l'attention de la Commission sur le problème concernant la corrélation établie entre les assistants d'information et les normes de classement mises au point pour la catégorie des services généraux.

Examen de la question par la Commission

266. A la vingt-sixième session, le Président a fait savoir à la Commission que l'Organisation des Nations Unies avait été consultée à ce sujet et qu'elle avait par la suite décidé de continuer à maintenir les assistants d'information dans une catégorie distincte en raison des critères particuliers de recrutement qui leur étaient applicables et de créer une structure comportant trois niveaux clairement définis. Les départements et bureaux intéressés ainsi que les représentants du personnel ont approuvé cette décision.

Conclusions de la Commission

267. La Commission a décidé :

a) De noter que les résultats du classement des emplois de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à New York avaient été appliqués à compter du 1er janvier 1985;

b) De réaffirmer la nécessité de définir des emplois repères;

c) De prier de nouveau les trois organisations sises à New York d'élaborer des définitions d'emplois repères communes pour la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à New York, afin qu'elle les examine à sa vingt-septième session.

G. Application des normes de classement des emplois de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à Vienne

268. A sa vingt-cinquième session, tenue en mars 1987, la Commission a examiné l'application des normes de classement des emplois, y compris une proposition concernant l'élaboration de trois définitions d'emplois repères complémentaires pour les postes de la classe G-8, ainsi que les taux de confirmation des

définitions d'emplois repères utilisées pour les enquêtes sur les conditions d'emploi, à partir des normes communes de classement. A sa vingt-sixième session, la Commission a examiné un rapport sur les progrès réalisés dans l'application de ces normes.

Vues des organisations et des représentants du personnel

269. Le représentant de l'ONUDI a rappelé qu'en raison du taux élevé de confirmation des nouvelles normes par rapport à celles utilisées précédemment à Vienne, la Commission avait décidé qu'il n'était pas nécessaire de procéder à une nouvelle opération d'ensemble de classement des emplois. Lorsque les nouvelles normes avaient pris effet à l'ONUDI et à l'AIEA, en août 1986 et janvier 1987 respectivement, les opérations de classement avaient par conséquent porté essentiellement sur les postes vacants ou nouvellement créés et sur les postes qui n'avaient pas été classés précédemment.

270. L'ONU a fait savoir qu'elle était en train d'établir une délégation de pouvoirs pour le classement des postes en vue de l'examen futur de tous les postes de l'Office des Nations Unies à Vienne par rapport aux normes promulguées.

271. Le représentant du personnel des organisations sises à Vienne a pris acte du document établi par le secrétariat de la CFPI.

Conclusions de la Commission

272. La Commission a décidé de promulguer les trois définitions d'emplois repères complémentaires. Elle a également pris note des progrès réalisés à ce jour dans l'application des normes et demandé aux organisations sises à Vienne de lui présenter un nouveau rapport intérimaire à sa vingt-huitième session.

H. Application des normes de classement des emplois à Addis-Abeba

273. La Commission a examiné les rapports reçus de plusieurs organisations sur l'état d'avancement de l'application des normes de classement des emplois de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à Addis-Abeba.

Vues des organisations et des représentants du personnel

274. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies a déclaré que l'examen du classement de tous les emplois de la CEA serait achevé au début d'août et que l'ONU avait fait savoir aux organisations qu'elle comptait mener une enquête sur les conditions locales d'emploi au début de l'automne. Il a indiqué qu'un comité de coordination avait été établi pour coordonner les activités de toutes les organisations ayant du personnel dans ce lieu d'affectation, en vue de l'application du système de classement des emplois et de la définition d'emplois repères complémentaires comme l'avait demandé la Commission.

275. Le représentant de la FAFI a pris note des rapports intérimaires. Le représentant du CCSA a fait part de la déception du personnel d'Addis-Abeba devant le fait qu'aucune enquête n'avait été effectuée récemment sur les conditions locales d'emploi pour la détermination des traitements des agents des services généraux, du fait que les normes de classement n'avaient pas encore été appliquées.

Examen de la question et conclusions de la Commission

276. La Commission a examiné les rapports sur l'état d'avancement de l'application des normes de classement des emplois à Addis-Abeba. Elle a constaté que la majorité des organisations comptaient achever les opérations de classement au début de l'automne, époque à laquelle l'Organisation des Nations Unies avait l'intention de mener une enquête sur les conditions locales d'emploi. Elle a constaté avec préoccupation qu'au moins une organisation n'avait pas encore appliqué les normes qu'elle avait promulguées en 1985 et a demandé à l'Organisation des Nations Unies d'assurer la liaison à ce sujet avec la FAO et toute autre organisation concernée.

277. La Commission a décidé :

a) De prendre acte des rapports sur l'état d'avancement de l'application des normes communes de classement des emplois à Addis-Abeba;

b) De demander instamment aux organisations qui ne l'avaient pas encore fait d'appliquer les normes communes de classement promulguées en 1985;

c) De prier les organisations intéressées de lui rendre compte à sa vingt-huitième session, des progrès accomplis dans l'application des normes communes de classement;

d) De prier le comité de coordination, par l'intermédiaire de l'Organisation des Nations Unies, de lui communiquer, pour information, la version définitive des principes directeurs qui seraient appliqués pour modifier la structure des classes à Addis-Abeba;

e) De demander à nouveau, par l'intermédiaire de l'Organisation des Nations Unies, que le Comité de coordination élabore des définitions d'emploi repères complémentaires pour la catégorie des services généraux et les catégories apparentées à Addis-Abeba.

CHAPITRE VII

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

A. Politique de recrutement

1. Répartition géographique équitable : rapports supplémentaires sur les pays non représentés et sous-représentés

278. La Commission a examiné la question de la répartition géographique équitable dans le contexte de la politique de recrutement à ses vingt-troisième et vingt-cinquième sessions. Elle était saisie de données sur les pays non représentés, sous-représentés et surreprésentés, qui valaient en particulier pour les cinq organisations les plus importantes appliquant le régime commun, à savoir l'ONU, l'OIT, la FAO, l'Unesco et l'OMS et qui ont servi de base à ses recommandations concernant l'amélioration des sources de recrutement dans les pays non représentés et sous-représentés.

Vues des organisations et des représentants du personnel

279. Le Président du CCQA a rappelé aux participants que la répartition géographique était une question d'un grand intérêt politique pour les organes directeurs qui définissaient les politiques des organisations en la matière. Les organisations étaient favorables à une coopération plus étroite dans le domaine du recrutement, mais le moment n'était pas propice au recrutement en général. Les organisations s'efforceraient toutefois, dans la mesure du possible, de coopérer et de s'entraider pour parvenir à une répartition géographique équitable. Enfin, le CCQA a remercié le secrétariat des données utiles qui se trouvaient dans les tableaux figurant en annexe au document qu'il avait présenté.

280. Le représentant de l'ONU a informé la Commission qu'étant donné les réductions de personnel recommandées par le Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau chargé d'examiner l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation de Nations Unies, des fourchettes plus basses seraient établies au Secrétariat. C. n'avait pas encore décidé si le chiffre de base pour les postes soumis à la répartition géographique serait réduit de 10 % ou de 15 %. Cette réduction se traduirait toutefois, dans une certaine mesure, par une augmentation du nombre d'Etats surreprésentés et par une diminution du nombre d'Etats sous-représentés.

281. Le représentant de l'Unesco a assuré la Commission qu'en dépit des considérations relatives aux postes linguistiques exposées dans le document sur la répartition géographique du personnel et la révision du système des quotas, présenté au Conseil exécutif de l'Unesco à sa cent vingt-cinquième session, ni le Directeur général de l'Unesco ni la majorité des Etats membres ne souhaitait actuellement inclure les postes linguistiques dans la catégorie des postes soumis à la répartition géographique.

282. Le représentant de la FAFI a rappelé la position de la Fédération, à savoir que la répartition géographique était un élément inhérent à la fonction publique internationale mais ne devait pas être la considération primordiale dans le recrutement du personnel. La FAFI ne pouvait donc souscrire à la manière dont la Commission avait interprété en 1986 le principe de l'équilibre géographique en

affirmant que cet équilibre n'était nullement une considération secondaire. Un jugement récent du Tribunal administratif des Nations Unies (AT/DEC/310) confirmait, en fait, que l'équilibre géographique était une considération secondaire. La FAFI demandait que la Commission réexamine la question des compléments de traitements que certains Etats membres qui faisaient partie des Etats sous-représentés versaient à leurs ressortissants pour les inciter à travailler dans des organismes des Nations Unies. Ces versements prouvaient bien l'insuffisance de la rémunération globale actuelle, qui menaçait sérieusement l'équilibre géographique.

Examen de la question par la Commission

283. En réponse au représentant de la FAFI, qui avait souligné que la répartition géographique n'était pas le principal critère dans le recrutement du personnel, on a dit que si les qualités de travail, de compétence et d'intégrité étaient une condition sine qua non dans le recrutement du personnel, l'équilibre géographique n'en était pas moins un élément extrêmement important dans la mesure où il donnait aux organisations leur caractère universel.

284. Un membre a émis l'opinion que le système des fourchettes établi par les cinq organisations les plus importantes tendait à dissimuler la situation réelle en ce qui concerne l'équilibre géographique, et il a proposé pour le calcul du nombre de postes soumis à la répartition géographique une nouvelle formule qui permettrait d'éviter les écarts importants par rapport au point médian des fourchettes. Le même membre était préoccupé par l'idée que l'Unesco pourrait inclure les postes linguistiques parmi les postes soumis à la répartition géographique, car certains pays se trouveraient ainsi désavantagés. Un autre membre partageait ce point de vue. La majorité des membres estimait que la Commission n'était pas chargée d'établir les fourchettes souhaitables pour les organisations, car ces fourchettes faisaient déjà l'objet de débats approfondis dans les organes délibérants des différentes organisations.

285. Plusieurs membres ont mentionné le point soulevé par la FAFI au sujet des pays où les niveaux de rémunération étaient si élevés que des compléments de rémunération devaient être versés à leurs ressortissants qui travaillaient dans des organismes des Nations Unies, et ils ont demandé des renseignements supplémentaires sur la nature et les raisons précises de ces versements. La Commission a demandé à son secrétariat de recueillir des informations à ce sujet en vue de les examiner à sa vingt-sixième session.

Conclusions et recommandations de la Commission

286. La Commission a conclu que :

a) Les critères permettant de définir la répartition géographique équitable pouvaient être établis pour les plus grandes organisations appliquant le régime commun, mais que, pour les plus petites, ils devraient être fixés conformément à leurs programmes et mandats respectifs;

b) La majorité des pays non représentés tendait à se ranger dans quelques grandes catégories : Etats nouveaux; petits Etats insulaires; Etats producteurs de pétrole, essentiellement au Moyen-Orient, mais aussi ailleurs; et pays définis comme les moins avancés.

287. La Commission a recommandé que les organisations coopèrent étroitement en vue d'établir un programme concerté de prospection dans les pays non représentés, dans le cadre duquel elles :

a) Lanceraient une campagne publicitaire pour faire connaître les possibilités d'emploi actuelles dans les organisations appliquant le régime commun et mettre en évidence à l'intention des candidats éventuels le caractère permanent du programme de recrutement;

b) Dans la mesure du possible, compte tenu des restrictions en matière de recrutement en vigueur dans plusieurs organisations, enverraient dans les pays ou régions non représentés des missions de recrutement interinstitutions chargées d'étudier le potentiel de recrutement d'un pays donné et de trouver des candidats, en particulier des jeunes, susceptibles de recevoir une préparation complémentaire à la fonction publique internationale. Ces missions seraient organisées sur la base des vacances de poste prévues à moyen terme et seraient composées de spécialistes du recrutement;

c) Organiseraient des stages et financeraient des bourses à l'intention de jeunes candidats qui montraient des dispositions prometteuses mais n'étaient pas encore pleinement qualifiés, afin de leur offrir l'occasion d'acquérir une formation en cours d'emploi et une première expérience professionnelle;

d) Inciteraient les institutions qui ne l'avaient pas encore fait à créer des programmes d'administrateurs auxiliaires, d'experts associés et de jeunes fonctionnaires à l'intention des débutants;

e) Prendraient des dispositions pour recruter des administrateurs selon la procédure du détachement pour les pays qui ne pouvaient se passer de leurs cadres expérimentés au profit des organisations internationales pendant plus de quelques années.

288. La Commission a également recommandé aux organisations qui ne l'avaient pas encore fait d'envisager de faire porter en priorité leurs efforts de recrutement sur les pays non représentés et sous-représentés en s'inspirant des méthodes appliquées par l'ONU et l'OMS.

2. Progrès accomplis depuis la vingt-quatrième session en ce qui concerne l'adoption de mesures spéciales pour le recrutement des femmes

289. A sa vingt-sixième session, la Commission a poursuivi l'examen de cette question, qu'elle avait abordée pour la première fois à sa vingt-deuxième session. Se fondant sur un rapport intérimaire établi par son secrétariat, la Commission a examiné une série de données touchant le recrutement et la promotion des femmes dans les organisations appliquant le régime commun, pour les années 1985 et 1986. On notait dans le document du secrétariat que la majorité des organisations recrutait toujours une plus forte proportion d'hommes que de femmes, et que pour ces dernières, le recrutement tendait à se faire en-deçà de la classe P-4. En ce qui concerne l'avancement, sur lequel on ne disposait pas jusqu'ici de données, si la proportion de femmes soutenait favorablement la comparaison avec celle des hommes, ici aussi les promotions se faisaient dans la plupart des cas au-dessous de la classe P-4.

Vues des organisations et des représentants du personnel

290. Le CCQA a pris note des informations statistiques contenues dans le document en question, ajoutant que les organisations attachaient une grande importance à cette question, qui figurait en permanence au programme de travail du CAC. Le CCQA avait activement donné suite aux recommandations de la réunion interorganisations qu'il avait convoquée l'année passée sur les mesures à prendre pour augmenter le nombre de femmes recrutées à des postes dans les bureaux permanents ou au titre de projets dans le système des Nations Unies. Le CCQA présenterait l'année prochaine au CAC un rapport sur les mesures destinées à améliorer la mobilité interorganisations des femmes. Le CCQA approuvait la proposition du secrétariat tendant à ce qu'un rapport d'activité complet soit établi sur le sujet tous les deux ans, un rapport intérimaire comportant des statistiques étant présenté les autres années. S'il était vrai que les statistiques ne donnaient pas un tableau complet de la situation, elles n'en servaient pas moins d'indicateur et permettaient de rappeler aux organisations où elles en étaient et ce qu'il fallait faire si elles voulaient réaliser les objectifs qu'elles s'étaient fixés. Le CCQA a mis en garde contre une analyse superficielle de ces données. Une analyse complète, du type de celle présentée avec tant de compétence par le secrétariat de la CFPI à la vingt-quatrième session requerrait un examen du type de poste pour lesquels les organisations recrutaient, le pourcentage de candidates et autres facteurs hautement pertinents. Le CCQA a réaffirmé qu'il était très attaché à cette question et que c'était avec un grand intérêt qu'il en reprendrait l'examen l'année suivante lorsqu'il aurait l'occasion d'examiner un rapport d'activité complet.

291. La Présidente de la FAFI a fait observer que si l'on n'y avait pas inclus les postes linguistiques qui n'étaient pas soumis à la répartition géographique et où il y avait une forte proportion de femmes, les statistiques présentées dans le document de la CFPI présenteraient un tableau bien pire. Il était regrettable que l'on n'y ait pas inclus le personnel affecté aux projets, étant donné surtout que l'on reconnaissait maintenant qu'il fallait accorder une bien plus grande attention au rôle des femmes dans le développement économique. Si certaines organisations s'efforçaient effectivement d'augmenter la participation des femmes, d'autres restaient à la traîne. Étant donné le gel du recrutement appliqué dans certaines organisations, la seule façon de réaliser des progrès était de donner la préférence aux femmes pour les promotions, lorsque leur expérience et leur qualification étaient comparables à celles des candidats masculins.

292. Le représentant du CCSA, reconnaissant la nature essentiellement statistique du document de la CFPI, a exprimé l'espoir que la Commission ne déciderait pas seulement de consacrer régulièrement un rapport complet et détaillé aux progrès faits dans l'amélioration de la situation des femmes dans les organisations appliquant le régime commun, mais qu'elle s'attacherait également à promouvoir activement l'application des recommandations qu'elle avait faites lors de sessions précédentes. Malgré leur aridité, les statistiques fournies prouvaient éloquemment qu'il restait un effort colossal à faire pour rectifier les inégalités et redresser les déséquilibres de longue date dans les domaines du recrutement et de l'avancement des femmes.

Examen de la question par la Commission

293. La Commission a entrepris un examen détaillé de la question. Les statistiques présentées dans le document de la CFPI démontraient que les organisations ne s'attachaient pas encore à la question avec suffisamment de vigueur. On a avancé

que les organes des nominations et des promotions devraient être constitués de façon plus équitable, ce qui viendrait confirmer une recommandation faite à la vingt-deuxième session. Plusieurs membres de la Commission ont été d'avis que le secrétariat de la CFPI devrait servir de modèle pour le système et ont exprimé l'espoir que les politiques recommandées concernant l'équité dans le recrutement et l'avancement seraient également appliquées sur le plan interne. A cet égard le Président a confirmé que cette recommandation valait à la fois pour le secrétariat et pour la Commission. On a proposé que les chiffres concernant le secrétariat de la CFPI soient inclus dans les futurs rapports statistiques.

294. Une certaine préoccupation a été exprimée quant à la proposition avancée par le Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat tendant à ce que l'on envisage à l'ONU une promotion accélérée des femmes méritantes qui n'avaient pas encore l'ancienneté requise. Cette recommandation avait été faite au nom d'une seule organisation, mais on a expliqué que dans nombre d'organisations on n'accordait pas aux femmes un traitement équitable car il leur fallait davantage de temps que les hommes pour passer d'une classe à l'autre; c'est cela qui avait inspiré la recommandation susmentionnée, qui représentait une tentative de redresser les anomalies passées.

295. La Commission a noté l'intention du CCQA d'établir une étude et de faire un rapport l'année suivante sur la mobilité interorganisations; on chercherait également dans cette étude à déterminer les raisons de ce que l'on percevait comme le manque de mobilité des femmes. A cet égard, certains membres de la Commission se sont inquiétés des difficultés d'affectation auxquelles devaient faire face les couples employés par la même organisation ou par deux organisations appliquant le régime commun.

Conclusions de la Commission

296. La Commission a décidé, en se fondant sur les données fournies par le secrétariat, et notant les progrès limités faits dans ce domaine au cours de l'année passée, de :

a) Réaffirmer la validité de ses recommandations antérieures; et

b) Garder la question à son programme de travail en surveillant la situation de près, en examinant tous les deux ans des rapports d'activité complets et, les autres années, des données statistiques.

B. Notation des fonctionnaires et moyens de récompenser le mérite

297. La Commission a examiné une note dans laquelle son secrétariat proposait un ensemble de principes et de directives relatifs à la notation des fonctionnaires, ainsi que des moyens de récompenser le mérite. Ces principes et les directives connexes sont reproduits dans l'annexe XV au présent rapport.

Vues des organisations et des représentants du personnel

298. Le Président du CCQA a souscrit à l'observation du secrétariat selon laquelle il importait de laisser aux organisations "la plus grande souplesse pour qu'elles puissent adopter les systèmes [de notation] les mieux adaptés à leurs besoins". Le fait que la formule de notation proposée par la Commission en 1981 ne répondait pas aux besoins des organisations prouvait que les systèmes de notation ne se prêtaient pas à une présentation et à une application uniformes dans toutes les organisations

appliquant le régime commun. Estimant qu'il fallait tirer parti de l'expérience tentée avec la formule en question, le CCQA était d'avis que la mise au point détaillée des modalités d'application, y compris d'une partie de celles mentionnées dans les directives, devait être laissée aux organisations, notamment l'établissement des formules. Les organisations approuvaient la philosophie générale qui sous-tendait les principes relatifs à la notation des fonctionnaires, en dépit du fait que plusieurs d'entre eux - notamment les principes V, VI et VII - s'inspiraient des techniques de "direction par objectifs" et, partant, pouvaient être difficiles à comprendre, voire à appliquer, dans un environnement pluriculturel comme celui des Nations Unies. Le CCQA tenait à souligner que la définition des tâches et la notation des fonctionnaires incombaient aux responsables. S'il approuvait le principe XI selon lequel les différents niveaux de comportement professionnel devaient avoir des conséquences distinctes, il estimait que la définition des directives en régissant l'application devait être laissée aux organisations. Celles-ci sont convenues de modifier leur système de notation pour le rendre conforme aux principes définis en la matière d'ici juillet 1992. Elles sont aussi convenues de communiquer au secrétariat de la CFPI, pour information, leurs projets de système de notation des fonctionnaires et de récompense du mérite et les formules connexes, mais elles ont fait observer que la recommandation tendant à ce qu'ils soient examinés, avant leur mise en application, pour vérifier s'ils étaient conformes aux principes et directives recommandés empiétait sur les prérogatives des chefs des secrétariats.

