

Rapport de la Commission
de la fonction publique internationale
pour l'année 1996

Assemblée générale
Documents officiels • Cinquante et unième session
Supplément No 30 (A/51/30)



Nations Unies • New York, 1996

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 MATIÈRES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Page</u>
SIGLES		viii
GLOSSAIRE DES TERMES TECHNIQUES		ix
LETTRE D'ENVOI		xvii
RÉCAPITULATION DES RECOMMANDATIONS QUI APPELLENT UNE DÉCISION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE		xviii
RÉCAPITULATION DES RECOMMANDATIONS S'ADRESSANT AUX CHEFS DE SECRETARIAT DES ORGANISATIONS PARTICIPANTES		xxii
RÉCAPITULATION DES INCIDENCES FINANCIÈRES, POUR L'ONU ET LES ORGANISATIONS PARTICIPANTES, DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION ET DE SES RECOMMANDATIONS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE		xxiii
<u>Chapitre</u>		
I. QUESTIONS D'ORGANISATION	1 - 6	1
A. Acceptation du statut	1 - 2	1
B. Composition	3	1
C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées	4 - 5	1
D. Organe subsidiaire	6	2
II. SUITE DONNÉE AUX RÉOLUTIONS ET DÉCISIONS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ET DES ORGANES DÉLIBÉRANTS/ DIRECTEURS DES AUTRES ORGANISATIONS QUI APPLIQUENT LE RÉGIME COMMUN	7 - 24	3
A. Résolution 45/242 de l'Assemblée générale, en date du 21 décembre 1990	7	3
B. Résolution 47/216 de l'Assemblée générale, en date du 23 décembre 1992	8 - 9	3
C. Résolution 49/223 de l'Assemblée générale, en date du 23 décembre 1994	10	3
D. Résolution 50/208 de l'Assemblée générale, en date du 23 décembre 1995	11 - 24	4

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<u>Paragrap</u> hes	<u>Page</u>
III. RÉMUNÉRATION CONSIDÉRÉE AUX FINS DE LA PENSION ET PRESTATIONS DE RETRAITE	25 - 125	7
A. Méthode à appliquer pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension	26 - 67	7
B. Barème commun des contributions du personnel	68 - 108	20
C. Indice spécial pour les retraités	109 - 122	32
D. Comparaison des montants de la rémunération considérée aux fins de la pension	123 - 125	36
IV. CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR	126 - 208	37
A. Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies	126 - 128	37
B. Barème des traitements de base minima	129 - 155	38
C. Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement du système des ajustements	156 - 188	43
D. Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements sur les travaux de sa vingtième session	189 - 196	53
E. Examen du montant des indemnités pour charges de famille	197 - 208	56
V. RÉMUNÉRATION DES AGENTS DES SERVICES GÉNÉRAUX ET DES AUTRES CATÉGORIES DE PERSONNEL RECRUTÉ SUR LE PLAN LOCAL	209 - 217	59
A. Préparatifs de l'étude des méthodes applicables aux enquêtes sur la rémunération des agents des services généraux dans les villes sièges et les lieux d'affectation hors siège	209 - 211	59
B. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres	212 - 213	59
C. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Vienne	214 - 217	60
VI. CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATÉGORIES	218 - 241	61
A. Examen du montant de l'indemnité pour frais d'études	218 - 230	61

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<u>Paragrapbes</u>	<u>Page</u>
B. Engagements de durée limitée	231 - 241	64
VII. CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES LIEUX D'AFFECTATION HORS SIÈGE	242 - 305	67
A. Examen du régime de la prime de mobilité et de sujétion	242 - 299	67
1. Utilisation et coût de la prime	267 - 280	74
2. Prime de mobilité et de sujétion	281 - 299	77
a) Matrice générale et questions connexes .	281	77
b) Remboursement supplémentaire des frais de pension	282	77
c) Élément sujétion	283 - 288	77
d) Élément mobilité	289 - 292	78
e) Élément compensation pour non-remboursement des frais de déménagement	293 - 296	79
f) Établissement d'un lien entre le traitement de base minimum et la prime de mobilité et de sujétion	297 - 299	80
B. Prime de risque	300 - 305	81
VIII. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 17 DE SON STATUT	306 - 316	84
Application des décisions et recommandations de la Commission : classement de Paris aux fins de l'ajustement applicable aux fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)	306 - 316	84
<u>Annexes</u>		
I. MÉTHODE UTILISÉE POUR ÉTABLIR LE BARÈME DE LA RÉMUNÉRATION CONSIDÉRÉE AUX FINS DE LA PENSION ET MODALITÉS D'AJUSTEMENT INTERMÉDIAIRE DUDIT BARÈME ENTRE DEUX RÉVISIONS COMPLÈTES		88
II. COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION ACTUELLE CONSIDÉRÉE AUX FINS DE LA PENSION DES ADMINISTRATEURS DÉCOULANT DE LA MÉTHODE PARITAIRE D'AJUSTEMENT INTERMÉDIAIRE DU BARÈME DU 1er AVRIL 1987 ET DE CELLE OBTENUE PAR L'APPLICATION DE LA MÉTHODE DU TAUX DE REMPLACEMENT DU REVENU		90

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<u>Page</u>
III. COMPARAISON ENTRE LES NIVEAUX ACTUELS ET LES NIVEAUX PROPOSÉS DE RÉMUNÉRATION CONSIDÉRÉE AUX FINS DE LA PENSION	91
IV. BARÈME COMMUN DES CONTRIBUTIONS DU PERSONNEL APPLICABLE AUX ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR ET AUX AGENTS DES SERVICES GÉNÉRAUX ET DES CATÉGORIES APPARENTÉES	92
V. COMPARAISON ENTRE LA RÉMUNÉRATION NETTE MOYENNE DES FONCTIONNAIRES DES NATIONS UNIES À NEW YORK ET CELLE DES FONCTIONNAIRES DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE DES ÉTATS-UNIS À WASHINGTON, AUX CLASSES ÉQUIVALENTES	93
VI. BARÈME DES CONTRIBUTIONS DU PERSONNEL SERVANT À DÉTERMINER LES TRAITEMENTS DE BASE BRUTS	94
VII. BARÈME DES TRAITEMENTS DES ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR : TRAITEMENTS ANNUELS BRUTS ET ÉQUIVALENTS NETS APRÈS APPLICATION DU BARÈME DES CONTRIBUTIONS DU PERSONNEL	95
VIII. AUGMENTATION, EN TERMES RÉELS, DES TRAITEMENTS DES ADMINISTRATEURS ET DES FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR RÉSULTANT DE L'APPLICATION DU BARÈME DES TRAITEMENTS DE BASE MINIMA PROPOSÉ, AVEC INCORPORATION DE POINTS D'AJUSTEMENT REPRÉSENTANT UNE AUGMENTATION DE 2,51 POINTS DE POURCENTAGE	96
IX. COEFFICIENTS DE PONDÉRATION RÉVISÉS POUR LES DÉPENSES NON LOCALES	97
1. Catégories de dépenses et poids attribués à chacune pour le calcul de l'indice d'ajustement applicable aux traitements de base (fonctionnaires ayant des charges de famille) dans les villes sièges	97
2. Catégories de dépenses et poids révisés attribués à chacune pour le calcul de l'indice d'ajustement dans les villes sièges	97
X. MONTANTS RECOMMANDÉS DES INDEMNITÉS POUR ENFANTS À CHARGE ET PERSONNE INDIRECTEMENT À CHARGE (EN MONNAIE LOCALE), À APPLIQUER À PARTIR DE JANVIER 1997	98
XI. BARÈME DES TRAITEMENTS NETS RECOMMANDÉ POUR LES AGENTS DES SERVICES GÉNÉRAUX ET DES CATÉGORIES APPARENTÉES À LONDRES (1er OCTOBRE 1995)	99
XII. BARÈME DES TRAITEMENTS NETS RECOMMANDÉ POUR LES AGENTS DES SERVICES GÉNÉRAUX ET DES CATÉGORIES APPARENTÉES À VIENNE	100

