



Assemblée générale

Distr.
GENERALE

A/C.5/42/38
10 novembre 1987
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Quarante-deuxième session
CINQUIEME COMMISSION
Point 123 de l'ordre du jour

REGIME COMMUN DES NATIONS UNIES : RAPPORT DE LA COMMISSION DE
LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

Observations du Comité de coordination des syndicats et associations
autonomes du personnel du système des Nations Unies

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général transmet ci-joint à la Cinquième Commission, pour examen, un document soumis par le Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies (CCSA).

AnnexeOBSERVATIONS DU COMITE DE COORDINATION DES SYNDICATS ET ASSOCIATIONS
AUTONOMES DU PERSONNEL DU SYSTEME DES NATIONS UNIES

TABLE DES MATIERES

| | <u>Paragrapbes</u> | <u>Pages</u> |
|---|--------------------|--------------|
| I. LES REMUNERATIONS | 1 - 8 | 3 |
| A. Rémunération des administrateurs | 1 - 2 | 3 |
| B. Compléments de traitement | 3 - 5 | 3 |
| C. Congé annuel et indemnité pour frais d'études | 6 | 4 |
| D. Promotions à titre personnel | 7 - 8 | 4 |
| II. LES PENSIONS | 9 - 15 | 4 |
| III. CONDITIONS D'EMPLOI HORS SIEGE | 16 - 18 | 6 |
| IV. SECURITE ET INDEPENDANCE DU PERSONNEL | 19 - 21 | 6 |

I. LES REMUNERATIONS

A. Rémunération des administrateurs

1. Le Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies (CCSA) est tout à fait en faveur des recommandations que présente la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) à propos de la méthode de calcul de la marge a/, notamment quant au maintien dans ce calcul du facteur représentant la disparité du coût de la vie entre New York et Washington. Dans le même ordre d'idées, il reste convaincu qu'il serait possible et fécond de procéder à la comparaison des rémunérations globales, prestations d'expatriation comprises.

2. L'abolition de l'indemnité de poste pour la ville de base du système (New York) aurait pour effet de rendre négatif l'ajustement applicable à la majorité des lieux d'affectation. L'indemnité de poste devrait donc être maintenue à New York, comme le recommande la Commission. Mais il faudrait aussi chercher à éliminer tous les ajustements négatifs, dont l'existence a engendré des difficultés d'administration et de recrutement du personnel nombreuses et bien connues, qui ont compromis l'exécution des programmes.

B. Compléments de traitement

3. Le CCSA est profondément préoccupé par les progrès constants d'un système en vertu duquel certains gouvernements versent un complément de traitement à leurs nationaux travaillant dans les organisations internationales. La Charte stipule, en son Article 100 (par. 2) : "Chaque Membre de l'Organisation s'engage à respecter le caractère exclusivement international des fonctions du Secrétaire général et du personnel et à ne pas chercher à les influencer dans l'exécution de leur tâche." On est obligé de voir dans le versement de montants en espèces, de primes de logement, d'indemnités de transport et d'autres prestations, un aveu de l'insuffisance des conditions de rémunération faites aux administrateurs.

4. Il faut prendre conscience du fait que cette pratique des versements complémentaires crée des distorsions et des inégalités dans les conditions d'emploi et oblige à s'interroger sur le caractère exclusivement international et indépendant du personnel. L'Assemblée générale devrait faire clairement comprendre à ses Membres qu'une telle pratique est inacceptable. Elle devrait en même temps encourager les institutions des Nations Unies à tout faire pour les dénoncer; les Etats Membres aussi bien que les fonctionnaires devraient être avisés qu'il s'agit là d'une infraction au Statut et au Règlement du personnel qu'on ne peut laisser se perpétuer. Nous sommes déçus d'apprendre que sur les 20 organismes sollicités, un seul (le Fonds des Nations Unies pour l'enfance) ait promptement fourni à la Commission les renseignements qu'elle demandait à ce propos.

5. Conscient cependant que la disparition de ce système illégal pourrait réduire très sensiblement les possibilités qu'a l'Organisation de s'attacher et de conserver les services d'un personnel de la plus haute qualité, le CCSA prie instamment l'Assemblée générale d'admettre le fait que la rémunération globale doit être telle qu'elle attire des ressortissants de tous les Etats Membres dans tous

les lieux d'affectation. Plus particulièrement, les Etats Membres qui versent des compléments de traitement à leurs nationaux devraient reconnaître l'injustice de leur position, alors même qu'ils soutiennent que les avantages offerts par le régime commun sont excessifs.

C. Congé annuel et indemnité pour frais d'études

6. La recommandation du Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau chargé d'examiner l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'ONU b/, selon laquelle il conviendrait de reconsidérer les droits du personnel en matière de congé annuel et d'indemnité pour frais d'études, a été abondamment étudiée par un certain nombre d'organes bien qu'elle ait reposé sur des prémisses arbitraires et sans fondement. La Commission s'est une fois de plus prononcée à ce sujet, en termes à la fois vigoureux et détaillés, en jugeant que ces deux éléments des conditions d'emploi étaient pleinement justifiés et devaient être conservés. Sur ce point, les vues du personnel, de l'Administration et de l'organe technique sont identiques; l'Assemblée générale est invitée à se prononcer elle-même contre toute réduction éventuelle de ces avantages.