299. Le représentant de la FAFI regrettait que le document du secrétariat ne fût pas le lien entre, d'une part, la notation des fonctionnaires et, d'autre part, la planification des ressources humaines, l'organisation des carrières et la formation du personnel. Au moment où nombre d'organisations rencontraient des difficultés financières, ce lien était en effet particulièrement important. De plus, c'était un excellent moyen de permettre aux fonctionnaires de tirer une plus grande satisfaction de leur travail. Le document à l'examen insistait trop sur le rôle des supérieurs hiérarchiques dans l'appréciation du comportement professionnel et pas assez sur le rôle pourtant capital de leurs subordonnés. En cas de contestation des notes attribuées, les fonctionnaires devaient pouvoir former un recours, grâce à un mécanisme approprié réunissant des représentants du personnel et de l'administration. Afin de protéger les fonctionnaires contre les risques d'abus, aucune sanction ne devait être appliquée avant que ne soient remplis certains critères à la définition desquels le personnel devrait participer pleinement à l'échelon de l'organisation. La FAFI a fait observer qu'il était déplacé de soulever la question du financement des avancements d'échelons et des prorogations de contrats dans le contexte de l'appréciation du comportement professionnel, ainsi que l'avait fait le secrétariat. Elle a proposé que le document établi par celui-ci soit revu avant de formuler des directives à l'intention des organisations. Elle a présenté sa position par écrit, en soulignant un certain nombre de points. La définition des objectifs en matière de programmes, de gestion et de formation devait faire partie intégrante de l'appréciation du comportement professionnel. Celle-ci devait avoir pour objectifs, entre autres, d'améliorer les résultats des fonctionnaires, de servir de base aux décisions administratives, de promouvoir les objectifs définis en matière de carrière et de recenser les besoins dans le domaine de la formation. Elle constituait un moyen précieux d'identifier les fonctionnaires dont les capacités justifiaient leur mutation à un autre poste, soit dans la voie où ils étaient déjà engagés, soit dans un autre groupe professionnel, le but étant qu'ils avancent dans leur carrière et qu'ils tirent satisfaction de leur travail.

300. Le représentant du CCSA était particulièrement inquiet du fait que, selon les propositions à l'étude, la notation ne pourrait pas faire l'objet d'une procédure d'objection ou de réclamation. Supprimer une procédure dans laquelle le personnel voyait la garantie indispensable d'une notation juste et rigoureuse pour la remplacer par un simple examen des notes attribuées auquel procéderait un second évaluateur (le supérieur hiérarchique du premier) irait manifestement à l'encontre d'une évolution qui allait dans le sens d'un renforcement des moyens de recours.

Examen de la question par la Commission

301. La Commission a réaffirmé l'importance de la notation des fonctionnaires comme moyen d'améliorer la communication entre les supérieurs hiérarchiques et leurs subordonnés et, à condition de l'employer judicieusement, d'améliorer les résultats du personnel et l'efficacité et la productivité des organisations appliquant le régime commun. Il importait que tous les fonctionnaires, autres que les chefs des secrétariats des organisations, soient régulièrement notés.

302. Les membres de la Commission ont souligné que les fonctionnaires dont le comportement devait être amélioré devaient recevoir la formation nécessaire, soit de façon structurée, au cours de stages ou de séminaires, soit sous forme de directives et de conseils dispensés aux intéressés dans l'accomplissement de leurs tâches. De même, la formation était un moyen d'encourager les fonctionnaires lorsque l'acquisition par ceux-ci de nouvelles compétences pouvait bénéficier aussi bien aux organisations qu'aux intéressés. La mise en valeur et la planification des ressources humaines dépendaient de l'organisation des carrières et de la formation. Bien que certaines organisations n'aient pas jugé approprié de prendre en compte de façon détaillée l'organisation des carrières et la formation dans leur système de notation des fonctionnaires, il n'en restait pas moins que ces trois aspects de la gestion du personnel étaient inextricablement liés.

303. En ce qui concerne la procédure d'objection, la conclusion de la Commission était qu'il importait de permettre aux fonctionnaires dont le comportement professionnel ne donnait pas satisfaction de pouvoir exercer un recours auprès d'une personne ou d'un groupe indépendant. Cette possibilité devait s'ajouter à celle de former un recours dont pouvaient se prévaloir les fonctionnaires qui se jugeaient victimes d'une discrimination ou ceux dont la notation n'avait pas été effectuée selon les règles. La Commission a néanmoins reconnu que le tiers ou le groupe en question pourraient éprouver des difficultés à apprécier le comportement professionnel d'un fonctionnaire dont le travail ne leur était pas très familier.

304. La Commission a pris acte que les organisations avaient jugé que la formule de notation promulguée par elle en 1981 ne pouvait servir de norme et qu'il n'en était plus tenu compte. Il a été pris note qu'une nouvelle formule serait établie par le secrétariat de la Commission dans le cadre de l'étude sur le lien entre la notation des fonctionnaires et la planification des ressources humaines qui serait présentée à la Commission à sa vingt-huitième session. La Commission a souligné que cette nouvelle formule ne serait qu'un modèle et que les organisations pourraient soit utiliser telle quelle, soit l'adapter à leurs propres besoins, soit mettre elles-mêmes au point une autre formule.

Recommandations de la Commission

305. La Commission a recommandé aux organisations :

a) De tenir compte des 11 principes et des directives connexes relatifs à la notation des fonctionnaires qui figurent aux paragraphes 1 à 28 de l'annexe XV au présent rapport et d'apprécier régulièrement le comportement professionnel de tous les fonctionnaires au moins jusqu'à la classe D-1 incluse;

b) De tenir également compte des principes et des directives relatifs aux conséquences que devraient avoir les différents niveaux de comportement professionnel, qui figurent à l'annexe XV au présent rapport;

c) D'entreprendre, le cas échéant, de modifier leur système de notation des fonctionnaires pour le rendre conforme aux principes et directives énoncés, ce résultat devant être atteint dès que possible et, en tout état de cause, avant le 1er juillet 1992;

d) D'envoyer, avant leur mise en application, leurs projets de système de notation des fonctionnaires et de récompense du mérite et les formules connexes au secrétariat de la CFPI pour consultation.

C. Politique de formation : évaluation de la formation

306. La Commission était saisie d'un document sur l'évaluation de la formation, dont l'examen avait été reporté depuis la vingt-quatrième session. Ce document contenait certaines considérations générales et décrivait quatre méthodes élémentaires d'évaluation qui consistaient à évaluer : a) les réactions à la formation, b) l'acquisition des connaissances, c) l'application ou la mise en oeuvre pratique de la formation et d) l'impact produit; on faisait observer que la responsabilité des deux premières méthodes incombait au formateur et celle des deux dernières au responsable du programme. L'annexe du document contenait un questionnaire sur l'évaluation de la formation mis au point par le secrétariat, qui avait été préparé en consultation avec les organisations appliquant le régime commun et qui leur avait été envoyé pour qu'elles le remplissent. Au moment de la session, la plupart, mais non la totalité, des organisations avaient fourni des informations au secrétariat de la CFPI.

Vues des organisations et des représentants du personnel

307. Le Président du CCQA a indiqué que les organisations souscrivaient aux considérations générales ainsi qu'aux quatre méthodes élémentaires d'évaluation figurant dans le document. Les organisations ont également confirmé les observations formulées au sujet de l'évaluation de la formation. Le Président du CCQA a souligné que les chefs de secrétariat se heurtaient à un problème dans le domaine de la formation en ce sens qu'ils étaient convaincus de son importance et qu'ils l'appuyaient mais qu'il n'était pas possible d'obtenir les fonds supplémentaires nécessaires au renforcement des programmes de formation alors que les organes directeurs s'opposaient à toute augmentation des dépenses budgétaires. Le fait d'allouer à ce titre des crédits budgétaires identiques d'année en année équivalait à une réduction, puisqu'il n'était plus possible de faire face à l'augmentation des coûts.

308. La FAFI a accueilli avec satisfaction le document établi par le secrétariat et a appuyé les recommandations qui y étaient énoncées. D'autre part, elle se voyait dans l'obligation de faire observer que, dans un grand nombre des organisations appliquant le régime commun, les activités de formation restaient tout à fait inadéquates. Alors que, dans de nombreux pays, il était stipulé dans la législation que 1 % au moins de la masse salariale devait être consacré à la formation du personnel, certaines organisations n'y consacraient guère plus d'un quart de ce pourcentage. La FAFI avait l'impression qu'on ne s'était pas réellement efforcé d'évaluer les besoins en formation, étant donné le manque de ressources nécessaires pour répondre à ces besoins. Cela était regrettable car, de ce fait, on continuait à donner à la formation un rang de priorité peu élevé dans les budgets. En réalité, la formation avait un rôle encore plus important à jouer en période de crise puisque, pour mettre en oeuvre leurs programmes, les organisations étaient obligées d'utiliser au mieux leurs effectifs limités.

Conclusions de la Commission

309. Etant donné l'importance de la formation du personnel, la Commission a regretté que l'examen de cette question ait été reporté et, par conséquent, que les progrès dans ce domaine aient été retardés. La Commission a prié son secrétariat de poursuivre les consultations lors des réunions régionales du Sous-Comité de la formation du CCQA qui se tiendraient à l'automne de 1987 ainsi qu'à la réunion plénière du Sous-Comité au printemps de 1988. Selon les résultats de ces délibérations, la Commission serait en mesure d'examiner le modèle d'évaluation de la formation à sa vingt-huitième session.

D. Mobilité des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

310. Par ses résolutions 40/244 et 41/207, l'Assemblée générale a prié la CFPI de "faire une étude sur la mobilité des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, y compris la fréquence et la durée moyenne de leurs affectations dans des lieux différents".

311. La Commission a examiné cette question en se fondant sur un document établi par le CCQA, où figuraient des données détaillées sur la mobilité des fonctionnaires au service de 19 organisations et programmes appliquant le régime commun, pour la période 1980-1985.

Vues des organisations et des représentants du personnel

312. Le Président du CCQA a présenté le document qui avait été établi par le CCQA à partir de renseignements recueillis auprès de plusieurs organisations et programmes appliquant le régime commun, pour les années 1980 à 1985. Il a souligné que le document, malgré la présence de données statistiques dans les annexes, ne se réduisait pas à un simple exposé statistique et portait sur divers aspects de la question de la mobilité : besoins, politiques et pratiques des organisations en ce qui concerne la rotation du personnel, situation en ce qui concerne la réaffectation et la rotation des fonctionnaires à l'intérieur des organisations et entre celles-ci, nécessité d'une politique en matière de rotation et de réaffectation des fonctionnaires et expérience acquise dans ce domaine, obstacles rencontrés et mesures pouvant être prises dans le cadre du régime commun pour y remédier. Le Président du CCQA a noté que les données ne correspondaient pas exactement à ce que l'Assemblée générale avait demandé. En particulier, les informations sur la durée moyenne des affectations par lieu d'affectation n'étaient

pas faciles à recueillir et ne pouvaient être obtenues de façon systématique auprès des organisations. Le Président du CCQA a fait observer que le service diplomatique de la fonction publique de référence, invité par le CCQA à fournir des données statistiques sur la réaffectation de ses fonctionnaires, a fait savoir que cette opération représenterait un travail considérable et qu'il ne pouvait fournir que des informations de caractère général sur sa politique à cet égard. Malgré quelques lacunes, et bien que la cohérence entre les organisations ayant communiqué des informations ne soit pas encore parfaite, le CCQA considérait que les informations présentées permettaient de se faire une idée statistiquement valable de la situation en ce qui concerne la réaffectation des fonctionnaires dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

313. Si, d'une manière générale, les besoins des organisations quant à la mobilité de leur personnel avaient considérablement augmenté au cours des ans, ce n'était pas le cas, néanmoins, de toutes les organisations. En fonction de la nature de leurs programmes et de leurs activités, la mobilité pouvait être vitale pour certaines, souhaitable pour d'autres, ou ne présenter aucune utilité opérationnelle. La situation dans la fonction publique internationale était différente de celle qui pouvait exister dans un service diplomatique national. Les besoins opérationnels des organisations découlaient directement du mandat qui leur était confié par leurs organes délibérants. Une organisation dont les activités étaient essentiellement opérationnelles - le FISE, le HCR ou le PNUD par exemple - affecterait logiquement la majorité de ses fonctionnaires à des bureaux extérieurs. Une organisation n'ayant qu'un seul bureau, par exemple le FIDA ou le GATT, n'aurait nul besoin d'envoyer ses fonctionnaires dans un autre lieu d'affectation, et ne pourrait même pas le faire. D'autres organisations, comme l'Organisation des Nations Unies et l'OMS, disposaient de structures régionales venant s'ajouter au siège et aux bureaux extérieurs. Une fois établie la structure d'une organisation, en fonction des activités qui lui étaient confiées, c'était cette structure qui déterminait le degré de mobilité des fonctionnaires. La diversité existant au niveau du mandat et de la structure des organisations déterminait la diversité des politiques, pratiques et comportements touchant la rotation des fonctionnaires.

314. A l'heure actuelle, six organisations et programmes avaient des plans ou politiques établis à cet égard. Toutefois, l'existence d'une politique en matière de rotation ne garantissait pas, en soi, la mobilité du personnel. Le degré de mobilité du personnel au sein d'une organisation subissait l'influence de plusieurs facteurs : nécessité, du point de vue opérationnel, de réaffecter des fonctionnaires d'un lieu à un autre, répartition des fonctionnaires entre les différents lieux d'affectation et nombre de postes pouvant être soumis au principe de la rotation. Les mouvements de personnel entre organisations avaient été limités pendant la période 1980-1985 (environ 0,5 % du nombre total d'administrateurs) et il n'y avait pas eu d'augmentation sensible depuis l'examen le plus récent de la question par la Commission il y a quelques années, et ce, en raison d'un certain nombre de facteurs exposés dans le rapport. Les possibilités d'accroître la mobilité interorganisations paraissaient réduites dans les circonstances actuelles, mais les organisations étaient néanmoins convenues d'appliquer les dispositions de l'Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires, qui visaient à faciliter les mouvements de personnel entre les organisations. Un certain degré de mobilité du personnel était toujours un avantage et représentait un atout particulier pour le personnel travaillant dans un environnement international. Néanmoins, la mobilité ne pouvait constituer une fin en soi. Etant donné la diversité extrême des besoins des organisations à cet égard, considérer le régime commun comme une entité monolithique n'avait de toute évidence aucun sens dans ce contexte.

315. L'expérience acquise en ce qui concerne les politiques et pratiques en matière de réaffectation et de rotation des fonctionnaires permettait de conclure qu'il existait actuellement trois types de facteurs qui nuisaient à la mobilité des fonctionnaires des Nations Unies : les inconvénients matériels, les obstacles à l'organisation de la carrière et les problèmes liés à la vie familiale. Le CCQA a conclu qu'il existait trois catégories de mesures d'incitation et de mesures compensatoires que l'on pouvait et devait prendre dans le cadre du régime commun : mesures visant à faciliter le processus de réinstallation, mesures visant à améliorer l'ensemble des compensations prévues et efforts conjoints pour améliorer les conditions locales. Les organisations avaient déjà commencé à s'attaquer à ce problème en présentant à la Commission, à la session en cours, un projet spécifique prévoyant la prise en considération, aux fins de l'indemnité d'affectation, d'un élément lié à la mobilité. Le CCQA comptait examiner quelles étaient les autres mesures, matérielles et autres, qui pouvaient être prises pour mieux encourager la mobilité.

316. Le CCQA a souligné la nécessité de faire la distinction entre la mobilité et l'expatriation. Les fonctionnaires des Nations Unies étaient certes, dans une très large mesure, des fonctionnaires expatriés puisqu'à tout moment 90 % des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur étaient en poste dans un pays autre que leur pays d'origine. Un certain nombre de fonctionnaires n'avaient même jamais été en poste dans leur pays d'origine. Toutefois, les fonctionnaires des Nations Unies étaient devenus beaucoup plus mobiles. L'expatriation entraînait ses propres difficultés, quel que soit le temps passé en dehors du pays d'origine, mais il en était tenu compte par le biais de l'élément de la marge lié à l'expatriation. Il fallait maintenant prévoir des mesures compensatoires pour tenir compte de la mobilité.

317. Le représentant de la FAFI s'est félicité de l'excellente qualité et du caractère détaillé du rapport. La FAFI acceptait les conclusions du CCQA concernant la mobilité; elle estimait qu'il fallait favoriser et encourager la mobilité, et ce en prenant ce facteur en compte pour le calcul de la rémunération. On pourrait, dans un premier temps, inclure dans l'indemnité d'affectation un élément d'incitation à la mobilité.

318. Le représentant du CCSA s'est associé aux déclarations des représentants du CCQA et de la FAFI.

Examen de la question par la Commission

319. La Commission s'est félicitée de la présentation du rapport du CCQA, qui contenait une grande quantité d'informations utiles sur la mobilité des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun. Des statistiques concernant le nombre de réaffectations enregistré pour les années 1980 à 1985 dans les organisations appliquant le régime commun figurent à l'annexe XVI. On trouvera à l'annexe XVII des données concernant le nombre d'années de service au lieu d'affectation actuel. La Commission a également pris note des conclusions qui figuraient dans le document et qui avaient été reprises par le Président du CCQA dans sa déclaration (voir plus haut, par. 316).

320. Certains membres de la Commission ont fait observer qu'il existait plusieurs types de mobilité. On pouvait parler de mobilité au sein d'une organisation, entre le siège et les bureaux régionaux et autres lieux d'affectation et vice-versa, entre les différents bureaux régionaux et entre les différents bureaux extérieurs. Il y avait aussi la mobilité interorganisations. Les membres de la Commission ont

été frappés par les différences considérables constatées d'une organisation à l'autre sur le plan de la mobilité. Il existait certes l'Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitement et indemnités (voir ci-dessus, au paragraphe 314), mais il avait été conçu davantage dans le but de réglementation que pour promouvoir la mobilité. Il apparaissait qu'un accroissement de la mobilité interorganisations était souhaitable et pouvait être encouragé, dans l'intérêt des organisations et du personnel. Au sein même d'une organisation donnée, il y avait des fonctionnaires qui étaient tout à fait mobiles et d'autres qui semblaient ne jamais changer de lieu d'affectation.

321. La Commission estimait elle aussi que la mobilité n'avait pas été suffisante entre le siège des organisations et les lieux d'affectation hors siège. Elle a décidé à cet égard d'approuver la prise en considération, dans le calcul de l'indemnité d'affectation, d'un nouvel élément lié à la mobilité. Certains membres ont néanmoins fait observer qu'il existait, pour encourager la mobilité, des mesures, d'ordre administratif et autre, auxquelles toutes les administrations devraient avoir recours, indépendamment des mesures d'incitation financière. Ils se rendaient compte toutefois que la mobilité dépendait aussi, dans une certaine mesure, des objectifs des programmes de l'organisation concernée.

322. La Commission a conclu qu'il serait nécessaire d'examiner une documentation plus complète sur la mobilité, dans le but de déterminer avec plus de précision quels étaient les problèmes qui se posaient et quelles autres décisions de principe pouvaient être requises.

Décisions de la Commission

323. La Commission a décidé de porter à l'attention de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations les informations qui lui avaient été communiquées sur la réaffectation des fonctionnaires dans les organisations appliquant le régime commun. Etant donné l'importance que revêtait la mobilité au sein des organisations et entre celles-ci, ainsi que les difficultés mentionnées par les organisations dans ce domaine, la Commission a prié son secrétariat d'analyser ces problèmes plus avant de sorte qu'elle puisse procéder à l'examen de la question lors de sa vingt-septième session.

MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 15 DE SON STATUT

Règlements du personnel communs

324. La Commission a examiné la question des règlements du personnel communs à sa vingt-cinquième session, en mars 1987, et a alors approuvé un programme de travail préliminaire et décidé que le contenu des statuts et règlements du personnel devrait être rendu aussi uniforme que possible. A cette fin, le CCQA a accepté de fournir à la Commission une analyse comparative à jour des conditions d'emploi telles qu'elles ressortent des statuts et règlements des organisations.

325. A la vingt-sixième session (juillet 1987), la Commission était saisie d'un document de son secrétariat qui examinait les trois premières dispositions de l'article III du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, les salaires et indemnités connexes, l'indemnité pour frais d'études et la contribution du personnel, et indiquait les domaines où existaient des divergences.

Vues des organisations et des représentants du personnel

326. Le Président du CCQA a dit que les questions soulevées dans le document du secrétariat de la CFPI avaient été examinées. A ce propos, il a assuré la Commission que les organisations étaient véritablement intéressées par l'harmonisation de leurs pratiques et faisaient en permanence des efforts considérables pour assurer la cohérence et l'uniformité dans la pratique. Comme beaucoup de sujets soulevés portaient sur des aspects détaillés de l'administration du personnel et des finances, puisqu'il s'agissait de l'application au jour le jour de différents droits, le CCQA préférerait avoir le temps de consulter les personnes qui administreraient effectivement ces droits avant de se prononcer sur la faisabilité des propositions du secrétariat de la CFPI. Il a donc demandé que le CCQA revienne sur le document à la vingt-septième session en mars 1988, car il aurait alors une réponse complète sur tous les aspects de détail envisagés dans le document.

327. Le représentant de la FAFI a déploré que le document ait été communiqué trop tard à son organisation pour qu'elle puisse étudier précisément les points soulevés à partir des statuts et règlements du personnel des organisations membres de la FAFI. Cette dernière devrait aussi consulter ses membres sur la faisabilité de modifications éventuelles. La FAFI a donc approuvé la proposition d'examiner la question plus avant à la prochaine session.

Examen de la question par la Commission

328. La Commission a regretté que le CCQA ait proposé une fois encore de repousser l'examen de cette question. De nombreux membres de la Commission ont estimé que cette proposition témoignait du peu d'intérêt que les organisations portaient aux domaines ne touchant pas à la rémunération. La Commission a estimé qu'étant donné les contraintes imposées par le CCQA, elle devrait, conformément à la résolution 40/250 de l'Assemblée générale du 18 décembre 1985, examiner le sujet sans tarder et tenter d'avancer autant que possible dans ce domaine.

Conclusion de la Commission

329. La Commission a décidé de noter la demande faite par le CCQA de remettre l'examen du sujet à la vingt-septième session. Elle s'est déclarée préoccupée par la position du CCQA et a demandé à ce dernier de soumettre à sa prochaine session, des recommandations fondées sur les propositions du secrétariat et ses propres vues quant aux décisions nécessaires pour harmoniser davantage les règlements du personnel au niveau interorganisations.

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

Application des recommandations et décisions de la Commission

330. A sa vingt-sixième session, la Commission a examiné un document sur l'application de ses recommandations et décisions, proposé par son secrétariat. En effet, lors de sa vingt-quatrième session, la Commission avait prié son secrétariat de lui faire rapport annuellement sur l'application de ses décisions et recommandations par les organisations, comme l'exige son statut. Pour leur part, les organisations ne soumettraient des informations détaillées que tous les trois ans, tout en continuant dans l'intervalle d'attirer l'attention de la Commission sur les questions importantes non réglées, en particulier dans le domaine des politiques relatives au personnel. Le secrétariat ayant été prié d'établir un rapport d'ordre général, il a demandé aux organisations de communiquer les documents qu'elles avaient présentés à leurs organes directeurs, plutôt que de solliciter des renseignements détaillés au moyen d'un questionnaire, comme il l'avait fait auparavant. Le secrétariat a reçu des documents du BIT, de la FAO, de l'OACI, de l'OMS, de l'UPU et de l'OMI, l'application des recommandations et décisions de la Commission par l'Organisation des Nations Unies ayant déjà été examinée à la vingt-cinquième session, au titre du point relatif aux résolutions et décisions de l'Assemblée générale. L'OMM et l'OMPI ont également communiqué d'autres renseignements.

331. Après que le secrétariat ait présenté son rapport, l'Unesco a communiqué les documents qu'elle avait soumis à son conseil exécutif et qui indiquaient qu'elle avait appliqué les nouveaux barèmes de rémunération considérée aux fins de la pension, des contributions du personnel, des versements à la cessation de service et le facteur de correction de la rémunération (FCR). Le barème des contributions pour la catégorie des agents des services généraux entrerait en vigueur ultérieurement en 1987, lors de l'examen des traitements. Il ressortait également des documents transmis par l'Unesco qu'elle avait soumis le rapport annuel de la Commission à son conseil exécutif et continuerait à agir de la sorte. Elle avait également appelé plus particulièrement l'attention de son conseil exécutif sur les recommandations de la Commission relatives à la politique de recrutement, à la notation des fonctionnaires et au moyen de récompenser le mérite. Une communication a également été reçue de l'Organisation météorologique mondiale (OMM), concernant une résolution de son organe directeur présentant un intérêt particulier pour la Commission. L'UPU a indiqué qu'elle avait abandonné sa politique relative à l'octroi d'échelons d'ancienneté en 1986 et s'alignait désormais sur la recommandation de la Commission à ce sujet.

Vues des organisations et des représentants du personnel

332. Le Président du CCOA a déclaré que les organisations pouvaient souscrire à l'essentiel de la première recommandation, c'est-à-dire qu'elles tiendraient compte des dates d'entrée en vigueur recommandées et aligneraient leurs pratiques sur celles des autres organisations. Toutefois, plusieurs d'entre elles avaient l'obligation statutaire d'obtenir l'accord de leur organe directeur avant d'appliquer les recommandations de la Commission. Du reste, la Commission était convenue de proposer le 1er avril comme date d'entrée en vigueur de sa recommandation la plus récente sur le rémunération considérée aux fins de la pension pour permettre aux différents organes directeurs de statuer sur les mesures d'application appropriées. Il a donc été suggéré que la Commission recommande les

dates d'entrée en vigueur après consultation avec les organisations concernées. Le Président du CCQA avait été prié par l'OMPI d'indiquer à la Commission que, contrairement à ce qui était dit dans le document, elle appliquait le FCR depuis le 1er septembre 1986, comme la Commission l'avait demandé. En outre, le CCQA pouvait souscrire à la recommandation b), dans laquelle la Commission réaffirmait ses recommandations dans le domaine des politiques relatives au personnel et demandait aux organisations d'informer le secrétariat de la CFPI des mesures prises par les organes directeurs pour donner suite à ces recommandations. La troisième recommandation concernait des organisations spécifiques. Les organisations continueraient sans nul doute à adresser au secrétariat de la CFPI copie des résolutions et décisions pertinentes et des rapports sur les travaux de leurs organes délibérants.

333. L'attention de la Commission a également été appelée sur la décision ci-après du Comité exécutif de l'OMM concernant l'application des recommandations et décisions de la Commission :

"12.3 Le Comité exécutif a aussi pris note du fait que la Commission estime que ses représentants doivent participer à certaines séances du Comité et il a demandé au Secrétaire général de prendre les dispositions voulues à cet effet, en consultation avec la Commission." (Genève, juin 1987)

334. Le représentant de l'OMS a déclaré que le Directeur général avait présenté au Conseil exécutif, en novembre 1985, une proposition visant à aligner sa politique relative aux échelons d'ancienneté sur les recommandations pertinentes de la Commission. Il a toutefois été proposé d'attendre que l'Assemblée générale statue sur cette question. Le Conseil exécutif de l'OMS, à nouveau saisi de cette question le 8 janvier 1986, a été informé que l'Assemblée générale n'avait pas agréé la recommandation de la Commission, de sorte que le Directeur général a jugé que ce problème ne relevait plus du régime commun et décidé de retirer sa proposition.

335. Le représentant de l'OIT a déclaré que cette organisation avait introduit sa politique d'échelons d'ancienneté en 1980, avant que la Commission ne se penche sur cette question. La recommandation de la Commission relative à l'octroi d'un échelon d'ancienneté avait été soumise au Conseil d'administration de l'OIT, mais le système actuel consistant à octroyer au maximum deux échelons d'ancienneté ou deux échelons au mérite n'a pas été jugé excessif et la proposition de la Commission n'a pas été agréée.

336. Le représentant de l'Unesco a indiqué que l'emploi du jumelage de classes n'était pas généralisé dans son organisation, mais concernait la classe P-1/P-2. L'Unesco étudierait soigneusement à nouveau la recommandation de la Commission sur cette question.

337. Le représentant de la FAFI a fait observer que les problèmes rencontrés par le BIT et d'autres organisations s'agissant du barème des versements à la cessation de service montraient combien il était nécessaire que la Commission veille à ce que ses recommandations à l'Assemblée générale n'enfreignent pas des principes juridiques. S'agissant de l'échelon d'ancienneté pour les agents des services généraux, la FAFI croyait comprendre qu'une organisation au moins (l'AIEA) n'avait pas encore appliqué cette mesure. Il était surprenant que la Commission se borne à prendre acte du fait que l'Organisation des Nations Unies n'avait pas appliqué le barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux. Les fonctionnaires, pour leur part, avaient saisi de cette question le Tribunal administratif des Nations Unies.

338. Le représentant du CCSA, après avoir noté le report, par certaines organisations, de l'application des recommandations et décisions de la Commission, a déploré que les recommandations défavorables au personnel soient appliquées rapidement en règle générale, alors que l'on reporte l'entrée en vigueur de celles qui sont avantageuses. Il a signalé les divers retards rencontrés à l'Organisation des Nations Unies s'agissant de l'entrée en vigueur des ajustements intérimaires aux traitements des agents des services généraux et a souligné que les droits de cette catégorie de personnel étaient amputés une nouvelle fois. Il a également rappelé que les administrateurs de l'Organisation des Nations Unies avaient été spoliés pendant plusieurs mois, puisque le FCR n'était pas entré en vigueur.

339. En réponse à la déclaration du représentant du CCSA, le représentant de l'ONU a regretté que l'Organisation ait reporté l'entrée en vigueur des ajustements intérimaires aux traitements des agents des services généraux et du FCR et a indiqué que la crise financière avait imposé une telle mesure au Secrétaire général.

Examen de la question par la Commission

340. La Commission a estimé que l'exposé qui portait sur les articles pertinents de son statut était très utile et les renseignements qu'il apportait, assez détaillés. Mention avait été faite de la recommandation 53 du Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau chargé d'examiner l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies, qui demandait que les rapports annuels de la Commission sur l'application de ses recommandations et décisions soient aussi complets que possible. Il a également été noté qu'un certain nombre de questions, surtout dans le domaine de la politique du personnel, seraient traitées séparément dans d'autres parties du rapport annuel, parmi lesquelles, notamment : "Application de la norme-cadre", "Progrès accomplis depuis la vingt-quatrième session en ce qui concerne l'adoption de mesures spéciales pour le recrutement des femmes" et "Notation des fonctionnaires et moyens de récompenser le mérite". La Commission a été informé que le HCR appliquait le Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, et qu'il n'avait donc pas à prendre de mesure distincte.

341. Abstraction faite de légères différences quant aux dates d'entrée en application et aux retards intervenus à cet égard, bien qu'avec effet rétroactif en raison du calendrier des réunions des organes délibérants, les sections de la résolution de l'Assemblée générale relatives aux recommandations de la Commission découlant de l'article 10 de son statut ont été appliquées de manière uniforme dans l'ensemble du système commun. En ce qui concerne les décisions prises par la Commission au titre de l'article 11 de son statut, celle-ci a noté que l'OMPI et la FAO continuaient à appliquer incorrectement le FCR. Le Directeur général de l'OMPI avait néanmoins informé la Commission qu'il porterait en septembre 1987 à l'attention des organes directeurs de cette organisation les décisions de la Commission touchant l'effet des fluctuations monétaires sur la rémunération effectivement perçue.

342. Les recommandations présentées par la Commission au titre de l'article 12 de son statut concernant les barèmes des traitements des agents des services généraux dans les villes sièges ont généralement été appliquées de manière uniforme par les organisations. En raison de la crise financière, l'Organisation des Nations Unies avait cependant reporté l'application des indemnités intérimaires de cherté de vie. La Commission a estimé que l'Organisation des Nations Unies ne devrait épargner aucun effort pour harmoniser les dates effectives d'application avec les autres organisations dans les lieux d'affectation considérés. On a noté que les

organisations avaient généralement appliqué les décisions prises par la Commission sur les normes de classement des emplois. L'application des recommandations faites par la Commission sur la politique du personnel au titre de l'article 14 de son statut était assez décevante. La Commission a noté avec satisfaction les efforts considérables faits par l'OMS pour améliorer le recrutement et le statut des femmes dans cette organisation.

343. Certaines questions non résolues, comme celle des échelons d'ancienneté à l'OIT et à l'OMS, ainsi que celle du jumelage de classes au PNUD, à l'Unesco et à l'OMPI, ont été portées à l'attention de la Commission. Le Président du CCQA a déclaré qu'au moment où la Commission avait formulé ses recommandations sur la politique du personnel, par exemple la planification des ressources humaines, certaines organisations avaient exprimé des réserves. A la différence de ses décisions, les recommandations de la Commission n'avaient pas un caractère rigoureusement contraignant et n'étaient donc appliquées par les organisations qu'à un moindre degré. Le représentant de l'OIT a déclaré qu'il acceptait sans réserve les principes énoncés dans le domaine de la planification des ressources humaines, mais que son organisation ne pourrait les appliquer que lorsqu'elle disposerait d'un système informatisé du personnel pleinement intégré, dont le Conseil d'administration avait différé la mise en place pour des raisons budgétaires.

Conclusions et recommandations de la Commission

344. La Commission a décidé :

- a) De remercier les chefs de secrétariat d'avoir porté à son attention les mesures prises par les organes directeurs de leurs organisations respectives;
- b) De prier les organisations qui n'avaient pas appliqué effectivement les recommandations à la date prévue d'harmoniser à l'avenir leurs pratiques avec les autres organisations en se conformant aux dates recommandées;
- c) De prier l'Organisation des Nations Unies d'arrêter, de concert avec les autres organisations intéressées, les dates d'entrée en vigueur effectives de l'indemnité intérimaire de cherté de vie pour la catégorie des services généraux dans les mêmes lieux d'affectation;
- d) De réaffirmer ses recommandations en matière de politique du personnel, surtout dans le domaine de la politique de recrutement et de prier les organisations de n'épargner aucun effort pour les appliquer et d'informer le secrétariat de la CFPI des mesures prises à cet égard suffisamment à temps pour lui permettre de faire rapport à la Commission à la session suivant la date d'approbation par les organes délibérants des chefs de secrétariat;
- e) De réaffirmer ses recommandations à l'ONU, à l'OIT et à l'OMS sur les échelons d'ancienneté, à savoir d'inclure dans le barème des traitements un échelon supplémentaire d'ancienneté pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs P-1 à P-5 24/, ainsi que ses recommandations au PNUD, à l'Unesco et à l'OMPI sur le jumelage de classes faites dans son huitième rapport annuel 25/, et de prier ces organisations de lui faire rapport sur ces questions à sa vingt-septième session;
- f) De prier les organisations qui ne l'avaient pas encore fait de communiquer à son secrétariat le texte des résolutions et décisions pertinentes ainsi que celui des rapports sur les réunions de leurs organes délibérants.

CHAPITRE X

MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE SON STATUT

Sécurité et indépendance de la fonction publique internationale

345. A sa vingt-sixième session, la Commission était saisie d'une note établie par le CCSA sur la question des arrestations et détentions arbitraires de fonctionnaires des Nations Unies dans le monde entier, dans laquelle le Comité proposait diverses manières dont les organisations pourraient réagir face à de telles situations.

Vues des organisations et des représentants du personnel

346. Le Président du CCQA a rappelé que c'était là une question à laquelle les chefs de secrétariat attachaient la plus grande importance. En outre, l'Assemblée générale en suivait constamment l'évolution conformément aux procédures arrêtées dans la résolution 36/232 du 18 décembre 1981. Par conséquent, la Commission voudrait peut-être réfléchir sur le point de savoir si elle souhaitait examiner cette question qui, au-delà de la sécurité des fonctionnaires, touchait aux relations entre les organisations et les Etats Membres. Le CAC et les chefs de secrétariat avaient souligné à maintes reprises qu'il était absolument essentiel de respecter la Convention sur les privilèges et les immunités des Nations Unies. Nombre des questions soulevées dans la note du CCSA restaient à l'étude et seraient examinées plus avant lors de la prochaine réunion interorganisations consacrée aux questions de sécurité.

347. La FAFI se souciait autant de défendre la sécurité et l'indépendance de la fonction publique internationale que des autres conditions d'emploi. Aux termes de l'article 10 a) de son statut, la Commission devait faire à l'Assemblée générale des recommandations sur la question et faire rapport sur les violations les plus flagrantes des principes en question. En tant qu'organe constitué d'experts indépendants, la Commission était bien placée pour rappeler aux Etats leurs obligations. Elle pourrait également faire des recommandations aux organisations concernant les mesures à prendre contre les Etats Membres violant leurs obligations juridiques. La FAFI avait quant à elle récemment demandé au CAC de suspendre le recrutement de ressortissants roumains jusqu'à ce que M. Liviu Bota soit autorisé à reprendre son poste de fonctionnaire international. La FAFI éprouvait aussi de sérieuses inquiétudes au sujet du sort de la famille de M. Eugène Soloviev, fonctionnaire de l'Unesco. Il était regrettable qu'en dépit des grands efforts qu'elle faisait pour protéger les droits de l'homme, l'Organisation des Nations Unies soit parfois impuissante à protéger ceux de ses propres fonctionnaires.

348. Le représentant du CCSA s'est déclaré convaincu que la Commission pourrait contribuer grandement à promouvoir une campagne systématique et coordonnée visant à garantir que les fonctionnaires de toutes les organisations appliquant le régime commun bénéficient de la pleine protection du droit international. Dans le document qu'il avait présenté, le CCSA avait évoqué dans le détail ses préoccupations dans ce domaine, mais il tenait à revenir sur deux points qui lui paraissaient particulièrement préoccupants. Il s'agissait premièrement de la nécessité d'adopter un modèle général uniforme pour la mise à jour et la transmission d'informations sur les cas de détention illégale et de violation des droits des fonctionnaires et, deuxièmement, de la nécessité pour les organisations

de réagir fermement, promptement et publiquement, pour mieux faire comprendre aux Etats Membres que toute violation flagrante des droits des fonctionnaires internationaux entraînerait des conséquences certaines de la part de toutes les organisations appliquant le régime commun représentées au lieu d'affectation en cause. Le CCSA a en outre déclaré que les fonctionnaires en mission ou en congé alors que leur contrat approchait de sa date d'expiration étaient particulièrement exposés au type de violation évoqué plus haut. En effet, s'ils étaient détenus, il se pouvait que leur contrat vienne à expiration, et leur statut de fonctionnaire international pouvait alors être contesté. Il faudrait définir une politique uniforme prévoyant la prolongation automatique du contrat de tout fonctionnaire arrêté, détenu ou disparu dans des conditions douteuses. Il ne faudrait cependant pas voir dans les vues du CCSA sur la question une critique de l'oeuvre accomplie par les comités chargés d'étudier la question.

Examen de la question par la Commission

349. La Commission a pris acte des mesures déjà adoptées par l'Assemblée générale et des initiatives prises par le Secrétaire général et les autres chefs de secrétariat pour régler des cas difficiles. Plusieurs membres de la Commission ont appelé l'attention sur le fait que l'indépendance et la sécurité de la fonction publique internationale étaient capitales, mais qu'elles soulevaient aussi des questions très délicates et complexes. On a noté que cette question relevait de la compétence de la Commission, mais que celle-ci ne l'avait pas examinée auparavant. Or, avant de pouvoir tirer toute conclusion, il fallait rassembler les données d'information nécessaires et étudier soigneusement les faits. Certains membres de la Commission ont exprimé leurs doutes et leur scepticisme à propos de toute mesure pratique que la Commission pourrait envisager. Un membre a émis l'opinion que la Commission devrait axer son examen sur la dimension morale de la question plutôt que sur les mesures d'ordre pratique qui pourraient être difficiles à concevoir et à appliquer, étant donné le principe de la souveraineté des Etats. La Commission a insisté sur le fait que tout document établi par le secrétariat sur la question devait reposer sur des preuves et faits soigneusement vérifiés. Son secrétariat devait coopérer étroitement avec les organisations intéressées et le Bureau des affaires juridiques de l'ONU à propos de ces questions.

