

NATIONS UNIES
Assemblée générale
CINQUANTIÈME SESSION

Documents officiels

CINQUIÈME COMMISSION
28e séance
tenue le
lundi 20 novembre 1995
à 15 heures
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 28e SÉANCE

Président : M. VILCHEZ ASHER (Nicaragua)
puis : M. ABELIAN (Arménie)
(Vice-Président)

Président du Comité consultatif pour les questions
administratives et budgétaires : M. MSELLE

SOMMAIRE

POINT 121 DE L'ORDRE DU JOUR : RÉGIME COMMUN DES NATIONS UNIES

Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées, dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-0794, 2 United Nations Plaza, et également être portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les rectifications seront publiées après la clôture de la session, dans un fascicule distinct pour chaque commission.

Distr. GÉNÉRALE
A/C.5/50/SR.28
13 décembre 1995
FRANÇAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

95-82387 (F)
(barcodes)

/...

La séance est ouverte à 15 h 10.

POINT 121 DE L'ORDRE DU JOUR : RÉGIME COMMUN DES NATIONS UNIES (A/50/30 et Corr.1; A/C.5/50/5, A/C.5/50/11, A/C.5/50/23, A/C.5/50/24 et Corr.1 et A/C.5/50/29)

1. Le SECRETAIRE GENERAL, prenant la parole également en tant que Président du Comité administratif de coordination (CAC), appelle l'attention sur la déclaration relative au régime commun des Nations Unies adoptée par le CAC à sa toute dernière séance (A/C.5/50/11).

2. Cinq semaines auparavant, lorsqu'il a présenté le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1996-1997, le Secrétaire général a réitéré son ferme engagement de réformer l'Organisation et d'améliorer encore son efficacité et son efficience. Il a souligné que les mesures prises pour rationaliser la gestion du Secrétariat, et dont témoigne le projet de budget, doivent être considérées comme faisant intégralement partie de cet effet de réforme. Les questions dont la Commission est saisie au titre du point à l'examen doivent également être considérées comme s'inscrivant dans le cadre d'un vaste processus de réforme auquel toutes les organisations qui appliquent le régime commun doivent participer d'une manière ou d'une autre.

3. Dans une période caractérisée par de rapides changements, les organismes des Nations Unies sont appelés à relever de nouveaux défis et à faire face à de nouveaux mandats. D'un bout à l'autre du système, des efforts sont en cours pour accroître la rentabilité, améliorer l'efficience administrative, responsabiliser davantage le personnel et éliminer les tâches qui font double emploi ainsi que le gaspillage. Partout, il existe une volonté accrue d'améliorer l'impact collectif des programmes grâce à une meilleure division du travail qui encourage chaque organisme à mettre l'accent sur son avantage comparatif.

4. Lors de la réunion du CAC tenue un mois plus tôt à New York, tous les chefs de secrétariat des organisations des Nations Unies se sont déclarés pleinement conscients de la nécessité de renforcer le suivi du comportement professionnel et d'accroître la productivité à un moment où les demandes augmentent alors que les ressources financières se font rares. Par ailleurs, du point de vue de ces mêmes organisations, pour atteindre pleinement ces objectifs, il fallait d'abord remédier au problème de la compétitivité décroissante des conditions d'emploi des fonctionnaires dans le cadre du régime commun. Cette perte de compétitivité par rapport à d'autres organisations internationales et aux fonctions publiques nationales s'avère être la préoccupation commune des organisations qui appliquent le régime commun, quel que soit leur domaine d'activité - télécommunications, énergie atomique, droit des brevets, éducation, agriculture, santé, aviation, services postaux ou commerce. Le succès des réformes et l'aptitude du système à améliorer l'exécution des programmes qui lui sont confiés par les États Membres dépendent du comportement professionnel du personnel. Les organisations du régime commun doivent être en mesure d'attirer et de conserver un personnel du plus haut niveau. Pour ce faire, il faut qu'elles offrent des conditions d'emploi concurrentielles. En prenant des mesures pour améliorer les conditions d'emploi dans le cadre du régime commun,

l'Assemblée générale a une occasion unique de faire progresser l'ensemble du processus de réforme.

5. Étant donné qu'elle joue un rôle clef en ce qui concerne les conditions d'emploi des fonctionnaires relevant du régime commun, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a une contribution cruciale à apporter dans ce domaine. Les organisations qui appliquent le régime commun sont conscientes des responsabilités qui incombent à la Commission à cet égard et ont appuyé résolument ses travaux. L'amélioration des conditions d'emploi ne saurait être dissociée du problème global, à savoir la capacité du système de répondre à l'évolution des priorités sur la scène internationale. La Commission doit orienter ses travaux de manière à aider le système dans cette tâche difficile qui consiste à gérer le changement.

6. Au cours des trois dernières années, l'Assemblée générale a demandé à plusieurs reprises à la Commission d'étudier tous les aspects de l'application du principe Noblemaire, qui sert de base pour le calcul de la rémunération des administrateurs recrutés sur le plan international par les organisations du régime commun. Le CAC regrette beaucoup que la Commission ait tardé à répondre à ces nombreuses demandes. Il se félicite des mesures relatives aux traitements proposées par la CFPI. Bien qu'elles aient été présentées tardivement et ne soient pas suffisantes pour rendre le régime commun des Nations Unies vraiment compétitif, ces mesures représentent une première étape, à franchir d'urgence, pour rétablir cette compétitivité et sont donc bienvenues.

7. Le Secrétaire général et ses collègues du CAC demandent donc instamment à la Cinquième Commission d'adopter les recommandations de la CFPI tendant à relever les niveaux de rémunération des administrateurs recrutés sur le plan international et à amener la marge actuelle au point médian de sa fourchette, conformément aux méthodes établies par la Commission. Il prie également la Cinquième Commission d'approuver les recommandations de la CFPI concernant la restructuration du barème des traitements de façon à corriger les déséquilibres actuels par rapport à la fonction publique nationale qui sert de référence.

8. Le Secrétaire général n'est que trop conscient des problèmes financiers critiques auxquels l'ONU elle-même est confrontée et dont l'Assemblée générale est saisie à sa présente session. Cela dit, il tient à souligner qu'en ce qui concerne les conditions d'emploi, l'Assemblée a des responsabilités qui s'étendent à l'ensemble du système et qui ne peuvent ni ne doivent céder le pas à d'autres considérations. Il est véritablement crucial de mettre un terme à l'incertitude qui plane actuellement non seulement sur la prévisibilité des ressources financières mais également sur les conditions d'emploi si l'on veut assurer la viabilité à long terme de l'Organisation et du système dans son ensemble.

9. Les chefs de secrétariat, agissant en consultation étroite avec les organes directeurs, devront naturellement faire preuve de la flexibilité nécessaire en matière de gestion pour absorber les dépenses qu'implique un barème de rémunération compétitif, en tenant compte de la situation telle qu'elle se présente.

10. Adopter les mesures recommandées par la CFPI est une priorité immédiate. Par ailleurs, il faudra sans tarder mettre en place une stratégie qui garantisse

de façon durable que les conditions d'emploi dans les organisations qui appliquent le régime commun reflètent les réalités actuelles du marché mondial du travail.