D. Promotions à titre personnel

7. Nous engageons vivement l'Assemblée générale à envisager l'instauration d'un régime de promotion à titre personnel qui atténuerait les problèmes auxquels font face les fonctionnaires méritants dont l'avancement est bloqué ou qui, ayant atteint le dernier échelon de leur classe, ont peu de chances d'améliorer encore leur revenu. Ce régime viserait les fonctionnaires de toutes les catégories dont les états de service répondent à certaines conditions de mérite et d'ancienneté. Il serait appliqué conformément aux directives de la CFPI, qui a jugé que les cas de promotion à titre personnel devaient être limités à la plus faible de ces deux proportions : soit 5 % des postes vacants d'une classe donnée, soit le pourcentage du taux moyen de vacance de poste de la classe considérée.

8. Pour que sa promotion à titre personnel puisse être envisagée, le fonctionnaire doit avoir huit ans d'ancienneté dans sa classe; en outre, il doit être clairement établi qu'il (ou elle) obtient des résultats constamment supérieurs aux exigences ordinaires de sa tâche. Le fonctionnaire qui a déjà une classe plus élevée que celle du poste qu'il occupe, ou a déjà atteint la dernière classe de sa catégorie, ne pourrait faire l'objet d'une promotion à ce titre. La promotion du titulaire ne modifierait pas le classement du poste.

II. LES PENSIONS

9. La Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies est la pierre angulaire des conditions d'emploi de la fonction publique internationale. La sécurité financière, à la cessation de service comme en cas d'invalidité, est la prestation sociale la plus importante de toute fonction publique; cette importance ressort d'autant plus dans le cas d'une fonction publique de type international et en grande partie expatriée. C'est pourquoi la viabilité financière à long terme de la Caisse doit être assurée dans le temps.

10. Le CCSA encourage vivement l'Assemblée générale à ne rien négliger qui serait favorable à un régime stable et proprement financé. Si les prestations sont perçues comme allant s'amenuisant avec le temps, cela peut porter atteinte au moral du personnel et, en dissuadant les fonctionnaires de carrière de rester à l'emploi des Nations Unies, réduire à long terme la solvabilité de la Caisse elle-même.
11. Nous attachons une extrême importance aux travaux du Comité mixte de la Caisse, organe spécialisé tripartite capable de poser les problèmes de pension en termes clairs et objectifs. Le rapport de 1987 du Comité mixte c/ contient un certain nombre de recommandations positives visant à corriger le déséquilibre actuariel que connaît actuellement la Caisse, déséquilibre que sont venus accentuer sensiblement les mesures d'austérité appliquées par l'Assemblée générale, justement en matière de personnel et de pensions de retraite.
12. Le CCSA se plaît à noter combien le rendement des placements de la Caisse s'est amélioré ces dernières années, contribuant ainsi à rétablir en partie l'équilibre actuariel de la Caisse. Il est réconfortant d'apprendre que la situation de ces placements reste relativement bonne malgré la chute spectaculaire qu'ont tout récemment connue les marchés boursiers; nous ne pouvons que féliciter les responsables de leur gestion. Il nous semble évident cependant qu'il serait vain d'escompter que la situation restera favorable dans le proche avenir et qu'il faut intervenir d'urgence pour rétablir l'équilibre de la Caisse. Le taux de cotisation doit être porté à 22,5 % au 1er janvier 1988, et à 24 % en 1990, selon une recommandation approuvée par le Comité des actuaires.
13. Le CCSA tient à rappeler à ce propos que 80 % des mesures d'austérité adoptées ces cinq dernières années ont été financées par des réductions des prestations servies au personnel. L'application d'une partie des recommandations adoptées précédemment, qui visaient à relever le taux de cotisation, a été plusieurs fois remise à plus tard, ce qui fait que les intérêts courants sur le déficit actuariel sont depuis 1984 l'un des grands facteurs qui expliquent l'aggravation de ce déficit même.
14. Le rapport du Comité mixte contient un certain nombre d'autres recommandations qui rencontrent notre agrément, notamment celles qui visent à éliminer les différences entre les pensions selon la date de cessation de service, à modifier la composition du Comité mixte tout en conservant son caractère tripartite et à apporter certaines améliorations administratives.
15. Le CCSA invite l'Assemblée générale à approuver les propositions avancées par la CFPI et le Comité mixte, qui sont le moins que l'on puisse faire pour atténuer les problèmes les plus pressants que connaît le régime des pensions. La Commission et le Comité mixte devraient dorénavant être pressés de collaborer étroitement dans les domaines qui touchent à la rémunération considéré aux fins de la pension; le Comité mixte devrait recevoir la reconnaissance qu'il ne cesse de mériter pour le rôle inestimable de conseiller qu'il joue auprès de l'Assemblée générale en matière de pension.