Décisions de la Commission

350. La Commission a décidé de demander à son secrétariat d'effectuer une étude sur la sécurité et l'indépendance de la fonction publique internationale et de lui faire rapport à sa vingt-huitième session.

MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 29
DE SON STATUT

Examen des articles 17, 30, 32, 33, 36 et 37
du règlement intérieur de la Commission

351. La Commission a examiné le document établi par son secrétariat concernant le réexamen des articles 17, 30, 32, 33, 36 et 37 de son règlement intérieur. Ce réexamen s'imposait à la suite du jugement No 370 (AT/DEC/370) rendu par le Tribunal administratif des Nations Unies concernant la décision de surseoir au passage de New York à la classe 12 du système des ajustements à compter du 1er décembre 1984, et du fait que la question de savoir s'il fallait fixer un délai général ou un délai déterminé s'était posée à propos de la date d'application du facteur de correction de la rémunération par l'ONU en 1986. Ces questions renvoyaient aux notes relatives aux articles 32 et 33 respectivement. A ce sujet, tous les articles faisant l'objet d'une note ont été réexaminés par le secrétariat de la CFPI qui a soumis à la Commission pour examen des modifications à ces articles et aux notes correspondantes.

Vues des organisations et des représentants du personnel

352. Le CCQA n'a pas eu d'objection à formuler au sujet des propositions faites par le secrétariat de la CFPI dans le document ICSC/25/R.16 concernant les articles 17, 30, 32, 36 et 37. S'agissant du paragraphe 1 de l'article 33, le CCQA est convenu que l'interprétation figurant dans la note devrait être incorporée à l'article lui-même. Si l'on sollicitait les vues des chefs de secrétariat sur les incidences financières et administratives d'une recommandation ou d'une décision de fond, le délai pour la communication des réponses concernant chaque demande de ce genre devrait être fixé compte dûment tenu du surcroît de travail qui en résulterait pour l'organisation concernée. Le CCQA a suggéré de libeller ainsi la phrase supplémentaire : "Chaque demande de ce genre prévoira un délai approprié pour la communication des réponses" - en d'autres termes, on ajouterait le mot "approprié". D'autre part, étant donné que le CCSA avait, ces dernières années, satisfait aux critères fixés par la Commission en 1983 concernant la participation des représentants du personnel à ses travaux, le CCQA est convenu qu'il faudrait mentionner le CCSA dans les articles pertinents du règlement intérieur.

Examen de la question par la Commission

353. S'agissant de l'article 32, la Commission s'est interrogée sur la validité des raisons qui l'avaient amenée, lorsqu'elle avait élaboré son statut, à décider de ne pas appliquer pour l'instant les dispositions concernant le vote en dehors d'une séance. Les membres de la Commission ont cru comprendre que si l'on avait ajouté cette note, c'était parce que la Commission était normalement appelée à prendre ses décisions par consensus, au terme d'un échange de vues entre toutes les parties intéressées, ce qui serait impossible dans le cas d'un vote par correspondance. Le Président a expliqué que l'article 32 devait être utilisé avec circonspection et il a rappelé que ses dispositions n'avaient été appliquées qu'en trois occasions. Lorsqu'on les avait appliquées pour décider de surseoir au passage de l'indice des ajustements à la classe 12 à New York, la procédure prévue n'avait pas été strictement suivie - élément qui avait pesé d'un grand poids dans les délibérations du Tribunal administratif des Nations Unies. Quant à la note relative à l'article 37, la Commission a noté que la seconde partie de la dernière phrase

pourrait être supprimée, la Commission ayant de toute façon pouvoir de modifier son règlement intérieur en vertu de l'article 39. Le secrétariat a confirmé qu'en modifiant les articles 5, 6, 8, 22, 36 et 37 pour tenir compte de la participation du CCSA, on conférerait au CCSA les mêmes droits que ceux dont disposait la FAFI en vertu du paragraphe 1 de l'article 37. Se conformant à la suggestion du CCQA, la Commission a décidé d'intégrer à la dernière phrase du paragraphe 1 de l'article 33 la notion d'un délai approprié.

Conclusions de la Commission

354. La Commission a décidé :

- a) De garder tels quels l'article 17 et la note qui s'y rapporte;
- b) De maintenir le principe de huit votes affirmatifs posé au paragraphe 2 de l'article 30 et de supprimer la note relative à l'article 30;
- c) De supprimer la note relative à l'article 32;
- d) De fixer à l'avenir un délai approprié pour chaque cas et d'inclure cette disposition dans l'article 33, la note relative à cet article étant supprimée;
- e) De modifier les articles 5, 6, 8, 22, 36, et 37 pour tenir compte de la participation du CCSA et de ne plus mentionner dans les notes relatives aux articles 36 et 37 la possibilité de réviser ces articles compte tenu de l'expérience acquise.

355. Le nouveau règlement intérieur de la Commission et son statut seront publiés conjointement sous la cote ICSC/1/Rev.1.

Notes

1/ BIT, FAO, Unesco, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMCI (OMI), OMPI et AIEA.

2/ GATT et FIDA.

3/ Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante et unième session, Supplément No 30 (A/41/30 et Corr.1 et 2).

4/ Ibid, Supplément No 49 (A/41/49).

5/ Ibid, quarantième session, Supplément No 30 (A/40/30 et Corr.1), par. 263; et ibid, trente-neuvième session; Supplément No 30 (A/39/30 et Corr.1 et 2), par. 219 et 220.

6/ Ibid., trente-septième session, Supplément No 30 (A/37/30), annexe I, appendice II, par. 61 à 67.

7/ Ibid., par. 17; et ibid., quarantième session, Supplément No 30 (A/40/30 et Corr.1), par. 239 et 240.

8/ Ibid., quarante et unième session; Supplément No 30 (A/41/30 et Corr.1 et 2), par. 150 à 152.

9/ Ibid., trente-septième session, Supplément No 30 (A/37/30), annexe I, appendice II, par. 67.

10/ Ibid., par. 102 à 107; et *ibid.*, trente-neuvième session, Supplément No 30 (A/39/30 et Corr.1 et 2), par. 226.

11/ Ibid., quarantième session, Supplément No 30 (A/40/30 et Corr.1), par. 245 à 247.

12/ Ibid., trente-neuvième session, Supplément No 30 (A/39/30 et Corr.1 et 2), par. 222 et 223.

13/ Ibid., trente et unième session, Supplément No 30 (A/31/30 et Add.1), par. 279 à 293; *ibid.*, trente-troisième session, Supplément No 30 (A/33/30 et Add.1), par. 224 à 234; *ibid.*, trente-septième session, Supplément No 30 (A/37/30), par. 197 et 198; et *ibid.*, quarantième session, Supplément No 39 (A/40/30 et Corr.1), par. 191.

14/ Ibid., par. 263; et *ibid.*, trente-neuvième session, Supplément No 30 (A/39/30 et Corr.1 et 2), par. 215 et 218.

15/ Ibid., trente-septième session, Supplément No 30 (A/37/30), annexe I, appendice II, par. 17; et *ibid.*, quarantième session, Supplément No 30 (A/40/30 et Corr.1), par. 239 et 240.

16/ Ibid., trente-septième session, Supplément No 30 (A/37/30), annexe I, appendice II, par. 67.

17/ Ibid., par. 102 à 107; et *ibid.*, trente-neuvième session, Supplément No 30 (A/39/30 et Corr.1 et 2), par. 226.

18/ Ibid., par. 222 et 223.

19/ Ibid., trente et unième session, Supplément No 30 (A/31/30 et Add.1), par. 167.

20/ Ibid., quarante et unième session, Supplément No 49 (A/41/49), chap. IV, sect. C.

21/ Ibid., trente-sixième session, Supplément No 30 (A/36/30 et Corr.1), par. 256.

22/ A savoir notamment les lieux d'affectation suivants : Albanie, Autriche, Belgique, Bulgarie, Danemark, Espagne, France, Grèce, Hongrie, Islande, Italie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République fédérale d'Allemagne, Roumanie, Royaume-Uni, Suède, Suisse, Tchécoslovaquie, Union des Républiques socialistes soviétiques et Yougoslavie.

23/ Documents officiels de l'Algérie, quarante et unième session, Supplément No 30 (A/41/30 et Corr.1 et 2), par. 125 à 127.

24/ Ibid., Supplément No 30 (A/39/30 et Corr.1 et 2), par. 188 à 198, et *ibid.*, quarantième session, Supplément No 30 (A/40/30 et Corr.1), par. 165 et 166.

25/ Ibid., trente-septième session, Supplément No 30 (A/37/30), annexe I, appendice II, par. 26 à 36.

ANNEXE I

Décision adoptée par le Conseil d'administration du BIT
à sa deux cent trente-cinquième session, tenue à Genève
en mars 1987 : régime des pensions

Le Conseil d'administration,

Préoccupé par la situation qui s'est développée au sujet des systèmes de pension du personnel du BIT,

Attire l'attention de l'Assemblée générale des Nations Unies, de la Commission de la fonction publique internationale et des autres organes compétents sur la responsabilité constitutionnelle de l'OIT en ce qui concerne les questions sociales en général et la sécurité sociale en particulier vis-à-vis de l'ensemble des travailleurs du monde dont les fonctionnaires internationaux ne sauraient être exclus;

Demande que soient prises en compte et utilisées les compétences techniques du Bureau international du Travail et des mandants de l'Organisation internationale du Travail, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Résolutions du Conseil d'administration de l'UIT
(Genève, juin 1987)

A. Résolution 963 : Régime des pensions de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies : étude des mesures à prendre pour l'ajustement des pensions

Le Conseil d'administration,

Vu les objectifs antérieurement fixés par le Comité des pensions du personnel de l'UIT contenus dans le rapport que le Conseil d'administration a présenté à la Conférence de plénipotentiaires (Nairobi, 1982) au sujet du niveau des pensions,

Constatant d'une part que malgré ses préoccupations déjà exprimées en 1985, dans sa résolution No 937 (CA40), au sujet des décisions prises par l'Assemblée générale qui se traduisaient par une dégradation systématique des retraites, de nouvelles décisions défavorables ont été prises au cours de la quarante et unième session de l'Assemblée générale des Nations Unies,

Constatant d'autre part que dans sa résolution No 932, la quarantième session du Conseil d'administration a attiré, sans succès, l'attention de l'Assemblée générale des Nations Unies, du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et de la Commission de la fonction publique internationale, sur son inquiétude concernant le niveau des prestations et l'avenir de la Caisse,

Ayant pris note que le rapport du Secrétaire général (Doc. CA42/6634), demandé par la résolution No 956 (CA41) du Conseil d'administration, fait état :

a) D'une nouvelle dégradation des prestations de la Caisse commune qui affectera le niveau des pensions pour le personnel des catégories professionnelle et supérieure à la suite des décisions prises par la quarante et unième session de l'Assemblée générale des Nations Unies;

b) Des graves préoccupations du personnel de ces mêmes catégories à la suite de la dépréciation persistante du dollar qui affectera les fonctionnaires de l'Union qui prendront leur retraite ces prochaines années dans des pays où la monnaie est forte par rapport à celle des Etats-Unis,

Charge le Secrétaire général d'étudier et de soumettre à l'attention de la quarante-troisième session du Conseil d'administration des solutions lui permettant de prendre les mesures appropriées en vue de rétablir le niveau des pensions, conformément à la résolution No 61 de la Conférence de plénipotentiaires (Nairobi, 1982) et compte tenu de l'évolution dans le système commun.

B. Résolution 971 : Conditions d'emploi

Le Conseil d'administration,

Tenant compte des décisions prises par l'Assemblée générale des Nations Unies à sa quarante et unième session sur les conditions d'emploi dans le régime commun des Nations Unies et du fait que cette assemblée a prié la CFPI d'entreprendre des études ultérieures,

Tenant également compte des rapports soumis à cet égard par le Secrétaire général et de l'intervention du Président du Conseil du personnel de l'UIT, et notamment du sentiment d'insécurité qu'engendrent chez les fonctionnaires de la catégorie professionnelle la baisse du pouvoir d'achat de la rémunération nette enregistrée ces dernières années ainsi que la dégradation des pensions,

Préoccupé par la situation actuelle qui menace le fonctionnement de l'Union et, en particulier, par les difficultés administratives que pose le nombre de retraites anticipées d'éminents fonctionnaires de rang supérieur, suite à la dégradation continue de leur pension,

Reconnaissant la nécessité de maintenir un niveau de rémunération suffisant pour attirer, recruter et retenir un personnel qualifié, conformément au numéro 104 de la Convention internationale des télécommunications et conscient de la nécessité de continuer à limiter les coûts administratifs et de personnel,

Considérant que l'efficacité de l'Union et la réalisation de ses objectifs dépendent en grande mesure du personnel et de sa motivation,

Réaffirmant qu'une politique saine de gestion du personnel exige la mise en place d'un système dans lequel les niveaux de rémunération ne subissent pas de variations considérables ou imprévisibles, dans lequel l'exercice de responsabilités supplémentaires à la suite d'une promotion soit récompensé et où un plus grand nombre d'années de service se traduise par un montant supérieur de la pension,

Réaffirmant, en outre, la participation de l'Union au régime commun des Nations Unies,

Invite les membres de l'UIT à soumettre à l'étude des représentants de leurs gouvernements respectifs auprès de l'Assemblée générale des Nations Unies la détérioration des conditions d'emploi à Genève pour que les décisions de cette assemblée tiennent dûment compte des besoins réels du personnel des organisations dont le siège se trouve dans des villes autres que New York;

Charge le Secrétaire général de poursuivre l'étude de ce problème; de proposer des mesures qui permettent de protéger les intérêts de l'Union en offrant à son personnel des conditions d'emploi appropriées pour répondre, d'une manière efficace, aux objectifs de l'Union définis dans la Convention et correspondant à ses attentes légitimes et aux services rendus; et d'effectuer des démarches auprès des organes compétents du régime commun des Nations Unies, à savoir la CFPI et le Comité de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies pour qu'ils recherchent et appliquent dès que possible des mesures propres à remédier à la situation actuelle,

Charge en outre le Secrétaire général de soumettre au Conseil, à sa prochaine session, un rapport sur les progrès réalisés.

ANNEXE III

Compte rendu des travaux du dixième Congrès météorologique mondial (Genève, mai 1987)

Points 9.4.12 à 9.4.15 : conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun

9.4.12 Le Congrès a estimé important que l'occasion ait été donnée au personnel de lui faire connaître son opinion et il a exprimé ses remerciements et sa reconnaissance pour le dévouement dont il fait constamment preuve; il a fait observer que le succès de l'Organisation et la réalisation de ses objectifs dépendaient dans une large mesure du personnel et d'un traitement satisfaisant de celui-ci.

9.4.13 Le Congrès a exprimé sa préoccupation à l'égard des sentiments de détresse et d'incertitude ressentis actuellement par le personnel de la catégorie professionnelle à la suite de la baisse de la valeur des rémunérations nettes ces dernières années et a reconnu qu'il était important de veiller à ce que l'OMM soit en mesure d'offrir des niveaux stables de rémunération et un régime de pension adéquat propres à permettre de recruter et de conserver au sein de l'Organisation du personnel suffisamment qualifié.

9.4.14 Tout en reconnaissant la nécessité de limiter l'accroissement des coûts administratifs et de personnel et en réaffirmant son engagement envers le régime commun des Nations Unies, le Congrès a exprimé l'avis que les conditions d'emploi au sein du régime commun devraient tenir compte des véritables besoins du personnel des institutions situées en dehors de New York.

9.4.15 Le Congrès a prié le Secrétaire général de l'OMM d'appeler l'attention des organes compétents du régime commun sur ces opinions et de continuer à coopérer avec les organes du régime commun en vue d'atteindre les objectifs mentionnés aux paragraphes 9.4.12, 9.4.13 et 9.4.14 ci-dessus.

ANNEXE IV

Comparaison entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis à Washington au premier échelon de chaque classe, établie d'après les taux d'imposition de 1988 a/

(Octobre 1986-septembre 1987)

(Marge calculée en juin 1987)

Classes	Nations Unies, New York	Etats-Unis, Washington		Rémunération nette par classe c/	Coefficients de pondération	Rémunération nette pondérée	Rapport entre les rémuné- rations nettes Nations Unies/ Etats-Unis ajusté en fonction du coût de la vie (Etats-Unis, Washington = 100)	Coefficients de pondération utilisés pour le calcul du rapport Nations Unies/ Etats-Unis d/
		Rémunération nette par classe c/	Coefficients de pondération					
P-1/1	24 805	GS 9/1	100	19 384	100	19 384	120,6	2,8
P-2/1	31 281	GS 11/1	62	23 243	62	24 817	118,8	13,5
		GS 12/1	38	27 384	38			
P-3/1	37 653	GS 12/1	45	27 384	45	30 119	117,8	23,1
		GS 13/1	55	32 356	55			
P-4/1	44 938	GS 13/1	33	32 356	33	35 765	118,4	28,6
		GS 14/1	67	37 444	67			
P-5/1	53 984	GS 15/1	92	42 887	92	43 961	115,7	21,5
		SES 2		53 656				
		SES 4		57 519		8		

Rapport entre les rémunérations nettes Nations Unies/ Etats-Unis ajusté en fonction du coût de la vie (Etats-Unis, Washington = 100)

Coefficients de pondération utilisés pour le calcul du rapport Nations Unies/ Etats-Unis d/

Nations Unies, New York	Rémunération nette b/	Etats-Unis, Washington		Rémunération nette par classe c/	Coefficients de pondération	Rémunération nette pondérée	Rapport entre les rémunérations nettes Nations Unies/ Etats-Unis ajusté en fonction du coût de la vie (Etats-Unis, Washington = 100)
		Rémunération	Coefficients de pondération				

D-1/1	59 414	GS 16/1	49 355	6			
		SES 1	51 724	13	56 368	99,3	7,8
		SES 4	57 519	75			
		SES 5	59 056	6			

D-2/1	66 898	GS 17/1 e/	55 347	7			
		GS 18/1 e/	55 347	9			
		SES 4	57 519	50	57 763	109,2	2,7
		SES 5	59 056	29			
		SES 6	60 425	5			

Différence entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington : 6,1 points.

Ecart moyen pondéré, ajusté en fonction du rapport entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington :

16,0 points (marque).

a/ D'après les estimations en matière d'impôt pour 1988 pour l'ensemble des Etats-Unis.

b/ Y compris l'indemnité de poste correspondant à 12 mois à la classe 7/+2 (coefficient 43).

c/ D'après les barèmes des traitements entrés en vigueur le 1er janvier 1985 et le 1er janvier 1987, respectivement pour trois et neuf mois (y compris les gratifications et les primes spéciales, le cas échéant).

d/ 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 1986.

e/ Compte tenu du plafond limitant les taux de la rémunération de base fixés par le Barème général.

ANNEXE V

Données concernant la rémunération des fonctionnaires
des Nations Unies à New York et dans les principales
villes sièges

1. Deux membres ont estimé que, dans le cadre de l'examen, par la Commission, de la méthode de calcul de la marge entre les rémunérations nettes, il convenait de fournir à l'Assemblée générale des données concernant la rémunération (traitement de base et indemnité de poste ou déduction, selon le cas) de fonctionnaires de certaines classes à New York ainsi que dans quelques-unes des principales villes sièges. Ils ont jugé que les renseignements ci-après seraient utiles à l'Assemblée générale.

Tableau 1

Rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies
de certaines classes données à New York, Genève, Paris,
Rome et Vienne

(En dollars des Etats-Unis)

Classe	Traitement <u>a/</u>	New York (1988)	au 1er juillet 1987			
			Genève	Paris	Rome	Vienne
P-1/VI	Traitement de base	21 047	21 047	21 047	21 047	21 047
	Indemnité de poste	8 955	20 969	11 455	8 880	14 179
	Total	30 002	42 016	32 502	29 927	35 226
P-4/VI	Traitement de base	36 602	36 602	36 602	36 602	36 602
	Indemnité de poste	15 265	35 745	19 526	15 138	24 170
	Total	51 867	72 347	56 128	51 740	60 772
D-2/I	Traitement de base	49 406	49 406	49 406	49 406	49 406
	Indemnité de poste	19 527	45 725	24 978	19 364	30 918
	Total	68 933	95 131	74 384	68 770	80 324
SGA	Traitement de base	64 535	64 535	64 535	64 535	64 535
	Indemnité de poste	25 545	59 818	32 676	25 332	40 446
	Total	90 080	124 353	97 211	89 867	104 981

a/ Traitement de base net majoré de l'indemnité de poste applicable aux fonctionnaires ayant une personne directement à charge.