11. Quand le principe Noblemaire a été formulé en 1921 pour la Société des Nations, il n'existait alors aucune autre institution à caractère mondial. Point n'est besoin de s'étendre sur les immenses changements qui se sont produits depuis lors sur la scène internationale. De surcroît, le rythme de ces changements continue de s'accélérer. L'ONU et les autres organisations du régime commun qui font appel à du personnel qualifié se trouvent en butte à une concurrence croissante de la part des institutions de Bretton Woods et d'institutions internationales et régionales de plus en plus nombreuses. Il faut faire en sorte que la rémunération des fonctionnaires relevant du régime commun soit compétitive, ceci non seulement par souci d'équité, mais aussi pour préserver l'unité du système et le principe de l'universalité.

12. La Cinquième Commission n'ignore pas que la confiance dans le fonctionnement de la CFPI s'est érodée progressivement à l'intérieur du système. Les deux associations du personnel ont décidé de suspendre leur participation aux travaux de la Commission. L'Assemblée générale elle-même a demandé instamment à la Commission, aux organisations et au personnel d'examiner les moyens d'améliorer les méthodes de consultation de la Commission. Celle-ci a adopté un certain nombre de procédures nouvelles dont il y a lieu de se féliciter. Toutefois, le Secrétaire général partage l'avis de ses collègues du CAC, qui considèrent que ces procédures ne répondent pas à leur besoin fondamental, à savoir des propositions d'initiatives et de solutions qui puissent les aider vraiment à gérer le changement. Le CAC estime que ces objectifs peuvent être atteints sans qu'il faille modifier le statut de la CFPI ni le pouvoir qu'a l'Assemblée générale de choisir les membres de la Commission. Le CAC souhaite vivement que soient mis en place des mécanismes permettant d'identifier les candidats les plus qualifiés, en raison de leur compétence technique et de leur expérience en matière de gestion, pour devenir membres de la CFPI. De même, il recommande que les organisations et le personnel aient la possibilité de proposer un petit nombre de candidats à la Commission. Il considère également que les membres de la Commission devraient être nommés pour deux mandats de quatre ans au maximum et que la composition par sexe de la Commission soit plus équilibrée.

13. La période actuelle est très difficile pour les organisations qui appliquent le régime commun. La Cinquième Commission se trouve devant des tâches complexes et doit concilier des priorités contradictoires. Toutefois, les chefs de secrétariat et les États Membres ont une priorité commune qui l'emporte sur toutes les autres : faire en sorte que le système des Nations Unies ait les ressources, à la fois humaines et financières, nécessaires pour relever les défis qui se poseront à lui dans les années qui viennent. Également importante est la nécessité de préserver l'unité du système et la position de l'ONU à l'intérieur de celui-ci. Non seulement dans les secrétariats mais aussi dans certains organes directeurs, on s'inquiète de ce que les organes intergouvernementaux des Nations Unies qui jouent un rôle central ne prennent pas toute la mesure des besoins nouveaux. Il faut répondre à ces préoccupations. C'est pourquoi il est essentiel qu'à sa présente session, l'Assemblée générale adopte les mesures recommandées par la CFPI, décide de

revoir l'application du principe Noblemaire et de renforcer la capacité ainsi que la contribution de la CFPI.

14. En conclusion, le Secrétaire général dit que les efforts déployés pour alléger la structure de l'ONU et rendre celle-ci plus efficace resteront vains tant que sa stabilité financière ne sera pas rétablie. Actuellement, les contributions non acquittées se chiffrent à 2,8 milliards de dollars. Il est absolument crucial que les États Membres qui n'ont pas versé leurs contributions les acquittent. Le succès du processus de réforme d'une manière générale dépend de la solution durable qui sera apportée à la crise financière. Le Secrétaire général croit fermement que la Cinquième Commission sera à la hauteur des défis qui se posent à elle.

15. M. BEL HADJ AMOR (Président de la Commission de la fonction publique internationale) fait observer que la CFPI diffère des autres organes du système des Nations Unies. C'est un organe qui concerne le régime commun, de sorte que la quasi-totalité de ses travaux s'applique non seulement à l'ONU elle-même mais aussi à un système qui comprend 5 organes et programmes apparentés à l'ONU et 14 autres organisations. Les mandats, structures, opérations et besoins des membres du régime commun diffèrent considérablement. Certaines organisations sont relativement récentes, tandis que d'autres existaient déjà au XIXe siècle. Dans certains cas les mandats s'élargissent et, dans d'autres, c'est le phénomène inverse. Certaines organisations jouent un rôle essentiellement normatif ou s'occupent surtout de recherche, tandis que d'autres ont des réseaux opérationnels dans des dizaines de pays en développement. C'est cette diversité qui fait que la notion d'un "régime commun" est à la fois cruciale et délicate. L'idée d'un régime commun répond à des impératifs qui sont, notamment, la nécessité d'assurer l'égalité des conditions d'emploi et éviter la concurrence dans le recrutement du personnel. De leur côté, les États Membres ont toujours souligné l'importance du maintien du régime commun dans les résolutions qu'ils adoptent année après année. Néanmoins, tous les intéressés, à commencer par la Commission elle-même, reconnaissent qu'une certaine souplesse est nécessaire. C'est précisément pour trouver un juste équilibre entre réglementation et coordination, d'une part, et attitude positive et souplesse, d'autre part, que l'Assemblée générale a créé la CFPI il y a 20 ans. La Commission continue de répondre à un concept unique et sans précédent : il s'agit non seulement de couvrir le régime commun, mais aussi d'associer aux travaux de la Commission les organismes et le personnel. La Commission constitue un corps d'experts techniques indépendants et impartiaux qui n'est pas appelé à s'occuper d'un "électorat" particulier mais qui est à l'écoute de tous et responsable devant le système dans son ensemble.

16. Présentant le rapport de la Commission (A/50/30 et Corr.1), M. Mohsen Bel Hadj Amor insiste sur le fait que celui-ci concerne le régime commun dans son ensemble, qu'il prend en compte les points de vue exprimés par les différents interlocuteurs et qu'il est l'oeuvre d'un organe technique indépendant.

17. La CFPI a terminé son étude de tous les aspects de l'application du principe Noblemaire, comme l'Assemblée générale l'en avait chargée dans sa résolution 47/216. À ce titre, la Commission a donné suite à plusieurs demandes connexes de l'Assemblée relatives à la rémunération des administrateurs : application de la loi sur la parité des rémunérations des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis (Federal Employees' Pay Comparability

Act - FEPCA); gestion de la marge; régimes de rémunération spéciaux des États-Unis; recours à des vérifications périodiques pour identifier la fonction publique nationale la mieux rémunérée et correction des déséquilibres structurels dans le barème des traitements. Cet ensemble d'études s'est étendu sur plus de deux ans, un rapport intérimaire ayant été présenté l'année d'avant.

18. La Commission a souligné la nécessité d'établir une distinction entre le principe Noblemaire proprement dit et son application. Le principe Noblemaire a fait l'objet au cours des années d'interprétations différentes, mais la formulation la plus généralement admise est que les conditions d'emploi des fonctionnaires internationaux doivent être de nature à attirer du personnel provenant du pays pratiquant les niveaux de rémunération les plus élevés, ce qui signifie, pour le système des Nations Unies, les niveaux du secteur public et, précisément, de la fonction publique nationale. Pour l'application du principe, la pratique a donc été de considérer les traitements du système des Nations Unies par rapport à ceux de la fonction publique nationale la mieux rémunérée.