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<u>Page</u>
XIII. ÉVOLUTION MOYENNE DES FRAIS DE SCOLARITÉ, PLAFOND PROPOSÉ POUR CEUX-CI ET PLAFOND PROPOSÉ POUR LES FRAIS D'INTERNAT	101
XIV. ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR RECEVANT UNE PRIME DE MOBILITÉ ET DE SUJÉTION	102
XV. MATRICE DE CALCUL DE LA PRIME DE MOBILITÉ ET DE SUJÉTION	103
XVI. APERÇU GÉNÉRAL DE LA PRIME DE MOBILITÉ ET DE SUJÉTION	104
XVII. NOMBRE DE CAS OÙ LA PRIME DE MOBILITÉ ET DE SUJÉTION EST VERSÉE	105
XVIII. COMPARAISON, PAR PAYS, DES RÉMUNÉRATIONS VERSÉES PAR L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE DES ÉTATS-UNIS ET LES ORGANISATIONS APPLIQUANT LE RÉGIME COMMUN	106

SIGLES

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CAC	Comité administratif de coordination
CCPQA	Comité consultatif pour les questions d'ajustements
CCQA	Comité consultatif pour les questions administratives
CCASIP	Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
FAFI	Fédération des associations de fonctionnaires internationaux
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMC	Organisation mondiale du commerce [ex-Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT)]
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONUUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UIT	Union internationale des télécommunications
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UPU	Union postale universelle

GLOSSAIRE DES TERMES TECHNIQUES

Barème des traitements de base minima (Base/floor salary scale)	En ce qui concerne les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, un barème des traitements d'application universelle est utilisé dans le cadre du système des ajustements. Les montants nets minima perçus par les fonctionnaires dans le monde entier correspondent aux montants indiqués dans ce barème, désigné sous le nom de barème des traitements de base minima.
Classement aux fins des ajustements (Post adjustment classification)	Fondé sur l'indice d'ajustement correspondant au coût de la vie, ce classement s'exprime en multiplicateurs. Par exemple, un fonctionnaire en poste dans un lieu d'affectation de la classe correspondant au multiplicateur 5 perçoit en sus de sa rémunération de base une indemnité de poste égale à 5 % de son traitement de base. L'indice de classement de ce lieu d'affectation est égal à 105 (100 + 5).
Coefficient d'ajustement	Voir "Multiplicateur".
Composante dépenses autres que de consommation (Non-consumption component - NCC)	Partie du revenu d'un fonctionnaire qui n'est pas affectée à la consommation de biens et services (impôts et taxes, épargne, cotisations à la sécurité sociale, etc.)
Contributions du personnel (Staff assessment)	Les traitements des fonctionnaires des Nations Unies, pour toutes les catégories, sont exprimés en montants bruts et nets, l'écart entre les deux étant la contribution du personnel. La contribution du personnel est une sorte d'impôt interne propre au régime des Nations Unies, analogue aux impôts sur les salaires applicables dans la plupart des pays.
Dégrèvement fiscal (Tax abatement)	Contexte : indemnités pour charges de famille. Nombre de régimes fiscaux nationaux prévoient des crédits d'impôt ou des abattements fiscaux pour les contribuables ayant des personnes à charge (conjoint, enfants, parents, etc.)
Dépenses locales (In-area expenditures)	Dépenses engagées par les fonctionnaires dans le lieu de leur affectation.
Écart de coût de la vie (Cost-of-living adjustment/differential)	Pour le calcul de la marge entre les rémunérations nettes, la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies de la catégorie

des administrateurs et des catégories supérieures en poste à New York est comparée à celle de leurs homologues dans la fonction publique de référence en poste à Washington. Une des étapes de cette comparaison consiste à appliquer aux traitements de la fonction publique de référence un coefficient d'ajustement correspondant à l'écart de coût de la vie entre New York et Washington, afin d'en déterminer la valeur réelle à New York. On tient compte également de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington pour comparer les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension de ces deux groupes de fonctionnaires.

Effet de prépondérance
(Dominance)

Dans le calcul des traitements moyens, lorsque la prise en compte d'un des montants a pour effet de déplacer sensiblement la moyenne de tous les montants considérés, on dit qu'il exerce un "effet de prépondérance" sur le traitement moyen.

Élément dépenses non
locales
(Out-of-area component)

Élément de l'indice d'ajustement tenant compte du fait qu'une partie de la rémunération du personnel international est dépensée en dehors de la zone du lieu d'affectation.

Élément de rémunération
n'ouvrant pas droit à
pension
(Non-pensionable component)

Contexte : rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux. Certains employeurs retenus aux fins des enquêtes sur les conditions d'emploi offrent à leur personnel, en sus du traitement brut, des indemnités et avantages divers, qu'ils considèrent dans certains cas comme "n'ouvrant pas droit à pension" et qui ne sont donc pas pris en compte dans le calcul des prestations de retraite. Ces indemnités et avantages constituent l'"élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension". Leur somme est exprimée en pourcentage du traitement net, qui est réduit du seuil applicable pour obtenir l'"élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension".

Enquête intervilles
(Place-to-place survey)

Enquête permettant de comparer le coût de la vie entre un lieu donné et la ville de référence, à une date déterminée.

Équivalence de classe
(Grade equivalencies)

La Commission compare tous les cinq ans les classes P-1 à D-2 du régime commun des Nations Unies avec les classes correspondantes de la fonction publique de référence. Les résultats de ces comparaisons donnent des indications sur la [les] classe[s] de la

fonction publique de référence équivalant à une classe déterminée du régime commun des Nations Unies, du point de vue des caractéristiques de l'emploi.

Fonction publique de référence
(Comparator)

Les traitements et autres conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur sont déterminés, conformément au principe Noblemaire, par comparaison avec ceux applicables dans la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Depuis la création de l'ONU, c'est l'Administration fédérale des États-Unis qui sert de référence.

Fonction publique la mieux rémunérée
(Highest paid civil service)

En vertu du principe Noblemaire, les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sont déterminés en fonction de ceux de la fonction publique la mieux rémunérée (actuellement, celle des États-Unis). Pour plus de précisions, voir "Fonction publique de référence".

Fonds de péréquation des impôts

Fonds permettant notamment à l'ONU de rembourser aux ressortissants de certains États Membres le montant des impôts nationaux que ces États perçoivent sur les revenus provenant de l'Organisation.

Formule de Washington
(Washington formula)

Formule qui sert à ajuster le montant initial des pensions des retraités remplissant les conditions prévues par le système d'ajustement des pensions.

Indemnités payables en monnaie locale
(Local currency entitlement)

Il s'agit des indemnités pour charges de famille (enfants à charge et personnes non directement à charge) payables aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Jusqu'en 1989, le montant de ces indemnités était fixé en dollars des États-Unis. En raison des fluctuations monétaires, en particulier dans les lieux d'affectation à monnaie forte, la valeur de ces indemnités, en monnaie locale, variait considérablement. Depuis 1989, les montants sont fixés à la fois en dollars des États-Unis et dans un certain nombre de monnaies fortes. Les fonctionnaires en poste à Genève, par exemple, ont le droit de recevoir ces indemnités en francs suisses, évitant ainsi les effets des fluctuations monétaires sur la valeur de l'indemnité.