2. Dans le tableau 1 ci-dessus, les montants de la rémunération nette indiqués pour New York sont ceux qui seraient versés lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle classe d'ajustement pour cette ville en 1988. Pour Genève, Paris, Rome et Vienne, les chiffres correspondent aux montants de la rémunération nette applicable au 1er juillet 1987. Selon les renseignements disponibles, la prochaine classe d'ajustement pour Rome et Paris prendrait vraisemblablement effet au cours de l'année 1988. Toutefois, aucune augmentation de l'indemnité de poste n'était prévue pour Genève et Vienne en 1988, que l'on utilise la méthode actuellement en

vigueur aux fins du calcul de la marge entre les rémunérations nettes Etats-Unis/Nations Unies ou que l'on ait recours, après son adoption par l'Assemblée générale, à la méthode révisée recommandée par la Commission au paragraphe 83 de son rapport.

3. Plusieurs membres, cependant, ont jugé qu'il n'était ni nécessaire ni indiqué de fournir à l'Assemblée générale les données figurant au tableau 1 ci-dessus, estimant que cela pourrait même être cause d'erreurs, pour les raisons exposées ci-après.

4. Le calcul de la marge entre les rémunérations nettes Etats-Unis/Nations Unies avait été effectué sur la base de la méthode actuellement en vigueur, approuvée par l'Assemblée générale, et qui est fondée sur la comparaison entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies de classes données à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis de classes équivalentes en poste à Washington. Cette méthode de calcul n'avait jamais tenu compte de la rémunération nette applicable dans d'autres lieux d'affectation. En conséquence, s'il fallait fournir à l'Assemblée générale des données concernant la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies, il suffirait d'indiquer les montants applicables à New York. L'Assemblée générale recevant chaque année ces renseignements dans le cadre du rapport de la Commission sur l'évolution de la marge (voir annexe IV), rien ne venait en justifier une nouvelle présentation.

5. S'il se révélait nécessaire de fournir des informations concernant la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies, il ne faudrait pas se limiter à quatre ou cinq villes, mais plutôt tenir compte de la totalité des lieux d'affectation, y compris ceux où la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies était inférieure à celle applicable à la ville base, New York. Il est à noter qu'on en comptait environ 120 au mois de juillet 1987.

6. Le système des ajustements avait pour objectif principal d'assurer la parité du pouvoir d'achat des fonctionnaires d'une même classe, qu'ils soient affectés à New York ou dans tout autre lieu. D'une manière générale, l'ajustement avait atteint son but. L'un des éléments pris en considération à cet égard était le rapport entre le taux d'inflation à New York et celui du lieu d'affectation considéré. Mais, il était également tenu compte du taux de change de la monnaie locale par rapport au dollar des Etats-Unis, élément tout aussi important. En conséquence, le montant exprimé en dollars de la rémunération nette dans un lieu donné pouvait varier considérablement selon le taux de change applicable au moment choisi. Les chiffres concernant la rémunération nette pour juillet 1987 à Genève, Paris, Rome et Vienne dans le tableau 1 ci-dessus indiquaient des montants exprimés en dollars en fonction du taux de change en vigueur en juillet 1987 dans les quatre pays en question. Si le dollar avait été plus fort, le montant en dollars requis pour assurer la parité du pouvoir d'achat dans ces quatre villes aurait été nettement moins élevé. Inversement, si le dollar continuait de fléchir, le montant en dollars augmenterait de façon substantielle. Cela ressortait clairement des données figurant au tableau 2 ci-dessous qui indiquaient la rémunération nette exprimée en dollars des fonctionnaires en poste à New York, Genève et Vienne aux 1er juillet 1985, 1er juillet 1986 et 1er juillet 1987.

Tableau 2

Rémunérations nettes a/ à New York, Genève et Vienne aux 1er juillet 1985, 1er juillet 1986 et 1er juillet 1987

Classe	New York			Genève			Vienne						
	Juillet 1985- juillet 1987 dollars E.-U.	Juillet 1985 Francs suisses E.-U.	Juillet 1986 dollars suisses E.-U.	Juillet 1986 francs suisses E.-U.	Juillet 1987 dollars suisses E.-U.	Juillet 1985 dollars E.-U.	Juillet 1986 dollars E.-U.	Juillet 1987 dollars E.-U.	Juillet 1987 schil- lings				
P-2/VI	29 069	26 830	68 417	35 039	63 421	42 016	63 444	24 219	527 975	29 816	462 149	35 226	450 893
P-4/VI	50 277	46 460	118 473	60 453	109 420	72 347	109 249	42 008	915 775	51 549	799 010	60 772	777 882
D-2/I	66 899	62 017	158 143	79 916	144 648	95 131	143 648	56 322	1 227 820	68 526	1 062 153	80 324	1 028 147
SGA	87 419	81 053	206 634	104 449	189 052	124 353	187 924	73 582	1 604 088	89 548	1 387 995	104 981	1 343 757

a/ Traitement de base net majoré de l'indemnité de poste applicable aux fonctionnaires ayant une personne directement à charge.

b/ Les chiffres pour Genève et Vienne sont donnés à titre d'exemple. Des chiffres similaires et conduisant aux mêmes conclusions peuvent être fournis pour d'autres lieux d'affectation.

7. Etant donné d'une part le gel des indemnités actuellement appliqué à New York et d'autre part la nécessité d'uniformiser le pouvoir d'achat des fonctionnaires en poste à New York et celui des fonctionnaires en poste à Genève et à Vienne, il n'y avait pas eu, dans ces deux derniers lieux d'affectation, d'augmentation pour compenser l'inflation depuis que le gel avait pris effet à New York. Partant, la variation des montants de la rémunération nette exprimés en dollars pour ces deux villes entre décembre 1984 (date d'entrée en vigueur du gel à New York) et juillet 1987 était imputable aux fluctuations du dollar. Le dollar n'ayant cessé de fléchir entre juillet 1985 et juillet 1987, il s'était révélé indispensable d'augmenter le montant en dollars de la rémunération nette de façon à maintenir plus ou moins constant le montant exprimé en monnaie locale perçu par les fonctionnaires en poste à Genève et à Vienne. En fait, en raison de l'affaiblissement du dollar au cours des deux dernières années et du caractère dégressif du système des ajustements, le montant de la rémunération nette en monnaie locale perçu par les fonctionnaires des Nations Unies dans ces deux villes avait considérablement baissé depuis juillet 1985. Cela ressortait également des données fournies au tableau 2.

8. Pour toutes ces raisons, les membres dont les arguments sont exposés ci-dessus ont estimé que les données fournies au tableau 1, qui correspondaient au taux de change applicable en juillet 1987, donneraient à tort l'impression que la rémunération des fonctionnaires en poste dans les quatre lieux d'affectation mentionnés autres que New York était considérablement plus élevée que celle de leurs collègues de New York. Inversement, si l'on avait fondé ces données sur les taux de change en vigueur en juillet 1985, l'on aurait pu penser, de façon tout aussi erronée, que la rémunération des fonctionnaires dans ces lieux d'affectation était nettement inférieure à celle qu'ils auraient perçue à New York.

9. En outre, si l'on voulait que l'Assemblée générale puisse se faire une idée correcte de la situation, il faudrait lui fournir, en même temps que les chiffres correspondant à la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies, que ce soit dans des villes données ou dans l'ensemble des lieux d'affectation, des informations sur la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis dans ces mêmes lieux. Cela remettrait les choses en perspective, dans la mesure où l'Assemblée aurait à sa disposition non seulement les données concernant les montants relatifs de la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies à New York, ville base pour l'ensemble du système, et dans d'autres lieux d'affectation, mais encore les montants correspondants applicables aux fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis en poste à Washington, ville base pour la fonction publique de ce pays, et dans d'autres lieux d'affectation. Cette méthode est illustrée au tableau 3 ci-dessous.

Tableau 3

Comparaison des rémunérations nettes Etats-Unis/Nations Unies applicables à certaines villes sièges pour la classe P-4/VI (Nations Unies) et GS 14/6 (Etats-Unis) au 1er avril 1987

(En dollars des Etats-Unis)

	<u>Etats-Unis</u> (a)	<u>Nations Unies</u> (b)	<u>Marge (b/a)</u> (c)
Genève	77 418	72 347	0,93
Paris	66 408	56 128	0,85
Rome	61 038	51 740	0,85
Vienne	65 373	60 772	0,93

10. Ce tableau montrait que la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies (traitement de base net majoré de l'indemnité de poste) était inférieure à celle des fonctionnaires de classe équivalente de l'Administration fédérale des Etats-Unis (traitement de base net, majoré de l'indemnité de poste et de l'allocation de logement) dans chacune de ces villes. Les fonctionnaires de l'Administration fédérale bénéficiaient d'une marge supérieure de 7 % à Genève et à Vienne et de 15 % à Paris et à Rome. Ces chiffres faisaient clairement ressortir les lacunes de la méthode actuellement utilisée pour comparer les rémunérations nettes. Il était en outre évident que la comparaison ne saurait être valable que si la totalité des lieux d'affectation était prise en compte.

ANNEXE VI

Contributions du personnel : aux proposés par les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Montant total soumis à retenue (En dollars E.-U.)	Taux de contribution utilisés pour calculer le montant brut des traitements de base et des versements à la cessation de service	Taux de contribution utilisés pour calculer le montant brut des traitements de base et des versements à la cessation de service	Taux de contribution utilisés pour calculer le montant brut des traitements de base et des versements à la cessation de service	
			Fonctionnaire ayant un conjoint à charge ou un enfant à charge (entrée en vigueur : 1er avril 1987) \$	Fonctionnaire n'ayant ni conjoint à charge ni enfant à charge (entrée en vigueur : 1er avril 1988) \$
Première tranche de 15 000 dollars par an	10,0	13,0	16,0	18,0
Tranche suivante de 5 000 dollars par an	25,0	31,0	34,6	34,6
Tranche suivante de 5 000 dollars par an	28,0	34,0	38,9	38,9
Tranche suivante de 5 000 dollars par an	30,0	37,0	42,2	42,2
Tranche suivante de 5 000 dollars par an	32,0	39,0	44,2	44,2
Tranche suivante de 10 000 dollars par an	34,0	41,0	46,6	46,6
Tranche suivante de 10 000 dollars par an	36,0	43,0	48,7	48,7
Tranche suivante de 10 000 dollars par an	38,0	45,0	50,6	50,6
Tranche suivante de 15 000 dollars par an	40,0	46,0	51,5	51,5
Tranche suivante de 20 000 dollars par an	42,0	47,0	54,3	54,3
Au-delà	44,0	48,0	59,2	59,2

ANNEXE VII

Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur - montants annuels brut et net après retenue au titre des contributions du personnel (aux taux utilisés pour le calcul du montant brut des traitements de base et des versements à la cessation de service)
(En dollars des Etats-Unis)
(Entrée en vigueur : 1er avril 1988)

Classes	Echelons												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Secrétaire général adjoint													
SGA	105 259												
(brut)	64 535												
(net F)	58 276												
(net C)													
Sous-Secrétaire général													
SSG	95 100												
(brut)	59 203												
(net F)	53 891												
(net C)													
Directeur													
D-2	76 677	78 594	80 541	82 550									
(brut)	49 406	50 441	51 487	52 552									
(net F)	45 378	46 308	47 237	48 155									
(net C)													
Administrateur général													
D-1	65 668	67 505	69 318	71 142	72 950	74 729	76 457						
(brut)	43 461	44 453	45 432	46 417	47 393	48 354	49 287						
(net F)	40 039	40 930	41 809	42 694	43 571	44 434	45 272						
(net C)													
Administrateur hors classe													
P-5	58 072	59 567	61 021	62 430	63 858	65 266	66 705	68 135	69 575	71 000			
(brut)	39 290	40 112	40 912	41 687	42 472	43 244	44 021	44 793	45 571	46 340			
(net F)	36 293	37 031	37 749	38 445	39 151	39 844	40 542	41 235	41 934	42 625			
(net C)													
Administrateur de 1re classe													
P-4	46 236	47 647	49 061	50 463	51 894	53 249	54 594	55 976	57 443	58 929	60 361	61 741	
(brut)	32 605	33 409	34 215	35 014	35 830	36 602	37 369	38 137	38 944	39 761	40 549	41 308	
(net F)	30 279	31 003	31 728	32 448	33 182	33 877	34 567	35 257	35 982	36 716	37 423	38 105	
(net C)													
Administrateur de 2e classe													
P-3	37 193	38 503	39 783	41 027	42 303	43 605	44 903	46 217	47 417	48 601	49 801	50 982	52 187
(brut)	27 294	28 067	28 822	29 556	30 309	31 077	31 843	32 594	33 279	33 953	34 637	35 310	35 997
(net F)	25 476	26 176	26 859	27 523	28 205	28 900	29 593	30 269	30 886	31 492	32 108	32 714	33 332
(net C)													
Administrateur adjoint de 1re classe													
P-2	29 563	30 611	31 663	32 721	33 785	34 840	35 937	37 022	38 118	39 215	40 294		
(brut)	22 675	23 323	23 965	24 610	25 259	25 903	26 553	27 193	27 840	28 487	29 124		
(net F)	21 262	21 856	22 443	23 033	23 627	24 216	24 805	25 385	25 970	26 556	27 132		
(net C)													
Administrateur adjoint de 2e classe													
P-1	22 175	23 116	24 071	24 999	25 990	26 979	27 990	28 950	29 893	30 832			
(brut)	17 936	18 557	19 187	19 800	20 424	21 047	21 684	22 289	22 883	23 458			
(net F)	16 899	17 474	18 057	18 624	19 197	19 769	20 353	20 908	21 453	21 979			
(net C)													

F = Fonctionnaires ayant un conjoint à charge ou un enfant à charge.

C = Fonctionnaires sans conjoint à charge ni enfant à charge.

ANNEXE VIII

Barème des versements à la cessation de service (versements en compensation de jours de congé annuel accumulés, indemnité de rapatriement, capital décès et indemnité de licenciement) :
administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Montants brut et net après retenue au titre des contributions du personnel
(aux taux utilisés pour le calcul du montant brut des traitements de base
et des versements à la cessation de service)
(En dollars des Etats-Unis)
(Entrée en vigueur : 1er avril 1988)

Classes	Echelons												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Secrétaire général adjoint													
SGA	104 342												
(brut)													
(net F)	64 058												
(net C)	57 902												
Sous-Secrétaire général													
SSG	94 481												
(brut)													
(net F)	58 875												
(net C)	53 608												
Directeur													
D-2	76 409	78 301	80 256	82 275									
(brut)													
(net F)	49 261	50 283	51 336	52 406									
(net C)	45 248	46 166	47 107	48 030									
Administrateur général													
D-1	65 137	67 005	68 861	70 712	72 577	74 398	76 157						
(brut)													
(net F)	43 174	44 183	45 185	46 185	47 192	48 175	49 125						
(net C)	39 781	40 687	41 588	42 485	43 390	44 273	45 126						
Administrateur hors classe													
P-5	57 550	59 063	60 538	61 961	63 387	64 816	66 255	67 700	69 157	70 600			
(brut)													
(net F)	39 003	39 835	40 646	41 429	42 213	42 999	43 778	44 558	45 345	46 124			
(net C)	36 035	36 782	37 511	38 214	38 918	39 624	40 324	41 025	41 731	42 431			
Administrateur de 1re classe													
P-4	46 157	47 577	48 924	50 264	51 610	52 984	54 300	55 634	57 065	58 500	59 898	61 247	
(brut)													
(net F)	32 560	33 369	34 137	34 901	35 668	36 451	37 201	37 949	38 736	39 525	40 294	41 036	
(net C)	30 239	30 967	31 658	32 345	33 036	33 741	34 416	35 088	35 795	36 504	37 195	37 861	
Administrateur de 2e classe													
P-3	37 344	38 610	39 852	41 105	42 393	43 644	44 884	46 149	47 350	48 500	49 635	50 756	51 905
(brut)													
(net F)	27 383	28 130	28 863	29 602	30 362	31 100	31 832	32 555	33 240	33 895	34 542	35 181	35 836
(net C)	25 557	26 233	26 896	27 565	28 253	28 921	29 583	30 234	30 851	31 441	32 023	32 598	33 187
Administrateur adjoint de 1re classe													
P-2	29 731	30 791	31 868	32 929	33 959	34 996	36 094	37 184	38 252	39 308	40 357		
(brut)													
(net F)	22 781	23 433	24 090	24 737	25 365	25 998	26 646	27 289	27 919	28 542	29 161		
(net C)	21 360	21 956	22 557	23 149	23 724	24 303	24 889	25 471	26 042	26 605	27 166		
Administrateur adjoint de 2e classe													
P-1	22 383	23 328	24 269	25 195	26 187	27 179	28 176	29 120	30 070	31 024			
(brut)													
(net F)	18 073	18 697	19 318	19 923	20 548	21 173	21 801	22 396	22 993	23 575			
(net C)	17 026	17 603	18 178	18 738	19 311	19 884	20 461	21 006	21 554	22 086			

F = Fonctionnaires ayant un conjoint à charge ou un enfant à charge.

C = Fonctionnaires sans conjoint à charge ni enfant à charge.

Lettre datée du 11 mai 1987, adressée par le Président de
la Commission aux chefs de secrétariat des organisations
du système des Nations Unies sur la question des
compléments de traitement

J'ai l'honneur de vous écrire à propos de la question des compléments de traitement que certains Etats Membres versent à leurs ressortissants qui sont employés par une organisation appliquant le régime commun. Comme suite aux observations de la FAFI à la vingt-cinquième session (mars 1987), la Commission a demandé à son secrétariat de recueillir des informations à ce sujet en vue de les examiner à sa vingt-sixième session.

A cet égard, le secrétariat de la CFPI a déjà demandé, le 30 avril 1987, aux directeurs des services du personnel et aux administrations des organisations participantes de lui fournir des renseignements sur les compléments de traitement que tout gouvernement ou partie autre que l'administration des organisations verserait aux fonctionnaires de leur organisation, qu'il s'agisse d'un complément périodique en espèces, de prestations touchant le loyer ou les transports ou de toute autre forme d'aide. Il ressort toutefois des premières réponses que certaines organisations ont adressées au Secrétaire exécutif que ces renseignements n'étaient pas faciles à obtenir.

La Commission a examiné cette question en 1980, 1981 et 1982 et ses délibérations à ce sujet sont consignées dans ses sixième, septième et huitième rapports annuels (A/35/30, par. 115 à 123; A/36/39, par. 85 à 94 et annexes V et VI et A/37/30, par. 119 à 124). Les décisions de l'Assemblée générale à ce sujet figurent dans ses résolutions 36/203 (al. f) du paragraphe 2 de la section III) et 37/126 (par. 2 de la section II). Dans les rapports de la Commission, on notait que des arrangements relatifs au versement de compléments de traitement aux ressortissants employés par des organisations du système des Nations Unies existaient aux Etats-Unis d'Amérique, en République fédérale d'Allemagne et au Japon.

J'ai par ailleurs appris, officieusement, que d'autres gouvernements, outre les trois Etats Membres mentionnés plus haut, aideraient peut-être leurs ressortissants, à titre individuel ou de manière plus systématique. Je vous écris donc pour appeler votre attention sur la grave préoccupation qu'éprouve la Commission à ce sujet, en vous demandant de vous informer à ce propos auprès des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures, y compris les fonctionnaires de haut rang détachés par leurs gouvernements, et ce au moyen d'un questionnaire individuel ou sous toute autre forme appropriée.

Lors des précédents examens de la question des compléments de traitement, le problème inverse a aussi été soulevé, à savoir celui des déductions que certains gouvernements opéreraient sur la rémunération de ceux de leurs ressortissants qui étaient fonctionnaires internationaux. Il s'agit certes d'un aspect différent de la question mais qui touche aussi au problème de l'indépendance de la fonction publique internationale. Je vous serais donc reconnaissant de bien vouloir nous informer de tout arrangement que votre organisation aurait conclu avec tout gouvernement à cet égard, ainsi que de déterminer si certains de vos fonctionnaires se sont engagés auprès de leur gouvernement à accepter des déductions de ce type.