19. Après avoir réévalué le principe lui-même ainsi que son application, la Commission est arrivée à la conclusion que le principe Noblemaire restait applicable et que la référence à la "fonction publique nationale la mieux rémunérée", combinée à des vérifications périodiques opérées auprès d'organisations internationales, était satisfaisante, dans la mesure où le processus se déroulait en temps voulu et où la fourchette de la marge prenait en compte de manière réaliste les prestations liées à l'expatriation et aboutissait à une rémunération totale concurrentielle. L'Assemblée générale pourrait envisager de confirmer l'applicabilité du principe Noblemaire dans ces conditions.

20. Pour ce qui est de l'application du principe, la Commission a effectué des études sur les équivalences de classes et comparé les rémunérations totales dans deux fonctions publiques susceptibles d'être envisagées comme référence, celle de l'Allemagne et celle de la Suisse. Dans le cas de la fonction publique de référence actuelle (celle des États-Unis), la Commission a mis à jour les équivalences de classes et examiné la méthode de comparaison. De plus, elle a procédé à des vérifications auprès de deux organisations internationales, la Banque mondiale et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Ces études ont fait apparaître que la fonction publique allemande offrait des conditions supérieures à celles de la fonction publique de référence actuelle et une forte présomption s'est dégagée en faveur d'un changement de fonction publique de référence. En raison des difficultés techniques soulevées par les autorités allemandes concernant les comparaisons avec la fonction publique de référence potentielle (A/50/30, par. 157 à 161), la Commission a estimé que les conditions requises n'étaient pas réunies actuellement pour opérer ce changement. Elle a néanmoins décidé de garder à l'étude la rémunération totale versée par la fonction publique allemande. Elle a également reconnu que les conditions meilleures offertes par cette fonction publique pouvaient être considérées comme un point de référence pour la gestion de la marge.

21. La Commission a alors procédé à l'étude de la gestion de la marge. Celle-ci s'établit actuellement à 105,7, soit plus de quatre points de moins que le minimum de la fourchette établie par l'Assemblée générale il y a une dizaine

d'années. Pour ramener la marge au point médian optimum de la fourchette, qui est de 115, la CFPI recommande une augmentation d'environ 9,2 % du traitement net. Toutefois, elle ne recommande pas une augmentation globale. La raison en est que la Commission a également été invitée par l'Assemblée générale à examiner les déséquilibres qui sont apparus progressivement dans la structure du barème des traitements des administrateurs. La Commission recommande, en outre, que l'augmentation soit appliquée en deux étapes et de deux manières différentes : à compter du 1er mars 1996, le barème des traitements de base minima serait augmenté en moyenne de 4,1 %, dont 1 % servirait à corriger les déséquilibres structurels du barème; à compter du 1er juillet 1996, la seconde partie de l'augmentation - soit environ 5,1 % - serait appliquée par une majoration des indices d'ajustement. La combinaison de ces deux augmentations devrait avoir pour effet de situer la marge aux environs de 115 pour 1996.

22. En ce qui concerne l'augmentation de mars, aucun fonctionnaire, quelle que soit sa classe, ne recevrait moins que les 3,1 % découlant de l'ajustement du barème des traitements de base minima. D'autre part, bien que des augmentations plus importantes soient proposées pour les classes supérieures afin de corriger les déséquilibres apparus au cours des années, les différences entre les rémunérations demeureront plus marquées dans les classes inférieures, ainsi qu'il ressort du paragraphe 222 du rapport.

23. La valeur actuelle de la marge résulte à la fois d'une série de mesures actualisées et de modifications apportées à la méthode générale dans ses principes. À cet égard, il est important de rappeler que les États-Unis ont promulgué en 1990 une loi qui visait à combler l'écart d'environ 30 % existant entre leur administration fédérale et les autres secteurs. On pensait généralement que cette mesure entraînerait une réduction du nombre des barèmes spéciaux en vigueur dans l'Administration fédérale. Or, cette loi n'a pas été appliquée comme prévu et les régimes de rémunération spéciaux ont continué à progresser rapidement. Lorsqu'elle a essayé antérieurement de remédier à la situation, la Commission a envisagé d'introduire des barèmes professionnels spéciaux dans le régime commun. Cependant, les organisations ont jugé que cette proposition n'était pas viable. Il a donc fallu trouver une solution qui permette de tenir compte, dans la détermination de la marge, des régimes de rémunération spéciaux utilisés par les États-Unis. Dans l'ancienne méthode de calcul, les incidences de ces régimes étaient neutralisées par le barème applicable au plus grand nombre et le moins rémunérateur, à savoir le Barème général. La méthode révisée corrige cette anomalie. Ces ajustements et d'autres améliorations techniques approuvées par la Commission ont eu pour effet d'abaisser la valeur de la marge mais ne visaient pas à la ramener à un niveau particulier.

24. Les études comparatives portant sur d'autres organisations internationales ont montré que la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies était nettement inférieure à celle de leurs homologues de la Banque mondiale et de l'OCDE. Bien que la Commission ne recommande pas de prendre ces organisations comme point de comparaison, des écarts de cette importance ne peuvent pas être simplement balayés d'un geste. Il y avait d'ailleurs au sein de la Commission un courant d'opinion très net en faveur de la prise en compte d'une partie de l'écart de compétitivité supplémentaire mis en évidence par ces divers indicateurs. D'autres ne partageaient pas cet avis. Les conclusions auxquelles on est parvenu représentaient un compromis entre ces deux courants et

consistaient à ramener la valeur de la marge au point médian optimum de la fourchette de variation pour combler en partie cet écart.

25. Certains considèrent peut-être que ces recommandations ne vont pas assez loin et d'autres au contraire qu'elles vont trop loin. La CFPI les juge raisonnables. Si elles étaient adoptées, elles contribueraient dans une certaine mesure à redonner une marge de compétitivité au régime commun des Nations Unies. Au moment où la plus grande organisation du système fête son cinquantenaire et où des dizaines de chefs d'État et de gouvernement ont saisi cette occasion de plaider pour une revitalisation de l'Organisation des Nations Unies, il ne faut pas transiger sur la qualité du personnel.

26. En ce qui concerne les incidences financières des recommandations de la Commission (A/50/30, par. 267), M. Bel Hadj Amor dit que, s'il est vrai que les mesures de rationalisation sont du ressort des administrations et non de la CFPI, la Commission est fermement convaincue que l'amélioration des conditions d'emploi doit aller de pair avec l'amélioration de la productivité. Il faut sortir de la spirale descendante actuelle dans laquelle les frustrations et le découragement entraînent une baisse de la productivité et, corrélativement, une érosion de la confiance et du soutien des États Membres, si l'on veut que les organismes des Nations Unies aient à leur disposition le personnel hautement motivé dont ils ont besoin pour relever les nouveaux défis auxquels ils sont confrontés. Le Président de la CFPI souligne que toutes les études faites par la CFPI dans ce domaine ont été conduites en stricte conformité avec des méthodes dûment approuvées. Quant à lui, il sera heureux de fournir au besoin des explications supplémentaires.