Incorporation au traitement de base net d'un montant correspondant à un certain nombre de points d'ajustement
(Consolidation of post adjustment)

Le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur est ajusté périodiquement pour tenir compte des relèvements du barème de la fonction publique de référence. Cet ajustement à la hausse est opéré en incorporant au barème des traitements de base minima un montant fixe correspondant à un certain nombre de points d'ajustement. Si le barème est relevé par incorporation d'un montant correspondant à 5 % de l'indemnité de poste, le classement de tous les lieux d'affectation aux fins de l'indemnité de poste est abaissé de 5 %, ce qui signifie généralement qu'il n'y a ni perte ni gain pour les fonctionnaires.

Indice composite
(Composite index)

Indice applicable à des sous-groupes de produits ou sous-régions.

Indice d'ajustement
(Post adjustment index)

Cet indice mesure le coût de la vie pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures en poste dans un lieu d'affectation donné, comparé à celui de New York, à une date déterminée.

Indice de classement
(Pay index)

Il s'agit d'un indice qui exprime en pourcentage du traitement de base net le montant de la rémunération (traitement de base + indemnité de poste) dans un lieu d'affectation donné. À un coefficient d'ajustement égal à 20 correspond un indice de classement égal à 120. Dans un lieu d'affectation où l'indice d'ajustement est égal à zéro et seul le traitement de base est versé, l'indice de classement est égal à 100.

Indice des dépenses non locales
(Out-of-area index)

Pour déterminer les écarts entre les ajustements à appliquer à New York (ville de base du régime commun) et dans les autres lieux d'affectation, on traite les dépenses des fonctionnaires différemment selon qu'elles sont engagées dans le lieu d'affectation ou ailleurs. Dans le premier cas (élément dépenses locales), l'ajustement entre deux enquêtes intervilles se fait en fonction de l'inflation du lieu d'affectation et des fluctuations monétaires. Dans le second cas (élément dépenses non locales), l'ajustement est effectué à l'aide d'un indice mondial des dépenses non locales, qui dépend de l'inflation dans un certain nombre de pays, telle qu'elle ressort de statistiques exprimées en dollars des États-Unis.

Indice des prix aux fins
des dépenses non locales

Moyenne simple des mouvements des prix et des variations des taux de change dans certains pays. Cet indice repose sur le dollar des États-Unis (voir "Indice des dépenses non locales").

Indice spécial pour les
retraités
(Special index for
pensioners)

Dans les pays où les pensions sont révisées à la hausse en vertu du système d'ajustement des pensions, on compare le taux d'imposition des pensions au taux de contribution du personnel des Nations Unies. Si le premier est inférieur au second, l'écart est exprimé sous forme d'indice spécial pour les retraités. Le montant initial des pensions est ajusté compte tenu à la fois de l'écart de coût de la vie et de l'indice spécial pour les retraités.

Inversion des revenus
(Income inversion)

Contexte : comparaison entre la rémunération brute (rémunération considérée aux fins de la pension) des agents des services généraux et la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs. Il y a "inversion des revenus" lorsque la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires d'une catégorie A, qui perçoivent une rémunération nette égale ou inférieure à celle des fonctionnaires d'une catégorie B est supérieure à celle des fonctionnaires de cette catégorie B, dont la rémunération nette est égale ou supérieure à celle des fonctionnaires de la catégorie A.

Lieux d'affectation à
monnaie forte
(Hard currency duty
stations)

Lieux d'affectation où la monnaie est
entièrement convertible.

Lieux d'affectation du
groupe I
(Group I duty stations)

Dans le système des ajustements, le groupe I comprend les lieux d'affectation situés en Europe occidentale, aux États-Unis, au Canada, au Japon, à Hong-kong, en République de Corée, en Australie et en Guyane française. Tous les autres lieux d'affectation appartiennent au groupe II.

Loi fédérale relative à la
parité des rémunérations
(Federal Employees Pay
Comparability Act - FEPCA)

Loi adoptée par le Congrès des États-Unis en 1990, qui prévoit de porter progressivement la rémunération des fonctionnaires fédéraux à un niveau qui ne soit pas inférieur de plus de 5 % au niveau des rémunérations du secteur privé.

Majoration linguistique
(Language factor)

Majoration de la rémunération des agents des services généraux dans certaines villes sièges pour tenir compte du fait que la langue locale n'est pas une langue de travail de l'Organisation et qu'ils sont appelés à travailler dans une langue autre que ladite langue locale.

Marge entre les
rémunérations nettes
(Net remuneration margin)

La Commission compare régulièrement la rémunération nette des fonctionnaires de l'ONU des classes P-1 à D-2, à New York, à celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes équivalents à Washington. On appelle "marge" l'écart de rémunération moyen, en pourcentage, entre les deux fonctions publiques, après ajustement pour tenir compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington.

Montant maximum des
dépenses autorisées
(Maximum admissible
expenditures)

En vertu des dispositions relatives à l'indemnité pour frais d'études, les dépenses supportées par les fonctionnaires au titre des frais de scolarité, frais de pension, livres, etc., sont additionnées pour obtenir le total des dépenses liées aux études des enfants. Les dépenses autorisées à ce titre ne peuvent dépasser un certain maximum.

Multiplicateur (ou
coefficient d'ajustement)
(Post adjustment
multiplier)

Le multiplicateur sert à calculer le montant de l'élément de la rémunération qui doit s'ajouter au traitement de base pour tenir compte du classement aux fins des ajustements d'un lieu d'affectation donné. Il s'exprime en points d'ajustement, chaque point correspondant à 1 % du traitement de base : 5 points d'ajustement correspondent à 5 % du traitement de base, 50 points à 50 %, etc.

Prime de mobilité et de
sujétion
(Mobility and hardship
allowance)

Prime (exclue de la rémunération considérée aux fins de la pension) destinée à encourager la mobilité, nécessaires sur le plan opérationnel, entre lieux d'affectation et à dédommager les fonctionnaires en poste dans des lieux où les conditions de vie et de travail sont difficiles. Calculée par référence au point médian du barème des traitements de base minima, elle se compose de trois éléments - sujétion, mobilité et déménagement - qui sont combinés dans une matrice.

Principe Noblemaire
(Noblemaire principle)

Principe régissant la fixation des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, selon lequel les traitements des intéressés sont déterminés par comparaison avec ceux de la fonction publique la mieux rémunérée.

Régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis
(Federal Employees Retirement System - FERS)

Régime de retraite à cotisations déterminées couvrant les agents de la fonction publique fédérale des États-Unis recrutés à partir de 1984.

Régime des pensions de l'Administration fédérale
(Civil Service Retirement System - CSRS)

Régime de retraite à prestations déterminées des agents de la fonction publique fédérale des États-Unis recrutés avant 1984.

Rémunération considérée aux fins de la pension
(Pensionable remuneration)

Montant utilisé comme base de calcul des cotisations du fonctionnaire et de l'Organisation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Ce montant sert aussi à calculer la pension des fonctionnaires qui prennent leur retraite.

Rémunération moyenne finale
(RMF) (Final average remuneration)

Moyenne de la rémunération considérée aux fins de la pension calculée sur les 36 mois pour lesquels cette rémunération a été la plus élevée au cours des cinq dernières années d'affiliation d'un fonctionnaire.

Revenu disponible
(Spendable income)

Ce qui reste du revenu total après déduction des dépenses autres que de consommation (ou revenu non disponible), tels qu'impôts et taxes, cotisations à la sécurité sociale, épargne, etc.

Structure de pondération des dépenses dans le régime commun
(Common system weighting structure)

Répartition des coefficients de pondération des dépenses à partir des schémas de consommation moyens du personnel dans les sept villes sièges et à Washington. Dans le calcul des ajustements, ces coefficients servent à prendre en compte l'importance relative des postes de dépense ou groupes de dépenses (biens et services).