A la vingt-cinquième session de la Commission, on a également mentionné le cas d'une organisation auprès de laquelle certains Etats Membres détachent actuellement du personnel, dans le cadre de prêts avec prise en charge, parce que l'organisation en question n'était pas à même de rémunérer ces fonctionnaires aux taux offerts par certains organismes publics nationaux à leurs fonctionnaires expatriés. Je vous serais très reconnaissant de bien vouloir, si possible, nous fournir aussi des statistiques sur le nombre de fonctionnaires qui se trouvent dans ce cas ainsi que nous faire savoir le nom de l'organisme public concerné.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir adresser ces renseignements au secrétariat de la Commission avant la vingt-sixième session.

(Signé) Richard M. AKWEI

Lettre datée du 26 mai 1987, adressée par le Président de la Commission aux représentants permanents des Etats Membres auprès de l'Organisation des Nations Unies à New York, autres que les Etats-Unis d'Amérique, la République fédérale d'Allemagne et le Japon, à propos de la question des compléments de traitement

Me référant à l'examen actuel par la Commission de la fonction publique internationale de la question des compléments de traitement versés à certains fonctionnaires de l'ONU et d'autres organisations appliquant le régime commun, j'ai l'honneur de vous rappeler qu'à sa vingt-cinquième session, en mars 1987, la Commission a demandé à son secrétariat de recueillir des informations sur les compléments de traitement que certains Etats Membres verseraient à leurs ressortissants fonctionnaires du régime commun, informations qu'elle examinerait à sa vingt-sixième session, en juillet 1987. Je vous serais donc reconnaissant de bien vouloir m'adresser tout renseignement dont vous disposeriez sur les compléments de traitement versés, le cas échéant, par votre gouvernement, qu'il s'agisse de compléments périodiques en espèces, de prestations au titre du loyer ou des transports, ou de toute autre forme d'aide.

Vous vous souviendrez que la Commission a déjà examiné cette question en 1980, 1981 et 1982, comme il ressort de ses sixième, septième et huitième rapports annuels (A/35/30, par. 115 à 123; A/36/30, par. 85 à 94 et annexes V et VI; et A/37/30, par. 119 à 124). L'Assemblée générale a en outre donné suite aux rapports de la Commission à cet égard dans les résolutions 36/233 (al. f) du paragraphe 2 de la section III) et 37/126 (par. 2 de la section II).

Lors des précédents examens de la question des compléments de traitement, la pratique inverse a aussi été évoquée, à savoir les déductions que certains gouvernements opéreraient sur la rémunération de certains fonctionnaires. Je vous serais donc reconnaissant de bien vouloir m'informer de tout arrangement de cette nature que votre gouvernement aurait, le cas échéant, conclu avec une organisation ou avec tel ou tel fonctionnaire employé par une organisation appliquant le régime commun.

On a aussi évoqué le cas de certains Etats Membres qui détachent actuellement du personnel, dans le cadre de prêts avec ou sans prise en charge, auprès d'une organisation qui n'est pas en mesure de rémunérer ses fonctionnaires aux taux offerts par certains organismes publics nationaux à leurs fonctionnaires expatriés. En conséquence, je vous serais aussi reconnaissant de bien vouloir me faire savoir si votre gouvernement ou l'un de ses services a conclu de tels arrangements avec des organisations du système des Nations Unies et, si tel est le cas, de m'indiquer de quel organisme public national et de quelle organisation du système des Nations Unies il s'agit.

Je vous serais extrêmement reconnaissant de bien vouloir me faire parvenir ces renseignements avant la fin du mois de juin 1987.

(Signé) Richard M. AKWEI

ANNEXE XI

Lettre datée du 26 mai 1987, adressée par le Président de la Commission aux représentants permanents des Etats-Unis d'Amérique, de la République fédérale d'Allemagne et du Japon auprès de l'Organisation des Nations Unies à propos de la question des compléments de traitement

Me référant à l'examen actuel par la Commission de la fonction publique internationale de la question des compléments de traitement versés à certains fonctionnaires de l'ONU et d'autres organisations appliquant le régime commun, j'ai l'honneur de vous rappeler qu'à sa vingt-cinquième session, en mars 1987, la Commission a demandé à son secrétariat de recueillir des informations sur les compléments de traitement que certains Etats Membres verseraient à leurs ressortissants fonctionnaires du régime commun, informations qu'elle examinerait à sa vingt-sixième session, en juillet 1987.

Vous vous souviendrez que la Commission a déjà examiné cette question en 1980, 1981 et 1982, comme il ressort de ses sixième, septième et huitième rapports annuels (A/35/30, par. 115 à 123; A/36/30, par. 85 à 94 et annexes V et VI et A/37/30, par. 119 à 124). L'Assemblée générale a en outre donné suite aux rapports de la Commission à cet égard dans ses résolutions 36/233 (al. f) du paragraphe 2 de la section III) et 37/126 (par. 2 de la section II).

A cet égard, je vous serais reconnaissant de bien vouloir me faire savoir si les dispositions adoptées en la matière par votre gouvernement sont toujours en vigueur ou si elles ont été modifiées ou remplacées par d'autres arrangements depuis 1982. Je vous serais tout particulièrement reconnaissant si vous pouviez m'adresser une copie des textes actuellement appliqués par votre gouvernement à cet égard.

On a aussi évoqué le cas de certains Etats Membres qui détachent actuellement du personnel, dans le cadre de prêts avec ou sans prise en charge, à une organisation qui n'est pas en mesure de rémunérer ses fonctionnaires aux taux offerts par certains organismes publics nationaux à leurs fonctionnaires expatriés. En conséquence, je vous serais aussi reconnaissant de bien vouloir me faire savoir si votre gouvernement ou l'un de ses services a conclu de tels arrangements avec des organisations du système des Nations Unies et, si tel est le cas, de m'indiquer de quel organisme public national et de quelle organisation du système des Nations Unies il s'agit.

Je vous serais extrêmement reconnaissant de bien vouloir me faire parvenir ces renseignements avant la fin du mois de juin 1987.

(Signé) Richard M. AKWEI

Compléments de traitementA. Réponses reçues des Etats Membres, au 20 juillet 1987, à la lettre du Président de la Commission datée du 26 mai 1987

Etats Membres	Compléments de traitement	Déductions	Détachement de fonctionnaires avec ou sans prise en charge
Allemagne, République fédérale d'	Non	Non	
Argentine	Non	Non	
Australie	Non	Non	
Bahamas	Non	Non	Non
Brésil	Non	Non	
Canada	Oui (2 cas)	Non	
Comores	Non	Non	
Danemark	Non	Non	Experts associés et administrateurs auxiliaires
Etats-Unis d'Amérique	Oui (lors de la réintégration dans l'Administration fédérale) a/	Non	
Ethiopie	Non	Non	
Fidji	Non	Non	Non
Guyana	Non	Non	
Haïti	Non	Non	
Hongrie	Non	Non	
Indonésie	Non	Non	Non

Etats Membres	Compléments de traitement	Déductions	Détachement de fonctionnaires avec ou sans prise en charge
Italie	Lettre transmise à l'administration centrale		
Islande	Non	Non	
Kampuchea démocratique	Non	Non	
Jamaïque	Non	Non	Non
Madagascar	Non	Non	
Malawi	Lettre transmise à l'administration centrale		
Mauritanie	Non		
Nigéria	Non	Non	
Nouvelle-Zélande	Non	Non	
Philippines	Non	Non	Non
Pologne	Non		
Portugal	Non	Non	
Ouganda	Lettre transmise à l'administration centrale		
Qatar	Etat non représenté		
République-Unie de Tanzanie	Non	Non	
Rwanda	Non		
Sainte-Lucie	Non		

Etats Membres	Compléments de traitement	Déductions	Détachement de fonctionnaires avec ou sans prise en charge
Sierra Leone	Non	Non	
Singapour	Non	Non	
Somalie	Non	Non	Non
Suède	Non	Non	Non
Venezuela	Non	Non	
Yougoslavie	Non	Non	

a/ Désignés sous le nom de paiements compensatoires ("equalization payments").

- B. Les pays ci-après n'avaient pas, au 20 juillet 1987, répondu à la lettre envoyée par le Président de la Commission : Afghanistan, Afrique du Sud, Algérie, Angola, Antigua-et-Barbuda, Arabie saoudite, Autriche, Bangladesh, Barbade, Belgique, Belize, Bénin, Birmanie, Bolivie, Botswana, Bhoutan, Bulgarie, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Cap-Vert, Chili, Chine, Chypre, Colombie, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, Djibouti, Dominique, Emirats arabes unis, Egypte, El Salvador, Equateur, Espagne, Finlande, France, Gabon, Gambie, Ghana, Grèce, Grenade, Guatemala, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Honduras, Iles Salomon, Inde, Iran (République islamique d'), Iraq, Irlande, Israël, Jamahiriya arabe libyenne, Japon, Jordanie, Kenya, Koweït, Lesotho, Liban, Libéria, Luxembourg, Malaisie, Mali, Malte, Maroc, Maurice, Mexique, Mongolie, Mozambique, Népal, Nicaragua, Niger, Norvège, Oman, Pakistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Paraguay, Pays-Bas, Pérou, République arabe syrienne, République centrafricaine, République démocratique allemande, 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, Saint-Vincent-et-Grenadines, Samoa, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Seychelles, Sierra Leone, Sri Lanka, Soudan, Suriname, Suisse (Observateur permanent), Tchad, Thaïlande, Tchécoslovaquie, Togo, Trinité-et-Tobago, Tunisie, Turquie, Union des Républiques socialistes soviétiques, Uruguay, Viet Nam, Yémen, Yémen démocratique, Zaïre, Zambie et Zimbabwe.

Compléments de traitementA. Réponses reçues des organisations à la lettre du Président de la Commission datée du 11 mai 1987

Organisations	Compléments de traitement	Déductions	Détachement de fonctionnaires avec ou sans prise en charge
FISE	Oui	Oui	
UNRWA	Données officielles non disponibles	Non	Non
HCR	Données non disponibles		
FAO	Enquête interne prévue	Non	Oui
Unesco	Données officielles non disponibles	Non	
OMS	Données officielles non disponibles	Données officielles non disponibles	Oui
OACI	Enquête interne prévue	Données officielles non disponibles	Non
UPU	Données non disponibles		
OMPI		Non	Non
FIDA	Données non disponibles		
ONUDI	Données officielles non disponibles		Oui
AIEA	Données officielles non disponibles		Oui

B. Les organisations suivantes n'ont pas répondu à la lettre envoyée par le Président de la Commission :

**ONU
PNUD
CCI
BIT**

**UIT
OMM
OMI
GATT**

ANNEXE XIV

Barèmes des traitements recommandés pour le personnel en poste à Vienne

Tableau A

Barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux au 1er mars 1987

(En schillings autrichiens)

Classes	Echelons										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
3	192 866	199 038	205 210	211 382	217 554	223 726	229 898	236 070	240 242	248 414	254 586
4	226 425	233 671	240 917	248 163	255 409	262 655	269 901	277 147	284 393	291 639	298 885
5	265 823	274 329	282 835	291 341	299 847	308 353	316 859	325 365	333 871	342 377	350 883
6	312 076	322 062	332 048	342 034	352 020	362 006	371 992	381 978	391 964	401 950	411 936
7	366 377	378 101	389 825	401 549	413 273	424 997	436 721	448 445	460 169	471 893	483 617
8	430 126	443 890	457 654	471 418	485 182	498 946	512 710	526 474	540 238	554 002	567 766

Tableau B

Barème des traitements recommandé pour les agents des travailleurs manuels au 1er mars 1987

(En schillings autrichiens)

Classes	Echelons										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
2	156 706	161 721	166 736	171 751	176 766	181 781	186 796	191 811	196 826	201 841	206 856
3	170 810	176 276	181 742	187 208	192 674	198 140	203 606	209 072	214 538	220 004	225 470
4	186 183	192 141	198 099	204 057	210 015	215 973	221 931	227 889	233 847	239 805	245 763
5	202 939	209 433	215 927	222 421	228 915	235 409	241 903	248 397	254 891	261 385	267 879
6	225 262	232 470	239 678	246 886	254 094	261 062	268 510	275 718	282 926	290 134	297 342
7	274 874	283 670	292 747	302 115	311 783	321 760	332 056	342 682	353 648	364 965	376 644

Tableau C

Barème des traitements recommandé pour les professeurs de langues au 1er mars 1987

(En schillings autrichiens)

Echelons										
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
385 259	397 625	409 991	422 331	434 663	447 007	459 344	471 700	484 058	496 401	508 761

Echelons d'ancienneté

XII	XIII
521 121	533 481

Principes et directives concernant la notation des fonctionnaires et les moyens de récompenser le mérite

Principe I. Avant de sélectionner ou de mettre au point un système de notation des fonctionnaires, l'organisation doit formuler les objectifs visés

1. S'il est vrai qu'un système de notation est un moyen d'améliorer le comportement des fonctionnaires ou d'obtenir d'eux le maximum, les organisations ont, sur le plan administratif, plusieurs moyens d'arriver à cette fin. Elles peuvent l'utiliser par exemple pour déterminer s'il convient de promouvoir l'intéressé à un échelon supérieur de sa classe ou de le garder à la fin de son stage ou d'un contrat de durée déterminée ou pour distinguer, dans un groupe de fonctionnaires, ceux qui bénéficieront d'une augmentation de traitement en raison de leur mérite ou qui conserveront leur poste lors d'une compression des effectifs.

2. Les renseignements figurant dans les rapports d'appréciation sont utiles pour la prise des décisions concernant l'organisation des carrières ou les promotions, mais ils ne sont pas suffisants pour asseoir une décision de promotion. Il faut encore pouvoir apprécier les chances de réussite de l'intéressé dans une situation qui exigera de lui des compétences légèrement différentes.

Principe II. Il faut convaincre les supérieurs hiérarchiques de l'importance et de l'utilité de la notation

3. Aussi bien conçu soit-il, un système de notation qui ne bénéficie pas de l'appui de la direction sera négligé par les supérieurs hiérarchiques qui préféreront se consacrer à des tâches plus "valorisées". L'intégration dans le statut et le règlement du personnel de dispositions relatives à l'appréciation du comportement professionnel est un moyen d'institutionnaliser cette pratique et de lui gagner un minimum d'appui. Toutefois, cela ne suffit pas. Il faudrait aussi que les supérieurs hiérarchiques soient notés entre autres choses sur la façon dont ils s'acquittent de leurs propres responsabilités en la matière. Comme pour d'autres aspects importants de leur travail, il faut que ceux qui le font bien soient récompensés et que ceux qui le font mal en subissent les conséquences.

Principe III. Le système de notation des fonctionnaires - y compris les formules et les procédures de notation - doit être aussi simple que possible et adapté à l'usage, ou aux usages, au(x)quel(s) il est destiné

4. On peut toujours élaborer des formules et des procédures de notation complexes qui exigeront des supérieurs hiérarchiques, et parfois de leurs subordonnés, de longues heures de travail. Ce type de formule est voué à l'échec, car il ne remplit bien aucune de ses fonctions, sème inutilement la confusion et engendre un sentiment d'hostilité à l'égard du système de notation dans son ensemble. Un moyen de s'assurer que le système sera adapté aux besoins et sera jugé important et utile est d'inviter les supérieurs hiérarchiques qui devront appliquer les procédures et remplir les formules à participer à leur élaboration. Quelles que soient les formules et procédures retenues, il convient de les mettre à l'essai avant d'en généraliser l'application.

Principe IV. Le système de notation doit être parfaitement transparent pour tous les intéressés, c'est-à-dire les supérieurs hiérarchiques et leurs subordonnés qui doivent comprendre parfaitement les objectifs poursuivis ainsi que les procédures et formules utilisées

5. Le fondement de tout système de notation est l'existence d'une perception claire, commune au fonctionnaire et à son supérieur hiérarchique, de ce qui est attendu du fonctionnaire dans son travail. Dans une organisation où les raisons qui sous-tendent la notation des fonctionnaires ainsi que les procédures et les critères appliqués sont connus de tous et où l'appréciation porte sur les tâches dont dépend l'efficacité de l'organisation, le système de notation sera un puissant outil de gestion qui contribuera à accroître l'efficacité et la productivité. Outre qu'il faut incorporer le système au statut et au règlement du personnel, il est conseillé de publier des instructions administratives ayant pour objet d'expliquer les objectifs poursuivis et les procédures et les formules à utiliser et d'exposer les conséquences logiques de tel ou tel type de comportement professionnel.

6. Il n'est pas toujours facile à des fonctionnaires dont beaucoup ont été recrutés ou promus davantage pour leurs connaissances techniques que pour leurs aptitudes à la supervision ou à la gestion de définir le travail et le comportement professionnel qu'ils sont en droit d'attendre de leurs subordonnés, de suivre leur travail, de leur donner des conseils et d'identifier ceux qu'il faut aider à améliorer leurs résultats. Il importe de donner aux responsables l'information, les conseils et, le cas échéant, la formation dont ils ont besoin pour assumer leurs fonctions de notateur.

Principe V. Le système de notation doit être conçu de telle façon que les fonctionnaires et leurs supérieurs hiérarchiques aient des échanges explicites sur le comportement professionnel attendu et le comportement observé

7. Pour augmenter au maximum les chances d'amélioration du comportement professionnel d'un fonctionnaire, il importe que celui-ci ait avec son supérieur hiérarchique des entretiens à ce sujet. Il faudrait que le supérieur hiérarchique et son subordonné se réunissent une fois au début de la période de notation pour recenser les activités confiées à ce dernier, définir leur importance relative et leur degré de priorité et préciser ce qui est attendu de l'intéressé pour chaque tâche, au moins une fois dans le courant de cette période afin que le supérieur hiérarchique puisse faire le point de la façon dont son subordonné s'est acquitté des tâches décrites dans le rapport, lui indiquer ce qu'il pourrait faire pour améliorer ses résultats et examiner les changements apportés à l'ordre des priorités ou aux tâches de l'intéressé, puis une fois à la fin de la période de façon à examiner ensemble les notes attribuées ainsi que les nouvelles tâches et les nouvelles normes éventuelles.

8. En conséquence, il faut prévoir les activités ci-après au cours du cycle de notation :

a) Le supérieur hiérarchique identifie les tâches à accomplir par son subordonné et le comportement professionnel qu'il attend de lui;

b) Le fonctionnaire est informé des tâches qu'il doit accomplir et du comportement professionnel qu'on attend de lui;

c) Le fonctionnaire s'acquitte de ses tâches et le supérieur hiérarchique suit son travail et en discute avec lui;

d) Les tâches décrites sur la formule de notation sont passées en revue afin de tenir compte, le cas échéant, d'un changement d'attributions, de tâches ou de priorités;

e) Le supérieur hiérarchique note son subordonné et discute avec lui des notes attribuées; le subordonné peut formuler des observations écrites;

f) Les notes sont examinées par un tiers, en général le supérieur hiérarchique immédiat de celui qui les a attribuées;

g) Le rapport d'appréciation du comportement professionnel de l'intéressé est enregistré dans son dossier personnel;

h) Le comportement professionnel de l'intéressé est récompensé ou sanctionné selon les notes attribuées, conformément aux modalités prévues;

i) Le cycle recommence.

Principe VI. Dans la mesure du possible, l'appréciation du comportement professionnel doit se faire sur la base de tâches concrètes, visant des résultats précis, dont dépendent l'efficacité et la bonne marche de l'organisation

9. L'appréciation doit porter sur les principales attributions ou tâches confiées au fonctionnaire au cours de la période considérée. En gros, il faut dire au personnel ce qu'il a à faire, lui faire savoir à la fin de la période considérée comment il s'est acquitté de ses tâches et utiliser les renseignements recueillis aux fins qui sont celles du système.

10. Les responsables disposent de plusieurs sources d'information pour identifier les attributions ou les tâches les plus importantes de leurs subordonnés. La plus évidente est la définition de l'emploi occupé par les intéressés. Lorsque cette définition date de plusieurs années ou que l'organisation a modifié son programme d'activités et ses priorités, il peut être plus indiqué de se reporter à des documents récents (plans et/ou budgets). S'il est probable que la description des tâches n'aura pas le même degré de précision dans la définition d'emploi et dans la formule de notation, il n'en reste pas moins que les deux descriptions devront être étroitement liées. A défaut, on devra reformuler la définition d'emploi.