27. En ce qui concerne les procédures de consultation de la Commission, il rappelle que, de manière quasiment ininterrompue depuis le milieu des années 80, la CFPI a consacré une série d'études à ses procédures et à ses méthodes de travail. Ces études ont abouti à un certain nombre de réformes visant à rendre la Commission plus transparente. Dans le contexte actuel, la CFPI a apporté, ou s'est engagée à apporter, de nombreuses autres améliorations, notamment des changements destinés à rationaliser ses sessions conformément aux dispositions adoptées par la Cinquième Commission concernant la biennalisation de ses travaux. S'il appartient aux États Membres de décider s'ils souhaitent maintenir la CFPI sous sa forme actuelle, la Commission, forte de ses 20 années d'expérience, est convaincue quant à elle que si elle devenait un organe représentant des groupes d'intérêt, les procédures de consultation ne s'en trouveraient pas améliorées, bien au contraire. Étant donné les lourdes responsabilités qui lui incombent, il est essentiel qu'elle soit composée de membres hautement qualifiés et indépendants, sans intérêts à défendre.

28. En 1995, répondant aux vœux des représentants du personnel, la CFPI a entrepris une étude de la méthodologie révisée applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi des agents des services généraux. Cette étude a été amorcée dans un climat très positif et la Commission procédera à un examen final après l'achèvement de la série d'enquêtes en cours dans les villes-sièges. Pour ce qui est de la détermination des niveaux relatifs du coût de la vie à Genève (A/50/30, par. 319), M. Bel Hadj Amor indique que la Commission a créé un Groupe de travail sur le fonctionnement du système des ajustements afin d'examiner les moyens de l'améliorer.

29. Au sujet des ajustements de poste, il reconnaît que la procédure révisée pour la mise à jour de l'indice d'ajustement avait conduit à sous-estimer légèrement les indices d'ajustement dans tous les lieux d'affectation. Après une analyse détaillée de la situation, la Commission a corrigé la prise en compte des cotisations à la caisse des pensions dans les ajustements périodiques de ces indices.

30. Enfin, M. Bel Hadj Amor dit que la CFPI est toujours réceptive aux critiques constructives et qu'elle essaie d'y répondre. En tant qu'organe technique indépendant, la Commission mécontentera nécessairement, de temps à autre, une ou plusieurs des parties intéressées et il est dans la nature des choses qu'elle soit mal comprise. La Commission a considérablement progressé, même si elle n'a pas progressé autant qu'elle l'aurait souhaité et M. Bel Hadj Amor espère que, vu la volonté d'engagement à bien faire fonctionner le système, volonté qui ne doit pas venir de la CFPI seulement, la Commission pourra faire davantage et mieux dans l'exécution de son mandat qui consiste à défendre, renforcer et rationaliser le régime commun.

31. M. Abelian (Arménie), Vice-Président, prend la présidence.

32. M. ANDEMICAEL (Agence internationale de l'énergie atomique), prenant la parole au nom du Directeur général de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) dit que l'Agence est membre du régime commun des Nations Unies et, à ce titre, directement concernée, pour ce qui est de son aptitude à recruter et à conserver du personnel de haut niveau, par les décisions de la Cinquième Commission et de l'Assemblée générale touchant le régime commun et les conditions d'emploi. Comme plusieurs autres organisations qui n'ont pas leur siège à New York, l'AIEA constate avec une préoccupation croissante que le régime commun ne répond pas à ses problèmes spécifiques. Cette faille a d'ailleurs été reconnue implicitement par l'Assemblée générale, lorsque celle-ci, dans sa résolution 46/191, a demandé à la CFPI de mieux répondre aux préoccupations et aux besoins des différentes organisations qui appliquent le régime commun. Le système des Nations Unies n'a pas été conçu comme un ensemble monolithique. L'AIEA et chacune des institutions spécialisées ont leurs propres mandats, programmes et ressources financières et humaines. Or, quand on détermine les conditions d'emploi, on tient relativement peu compte de ces diversités. Le fait de nommer à la CFPI, comme le recommande le CAC, des membres choisis parmi les fonctionnaires des organes directeurs de ces institutions, faciliterait la compréhension des besoins des organismes techniques, notamment de ceux qui n'ont pas leur siège à New York.

33. L'Agence est favorable à la suggestion du CAC tendant à ce que, à l'avenir, trois membres de la Commission soient nommés par l'Assemblée générale sur une liste d'au moins six candidats présentés par les organes de représentation du personnel. Si un mécanisme tripartite était mis en place, la composition future de la Commission répondrait à un double impératif, à savoir la compétence et l'expérience des problèmes qui se posent aux organisations qui appliquent le régime commun.

34. En ce qui concerne la rémunération, l'AIEA n'ignore pas les contraintes financières auxquelles sont confrontés la plupart des États Membres sur le plan intérieur. Comme de nombreux autres organismes des Nations Unies, l'AIEA a connu ces dix dernières années de graves difficultés budgétaires au moment même

où des tâches nouvelles et importantes s'imposaient à elle, comme la mise au point, après l'accident de Tchernobyl, de nouvelles conventions internationales et de nouveaux services en matière de sûreté nucléaire et de protection contre les radiations ou, après les découvertes faites en Iraq, le renforcement du système des garanties pour détecter les installations nucléaires clandestines. L'Agence a été à la hauteur de ces tâches grâce aux ressources extrabudgétaires versées par des gouvernements membres, aux efforts continus qui ont été faits pour améliorer la productivité ainsi qu'à la loyauté, aux compétences, à la créativité et à la faculté d'adaptation de son personnel.

35. Il n'existe pas de liens directs entre la rémunération et la productivité. La plupart des fonctionnaires de l'Agence estiment personnellement gratifiant de travailler dans un environnement pluriculturel et de contribuer à la sûreté nucléaire dans le monde entier. Cela dit, il est souvent difficile de vivre en milieu étranger. En outre, malgré l'attrait qu'ils présentent, les déplacements fréquents ne facilitent pas la vie de famille des fonctionnaires. Un autre aspect de l'AIEA est son système de rotation du personnel qui consiste à recruter des experts pour des périodes maximales de cinq à sept ans afin d'assurer un flux continu de spécialistes récemment sortis de laboratoires de recherche, d'installations nucléaires et autres institutions. En revanche, ces experts ont souvent des difficultés à trouver du travail quand ils regagnent leur pays ou à obtenir leur mise en disponibilité. Il serait plus facile de recruter ce personnel pour des périodes plus courtes, mais l'AIEA n'y trouverait pas son compte.

36. Le système actuel de rémunération ne remplit plus les conditions requises pour recruter un personnel hautement spécialisé et il n'est pas suffisamment attrayant pour inciter de nombreux spécialistes possédant les qualifications requises à interrompre leur carrière pour prendre un poste à l'étranger pendant une durée limitée. À Vienne, par exemple, le traitement d'un agent des services généraux au dernier échelon de sa classe équivaut à celui d'un administrateur P-3, échelon 5; cette situation pose de graves problèmes d'équité et d'égalité et nuit au moral du personnel. C'est un fait que de nombreux demandeurs d'emploi ne posent pas leur candidature à l'AIEA parce qu'on leur offre de meilleures conditions ailleurs.