Taux de remplacement du revenu
(Income replacement ratio)

Rapport entre la pension et le traitement net moyen perçu au cours de la période de trois ans utilisée pour déterminer la prestation de retraite.

Versements à la cessation
de service
(Separation payments)

Lors de sa cessation de service, un fonctionnaire perçoit, selon qu'il y a lieu, les sommes correspondant aux jours de congé annuel qu'il a accumulés, à sa prime de rapatriement, à son indemnité de licenciement ou à son capital-décès.

Villes sièges

Les villes sièges des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies sont : Genève, Londres, Montréal, New York, Paris, Rome et Vienne.

LETTRE D'ENVOI

Le 26 août 1996

Monsieur le Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le vingt et unième rapport annuel de la Commission de la fonction publique internationale, établi conformément à l'article 7 du statut de la Commission.

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

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

Le Président

(Signé) M. BEL HADJ AMOR

Son Excellence
Monsieur Boutros Boutros-Ghali
Secrétaire général de l'Organisation
des Nations Unies
New York

RÉCAPITULATION DES RECOMMANDATIONS QUI APPELLENT
UNE DÉCISION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Paragraphe
correspondant

- I. Rémunération considérée aux fins de la pension et prestations de retraite
- A. Méthode à appliquer pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension
- i) Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
- 54 a) - Le principe du remplacement du revenu en vigueur à New York devrait continuer de servir de base à la méthode appliquée pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur;
- 54 b) - La méthode utilisée pour établir le barème actuel de la rémunération considérée aux fins de la pension, qui fait l'objet de l'annexe I au présent rapport, devrait continuer d'être appliquée à l'avenir;
- 54 c) - Les modalités d'ajustement intermédiaire arrêtées pour ajuster les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension entre deux révisions complètes devraient continuer de s'appliquer (voir annexe I);
- 54 d) - Le suivi des montants de la rémunération considérée aux fins de la pension et des taux de remplacement du revenu dans le système des Nations Unies et dans celui de l'Administration fédérale des Nations Unies devrait avoir lieu à l'occasion des révisions complètes périodiques de la rémunération considérée aux fins de la pension et des pensions correspondantes des administrateurs.
- ii) Agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté sur le plan local
- 66 a) Pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux et des catégories apparentées, il faudrait continuer d'utiliser la formule de remplacement du revenu et la méthode connexe, et notamment le taux de 66,25 % du traitement net considéré aux fins de la pension pour convertir les traitements nets en traitements bruts;
- 66 b) La méthode d'ajustement intermédiaire actuelle devrait être maintenue.
- B. Barème commun des contributions du personnel
- 106-108 Le barème commun des contributions du personnel figurant à l'annexe IV devrait être utilisé pour déterminer le traitement

considéré aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et des agents des services généraux et catégories apparentées. S'agissant des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, ce barème devrait être appliqué à compter du 1er mars 1997. Dans le cas des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local, les modalités énoncées au paragraphe 107 devraient être appliquées.

C. Indice spécial pour les retraités

122 La méthode en deux étapes utilisée pour calculer l'indice spécial pour les retraités depuis son introduction, le 1er janvier 1985, devrait être maintenue.

II. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

A. Barème des traitements de base minima

154 i) Le barème révisé des contributions du personnel figurant à l'annexe VI devrait être utilisé à compter du 1er mars 1997 pour déterminer les traitements bruts des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

155 a) ii) La marge entre les rémunérations nettes des Nations Unies et celles des États-Unis devrait retrouver le niveau optimum de 15 % en 1997.

iii) Le barème des traitements de base minima présenté à l'annexe VII devrait être appliqué à compter du 1er mars 1997 afin d'atteindre l'objectif indiqué à l'alinéa ii) ci-dessus.

B. Examen du montant des indemnités pour charges de famille

208 a) - Les montants actuels de l'indemnité pour enfants à charge (y compris les enfants handicapés) et de l'indemnité pour personne indirectement à charge devraient être relevés à compter du 1er janvier 1997, pour tenir compte de la hausse de 7,98 % de la valeur des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales intervenue dans les sept villes siège entre 1993 et l'examen actuel;

208 b) - Le système actuel de versement des indemnités en monnaie locale dans les lieux d'affectation à monnaie forte devrait être maintenu sur la base de la même liste de lieux d'affectation à monnaie forte pour lesquels le versement des indemnités en monnaie locale a été prévu (voir annexe X);

208 c) - Dans les pays où le gouvernement verse directement des allocations familiales à tous les résidents qui remplissent les conditions requises, le montant de ces allocations devrait être déduit du montant des indemnités pour charges de famille.

III. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories

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

- 230 a) - Dans les zones où les dépenses relatives à l'enseignement sont engagées dans les sept monnaies visées à l'alinéa a) du paragraphe 230, le montant maximum des dépenses remboursables, le montant maximum de l'indemnité pour frais d'études et le plafond des frais d'internat devraient être portés aux niveaux indiqués dans le tableau B de l'annexe XIII;
- 230 b) - Le montant maximum des dépenses remboursables, le montant maximum de l'indemnité pour frais d'études et le plafond des frais d'internat ne devraient pas être modifiés pour les monnaies visées à l'alinéa b) du paragraphe 230;
- 230 c) - En attendant l'examen complet de l'indemnité pour frais d'études prévu pour 1997, le montant supplémentaire au titre des frais d'internat pour certains lieux d'affectation devrait être établi comme suit pour les trois zones monétaires où il est actuellement inférieur au montant normal :

Paragraphe correspondant

	<u>Monnaie</u>	<u>Montant supplémentaire</u> (Pour certains lieux d'affectation)
	a) Livre sterling	2 500
	b) Lire italienne	4 400 000
	c) Dollar des États-Unis (aux États-Unis)	3 770
230 d)	- Le montant de l'indemnité spéciale pour frais d'études pour chaque enfant handicapé devrait être égal à 100 % du montant maximum révisé des dépenses remboursables pour l'indemnité normale pour frais d'études;	
230 e)	- En attendant l'examen complet de l'indemnité pour frais d'études, prévu pour 1997, l'Assemblée générale devrait déléguer au Président de la Commission le pouvoir d'approuver une mesure spéciale pour Beijing, prévoyant la prise en charge des dépenses remboursables à concurrence du montant maximum des dépenses remboursables pour la zone dollar/États-Unis;	
230 f)	- Toutes les mesures décrites ci-dessus devraient être appliquées à compter de l'année scolaire en cours au 1er janvier 1997.	

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

Examen du régime de la prime de mobilité et de sujétion

- 304 d) - À propos de la matrice générale et des questions connexes, la Commission a décidé de recommander que soient conservés les éléments suivants :
- i) L'approche actuelle par groupe de classes, permettant de différencier le niveau de la prime de sujétion et de mobilité (de P-1 à P-3, P-4/P-5 et D-1 et au-dessus);
 - ii) L'importance relative actuelle de la prime pour les fonctionnaires sans charges de famille et les fonctionnaires avec charges de famille (75/100);
 - iii) La formule actuelle du droit au congé dans les foyers, c'est-à-dire tous les 24 mois dans les lieux d'affectation H, A et B et tous les 12 mois dans les lieux d'affectation C, D et E;
- 304 e) - La Commission a décidé de recommander de ne pas modifier la valeur actuelle de l'élément sujétion.
- 304 f) - Elle a décidé de recommander de maintenir la structure actuelle de l'élément mobilité et les conditions y relatives.
- 304 g) - Elle a décidé de recommander de conserver dans la matrice l'élément compensant le non-remboursement des frais de déménagement et de fixer une limite de cinq ans par lieu d'affectation, cette limite pouvant être portée à sept ans à titre exceptionnel. Cette limite entrerait en vigueur le 1er janvier 1997.
- 304 h) - Elle a décidé de recommander le maintien du lien actuel avec le traitement de base minimum.