11. Il convient de s'en tenir aux attributions ou tâches (désignées par certains sous le nom d'objectifs, de facteurs ou d'éléments de comportement) confiées aux fonctionnaires. Il faut éviter soigneusement de noter ceux-ci en fonction de traits de caractère ou d'attitudes, ce qui ne ferait qu'accentuer le caractère subjectif de l'appréciation et pourrait amener certains fonctionnaires à juger leur supérieur hiérarchique injuste et les notes qu'il a attribuées arbitraires. Cela ne signifie pas pour autant qu'un supérieur hiérarchique doive éviter des expressions telles que "est autonome", "fait preuve d'initiative" ou "a de la persévérance" lorsqu'il décrit le comportement de son subordonné. S'il porte des

appréciations de ce type, il devra les associer directement à des tâches précises en partant d'exemples spécifiques afin de réduire le risque qu'elles ne soient jugées arbitraires ou subjectives. L'expérience a montré qu'elles étaient tout à fait à leur place dans la partie de la formule ou du rapport d'appréciation réservée aux observations générales.

12. La définition des tâches à accomplir incombe aux responsables et, en principe, n'a pas à être négociée avec le fonctionnaire, ce qui ne doit pas empêcher d'inviter celui-ci à y participer, dans la mesure du possible. De manière générale, il faut encourager la participation des fonctionnaires à l'ensemble du processus de notation.

13. Au moment de répertorier les attributions devant figurer dans le rapport d'appréciation, on pourra utilement se poser un certain nombre de questions : à supposer que telle ou telle tâche ne soit pas exécutée, l'activité de l'unité administrative ou de l'organisation en souffrirait-elle (ou cette tâche est-elle exigée par une disposition réglementaire ou une demande d'un organe directeur)? La non-exécution de cette tâche, considérée isolément ou en conjonction avec une autre série de tâches, revêtirait-elle suffisamment d'importance pour justifier la prise de sanctions administratives à l'encontre de l'intéressé (par exemple, refus de le promouvoir à un échelon supérieur de sa classe, mutation, non-renouvellement de son contrat, etc.)? La tâche considérée absorbe-t-elle une part importante du temps de l'intéressé?

Principe VII. Les normes d'exécution du travail et les priorités ou l'importance relative de chaque attribution ou tâche doivent être déterminées par le supérieur hiérarchique qui doit en informer son subordonné avant qu'il ne commence à travailler

14. Définir les tâches qui incombent à un fonctionnaire ne suffit pas. Il est tout aussi important de définir, pour chacune d'elles, ce qu'on attend de l'intéressé ou les normes d'exécution de la tâche considérée. Celles-ci peuvent se référer aussi bien à la façon d'exécuter le travail qu'aux résultats attendus. Les critères couramment employés sont le respect des délais, le rendement et la qualité du travail, le degré d'exactitude et d'approfondissement ou autres traits ou résultats observables. Les questions essentielles qu'on doit se poser lorsqu'on élabore les normes sont les suivantes :

a) Que doit faire le fonctionnaire pour s'acquitter de telle ou telle tâche, quelles règles doit-il suivre, avec qui doit-il prendre contact, qui d'autre est concerné par son travail et quelles techniques doit-il employer, le cas échéant, pour que son comportement professionnel soit jugé satisfaisant? Lorsque l'activité de l'intéressé doit déboucher sur un produit tel qu'un document, en quoi ce produit doit-il consister, comment doit-il se présenter ou quel résultat doit être obtenu pour que le travail soit jugé satisfaisant?

b) Le titulaire typique d'un poste de même niveau que celui de l'intéressé peut-il, en faisant des efforts normaux, fournir les résultats ou le produit escomptés? (Bien que l'administration ait le droit d'imposer des normes, il convient de consulter les fonctionnaires car, en définitive, ce sont eux les spécialistes de l'emploi considéré et on a tout lieu de penser qu'ils mettront plus d'ardeur à atteindre les résultats souhaités s'ils sont associés à la définition de normes appropriées.);

c) Est-il possible de déterminer si l'intéressé a eu le comportement attendu ou obtenu les résultats escomptés sans recourir à de longues et coûteuses procédures?

d) Faut-il pouvoir situer le comportement de l'intéressé sur une échelle de comportement (comme c'est le cas lorsqu'il faut répartir une prime de mérite entre plusieurs fonctionnaires)? Dans l'affirmative, il importe que chaque niveau de comportement soit défini de façon telle que l'on sache clairement si l'intéressé l'a atteint.

15. Par ailleurs, les fonctionnaires doivent connaître l'ordre de priorité des tâches qui leur sont assignées et savoir, par exemple, qu'en raison de leur extrême importance, une ou deux d'entre elles doivent prendre le pas sur toutes les autres, faute de quoi, ils pourraient se consacrer pendant une bonne partie de la période de notation à des tâches d'importance secondaire.

Principe VIII. Il convient de prévoir au moins trois niveaux de comportement professionnel, et davantage si les objectifs de l'appréciation l'exigent

16. Le système de notation des fonctionnaires doit permettre de distinguer au moins trois niveaux en ce qui concerne l'exécution des principales tâches assignées aux intéressés : plus que satisfaisante; satisfaisante; insatisfaisante. Ces trois niveaux peuvent paraître suffisants dans les organisations qui utilisent le rapport d'appréciation uniquement pour déterminer s'il y a lieu ou non d'octroyer une augmentation périodique de traitement ou de renouveler un contrat. Il s'agit toutefois là d'objectifs très limités et il est souhaitable d'en élargir la portée en distinguant plusieurs niveaux de comportement professionnel.

17. Dans les organisations qui prévoient de récompenser les fonctionnaires dont les résultats sont exceptionnellement bons, ou dans celles qui envisagent de réduire leurs effectifs, il faudrait prévoir plusieurs niveaux supérieurs au niveau "satisfaisant" pour les fonctionnaires dont les résultats sont manifestement supérieurs à la moyenne et pour ceux d'une qualité vraiment exceptionnelle. Même s'il n'est pas nécessaire de définir chaque niveau de comportement professionnel, il est important qu'un niveau sur deux soit clairement défini de manière à pouvoir situer chaque fonctionnaire dans l'échelle d'appréciation en fonction de son comportement. Par exemple, s'il y a trois niveaux de comportement professionnel, le niveau intermédiaire doit être précisément défini. Le fait de placer un fonctionnaire au niveau supérieur indiquerait alors qu'il a obtenu des résultats supérieurs au niveau défini, tandis que l'évaluation inférieure indiquerait que le niveau défini n'a pas été atteint. S'il y a cinq niveaux, il faut en définir au moins deux, à savoir le deuxième et le quatrième, pour pouvoir situer avec précision le comportement professionnel du fonctionnaire dans l'échelle de notation.

Principe IX. La date du rapport d'appréciation du comportement professionnel doit être choisie en fonction de l'usage qui en sera fait

18. La périodicité et la durée des cycles de notation devraient être fixées en fonction des buts à atteindre ainsi que des activités à exécuter. Si, par exemple, ces informations doivent servir à décider du renouvellement d'un contrat, le rapport devrait être établi à une date aussi proche que possible de la date d'expiration du contrat. Si la notation porte essentiellement sur la façon dont un fonctionnaire a exécuté un projet important, il est évident que le rapport devrait

être établi à la fin du projet. Les organisations peuvent aussi être tenues, en vertu de leur statut ou de leur règlement, d'établir chaque année des rapports d'évaluation qui serviront de base aux décisions concernant l'octroi des avancements d'échelon.

Principe X. Il faudrait prévoir un processus automatique d'examen et d'approbation de la notation, mais normalement la notation elle-même ne devrait pas pouvoir faire l'objet d'une procédure d'objection ou de réclamation

19. L'attribution des notes est une prérogative du supérieur hiérarchique. Si l'on donne au subordonné la possibilité de contester chaque note et de présenter des réclamations à ce sujet quel que soit le niveau du comportement professionnel, l'ensemble du mécanisme risque de s'enliser dans des procédures legalistes et formelles.

20. Dans tous les cas, il faut qu'il existe un processus d'examen des rapports d'évaluation qui a) offre au fonctionnaire l'occasion d'exposer ses vues lorsqu'il estime que son supérieur hiérarchique n'a pas correctement défini son comportement professionnel et b) permette la vérification par une autorité supérieure de la cohérence et du bien-fondé des notes attribuées par le supérieur hiérarchique. Le processus d'examen devrait se dérouler en deux étapes, décrites ci-après.

a) En premier lieu, si le supérieur hiérarchique et le fonctionnaire ne peuvent tomber d'accord sur le niveau du comportement professionnel de ce dernier au cours de leur entretien sur le rapport d'évaluation, l'intéressé devrait avoir la possibilité de présenter des observations écrites concernant la notation ou le processus par lequel ont été obtenues les notes directement portées sur la formule de notation du comportement professionnel;

b) En second lieu, un second évaluateur (normalement, le supérieur hiérarchique du premier) devrait examiner la notation pour s'assurer que le notateur a fourni des exemples précis pour justifier les notes attribuées au travail et que les observations de l'intéressé ou sa signature figurent bien sur la formule. Le second évaluateur pourrait, si nécessaire, avoir un entretien avec le supérieur hiérarchique et l'intéressé et les notes et les observations pourraient être révisées avant l'attribution des notes définitives. Une fois confirmée par le second évaluateur, la notation serait considérée comme définitive et classée dans le dossier individuel de l'intéressé, sous réserve de l'une des trois exceptions mentionnées ci-après.

21. La procédure d'objection ou de réclamation devrait être admise dans trois cas. En premier lieu, lorsque le travail est jugé insatisfaisant et que l'intéressé conteste la notation après l'examen du second évaluateur. En pareil cas, l'intéressé devrait avoir la possibilité de faire procéder à un troisième examen, par exemple par une personne indépendante, par un médiateur ou par un organe d'examen. En deuxième lieu, lorsque le motif invoqué est la discrimination. La réclamation ou les objections (qui devraient, si possible, être présentées conformément aux procédures établies dans l'organisation concernée) devraient alors être fondées uniquement sur la discrimination. La notation ne serait reconsidérée que si la discrimination a été établie. La troisième exception concerne les cas où le motif invoqué est le non-respect des procédures d'appréciation du comportement professionnel fixées par le statut et le règlement de l'organisation concernée. Bien entendu, les fonctionnaires ont toujours en outre la possibilité d'utiliser les procédures normales de recours contre les décisions administratives fondées sur les résultats de l'appréciation.

Principe XI. Les différents niveaux de comportement professionnel doivent avoir des conséquences dont les supérieurs hiérarchiques et les fonctionnaires doivent être informés

22. La notation des fonctionnaires ne doit pas s'effectuer dans l'abstrait. Il est essentiel qu'elle soit précédée d'échanges sans équivoque entre le supérieur hiérarchique et l'intéressé et elle doit avoir pour les fonctionnaires des conséquences bien définies suivant les différents niveaux de comportement professionnel.
23. D'une façon générale, le fonctionnaire dont les résultats sont inférieurs à la moyenne devrait avoir avec son supérieur hiérarchique un entretien portant notamment sur la façon dont il pourrait améliorer son comportement professionnel. Si les insuffisances persistent, des sanctions doivent être prises. Normalement, les sanctions ne devraient pas être prises d'emblée contre le fonctionnaire dont les résultats sont insuffisants. Dans un premier temps, le supérieur hiérarchique devrait s'entretenir avec l'intéressé de son comportement professionnel et obtenir de lui qu'il s'efforce d'améliorer ses résultats. Dans certains cas, un comportement professionnel qui laisse à désirer peut être directement imputable à l'insuffisance des connaissances ou des aptitudes pour la réalisation des tâches, ce qui justifierait que le fonctionnaire reçoive une formation sur le tas ou une formation organisée. Ce n'est que lorsque les résultats ne s'améliorent pas que des sanctions devraient être prises. Il peut arriver que le comportement professionnel laisse tellement à désirer qu'il n'y a pas d'autre solution que de prendre des sanctions dès que la faiblesse des résultats est constatée, mais ces occasions devraient être relativement rares.
24. Les fonctionnaires qui donnent satisfaction devraient, sous réserve d'autres facteurs, obtenir le renouvellement de leur contrat ou un avancement d'échelon dans les délais normaux. Il y aura lieu parfois de reconnaître et de récompenser la qualité exceptionnelle du comportement professionnel de certains fonctionnaires. Cette reconnaissance devrait être fondée uniquement sur le mérite, se manifester de façon visible et sans retard. Si la reconnaissance n'est pas fondée sur le mérite, si des fonctionnaires qui n'ont aucun mérite particulier sont néanmoins récompensés et si au contraire des fonctionnaires dont les performances sont exceptionnelles ne le sont pas, le système perdra de sa crédibilité.
25. Le nombre et la nature des conséquences du comportement professionnel devraient correspondre à chacun des niveaux de comportement professionnel que le système de notation des fonctionnaires permet de distinguer. Par exemple, si le système de notation distingue trois niveaux : "plus qu'acceptable", "acceptable" et "inacceptable", il devrait y avoir trois types de conséquences : une ou plusieurs récompenses pour un niveau de comportement supérieur au niveau acceptable, une ou plusieurs récompenses pour un comportement donnant satisfaction, et une ou plusieurs sanctions pour un comportement inacceptable. Si pour trois niveaux possibles de comportement professionnel, on ne prévoit que deux séries de conséquences, les supérieurs hiérarchiques ne se sentiront tenus de distinguer qu'entre deux niveaux de comportement et les fonctionnaires ne tarderont pas à régler leur comportement de façon à obtenir ou à éviter uniquement les résultats dont les conséquences sont bien définies et prévues.

26. Les récompenses et les sanctions auxquelles chaque organisation peut en fait avoir recours dépendent de nombreux facteurs, notamment de la situation financière, du statut et du règlement en vigueur, du nombre de postes permanents, des possibilités de promotion ou de formation, etc. Il n'y a donc pas lieu de fixer des règles rigides et immuables pour toutes les organisations en ce qui concerne les sanctions et les récompenses correspondant aux différents niveaux de comportement professionnel. Il est cependant recommandé aux organisations de recourir le plus possible, pour améliorer leur efficacité, à la reconnaissance et à la récompense du mérite.

27. Bien que la notation des fonctionnaires soit distincte de l'organisation des carrières, il devrait y avoir une relation entre l'organisation des carrières et le comportement professionnel des fonctionnaires.

28. Il est recommandé aux organisations de prendre des mesures pour récompenser ou sanctionner différents niveaux de comportement professionnel. Les mesures à envisager en cas de comportement professionnel acceptable, plus qu'acceptable et inacceptable sont indiquées ci-après.

- a) Comportement professionnel acceptable :
 - i) Maintien dans le poste. Le fonctionnaire engagé à titre permanent conserverait son emploi; pour les fonctionnaires engagés pour une durée déterminée ou à des conditions analogues, le contrat serait renouvelé à condition que le poste demeure nécessaire et que des fonds soient disponibles pour le financer;
 - ii) Avancement d'échelon. Le fonctionnaire devrait recevoir l'augmentation périodique de traitement correspondant à un échelon à la date où elle est due;
 - iii) Transformation du contrat. Le fonctionnaire engagé pour une durée déterminée pourrait voir son engagement transformé en un engagement à titre permanent, conformément aux recommandations antérieures de la Commission et à la résolution 37/126, après cinq années de services ayant donné pleinement satisfaction;
 - iv) Autres possibilités. Le fonctionnaire pourrait bénéficier d'une promotion, d'une mutation volontaire ou d'une formation au titre de l'organisation des carrières.
- b) Comportement professionnel plus qu'acceptable :
 - i) Marques de satisfaction verbales ou écrites. Il convient de donner des marques de satisfaction aux fonctionnaires ayant obtenu des résultats supérieurs à la moyenne dans l'exécution de certaines de leurs tâches et des résultats atteignant la moyenne dans l'exécution de leurs autres tâches. Le supérieur hiérarchique devrait au moins féliciter verbalement le fonctionnaire pour son comportement professionnel. A un moment opportun, il devrait en parler à son supérieur hiérarchique immédiat, en présence du fonctionnaire. Le supérieur hiérarchique devrait aussi, le cas échéant, consigner par écrit son appréciation du fonctionnaire et envoyer copie de cette pièce aux chefs de département et, si cela se justifie, au chef de l'organisation; une copie devrait en outre être insérée dans le dossier individuel du fonctionnaire;

- ii) Offre d'une formation spéciale. Les fonctionnaires qui ont démontré la qualité de leurs résultats pourraient recevoir une formation spéciale pour les préparer à assumer des responsabilités accrues. Ce serait une façon de montrer aux intéressés que leurs services sont appréciés et, pour l'organisation, un moyen de mettre en valeur ses ressources humaines. Bien entendu, si l'organisation n'est pas en mesure d'offrir ces possibilités à tous les fonctionnaires dont les résultats atteignent un certain niveau, il faudrait se fonder, au moment de décider quels fonctionnaires pourraient bénéficier de cette formation, sur des critères objectifs autres que le seul niveau des résultats, notamment le nombre d'années de services, la régularité des résultats excellents, etc., afin d'éviter les inégalités et la discrimination;
- iii) Mutations par priorité. Les organisations peuvent parfois offrir des débouchés intéressants, dans des postes à court terme ou à long terme qui peuvent très bien être pourvus par le biais de mutations internes. Ces mutations devraient être proposées par priorité aux fonctionnaires qui ont obtenu de bons résultats, en particulier si le nouveau poste leur permettait d'acquérir une expérience utile à leur carrière. Les organisations qui pratiquent le roulement dans l'occupation des postes dans divers lieux d'affectation ou correspondant à des emplois différents pourraient prolonger la durée des affectations qui répondent le mieux aux vœux de l'intéressé;
- iv) Primes. Elles sont à envisager pour les fonctionnaires qui, pendant une seule et même période d'appréciation, ont obtenu des résultats supérieurs à la moyenne dans l'exécution de toutes les tâches essentielles correspondant à leur emploi. Les organisations pourraient octroyer, exceptionnellement, une prime à un fonctionnaire qui aurait obtenu des résultats supérieurs à la moyenne dans l'exécution d'une ou plusieurs tâches particulièrement délicates, sans pour autant dépasser la moyenne dans l'exécution des autres. Les primes permettent de récompenser un résultat exceptionnel sans entraîner de dépenses permanentes. Les organisations qui ne peuvent pas octroyer de récompense plus durable, comme un avancement d'échelon accéléré, pour des résultats régulièrement supérieurs à la moyenne, pourraient envisager d'octroyer des primes successives qui auraient le même effet;
- v) Crédits d'ancienneté. Les fonctionnaires dont les résultats sont supérieurs à la moyenne pourraient bénéficier d'un crédit d'ancienneté qui serait pris en compte pour certaines décisions administratives. Ainsi, on pourrait octroyer à un fonctionnaire un "crédit" d'un certain nombre de mois (par exemple, un demi-mois par mois de travail effectif) pour accélérer l'ouverture du droit à une promotion ou lui permettre d'acquérir l'ancienneté requise dans une classe donnée pour obtenir un autre poste d'une classe plus élevée ou l'ancienneté ouvrant droit à la transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat permanent. Les organisations qui doivent restreindre leurs dépenses de personnel en mettant fin à certains contrats auraient ainsi la possibilité de renforcer la sécurité de l'emploi des meilleurs de leurs fonctionnaires en leur octroyant un "crédit" de plusieurs années de service qui serait pris en compte lors du choix des contrats à résilier;