37. Confronté à ces problèmes, l'ensemble du système a mis beaucoup de temps à réagir. On a multiplié les études techniques mais ces études n'ont débouché sur rien. Les conclusions de la CFPI confirment l'expérience de l'AIEA, à savoir que le système de rémunération des Nations Unies n'est pas concurrentiel face à celui de l'OCDE ou de la Banque mondiale et qu'une fonction publique nationale au moins est mieux rémunérée que celle qui sert actuellement de référence. L'Agence est favorable à la recommandation des fonctionnaires des Nations Unies au point médian de la fourchette de la marge établie par l'Assemblée générale. Toutefois, cette mesure doit s'accompagner d'une stratégie à long terme destinée à rétablir la compétitivité, comme le propose le CAC. Tant que les organisations ne seront pas en mesure de recruter partout dans le monde des administrateurs possédant le haut niveau de qualification requis, ce qui n'est possible que si la rémunération est concurrentielle au niveau international, il leur sera difficile d'obtenir cette amélioration continue de la qualité et de la productivité que leurs secrétariats poursuivent à juste titre.

38. M. OUMMIH (Président du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies - CCASIP) dit que les recommandations de la CFPI concernant la rémunération des administrateurs sont l'aboutissement d'une longue période pleine de frustrations, pendant laquelle la Commission a abdiqué les responsabilités qui lui avaient été confiées, au point qu'il est devenu impossible pour le CCASIP de continuer de participer à ses travaux. La principale raison du retrait du CCASIP n'est pas, comme on l'a parfois suggéré, le fait que la Commission n'ait pas accédé aux demandes des représentants du personnel, mais son refus de remplir ses obligations statutaires. Ces raisons, que le représentant du CCASIP a exposées en détail dans sa déclaration à la Commission et dans une lettre adressée à son président, ont été omises dans le rapport de la Commission. C'est pourquoi les textes en question ont été distribués séparément sous la cote A/C.5/50/5.

39. Le refus politiquement motivé de la Commission de recommander le changement de la fonction publique de référence équivaut pour elle à abdiquer son mandat technique et c'est ce refus qui a permis à une minorité de ses membres d'imposer leurs vues. Cette façon d'agir est d'autant plus regrettable que la Commission a reporté pendant six ans la réalisation d'une étude de la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Par ailleurs, l'examen des recommandations de la CFPI se déroule actuellement dans le contexte de la crise financière que l'Organisation traverse de façon chronique. M. Oummih fait observer à cet égard que, si les traitements des fonctionnaires nationaux suivent largement, dans de nombreux cas, l'évolution du coût de la vie, en revanche il y a eu un gel de la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies qui, de ce fait, ont perdu au moins 18 % de leur pouvoir d'achat.

40. M. Oummih regrette que les problèmes qui ont surgi entre la Commission et tous ceux qui avaient pour mandat de dialoguer avec elle n'aient pas été réglés. Comme on pouvait s'y attendre, la principale proposition de la CFPI concernant son fonctionnement est d'ordre purement procédural. Non seulement cette proposition a peu de chances d'améliorer le fonctionnement de la Commission, mais il est même probable qu'elle ait pour effet d'augmenter les coûts.

41. Le CCASIP maintient que la question de la réforme de la CFPI, ou de son remplacement, relève de la Cinquième Commission et non de la Commission elle-même. Quelles que soient les dispositions qui seront prises pour améliorer la Commission ou pour la remplacer, celles-ci doivent assurer la transparence totale de son fonctionnement, y compris celui de son secrétariat, pour toutes les parties. Les séances de la Commission doivent être ouvertes à tous et toute la documentation doit faire l'objet d'une distribution générale. On aura ainsi un système de contrôle et un équilibre qui n'existent pas actuellement ainsi qu'une ouverture comparable à celle qui règne dans la fonction publique de référence. En outre, la nouvelle Commission, qu'il s'agisse de l'ancienne une fois réformée ou de celle qui la remplacera, doit être un organe véritablement spécialisé, ayant pour mission de formuler des recommandations techniques à l'Assemblée générale, qui prendra les décisions politiques et financières nécessaires.

42. Si l'on décide de maintenir la Commission sous sa forme actuelle, il faudrait qu'au moins un tiers de ses membres soient des fonctionnaires de rang supérieur provenant de bureaux nationaux de statistiques spécialisés dans les

/...

études comparées du coût de la vie à l'échelon international et dans les questions de rémunération. Seules des dispositions de ce type permettraient d'aborder comme il convient les problèmes complexes auxquels le régime commun se trouve confronté. M. Oummih fait remarquer que, si l'Assemblée générale entend prendre ses décisions en se fondant uniquement sur des considérations financières, il n'est pas nécessaire alors d'avoir un mécanisme aussi coûteux, qui ne sert qu'à des fins politiques.

43. Puisque la Commission a abdiqué les responsabilités qui lui avaient été confiées et cédé aux pressions politiques, le CCASIP estime qu'elle n'a plus de raison d'être et demande, par conséquent, à l'Assemblée générale de surseoir à l'examen de la rémunération considérée aux fins de la pension prévu pour 1996, tant que la question des procédures de consultation n'aura pas été réglée.

44. M. Oummih note que, bien qu'elle ait confirmé l'interprétation traditionnelle du principe Noblemaire, la Commission n'a pas encore recommandé que l'on change la fonction publique de référence, et ce alors que les ressortissants d'États Membres où le niveau de vie est élevé reçoivent des compléments de salaire. Il se demande si des considérations autres que purement financières interviennent dans la politique de rémunération telle qu'elle est pratiquée actuellement.

45. Cela dit, le problème fondamental dépasse de loin la question de l'existence ou de la disparition de la CFPI, en ce qu'il a à voir avec l'attachement envers l'Organisation et les buts qu'elle poursuit. Une organisation qui est constamment en butte à des problèmes financiers et dont les politiques en matière de personnel sont souvent déterminées par des pressions politiques peut difficilement fonctionner de manière efficace, quels que soient les efforts faits pour rationaliser sa structure ou réduire ses dépenses.

46. Dans ce contexte, M. Oummih souligne la nécessité d'agir avec précaution lorsqu'on cherche à restructurer, où que ce soit dans le monde, un secteur quelconque du régime commun. Les fonctionnaires sont pleinement attachés à la réalisation des buts de l'Organisation. En même temps, ils s'attendent à être traités d'une manière juste et équitable dans tous les organismes du système; ils attendent des orientations de la part du Secrétaire général et du CAC et des réponses de la part des États Membres aux questions sur lesquelles seule la Cinquième Commission est habilitée à se pencher. Le CCASIP espère que les décisions que prendra l'Assemblée générale inciteront le personnel à réexaminer sa participation au processus d'examen des conditions d'emploi dans les organisations qui appliquent le régime commun.