RÉCAPITULATION DES RECOMMANDATIONS S'ADRESSANT AUX CHEFS
DE SECRETARIAT DES ORGANISATIONS PARTICIPANTES

Conditions d'emploi des agents des services généraux et des
autres catégories de personnel recruté sur le plan local

Paragraphe
correspondant

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

213 Sur la base d'une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres en ce qui concerne les agents des services généraux et des catégories apparentées, la Commission a établi le barème des traitements indiqué à l'annexe XI, qu'elle a recommandé au Secrétaire général de l'OMI. Elle lui a également présenté des recommandations au sujet des montants des indemnités pour charges de famille et de la méthode d'ajustement des traitements des catégories susmentionnées entre deux enquêtes approfondies sur les conditions d'emploi les concernant.

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

214 Sur la base d'une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Vienne en ce qui concerne les agents des services généraux et des catégories apparentées, la Commission a établi le barème des traitements figurant à l'annexe XII, qu'elle a recommandé aux chefs de secrétariat des organisations de Vienne. La Commission a également présenté des recommandations au sujet des montants des indemnités pour personnes à charge et de la méthode d'ajustement des traitements des catégories susmentionnées entre deux enquêtes approfondies sur les conditions d'emploi les concernant.

RÉCAPITULATION DES INCIDENCES FINANCIÈRES, POUR L'ONU ET LES ORGANISATIONS PARTICIPANTES, DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION ET DE SES RECOMMANDATIONS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

(Toutes sources de financement confondues)

Paragraphe
correspondant

A. Rémunération considérée aux fins de la pension et prestations de retraite

104

L'application du barème commun des contributions du personnel présenté à l'annexe IV se traduirait, en moyenne, par une augmentation de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de 0,07 %, soit une augmentation des coûts d'un montant estimatif de 224 000 dollars par an, pour l'ensemble du système. Dans le cas des agents des services généraux et des catégories apparentées, l'application du barème commun entraînerait en moyenne une diminution d'environ 2,3 % de la rémunération brute considérée aux fins de la pension, ce qui représenterait des économies d'environ 5 994 000 dollars par an, à l'échelle du système.

Au total, pour l'ensemble du système, les économies découlant de l'application du barème commun des contributions du personnel servant au calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension pour toutes les catégories de personnel seraient ainsi de 5 770 000 dollars.

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

151-152

La recommandation de la Commission concernant l'application du barème révisé des traitements de base minima présenté à l'annexe VII aurait des incidences financières, pour l'ensemble du système, d'un montant estimatif de 68 620 000 dollars par an. L'application de ce nouveau barème se traduirait aussi, pour l'ensemble du système, par des dépenses supplémentaires liées à la prime de mobilité et de sujétion de 2 812 000 dollars et, pour ce qui est des versements à la cessation de service, de 651 000 dollars.

2. Système des ajustements

188

Des économies d'environ 11 millions de dollars seraient réalisées à l'échelle du système à la suite de la décision de la Commission tendant à ce qu'à compter du 1er mars 1997, des dépenses correspondant au minimum à 20 % de la rémunération nette au lieu d'affectation, majorés de 5 % du traitement de base net, seraient considérées comme ayant été effectuées en dehors du lieu d'affectation.

3. Indemnités pour charges de famille

207 On a estimé qu'à l'échelle du système, les incidences financières des recommandations de la Commission concernant l'indemnité pour enfants à charge et l'indemnité pour personne indirectement à charge s'élèveraient, respectivement, à 1 270 000 et 13 500 dollars par an, pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

C. Rémunération des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local

i) Enquête sur les traitements des agents des services généraux à Londres

212 Le barème des traitements découlant de l'enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres en ce qui concerne les agents des services généraux et des catégories apparentées faisait apparaître une diminution de 5,3 % par rapport au barème existant. Les recommandations de la Commission concernant le barème des traitements se traduiraient par une réduction des dépenses d'environ 360 000 dollars par an.

ii) Enquête sur les traitements des agents des services généraux à Vienne

217 Le barème des traitements révisé fondé sur les résultats de l'enquête sur les meilleures conditions d'emploi pratiquées à Vienne pour les catégories susmentionnées était inférieur de 3,2 % au barème en vigueur. En outre, un ajustement des traitements de 4 % pour tenir compte du fait que la langue locale n'est pas une langue officielle de l'ONU serait supprimé progressivement avant la prochaine enquête. La recommandation de la Commission concernant le barème des traitements se traduirait par une réduction des dépenses d'environ 10,3 millions de dollars par an, dont une réduction de 1,4 million de dollars liée aux cotisations versées par les organisations à la Caisse des pensions.

D. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories

i) Indemnité pour frais d'études

229 À l'échelle du système, les recommandations de la Commission concernant le relèvement du montant maximum des dépenses remboursables, du plafond pour l'indemnité et du plafond des frais d'internat entraîneraient une augmentation des dépenses de 823 000 dollars par an.

ii) Régime de la prime de mobilité et de sujétion

296 La décision de la Commission concernant la durée maximale du versement de l'élément compensation pour non-remboursement des frais de déménagement, qui entrerait en vigueur le 1er janvier 1997, se traduirait, pour l'ensemble du système, par des économies d'environ 1,7 million de dollars par an.

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, dispose 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. À ce jour, 12 organisations ont accepté le statut de la Commission et participent, avec l'Organisation des Nations Unies, au régime commun de traitements et indemnités. Deux autres organisations, bien qu'elles n'aient pas officiellement accepté le statut, ont participé intégralement aux travaux de la Commission.

B. Composition

3. La composition de la Commission pour 1996 est la suivante :

M. Mohsen Bel Hadj Amor (Tunisie)*** (Président)
M. Mario Bettati (France)**
M. Alexander V. Chepourin (Fédération de Russie)*
Mme Turkia Daddah (Mauritanie)***
M. Humayun Kabir (Bangladesh)*
Mme Lucretia Myers (États-Unis d'Amérique)**
M. Antonio Fonseca Pimentel (Brésil)**
M. André Xavier Pirson (Belgique)***
M. Jaroslav Riha (République tchèque)***
M. Ernest Rusita (Ouganda)*
M. Missoum Sbih (Algérie)*
M. Alexis Stephanou (Grèce)**
M. Ku Tashiro (Japon)**
M. Carlos S. Vegega (Argentine)*** (Vice-Président)
M. Mario Yango (Philippines)*

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

4. La Commission a tenu deux sessions en 1996 : la quarante-troisième, qui a eu lieu du 10 avril au 7 mai à l'Office des Nations Unies à Vienne, et la quarante-quatrième, qui s'est déroulée du 31 juillet au 13 août au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York.

* Mandat expirant le 31 décembre 1996.

** Mandat expirant le 31 décembre 1997.

*** Mandat expirant le 31 décembre 1998.

5. À ces sessions, la Commission a examiné les questions découlant des décisions et résolutions adoptées par l'Assemblée générale ainsi que de son propre statut. Un certain nombre de décisions et de résolutions adoptées par l'Assemblée qui devaient faire l'objet d'une décision ou d'un examen de la part de la Commission sont examinées dans le présent rapport.

D. Organe subsidiaire

6. Le Comité consultatif pour les questions d'ajustement (CCPQA) a tenu sa vingtième session au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York du 4 au 11 mars 1996. Il se composait des membres suivants : M. Carlos S. Vegega (Argentine), Vice-Président de la Commission et Président du Comité; M. Emmanuel Oti Boateng (Ghana); M. Youri Ivanov (Fédération de Russie); M. Yuki Miura (Japon); M. Hugues Picard (France); M. Rafael Trigueros Mejía (Costa Rica).