- vi) Avancement d'échelon accéléré. L'avancement d'échelon accéléré présente l'avantage, mais aussi l'inconvénient, d'être permanent. L'intéressé continue à en bénéficier pendant des années après avoir obtenu le résultat qui lui a valu cette récompense, quel que soit le niveau de son comportement futur. Ce type de récompense est particulièrement adapté à des résultats obtenus régulièrement pendant plusieurs années dans l'exécution de tâches d'un niveau élevé;
- vii) Congés sabbatiques. Parmi les fonctionnaires qui, pendant de nombreuses années, obtiennent des résultats supérieurs à la moyenne, nombreux sont ceux qui sacrifient leurs loisirs à leur travail, réduisent la durée de leurs congés et ne profitent pas des possibilités de formation. Il pourrait être de l'intérêt des organisations de désigner de temps à autre ces fonctionnaires pour des missions qui, même si elles ne sont pas directement liées à leur emploi habituel, leur permettraient de se préparer à des affectations futures ou d'améliorer leur productivité, et qui serviraient l'image de marque de l'organisation. Ces missions devraient être clairement définies comme étant des récompenses au titre d'un comportement professionnel de haut niveau;
- viii) Certificats. Les fonctionnaires ayant obtenu des résultats supérieurs à la moyenne dans l'exécution de toutes leurs tâches méritent des témoignages de satisfaction encore plus marqués. Des certificats de bons et loyaux services ou de satisfaction, décernés par le chef de secrétariat de l'organisation concernée à la fin ou à un tournant de la carrière du fonctionnaire et versés à son dossier individuel, sont un moyen de récompenser un comportement professionnel supérieur à la moyenne.
- c) Comportement professionnel inacceptable :
- i) Plan/formation en vue d'améliorer le comportement professionnel. Comme il est indiqué plus haut au paragraphe 23, si le comportement professionnel d'un fonctionnaire est insuffisant, il faut normalement commencer par essayer d'aider l'intéressé à améliorer ses résultats. A cet égard, il serait utile que le supérieur hiérarchique établisse un plan pour guider le fonctionnaire et l'aider à s'améliorer et en discute avec lui. Ce plan pourrait prévoir le cas échéant une formation en cours d'emploi ou une formation de type classique;
- ii) Blâme écrit et avertissement. Le blâme écrit et l'avertissement peuvent sanctionner divers types de comportement professionnel ne donnant pas satisfaction mais deux exemples précis viennent immédiatement à l'esprit. En premier lieu, celui de la non-exécution ou du refus d'exécuter l'une ou plusieurs des tâches qui ont été particulièrement recommandées à l'attention de l'intéressé, et, en deuxième lieu, celui dans lequel, l'insuffisance des résultats ayant été constatée au cours de la période d'évaluation et un plan de rattrapage ayant été établi pour que l'intéressé améliore ses résultats, celui-ci ne modifie en rien son comportement. Le blâme écrit ou la lettre d'avertissement devraient figurer dans le dossier individuel de l'intéressé mais pourraient en être retirés si celui-ci améliore son comportement professionnel au cours des deux cycles d'évaluation suivants;

- iii) Réaffectation. Dans des cas exceptionnels et pour diverses raisons, il peut arriver qu'un fonctionnaire ne soit pas capable d'exécuter les tâches qui lui ont été assignées. Dans ce cas, l'organisation pourrait assigner à l'intéressé d'autres tâches dans un emploi de la même classe paraissant mieux convenir à ses capacités. Il ne faudrait recourir à cette solution que dans le cas où, après avoir suffisamment laissé à l'intéressé l'occasion d'obtenir des résultats acceptables, il se confirme que celui-ci n'a pas les capacités voulues. L'inaptitude de l'intéressé à s'acquitter de certaines tâches devrait figurer dans son dossier individuel afin d'éviter que la même erreur ne se renouvelle;
- iv) Avancement d'échelon différé ou refusé. Les organisations pourraient décider de refuser ou de retarder l'octroi de l'avancement d'échelon normalement prévu si les résultats d'un fonctionnaire à la fin de la période d'évaluation sont inférieurs à la moyenne. Afin de ne pas décourager l'intéressé, il serait plus indiqué, dans un premier temps, de retarder son avancement d'échelon en lui fixant un certain délai pour obtenir des résultats suffisants, plutôt que de le lui refuser. Le refus ne devrait normalement intervenir que dans les cas répétés de non-exécution ou lorsque les résultats sont particulièrement mauvais;
- v) Rétrogradation. Lorsque les résultats obtenus dans l'exécution de tâches difficiles, puis moins difficiles, demeurent insuffisants, il peut devenir nécessaire d'assigner à l'intéressé des tâches d'un niveau moindre et de le rétrograder à une classe inférieure;
- vi) Licenciement. Lorsqu'un fonctionnaire, pendant la première année de son contrat, obtient des résultats inférieurs à la moyenne, l'organisation est en droit de le licencier à la fin de la première période d'évaluation et, en tout cas, de ne pas renouveler son contrat à moins que les résultats ne s'améliorent et n'atteignent le niveau requis pendant les périodes suivantes. Si son contrat a été renouvelé une ou plusieurs fois, il faudrait normalement fixer comme délai à l'intéressé, pour améliorer ses résultats, la durée habituelle d'un cycle complet d'appréciation du comportement professionnel, avant de le licencier. Quelle que soit la nature du contrat de ce fonctionnaire, si ses résultats sont inférieurs à la moyenne pendant deux périodes d'évaluation consécutives ou pendant deux années sur trois, le licenciement est à envisager.

ANNEXE XVI

Nombre de réaffectations d'administrateurs et de fonctionnaires
de rang supérieur, par organisation, de 1980 à 1985 (y compris
les mouvements de personnel entre les organisations)

Tableau A

Nombre de réaffectations en 1980

	Siège vers hors siège	Hors siège vers siège	Hors siège vers hors siège	Siège vers siège (interorganisations uniquement)	Total
ONU <u>a/</u>	74	67	88	-	229 (20) <u>d/</u>
PNUD <u>b/</u>	1 <u>c/</u>	3	10	-	14 (1) <u>d/</u>
FISE	13	19	82	5	119
HCR <u>b/</u>	23	21	30	-	74
UNRWA	-	1	4	-	5
OIT <u>e/</u>	7	10	19	-	36
FAO	33	59	229	-	321
Unesco	9	8	n.d.	10	27
OACI	2	5	16	3	26
OMS <u>f/</u>	9	18	159	-	186 (4) <u>d/</u>
FIDA	-	-	-	5	5
OMM	-	-	-	-	-
OMI	-	-	-	-	-
OMPI	-	-	-	2	2
UIT	-	-	2	-	2
CCI	1	1	-	1	3
Total	172	212	639	26	1 049 (25)

a/ Y compris l'ONUDI.

b/ A l'exclusion des experts (les données du PNUD concernent également le FNUAP).

c/ FNUAP uniquement; les données concernant le PNUD en 1980 ne sont pas disponibles.

d/ Les chiffres entre parenthèses concernent des mouvements de personnel entre organisations qui n'ont pas été ventilés et n'ont donc pu être indiqués dans la colonne appropriée.

e/ A l'exclusion du Centre international de perfectionnement professionnel et technique.

f/ A l'exclusion de l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS).

Tableau B

Nombre de réaffectations en 1981

	Siège vers hors siège	Hors siège vers siège	Hors siège vers hors siège	Siège vers siège (interorganisations uniquement)	Total
ONU <u>a/</u>	60	61	103	-	224 (21) <u>c/</u>
PNUD <u>b/</u>	30	27	58		115
FISE	14	9	74	2	99
HCR <u>b/</u>	16	17	39	-	72
UNRWA	3	2	4	-	9
OIT <u>d/</u>	6	7	14		27
FAO	36	42	195	-	273
Unesco	10	12	n.d.	3	25
OACI	4	6	25	5	40
OMS <u>e/</u>	8	12	136	-	156 (5) <u>c/</u>
FIDA		1			1
OMM		2			2
OMI	-	-	-	-	-
OMPI				-	
UIT	-	-	2	-	2
CCI	1	2	1		4
Total	188	200	651	10	1 049 (26)

a/ Y compris l'ONUDI.

b/ A l'exclusion des experts (les données du PNUD concernent également le FNUAP).

c/ Les chiffres entre parenthèses concernent des mouvements de personnel entre organisations qui n'ont pas été ventilés et n'ont donc pu être indiqués dans la colonne appropriée.

d/ A l'exclusion du Centre international de perfectionnement professionnel et technique.

e/ A l'exclusion de l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS).

Tableau C

Nombre de réaffectations en 1982

	Siège vers hors siège	Hors siège vers siège	Hors siège vers hors siège	Siège vers siège (interorganisations uniquement)	Total
ONU <u>a/</u>	70	38	100	-	208 (16) <u>c/</u>
PNUD <u>b/</u>	41	27	75	-	143 (13) <u>c/</u>
FISE	13	16	70	-	99
HCR <u>b/</u>	31	29	45	-	105
UNRWA	1	3	-	-	4
OIT <u>d/</u>	5	15	9	-	29
FAO	42	56	202	-	300
Unesco	11	12	n.d.	4	27
OACI	4	4	15	6	29
OMS <u>e/</u>	2	14	130	-	146 (2) <u>c/</u>
FIDA	2	-	-	7	9
OMM	-	3	3	-	6
OMI	-	-	-	-	-
OMPI	-	-	-	1	1
UIT	-	-	-	2	2
CCI	-	1	-	-	1
Total	222	218	649	20	1 109 (31)

a/ Y compris l'ONUDI.

b/ A l'exclusion des experts (les données du PNUD concernent également le FNUAP).

c/ Les chiffres entre parenthèses concernent des mouvements de personnel entre organisations qui n'ont pas été ventilés et n'ont donc pu être indiqués dans la colonne appropriée.

d/ A l'exclusion du Centre international de perfectionnement professionnel et technique.

e/ A l'exclusion de l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS).

Tableau D

Nombre de réaffectations en 1983

	Siège vers hors siège	Hors siège vers siège	Hors siège vers hors siège	Siège vers siège (interorganisations uniquement)	Total
ONU <u>a/</u>	49	36	65	-	150 (15) <u>c/</u>
PNUD <u>b/</u>	28	27	94	-	149 (8) <u>c/</u>
FISE	14	16	71	-	101
HCR <u>b/</u>	36	31	49	-	116
UNRWA	4	7	3	-	14
OIT <u>d/</u>	8	5	25	-	38
FAO	37	65	167	-	269
Unesco	5	11	n.d.	1	17
OACI	2	1	17	1	21
OMS <u>e/</u>	6	19	103	-	128 (4) <u>c/</u>
FIDA	-	-	-	4	4
OMM	-	-	2	-	2
OMI	-	-	-	-	-
OMPI	-	-	-	-	-
UIT	-	-	2	-	2
CCI	-	-	-	-	-
Total	189	218	598	6	1 011 (27)

a/ Y compris l'ONUDI.

b/ A l'exclusion des experts (les données du PNUD concernent également le FNUAP).

c/ Les chiffres entre parenthèses concernent des mouvements de personnel entre organisations qui n'ont pas été ventilés et n'ont donc pu être indiqués dans la colonne appropriée.

d/ A l'exclusion du Centre international de perfectionnement professionnel et technique.

e/ A l'exclusion de l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS).

Tableau E

Nombre de réaffectations en 1984

	Siège vers hors siège	Hors siège vers siège	Hors siège vers hors siège	Siège vers siège (interorganisations uniquement)	Total
ONU <u>a/</u>	51	35	69	-	155 (13) <u>c/</u>
PNUD <u>b/</u>	24	29	96		149 (12) <u>c/</u>
FISE	18	11	88		117
HCR <u>b/</u>	31	28	41		100
UNRWA	4	4	8	2	18
OIT <u>d/</u>	2	10	16		28
FAO	29	42	213		284
Unesco	8	4	n.d.	1	13
OACI	2	5	5	2	14
OMS <u>e/</u>	3	7	98		108
FIDA	-	-	-	1	1
OMM			2		2
OMI	-	1	-	-	1
OMPI	-	-		-	-
UIT	1	-	2	-	3
CCI	-	1	-	-	1
Total	173	177	638	6	994 (25)

a/ Y compris l'ONUDI.

b/ A l'exclusion des experts (les données du PNUD concernent également le FNUAP).

c/ Les chiffres entre parenthèses concernent des mouvements de personnel entre organisations qui n'ont pas été ventilés et n'ont donc pu être indiqués dans la colonne appropriée.

d/ A l'exclusion du Centre international de perfectionnement professionnel et technique.

e/ A l'exclusion de l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS).

Tableau F

Nombre de réaffectations en 1985

	Siège vers hors siège	Hors siège vers siège	Hors siège vers hors siège	Siège vers siège (interorganisations uniquement)	Total
ONU <u>a/</u>	42	23	45	-	110 (14) <u>c/</u>
PNUD <u>b/</u>	28	45	86	-	159 (8) <u>c/</u>
FISE	16	21	129	1	167
HCR <u>b/</u>	39	39	52	-	130
UNRWA	8	10	2	-	20
OIT <u>d/</u>	7	12	34	-	53
FAO	25	45	166		236
Unesco	6	8	n.d.	3	17
OACI	5	5	8	4	22
OMS <u>e/</u>	6	14	77	-	97 (2) <u>c/</u>
FIDA	-	1	-	-	1
OMM			2	-	2
OMI	-	1	-	-	1
OMPI				3	3
UIT	3	2	2		7
CCI					
Total	65	226	603	11	1 025 (24)

a/ Y compris l'ONUDI.

b/ A l'exclusion des experts (les données du PNUD concernent également le FNUAP).

c/ Les chiffres entre parenthèses concernent des mouvements de personnel entre organisations qui n'ont pas été ventilés et n'ont donc pu être indiqués dans la colonne appropriée.

d/ A l'exclusion du Centre international de perfectionnement professionnel et technique.

e/ A l'exclusion de l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS).

Tableau G

Nombre total de réaffectations d'administrateurs et de fonctionnaires
de rang supérieur, par organisation, de 1980 à 1985

1. Nombre total de fonctionnaires

	1980	1981	1982	1983	1984	1985
ONU	249	245	224	165	168	124
PNUD <u>a/</u>	15	115	156	157	161	167
FISE	119	99	99	101	117	167
HCR <u>a/</u>	74	72	105	116	100	130
UNRWA	5	9	4	14	18	20
OIT <u>b/</u>	36	27	29	38	28	53
FAO	321	273	300	269	284	236
Unesco	27	25	27	17	13	17
OACI	26	40	29	21	14	22
OMS <u>c/</u>	190	161	148	132	108	99
FIDA	5	1	9	4	1	1
OMM	-	2	6	2	2	2
OMI	-	-	-	-	1	1
OMPI	2	-	1	-	-	3
UIT	2	2	2	2	3	7
CCI	3	4	1	-	1	-
Total	1 074	1 075	1 140	1 038	1 019	1 049

a/ A l'exclusion des experts (les données du PNUD concernent également le FNUAP).

b/ A l'exclusion du Centre international de perfectionnement professionnel et technique.

c/ A l'exclusion de l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS).

Tableau G (suite)

2. Taux des réaffectations

(En pourcentage du nombre total d'administrateurs dans
chaque organisation)

	1980	1981	1982	1983	1984	1985
ONU <u>a/</u>	4,3	3,9	3,6	2,7	3,0	2,4 <u>e/</u>
PNUD <u>b/</u>	1,3	9,5	13,3	14,8	13,1	15,2 <u>e/</u>
FISE	19,8	14,2	13,5	10,0	10,3	20,4 <u>e/</u>
HCR <u>b/</u>	18,9	16,5	22,3	23,4	18,5	32,0 <u>e/</u>
UNRWA	6,9	11,8	5,2	17,9	22,0	23,5 <u>e/</u>
OIT <u>c/</u>	2,4	1,8	2,1	2,9	2,2	3,9 <u>e/</u>
FAO	9,0	7,8	9,1	8,3	8,8	7,3
OACI	4,1	6,0	4,2	3,2	2,3	3,9
OMS <u>d/</u>	12,0	10,2	9,5	8,7	7,4	6,5
FIDA	8,2	1,4	12,8	5,4	1,3	3,6
OMM	-	0,95	3,0	1,0	1,0	1,1
OMI	-	-	-	-	0,8	0,9
OMPI	2,3	-	1,1	-	-	3,1
UIT	0,4	0,4	0,4	0,5	0,7	1,6
CCI	2,0	2,6	0,7	-	0,7	-

a/ Y compris l'ONUDI.

b/ A l'exclusion des experts (les données du PNUD concernent également le FNUAP).

c/ A l'exclusion du Centre international de perfectionnement professionnel et technique.

d/ A l'exclusion de l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS).

e/ Sur la base des chiffres fournis par les organisations qui ne correspondent pas aux statistiques du CCQA.

ANNEXE XVII

Nombre d'années de service au lieu d'affectation actuel, au 31 décembre 1985 a/, b/

Organisation	De 0 à 5 ans			De 5 à 10 ans			De 10 à 15 ans			De 15 à 20 ans			De 20 à 25 ans			Plus de 25 ans			Total général		
	N-P No (%)	P No (%)	Total No (%)	N-P No (%)	P No (%)	Total No (%)	N-P No (%)	P No (%)	Total No (%)	N-P No (%)	P No (%)	Total No (%)	N-P No (%)	P No (%)	Total No (%)	N-P No (%)	P No (%)	Total No (%)	N-P No (%)	P No (%)	Total No (%)
Organisation des Nations Unies	1 343 34,8	920 69,7	2 263 43,7	808 21,0	266 20,2	1 074 20,8	771 20,0	6,6	858 16,6	478 2,3	30 9,8	508 1,1	261 6,8	14 1,1	275 5,3	194 5,0	3 0,2	197 3,8	3 855 100	1 320 34	5 175 100
FISE	395 75,8	346 94,3	741 83,4	73 14,0	20 5,4	93 10,5	34 6,5	1	35 3,9	17 3,3	0	17 1,9	1 0,2	0	0,1	1 0,2	0	1 0,1	521 100	367 100	888 100
PNUD	598 70,9	267 87,5	865 75,4	140 16,6	33 10,6	173 15,1	50 5,9	3	53 4,6	37 4,4	2	39 3,4	18 2,1	0	1,6	0	0	0	843 100	305 100	1 148 100
CCI	10 13,3	54 74,0	64 43,2	19 25,3	9 12,3	28 19,0	24 32,0	9	33 22,3	20 26,7	1	21 14,2	2 2,7	0	1,4	0	0	0	75 100	73 100	148 100
OIT	334 40,5	491 92,3	825 60,8	153 18,5	36 6,8	189 13,9	130 15,7	4	134 9,9	103 12,5	1	104 7,7	49 5,9	0	3,6	55 6,7	0	55 4,1	824 100	532 100	1 356 100
Unesco	331 31,3	130 74,7	461 37,5	338 32,0	37 21,3	375 30,5	147 13,9	7	154 12,5	94 8,9	0	94 7,6	10 0,9	0	0,8	136 12,8	0	136 11,1	1 056 100	174 100	1 230 100
OACI	158 49,4	217 87,1	375 65,9	53 16,6	30 12,0	83 14,6	42 13,1	1	43 7,6	36 11,2	1	37 6,5	16 5,0	0	2,8	15 4,7	0	15 2,6	320 100	249 100	569 100
UFU	22 31,0	5 100,0	27 35,5	15 21,1	0 19,7	15 12,7	9 12,7	0	9 11,6	10 14,1	0	10 13,2	11 15,5	0	14,5	4 5,6	0	4 5,3	71 100	5 100	76 100
OMS	509 51,4	408 77,1	917 60,4	200 20,2	105 19,9	305 20,1	122 12,3	13	135 8,9	96 9,7	2	98 6,5	41 4,1	1	4,2	22 2,2	0	22 1,4	990 100	529 100	1 519 100
OMS/OPS	178 53,8	0 53,8	178 20,5	68 20,5	0 20,5	68 12,7	42 12,7	0	42 12,7	24 7,3	0	24 7,3	10 3,0	0	3,0	9 2,7	0	9 2,7	331 100	0 100	331 100
UIT	78 29,7	4 57,1	82 30,4	56 21,3	2 28,6	58 21,5	37 14,3	1	38 14,1	39 14,8	0	39 14,4	14 5,3	0	5,3	39 14,8	0	39 14,4	263 100	7 100	270 100
OMI	26 30,2	21 80,8	47 42,0	27 31,4	4 15,4	31 27,7	20 23,3	1	21 18,6	8 9,3	0	8 7,1	5 5,8	0	4,5	0	0	0	86 100	26 100	112 100
OMPI	46 46,5	0 11,1	46 46,5	11 11,1	0 11,1	11 17,2	17 17,2	0	17 17,2	18 18,2	0	18 18,2	4 4,0	0	4,0	3 3,0	0	3 3,0	99 100	0 100	99 100

a/ N-P = personnel non affecté à des projets; P = personnel affecté à des projets.

b/ Tout écart avec les chiffres donnés dans l'annexe XVI, tableaux G et H, résulte de l'utilisation de définitions différentes.

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم. تسعّب عنها من مكتبة التي تعامل 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销处均有发售。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

Издавания Организации 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.