47. M. DIXON (Président de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux - FAFI) dit que, dans sa résolution 49/223, l'Assemblée générale avait demandé que les organes représentatifs du personnel, les organisations et la Commission examinent de toute urgence les meilleurs moyens d'améliorer les procédures de consultation de la Commission. En réponse à cette demande, la FAFI a proposé la formulation d'un accord ayant force exécutoire qui serait conclu par consensus par un mécanisme tripartite. Ce mécanisme comprendrait 21 membres, dont sept seraient élus ou nommés par les organes directeurs. Sur ces sept membres, trois seraient élus ou nommés par l'Assemblée générale des Nations Unies et quatre par les organes directeurs des institutions spécialisées, par roulement. Sept membres seraient nommés par les

administrations, dont trois par les administrations relevant directement de l'Assemblée générale et quatre par les administrations des institutions spécialisées, par roulement. Sept membres serait élus par les organes représentatifs du personnel à la proportionnelle, sur la base des statistiques annuelles du personnel établies par le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA). Les décisions définitives concernant les grandes questions de rémunération continueraient d'être prises par les organes directeurs du régime commun. Le secrétariat de la CFPI serait remplacé par un petit bureau technique qui refléterait le caractère tripartite du nouveau mécanisme.

48. La FAFI reconnaît que sa proposition représente un changement radical par rapport à la structure actuelle de la Commission, mais elle est convaincue que des changements mineurs ne seront pas suffisants car, sous sa forme actuelle, la Commission est trop peu à l'écoute des intéressés, trop politisée et trop coûteuse.

49. La méthode révisée de calcul des traitements des agents des services généraux continue de donner des résultats inacceptables pour le personnel. La Fédération dénonce la manière dont la Commission mène ses enquêtes et le fait que les résultats de l'enquête de Genève ont été diffusés unilatéralement par une organisation sans que celle-ci ait consulté d'abord les autres organisations dans ce lieu d'affectation. La Fédération conteste également la partie du rapport annuel de la CFPI relative à l'enquête de Genève, dans laquelle il est dit que les représentants du personnel ont menacé de rendre publique toute situation anormale relevée dans l'enquête, portant ainsi atteinte au caractère confidentiel des données fournies par les employeurs participant à celle-ci. S'il est vrai que les représentants du personnel ont contacté les employeurs de l'extérieur pour les dissuader de participer à cette enquête mal organisée, ils n'ont pas manqué d'informer ces mêmes employeurs qu'ils avaient déjà formé un recours et que, si l'enquête donnait des résultats défavorables, ils formeraient un nouveau recours, que les données de l'enquête seraient examinées à cette occasion et que toute anomalie serait rendue publique.

50. Le Président de la CFPI a estimé qu'en agissant ainsi la Fédération faisait obstruction aux travaux de la Commission et contrevenait gravement au code de conduite régissant le comportement des fonctionnaires internationaux. L'Administration de l'ONU à New York a appliqué la recommandation du Président de sorte qu'un représentant du personnel à Genève a reçu un avertissement et que les chefs de secrétariat des institutions basées à Genève ont été invités à faire de même.

51. La Fédération considère que ces mesures constituent une violation flagrante du droit d'association de ses membres. Le droit du personnel de se faire représenter par un organe indépendant est un droit inaliénable inscrit dans les divers instruments des Nations Unies ainsi que dans les conventions et résolutions de l'Organisation internationale du Travail. L'ingérence de la Commission dans les affaires des organisations qui appliquent le régime commun et le fait qu'elle s'immisce dans les moindres détails de leur gestion sont totalement contraires à son mandat.

52. La Fédération a présenté au Secrétaire général une résolution dans laquelle elle demande une augmentation générale de 25 % des traitements des

administrateurs dans l'ensemble des organisations qui appliquent le régime commun. Malgré la crise financière actuelle, cette demande trouve sa justification dans des éléments irréfutables et dans la nécessité de rétablir la compétitivité du régime commun et des institutions spécialisées qui en font partie. Il est ironique que la Commission elle-même ait conclu que les traitements en vigueur à la Banque mondiale sont de 50 % supérieurs à ceux qu'appliquent ses homologues dans le régime commun des Nations Unies.

53. En tout état de cause, la FAFI estime nécessaire de différer les enquêtes intervilles, l'examen de la rémunération considérée aux fins de la pension et les autres enquêtes sur les traitements des agents des services généraux aussi longtemps que la question du processus de consultation ne sera pas réglée. La Commission a perdu le soutien et la confiance de ses partenaires parce qu'elle s'est politisée et a cessé d'être un organe technique.

54. En 1993, la CFPI avait amené la Cinquième Commission à adopter, sur la base d'indications fallacieuses, une résolution enjoignant à la Commission de s'assurer que l'indemnité de poste à Genève reflète dans une certaine mesure le coût de la vie dans les régions françaises limitrophes. La Commission s'est avérée incapable de remplir le mandat qui lui avait été confié. Sa tâche est de formuler des recommandations à l'Assemblée générale au sujet des principes généraux à appliquer pour déterminer les conditions d'emploi du personnel. Or c'est elle, maintenant, qui demande des orientations à l'Assemblée générale. La Fédération estime que toute décision tendant à modifier les indemnités de poste à Berne, Genève, Lausanne ou Zurich reviendrait à porter gravement atteinte à la méthode de calcul de ces indemnités.

55. Trop nombreux sont les membres de la Fédération sur lesquels plane la menace d'un licenciement rapide et qui risquent ainsi de devenir les victimes innocentes des politiques intérieures du pays dont la contribution est la plus élevée. La Fédération ne saurait accepter qu'on laisse froidement tomber des fonctionnaires qui ont servi loyalement leur organisation pendant de nombreuses années. Les fonctionnaires entendent continuer de contribuer aux réformes en matière de gestion mais il y a des limites. Ces limites ont été atteintes à Genève, le 9 novembre 1995, quand plus de 2 000 fonctionnaires internationaux ont manifesté contre la politisation du régime commun, contre les coupures budgétaires dues à des raisons politiques et contre les retards dans le paiement de ses contributions par un seul État Membre. Les manifestants ont également demandé la suppression immédiate de la CFPI et annoncé leur ferme intention de se mettre en grève si l'Assemblée générale accepte la totalité des recommandations contenues dans le rapport annuel de la Commission.

56. Les fonctionnaires des institutions spécialisées et des programmes techniques considèrent que leur sort est fondamentalement différent de celui du "grand frère" de New York. Ils ne sauraient tolérer davantage un système qui dicte des politiques contraires à leur bien-être et imposées par des puissances qui connaissent à peine leur existence. Il n'y a que deux solutions : l'une consiste à changer radicalement le régime commun afin que les institutions spécialisées puissent intervenir à part entière dans la détermination des conditions d'emploi du personnel; l'autre consiste à laisser les fonctionnaires des institutions spécialisées et des programmes techniques mettre au point leur propre système afin qu'ils puissent entreprendre les tâches importantes qui doivent être accomplies d'urgence.

57. M. DEINEKO (Fédération de Russie), se référant à la proposition de la Commission d'augmenter la rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, dit que sa délégation a du mal à accepter ces recommandations, non seulement parce qu'elles ont des incidences financières sans précédent, mais aussi parce qu'elle ne leur trouve aucune justification valable. Lorsqu'elle se prononcera sur cette question, la Commission devra accorder une attention particulière à trois éléments.