Chapitre II

SUITE DONNÉE AUX RÉOLUTIONS ET DÉCISIONS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ET DES ORGANES DÉLIBÉRANTS/DIRECTEURS DES AUTRES ORGANISATIONS QUI APPLIQUENT LE RÉGIME COMMUN

A. Résolution 45/242 de l'Assemblée générale, en date du 21 décembre 1990

7. Dans cette résolution, l'Assemblée générale a prié la Commission, agissant en pleine coopération avec le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, d'entreprendre en 1995 une nouvelle révision complète des méthodes appliquées pour déterminer le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur. Comme l'Assemblée en a été informée¹, compte tenu de sa résolution 46/220 du 20 décembre 1991, relative à la biennalisation du programme de travail de la Cinquième Commission, l'examen de la question a été reporté à 1996. On trouvera plus loin aux paragraphes 26 à 55, le compte rendu de l'examen de la question par la Commission.

B. Résolution 47/216 de l'Assemblée générale, en date du 23 décembre 1992

8. Au paragraphe 4 de la section V de sa résolution 47/216, l'Assemblée générale a prié la Commission de lui rendre compte, à sa cinquante et unième session, de son examen des points suivants :

a) La méthode d'ajustement qui lie la matrice de calcul de la prime de mobilité et de sujétion aux révisions du traitement de base minimal;

b) Les pourcentages fixés dans la matrice de calcul, également par rapport à ceux appliqués dans la fonction publique de référence, en particulier pour les lieux d'affectation des catégories H et A;

c) Une analyse de la mesure dans laquelle chacune des variables intervenant dans la matrice de calcul répond aux besoins des organisations;

d) Une quantification précise des économies réalisées.

9. La façon dont la Commission a donné suite à cette demande est exposée plus loin, aux paragraphes 242 à 299 et 304 et 305.

C. Résolution 49/223 de l'Assemblée générale, en date du 23 décembre 1994

10. Aux paragraphes 1 et 2 de la section VI de sa résolution 49/223, l'Assemblée générale, prenant acte des décisions relatives à la prime de risque exposées dans le vingtième rapport annuel de la Commission, a prié cette dernière de reconsidérer sa décision tendant à ce que la prime de risque payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international soit calculée par référence au barème des traitements de base minima, ainsi que sa décision relative aux montants de cette prime, de proposer d'autres formules et de lui rendre compte à ce sujet à sa cinquante et unième session. La façon dont la Commission a donné suite à ces demandes est exposée plus loin aux paragraphes 300 à 305.

D. Résolution 50/208 de l'Assemblée générale,
en date du 23 décembre 1995

11. Comme il est indiqué ci-après, la Commission a donné suite à un certain nombre de demandes formulées dans cette résolution.

12. Aux paragraphes 1 et 3 de la section I.A, l'Assemblée générale a :

a) Décidé de renvoyer à la reprise de sa cinquantième session l'examen du chapitre III.A du vingt et unième rapport annuel de la Commission, relatif à l'examen du principe Noblemaire et de son application², et demandé à la Commission de revoir ses recommandations et conclusions, en tenant compte des opinions exprimées par les États Membres à la Cinquième Commission concernant en particulier l'atténuation de la prépondérance et la prise en compte des gratifications aux fins de la comparaison des rémunérations nettes;

b) Prié la Commission de résoudre avec les autorités concernées de la fonction publique nationale en question les difficultés que posait encore la comparaison de fonctions publiques et de systèmes de classement des postes de conceptions différentes, de préciser les conclusions énoncées aux sous-alinéas ii) et iii) de l'alinéa b) du paragraphe 172 de son rapport² afin d'achever l'étude de la fonction publique nationale la mieux rémunérée, et lui faire rapport à ce sujet.

13. La suite donnée à ces demandes a été exposée dans un additif au vingt et unième rapport annuel de la Commission² présenté lors de la reprise de la cinquantième session de l'Assemblée générale.

14. Au paragraphe 2 de la section I.B, l'Assemblée générale a prié la Commission d'établir en 1996, pour tous les fonctionnaires en poste à Genève, un coefficient d'ajustement unique qui tienne dûment compte du coût de la vie pour tous les fonctionnaires en poste dans ce lieu d'affectation et permette d'assurer l'égalité de traitement avec les fonctionnaires des autres villes sièges. On trouvera plus loin aux paragraphes 189 à 194 le compte rendu de l'examen de la question par la Commission.

15. Au paragraphe 3 de la section I.B, l'Assemblée a prié la Commission d'examiner et, le cas échéant, de renvoyer à son groupe de travail chargé d'examiner le système des ajustements, les questions soulevées par les États Membres à la Cinquième Commission à propos du fonctionnement du système des ajustements, notamment en ce qui concerne le coefficient d'ajustement pour la ville de base, le traitement de l'écart entre les rémunérations nettes dans le régime commun et la fonction publique de référence, les changements intervenus dans la fonction publique de référence et la possibilité d'éliminer progressivement une partie des éléments liés à l'expatriation pris en compte dans le calcul de la marge pour le cas de fonctionnaires comptant une longue période de service dans le même lieu d'affectation. Elle a également prié la Commission de réexaminer toutes les questions ayant trait au système des ajustements sur la base de l'étude que présenterait son groupe de travail et de lui faire rapport à ce sujet à sa cinquante et unième session. La façon dont la Commission a donné suite à ces demandes est exposée plus loin aux paragraphes 156 à 188.

16. La Commission a également reçu des informations sur les décisions prises par les organes directeurs des organisations qui appliquent le régime commun dans les domaines qui relèvent de son programme de travail.

Vues des organisations

17. Le Président du Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) a dit que la Commission souhaiterait sans doute examiner attentivement les facteurs qui avaient motivé les conclusions de l'Assemblée générale concernant son vingt et unième rapport annuel. Notant que l'inclusion d'opinions divergentes dans le corps du rapport compliquait le travail des délégations à la Cinquième Commission, il a indiqué qu'il entendait que la Commission envisagerait de modifier à l'avenir la présentation de ses rapports.

18. Le CCQA était préoccupé par le fait que le débat à la Cinquième Commission n'avait pas reposé uniquement sur le rapport lui-même, dans la mesure où certaines délégations avaient reçu par écrit les vues d'un membre de la Commission, ce qui n'avait fait qu'ajouter à un manque de cohésion déjà manifeste entre les membres de la Commission. Cette façon d'agir étant en contradiction avec l'esprit de l'article 6 du statut de la Commission, les organisations souhaitaient être informées des mesures que la Commission se proposait de prendre à cet égard.

19. Le CCQA avait pris note des observations des organes directeurs d'au moins six organisations (ONU, UNESCO, OMS, OACI, UPU et AIEA) concernant la promotion de la femme. Il s'employait à donner suite aux recommandations formulées à cet égard par le Comité administratif de coordination (CAC). En particulier, il examinait le nombre de femmes qui posaient leur candidature à des postes vacants, passaient le cap de la présélection et étaient recrutées. Il ne manquerait pas, le moment venu, de communiquer à la Commission les informations dont il disposait.

Examen de la question par la Commission

20. La Commission a estimé qu'il convenait de donner suite en deux étapes aux demandes formulées par l'Assemblée générale au paragraphe 3 de la section I.B de sa résolution 50/208 (voir plus haut par. 15) concernant le système des ajustements. Tout d'abord, comme prévu lors de l'établissement de son programme de travail pour 1996, elle ferait rapport à l'Assemblée, à sa cinquante et unième session, sur le fonctionnement du système des ajustements, sur la base des conclusions de son groupe de travail.