III. CONDITIONS D'EMPLOI HORS SIEGE

16. Le personnel en poste dans les bureaux extérieurs, souvent dans des conditions très difficiles, se félicite que la Commission ait recommandé l'adoption des mesures qui s'imposaient d'urgence pour atténuer les effets des ajustements faibles ou négatifs appliqués à certains lieux d'affectation et corriger les insuffisances du régime de l'indemnité pour frais d'études dans les localités mal équipées sur le plan scolaire. Nous restons persuadés que les ajustements négatifs devraient être tout bonnement éliminés; aucun organisme d'aide bilatérale n'inflige à ses agents une réduction de traitement lorsqu'il les détache de son siège à un poste sur le terrain. D'autre part, il faudrait prévoir un taux plus élevé de remboursement des frais de scolarité, pour suivre l'augmentation des prix de la pension dans les internats du monde entier. Cela étant, nous espérons que le modeste ensemble de modifications proposées par la Commission sera rapidement accepté par l'Assemblée générale.

17. Il conviendrait d'intervenir pour uniformiser le régime commun en ce qui concerne l'entrée en vigueur des modifications apportées aux droits des fonctionnaires hors siège. Il faudrait aussi veiller davantage à la ponctualité de la transmission des informations aux fonctionnaires en poste dans des lieux reculés. Enfin, il conviendrait de redoubler d'efforts pour que les enquêtes sur les salaires locaux soient conduites avec plus de diligence, à plus forte raison dans une conjoncture d'inflation rapide, de dévaluation des monnaies et de pénurie de produits de base. Il faudrait songer particulièrement à la situation des membres du personnel recrutés sur le plan local, notamment ceux dont le revenu se situe au bas de l'échelle. Ces fonctionnaires devraient bénéficier d'un niveau de vie minimum garanti, surtout dans les lieux d'affectation où il est difficile de s'approvisionner et de se procurer les objets de première nécessité.

18. Il est une autre question qui inquiète particulièrement le personnel sur le terrain; c'est celle de l'épidémie causée par le virus du Syndrome d'immuno-déficience acquise (SIDA), particulièrement menaçante dans les régions où le virus est prévalent et l'infrastructure médicale peu développée. Il est indispensable que les institutions du régime commun définissent et appliquent un système cohérent de protection du personnel. Ce système comporterait des mesures tendant à faciliter la diffusion active d'informations détaillées et actualisées sur le mode de transmission et les méthodes de prévention de la maladie, à prévoir des stocks abondants de seringues et d'aiguilles jetables pour les prises de sang et les vaccins dans les lieux d'affectation où ces accessoires ne peuvent se trouver sur place, à constituer des fichiers de groupes sanguins et des banques de sang et à mettre en place des procédures d'évacuation des fonctionnaires nécessitant une transfusion de sang dans les pays où il est impossible de vérifier dans de bonnes conditions que le sang n'est pas contaminé par le virus.

IV. SECURITE ET INDEPENDANCE DU PERSONNEL

19. Les représentants du personnel se félicitent que la CFPI ait décidé d'entreprendre l'étude détaillée des violations des droits de l'homme des fonctionnaires (détention illégale, emprisonnement, torture et disparition involontaire). Nous formons l'espoir que la Commission ne se contentera pas

d'examiner un problème largement étudié depuis des années, mais qu'elle se consacrera à la formulation de recommandations en vue d'une réaction concertée, telle que les institutions du régime commun puissent faire parvenir un message très clair aux Etats Membres qui enfreignent les principes de la Charte, la Déclaration universelle des droits de l'homme et les prescriptions sans ambiguïté de l'Assemblée générale en la matière : leur conduite ne sera pas tolérée.

20. Nous nous félicitons que la Sous-Commission de la lutte contre la discrimination et de la protection des minorités se soit intéressée à la violation des droits de l'homme des fonctionnaires et de leur famille.

21. Nous approuvons le Comité administratif de coordination (CAC) qui a décidé de modifier le Security Handbook dans un sens qui permet au Secrétaire général d'inviter les chefs de secrétariat des institutions à suspendre la réalisation de leurs programmes dans le pays qui viole les privilèges et immunités du personnel des Nations Unies, et à supprimer toutes les missions dans ce pays jusqu'à ce que le problème soit résolu. Nous insistons une fois encore pour que les sanctions comprennent la suspension du recrutement des nationaux du pays considéré et le non-recours pour un temps aux services de ses entreprises, notamment de ses compagnies aériennes nationales.

Notes

a/ Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante-deuxième session, Supplément No 30 (A/42/30).

b/ Ibid., quarante et unième session, Supplément No 49 (A/41/49).

c/ Ibid., quarante-deuxième session, Supplément No 9 (A/42/9 et Corr.1).