58. En premier lieu, si l'augmentation proposée paraît conforme à la méthode de calcul de la rémunération, ce n'est pas parce que le régime commun a enregistré un changement quelconque en ce qui concerne les conditions d'emploi, mais bien parce que la méthode elle-même a été modifiée, et ce dans le seul but de réduire la marge de la rémunération nette. C'est pourquoi, bien que l'Assemblée générale ait approuvé toutes les augmentations recommandées par la CFPI depuis 1991, la marge a baissé de plus de 13 % au cours de la même période. Le seul fait nouveau signalé par la CFPI en 1995 a été l'augmentation de 3,22 % des traitements bruts des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis, qui a ramené la marge de 113 à environ 110, chiffre qui demeure dans les limites de la fourchette approuvée par l'Assemblée générale.

59. La baisse additionnelle de plus de 4 % de la marge, qui fait que celle-ci se situe au-dessous de la fourchette, s'explique par les modifications que la CFPI a introduites en 1995 dans la méthode de calcul. Parmi ces nombreuses innovations, la principale, dont l'Assemblée générale n'a pas encore pris toute la mesure, a été la décision de réduire les effets de la prépondérance du Barème général en vigueur dans l'Administration fédérale des États-Unis, qui est la fonction publique de référence, en accordant un poids égal à plusieurs régimes de rémunération spéciaux en vigueur dans cette fonction publique, quel que soit le nombre d'employés relevant de chacun de ces régimes. La délégation russe considère que cette décision ne se justifie pas car elle lie le niveau de base de la rémunération dans le régime commun à des niveaux de rémunération correspondant à des sous-secteurs de l'Administration fédérale des États-Unis qui ne sont pas représentatifs. La Cinquième Commission devrait être entièrement logique dans sa manière d'aborder la question et ne pas baser ses décisions sur des prémisses aussi contestables.

60. En deuxième lieu, la délégation russe n'est guère convaincue que l'ONU n'est pas un employeur compétitif. M. Deineko rappelle qu'en 1994, la Commission avait constaté que s'il était parfois difficile de recruter du personnel de certaines nationalités pour occuper certains emplois à certains niveaux, on ne pouvait pas en conclure valablement que le maintien en poste ou le recrutement de personnel posait des problèmes aigus à l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. Il fait remarquer à cet égard que l'avis de sa délégation, selon lequel la rémunération en vigueur dans le régime commun est compétitive, est partagé par l'écrasante majorité des fonctionnaires des Nations Unies eux-mêmes. Sur un total de 4 252 employés interrogés lors de l'enquête mondiale réalisée à l'occasion du cinquantième anniversaire de l'Organisation des Nations Unies, 3,5 % seulement ont déclaré que le niveau de rémunération était un obstacle au recrutement des candidats les plus qualifiés.

61. En troisième lieu, l'Administration fédérale des États-Unis demeure la fonction publique de référence pour les Nations Unies et la Commission n'a recommandé aucun changement à cet égard. Toute référence à d'autres fonctions

/...

publiques de référence potentielles est donc totalement inacceptable et constitue, de l'avis de la délégation russe, une première tentative dangereuse pour utiliser un "panier" de références.

62. Il est évident qu'il n'existe aucun besoin urgent d'augmenter la rémunération des administrateurs. La recommandation tendant à ramener la marge au point médian, soit 115, est basée sur un raisonnement erroné. Il convient de rappeler que le critère du point médian a été abandonné lorsque son application risquait d'entraîner un gel des traitements. À la quarante-neuvième session, lorsqu'elle a noté que la marge était inférieure au point médian, l'Assemblée générale n'a pris aucune mesure corrective. Par ailleurs, la manière dont la Commission propose de procéder pour porter la marge à 115 est suspecte. Ainsi, la Commission propose de relever le barème des traitements de base minima sans incorporer des points d'ajustement équivalents, ce qui est sans précédent. Tout aussi absurde est la recommandation consistant à relever les indices d'ajustement. Cette dernière recommandation est en contradiction avec l'idée même de l'indemnité de poste, celle-ci ayant pour but de compenser les différences de coût de la vie dans les divers lieux d'affectation.

63. Quand elle propose que cette augmentation de la rémunération se déroule en deux phases, la Commission reconnaît indirectement que l'augmentation qu'elle recommande est excessive. Si elle s'appliquait exclusivement aux traitements de base, cette augmentation aurait pour effet d'éloigner le barème des traitements de base minima des Nations Unies de celui en vigueur dans la fonction publique de référence et conduirait à augmenter des indemnités qui sont déjà inacceptables à force d'être généreuses. La délégation russe est également opposée à ce que l'on établisse un lien rigide entre la prime de mobilité et de sujétion et le barème des traitements nets minima.

64. Compte tenu de la crise financière et des efforts qui sont faits pour réduire les coûts, la seule proposition que la délégation russe est à même d'accepter est celle qui consiste à relever les traitements d'une manière strictement conforme à la méthode actuelle, c'est-à-dire en tenant compte exclusivement des changements effectivement intervenus pendant l'année, à savoir les 3,22 % d'augmentation de la rémunération brute octroyés en janvier 1995 aux agents de la fonction publique de référence. Il en résulterait une augmentation nette des traitements de 3,1 % qui serait appliquée au moyen de l'incorporation de points d'ajustement.

65. La délégation russe est favorable à la recommandation de la Commission tendant à maintenir le principe Noblemaire, qui doit être basé exclusivement sur la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Toutefois, l'interprétation de ce principe est excessivement généreuse. M. Deineko n'exclut pas la possibilité d'un changement de fonction publique de référence mais, en attendant que cela se fasse, il est important de respecter la méthode actuelle sous tous ses aspects. Quant à une réforme éventuelle de la CFPI, la délégation russe approuve les conclusions de la Commission et n'est pas favorable à l'idée de convertir celle-ci en un organe tripartite.

66. Elle appuie les mesures destinées à renforcer la coopération avec les organisations et le personnel à condition de prendre garde à ne pas adresser des messages trompeurs aux interlocuteurs de la Commission. La demande de révision du processus de consultation de la Commission a été mal interprétée par les

organes représentatifs du personnel, qui ont décidé de ne plus participer à ses débats. Il faudrait envisager des mesures pour mettre la CFPI à l'abri des pressions extérieures. En dernier lieu, M. Deineko dit avoir été surpris à la fois par la forme et par le contenu des déclarations faites par les représentants du personnel au sujet de la CFPI, qui est un organe intergouvernemental.

67. M. MUÑOZ (Espagne), prenant la parole au nom de l'Union européenne, dit que la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la République tchèque, la Roumanie et la Slovaquie s'associent à sa déclaration. Le personnel représente un atout important. L'Organisation ne peut pas fonctionner correctement ni atteindre ses objectifs en l'absence d'équipes motivées, compétentes, efficaces, responsables et fiables. Le régime commun est d'une importance capitale, car il offre aux organisations participantes un cadre de référence qui assure la cohérence à l'intérieur du système.

68. Les États Membres doivent veiller à ce que les conditions d'emploi des fonctionnaires soient concurrentielles et conformes aux principes énoncés à l'Article 101 de la Charte qui stipule la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

69. L'Union européenne attache une grande importance au principe Noblemaire en tant que principe de base pour la rémunération des administrateurs. M. Muñoz se félicite des progrès accomplis en vue d'identifier la fonction publique nationale la mieux rémunérée mais regrette que la Commission ne soit pas encore en mesure de présenter les résultats de son étude. Il est important de surmonter les derniers obstacles qui empêchent d'identifier les fonctions publiques de références potentielles afin que le principe Noblemaire soit mieux appliqué faute de quoi le fonctionnement du régime commun risque d'en pâtir. L'Union européenne compte bien que les résultats de cette étude seront disponibles avant le début de la cinquante et unième session.