21. La Commission a noté que les autres questions soulevées dans ce paragraphe de la résolution étant extrêmement complexes, leur examen requerrait à la fois beaucoup de temps et des ressources considérables. La charge de travail de la Commission étant déjà très lourde, il ne serait pas possible de procéder à cet examen, ne fût-ce qu'à titre préliminaire, en 1996. La Commission a donc souscrit à la proposition du secrétariat selon laquelle elle inclurait l'examen préliminaire de ces questions dans son programme de travail pour 1997, et procéderait ensuite à une étude exhaustive de tous leurs aspects pertinents et soumettrait un rapport à l'Assemblée générale en 1998.

22. La Commission s'est ensuite penchée sur la question soulevée par le CCQA à propos des difficultés que posait l'inclusion de vues divergentes dans le corps de son rapport. Les membres ont noté d'emblée qu'il serait certes préférable de parvenir à l'unanimité, mais que ce n'était pas toujours possible et que chacun avait le droit de donner son avis. On a fait remarquer qu'en vertu du paragraphe 3 de l'article 21 du règlement intérieur de la Commission, tout membre pouvait soumettre ses vues personnelles par écrit, lesquelles seraient jointes en annexe au rapport. En pratique, cette disposition n'avait pas été

appliquée. On a fait valoir que consigner les opinions divergentes en annexe ne serait peut-être pas très utile, mais aussi que l'article 21 restait en vigueur et pouvait être invoqué. De l'avis de la Commission, le plus important était d'équilibrer le rapport : l'opinion de la majorité devait être prépondérante. Idéalement, toutes les opinions seraient consignées par le secrétariat dans un projet de rapport et si un ou plusieurs membres de la Commission souhaitaient présenter par écrit une opinion minoritaire, le secrétariat vérifierait qu'elle correspondait bien à ce qui s'était dit.

23. Cela étant dit, la Commission a souligné l'importance du consensus dans ses rapports, notant qu'une multiplicité d'opinions individuelles ne pouvait qu'affaiblir la position de l'ensemble et qu'elle risquait d'y perdre de son autorité morale. Faisant sienne l'opinion de l'Assemblée générale selon laquelle ses rapports devraient être clairs et compréhensibles, la Commission a affirmé que les formulations volontairement floues devaient être évitées et qu'il n'était pas nécessaire de consigner toutes les opinions dans leurs moindres nuances : les rapports devaient être intelligibles, concis et, surtout, équilibrés.

Conclusion de la Commission

24. La Commission a conclu que :

a) Les opinions minoritaires devraient être consignées dans le rapport, pourvu qu'il y ait une juste proportion entre avis majoritaires et minoritaires;

b) À titre exceptionnel, des opinions individuelles pourraient être jointes en annexe;

c) Les projets de rapport devraient être établis par le secrétariat, à qui il incombait de maintenir l'équilibre et de vérifier que les textes proposés reflétaient bien ce qui s'était dit.

Chapitre III

RÉMUNÉRATION CONSIDÉRÉE AUX FINS DE LA PENSION ET PRESTATIONS DE RETRAITE

25. En 1996, la Commission a examiné plusieurs aspects de la rémunération considérée aux fins de la pension et des prestations de retraite applicables à toutes les catégories de personnel, à savoir :

- a) Méthode à appliquer pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension :
 - i) Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur;
 - ii) Agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté sur le plan local;
 - b) Barème commun des contributions du personnel;
 - c) Indice spécial pour les retraités;
 - d) Suivi de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

La Commission a examiné les points a), b) et c) en deux étapes. Elle a procédé à une étude préliminaire de ces questions en avril-mai 1996, à sa quarante-troisième session, au cours de laquelle une délégation désignée par le Comité permanent de la Caisse commune des pensions a participé aux délibérations. Les premières conclusions auxquelles la Commission est arrivée à cette session sur différents aspects des points examinés ont été communiquées au Comité mixte de la Caisse, pour qu'il puisse les examiner à sa quarante-septième session, en juillet 1996. À sa quarante-quatrième session, la Commission est revenue sur ces conclusions et, compte tenu des vues et conclusions du Comité mixte, a formulé les recommandations qu'elle souhaite présenter à l'Assemblée générale.

A. Méthode à appliquer pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension

1. Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

26. Dans sa résolution 45/242, l'Assemblée générale a prié la Commission, agissant en pleine coopération avec le Comité mixte de la Caisse commune des pensions, d'entreprendre en 1995 une nouvelle révision complète des méthodes appliquées pour déterminer le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, pour surveiller les montants figurant dans le barème et pour ajuster celui-ci entre deux révisions complètes, et de lui présenter des recommandations à ce sujet lors de sa cinquantième session. En raison de la biennalisation du programme de travail de l'Assemblée, l'étude que celle-ci avait demandé d'entreprendre en 1995 a été reportée à 1996. L'Assemblée a pris note de cette modification du calendrier³.

Examen de la question par la Commission à sa quarante-troisième session

27. Dans les documents dont la Commission était saisie, il était rappelé que la méthode utilisée pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la

pension était fondée sur l'application d'un taux raisonnable de remplacement du revenu des fonctionnaires en activité. Cette méthode était assortie de modalités d'ajustement intérimaire entre deux révisions complètes selon lesquelles le même pourcentage était appliqué simultanément à la rémunération considérée aux fins de la pension et au barème des traitements de base nets à New York. En procédant à un calcul annuel de la marge entre les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension et à une comparaison des taux de remplacement des revenus dans les deux fonctions publiques, on avait fait en sorte que les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension évoluent conformément aux montants recommandés par la Commission et approuvés par l'Assemblée générale.

28. Pour ce qui était des comparaisons entre le régime commun et l'Administration fédérale des États-Unis, le régime des pensions de l'Administration fédérale (CSRS) avait servi de base aux comparaisons avec celui appliqué par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies lors des révisions complètes antérieures. Le 1er janvier 1984, la fonction publique de référence avait introduit un nouveau régime appelé régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis (FERS); environ la moitié des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis étaient actuellement couverts par le CSRS et l'autre moitié par le FERS. À terme, le FERS devrait s'appliquer à l'ensemble du personnel de l'Administration fédérale. Le nouveau système comprenait désormais trois éléments - un régime de retraite non contributif à prestations déterminées, un plan d'épargne retraite et des prestations du système national de sécurité sociale. Il n'était donc plus possible d'effectuer les mêmes comparaisons que celles qui étaient auparavant menées avec le CSRS, régime de retraite à prestations déterminées. Un actuaire-conseil avait été chargé d'effectuer une comparaison actuarielle entre le CSRS et le FERS et la Caisse des pensions.

Vues du Comité permanent du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

29. Le Président du Comité permanent s'est réjoui du fait que la délégation nommée par le Comité avait pu participer aux travaux de la Commission. Il s'est félicité de l'excellente coopération qui s'était instaurée entre les deux secrétariats à l'occasion de l'élaboration de la documentation dont était saisie la Commission à sa quarante-troisième session, et que le Comité permanent avait eu l'occasion d'examiner à sa session de mars 1996.

30. Dans ses observations initiales sur les questions examinées dans la documentation, le Comité permanent s'était déclaré favorable au maintien de la formule de remplacement du revenu. Il avait également été d'avis qu'il faudrait approfondir l'examen du taux de conversion appliqué aux traitements nets des administrateurs pour obtenir des montants bruts, en tenant compte des montants de la rémunération considérée aux fins de la pension et des taux de remplacement actuarielle dans les deux systèmes, ainsi que des résultats de la comparaison fonctionnaires des Nations Unies et celles offertes par le CSRS et le FERS. Le Comité permanent n'avait pas pris connaissance des résultats de l'étude actuarielle qui n'étaient pas disponibles quand il s'était réuni. Il s'était déclaré favorable au maintien des modalités d'ajustement intermédiaire actuellement appliquées. Il avait estimé que, sauf si les circonstances l'exigeaient, il fallait réexaminer la rémunération considérée aux fins de la pension et les taux de remplacement du revenu au moins tous les deux ans.