70. En ce qui concerne la CFPI elle-même, on ne doit pas perdre de vue qu'il s'agit d'un organe composé d'experts indépendants, qui ne doivent solliciter ni recevoir d'instructions d'aucuns gouvernements, organismes ou associations de personnel. Le caractère technique de la Commission doit être maintenu, ce qui implique que l'on élise des experts techniques non soumis à quelque influence politique que ce soit. L'Union européenne est consciente des critiques adressées à cet égard à la CFPI.

71. En ce qui concerne la demande de révision du processus consultatif de la Commission formulée par l'Assemblée générale, M. Muñoz dit que, s'il n'est pas possible de se mettre d'accord sur la manière d'améliorer ce processus, ou bien encore si ni les organes représentatifs du personnel, ni les organisations, ni les États Membres ne jugent acceptables les recommandations de la Commission, dans ce cas l'Union européenne est disposée à ce que l'on examine des formules novatrices pour mener ces consultations.

72. L'Union européenne souhaiterait être mieux informée de la possibilité d'utiliser une autre fonction publique comme référence et en savoir davantage sur le changement introduit dans la méthode appliquée pour effectuer des

comparaisons avec la fonction publique des États-Unis et sur la manière dont ce changement affecte la marge. Les membres de l'Union européenne considèrent également qu'il faudrait examiner la possibilité de réaliser des études du coût de la vie qui soient moins onéreuses, notamment en envisageant de recourir à des sources d'informations extérieures, afin de faire des économies sans pour autant nuire à la qualité de ces études.

73. L'Union européenne a toujours appuyé le principe Noblemaire, car elle estime nécessaire de maintenir des conditions d'emploi concurrentielles au sein du système des Nations Unies. Les avis peuvent différer sur les niveaux des traitements jugés appropriés, mais l'on ne saurait accepter que les conditions d'emploi pâtissent du non-paiement par certains États Membres de leurs contributions statutaires. Des décisions justes, techniquement rationnelles et conformes aux principes énoncés aux Articles 100 et 101 de la Charte devront être prises pour donner suite aux recommandations de la CFPI.

74. M. BRISEID (Norvège) dit que, si l'on s'accorde à reconnaître que le régime commun a bien rempli son rôle et doit être maintenu, en revanche celui-ci ne peut fonctionner que si l'on respecte certains principes fondamentaux. En premier lieu, ce régime doit être compétitif afin que les Nations Unies puissent attirer un personnel hautement qualifié capable de relever les nouveaux défis auxquels l'Organisation se trouve confrontée. Ce n'est pas le cas actuellement. La rémunération des fonctionnaires des Nations Unies de la catégorie des administrateurs diminue par rapport à celle des fonctionnaires d'organisations régionales telles que l'OCDE et d'organisations mondiales comme les institutions de Bretton Woods. En deuxième lieu, une fois établie la méthode de calcul des ajustements des traitements, des indemnités et des pensions, la CFPI doit appliquer celle-ci d'une manière systématique et purement technique. Quant aux États Membres, ils doivent respecter pleinement le caractère technique de la Commission et veiller à ce que ses membres mettent toutes leurs compétences à sa disposition. En troisième lieu, le régime commun, loin d'être statique, devrait être révisé et modernisé régulièrement.

75. Il est indispensable d'améliorer le suivi du comportement professionnel et d'accroître la productivité, ce qui n'est possible que si l'on dispose d'un personnel et d'un encadrement d'une haute valeur professionnelle. Il existe un lien étroit entre la réforme et la qualité des ressources humaines dont dispose l'Organisation, ce qui signifie que l'on doit rétablir des conditions d'emploi concurrentielles. Les incertitudes qui planent actuellement sur la situation financière ainsi que sur les conditions d'emploi ne doivent pas empêcher l'Organisation des Nations Unies d'exécuter les importants programmes qui lui ont été confiés.

76. Dans l'immédiat, la réforme a un prix mais elle s'avérera bénéfique à long terme. Les recommandations de la CFPI ne sauraient être dissociées de la réforme à entreprendre dans le domaine de la gestion et de l'administration. Il faut faire l'investissement nécessaire pour rendre l'Organisation plus efficace, autrement dit investir dans les ressources humaines de façon à attirer et à conserver un personnel qualifié et mettre de côté les ressources financières requises pour la formation et l'organisation des carrières. La délégation norvégienne est favorable à l'augmentation des rémunérations que propose la CFPI.

77. M. PALIZ (Équateur), prenant la parole au nom du Groupe de Rio, dit qu'il est indispensable de maintenir et de renforcer le caractère technique de la CFPI et son indépendance. La Commission se souviendra que la CFPI a été créée en application de la recommandation formulée en 1974 par le Comité spécial pour la révision du régime des traitements des Nations Unies, qui avait demandé la création d'un organe consultatif technique à caractère indépendant. Il est évident qu'un tel organe, qui s'acquitte strictement de son mandat, s'expose à des critiques. Il n'en doit pas moins continuer de faire preuve d'impartialité et d'objectivité.

78. M. Paliz se félicite des efforts faits par la CFPI pour améliorer ses méthodes de travail, de façon à fournir des options techniques à la Cinquième Commission et l'aider ainsi à prendre des décisions appropriées. Vouloir remplacer la CFPI par un organe de négociation reviendrait à priver l'Assemblée générale de conseils techniques impartiaux dont elle a absolument besoin. La Commission doit continuer, sans se laisser influencer par les vues des parties concernées, de formuler les propositions que l'Assemblée générale devrait, à son avis, adopter.

79. En ce qui concerne l'application du principe Noblemaire, M. Paliz note que des comparaisons ont été faites avec les fonctions publiques de l'Allemagne et de la Suisse et avec d'autres organisations internationales afin de déterminer la compétitivité du régime commun des Nations Unies. Les conclusions auxquelles la Commission a abouti à cet égard sont techniquement correctes. Avant d'accepter intégralement ou partiellement les propositions de la Commission, il faut attendre le résultat des consultations officieuses.

80. M. Palix attend avec intérêt les recommandations du Groupe de travail du Secrétariat sur le fonctionnement du système des ajustements de poste, qui a été créé afin d'éliminer des anomalies. La Commission doit poursuivre ses travaux dans ce domaine afin d'accroître la transparence et l'équité.

81. Le représentant de l'Équateur espère bien que l'étude de la CFPI sur les conditions d'emploi les plus favorables sera bientôt terminée et que l'on connaîtra les changements à introduire dans les méthodes actuelles.

82. Le Groupe de Rio regrette que les associations du personnel aient cessé de participer aux travaux de la CFPI. Le fait que celles-ci aient été déçues par certaines recommandations de la Commission ne devrait pas les empêcher de participer au processus consultatif qui se déroule d'une manière démocratique. Sans la contribution de ces associations, la Commission ne saurait être pleinement informée de tous les aspects des questions qui préoccupent le personnel. Le Groupe de Rio invite donc instamment les associations du personnel à participer à nouveau aux travaux de la Commission dans l'intérêt de tous.

La séance est levée à 17 h 30.