31. Compte tenu des statistiques relatives à la durée actuelle des carrières professionnelles et aux taux d'accumulation des droits à prestation, qui étaient les paramètres sur la base desquels le taux de conversion des traitements nets en montants bruts avait été fixé à 46,25 %, une modification de ce taux ne semblait pas justifiée. Toutefois, l'ONU traversait actuellement une période d'incertitude liée aux réformes administratives qui étaient envisagées. Il était difficile de prédire l'incidence éventuelle de ces réformes sur l'organisation des carrières et sur les autres aspects du système de gestion du personnel de l'Organisation. Elles risquaient d'entraîner des modifications des caractéristiques du personnel, notamment de la durée moyenne des carrières, et d'influer sur le taux de remplacement du revenu à plus ou moins long terme. Par ailleurs, l'écart entre les taux de remplacement du revenu des agents de la fonction publique de référence et des fonctionnaires des Nations Unies ainsi que les résultats de la comparaison actuarielle entre les prestations offertes par la Caisse des pensions et celles offertes par les régimes de retraite de la fonction publique de référence pourraient justifier un ajustement du taux actuel de 46,25 %.

Vues des organisations

32. Le Président du CCQA a noté qu'il était difficile d'étudier la question de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur tant que l'Assemblée générale ne s'était pas prononcée sur les paramètres servant de base au calcul de la rémunération de cette catégorie de personnel. Les observations préliminaires du CCQA reposaient sur l'hypothèse selon laquelle l'Administration fédérale des États-Unis restait, pour le moment, la fonction publique de référence et la formule du taux de remplacement du revenu continuait de s'appliquer.

33. Le CCQA a rappelé qu'il s'était déjà inquiété du fait que, depuis de nombreuses années, le taux de remplacement du revenu dans le régime commun était systématiquement inférieur de 1 % à celui de la fonction publique de référence. Deux facteurs influaient sur ce taux : a) dans le régime commun, la relation entre traitement brut et traitement net était fondée sur le régime fiscal des sept pays sièges alors que, dans la fonction publique de référence, elle reposait uniquement sur le régime fiscal en vigueur aux États-Unis; b) dans le régime commun, la rémunération considérée aux fins de la pension était obtenue en appliquant à rebours les taux de contribution du personnel à un montant représentant 46,25 % du traitement net. Cette distorsion n'avait pas été étudiée, bien que le CCQA en ait fait la demande suffisamment à l'avance aux fins de la présente révision complète. Il aurait fallu pour le moins revoir les modalités de conversion du traitement net en montant brut pour réduire cette distorsion. Le CCQA ne souhaitait pas que le taux de 46,25 % actuellement utilisé prenne un caractère permanent.

34. Le CCQA avait été quelque peu surpris que le secrétariat de la CFPI ait fait appel à un cabinet de consultants pour réaliser l'étude actuarielle du FERS. Ni la Commission, ni le Comité mixte, ni les représentants des organisations n'avaient fait une telle demande. Compte tenu du fait que le FERS reposait sur des paramètres différents de ceux qui étaient à la base du régime commun, le CCQA s'est demandé si l'étude actuarielle était absolument indispensable. Tout en reconnaissant que les différentes prestations offertes par la Caisse commune des pensions et par les régimes de pension de la fonction publique de référence étaient très similaires, le Comité a souligné que les paramètres sur lesquels était fondé le FERS étaient complètement différents de ceux qui étaient utilisés aux Nations Unies. De surcroît, les deux régimes

n'étaient pas comparables car le FERS n'était pas simplement un régime de retraite; il était rattaché au système de sécurité sociale des États-Unis. Il était possible qu'à l'avenir le FERS soit lié à l'achat de bons d'épargne émis par le Gouvernement américain, ce qui rendrait la comparaison avec le régime des pensions des Nations Unies encore plus difficile. En conséquence, malgré l'intérêt qu'elles présentaient, les informations relatives au FERS n'étaient pas utiles dans le cadre du régime des pensions des Nations Unies. Les fonctionnaires des Nations Unies ne bénéficiaient pas, comme les agents de l'Administration fédérale des États-Unis, de la protection de la sécurité sociale ni d'avantages fiscaux personnalisés. Le régime des pensions des Nations Unies était fondé sur le principe du remplacement du revenu; l'exactitude et la cohérence des ajustements apportés au régime commun des pensions dépendaient donc d'une juste évaluation des niveaux de remplacement des revenus. Le CCQA ne souhaitait pas que les résultats de cette étude soient, de quelque façon que ce soit, intégrés dans les méthodes utilisées pour calculer la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

Examen de la question par la Commission

35. La Commission a pris note des statistiques qui lui ont été communiquées sur les effectifs des participants à la Caisse et des bénéficiaires de prestations, et sur les prestations servies, notamment sur la répartition des participants en fonction de la durée d'affiliation. Elle a noté avec intérêt que, sur la base des données disponibles pour la période allant de janvier 1992 à décembre 1994, la durée moyenne d'affiliation des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur était de 19 ans et 1 mois. Elle a conclu que la durée moyenne d'affiliation était restée relativement stable depuis que la formule de remplacement du revenu, y compris l'application du taux de conversion de 46,25 % au traitement net, avait été adoptée en 1987 pour calculer le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Il semblait donc qu'il n'y avait pas de raison de changer ce coefficient pour tenir compte de la durée moyenne d'affiliation. Il faudrait toutefois examiner un certain nombre de questions connexes, telles que l'inversion des revenus et le barème commun des contributions du personnel, avant de pouvoir déterminer si le taux de conversion de 46,25 % devait être maintenu.

36. La Commission a noté que l'application de la formule de remplacement du revenu aux traitements nets actuels des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à New York donnerait des montants de la rémunération considérée aux fins de la pension supérieurs à ceux actuellement en vigueur. Il a attribué cette situation au caractère rigide de la méthode paritaire d'ajustement intermédiaire entre les révisions complètes (selon laquelle le barème des rémunérations considérées aux fins de la pension devait être ajusté à la même date et dans les mêmes proportions que le barème des traitements nets à New York). D'ailleurs, lorsque la procédure d'ajustement avait été adoptée, on s'attendait à ce qu'il soit nécessaire d'ajuster quelque peu le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension au moment des révisions complètes, afin de tenir compte de l'évolution de la fiscalité dans les pays et/ou de la non-application des contributions du personnel aux ajustements apportés aux traitements nets pendant les périodes intérimaires.

37. La Commission a ensuite comparé l'évolution de la rémunération considérée aux fins de la pension et les taux de remplacement du revenu dans le régime

commun des Nations Unies et dans l'Administration fédérale des États-Unis, de 1990 à 1995, sur la base des données suivantes :

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996 ^a
Marge entre les rémunérations nettes	117,4	118,9	117,6	114,2	113,0	105,7	109,7
Rapport entre les rémunérations considérées aux fins de la pension, compte tenu de l'écart de coût de la vie	116,5	118,3	117,7	113,4	112,9	104,1	108,7
Rapport entre les rémunérations considérées aux fins de la pension, compte non tenu de l'écart de coût de la vie	129,7	130,3	130,1	132,0	128,8	120,3	125,1
<u>Taux de remplacement du revenu</u>							
Nations Unies	56	55	55	55	55	55	55
États-Unis	58	57	57	56	56	56	55,5

^a Projections.

De l'avis de la Commission, les données ci-dessus montraient que l'évolution des montants de la rémunération considérée aux fins de la pension dans le régime commun avait suivi celle des montants correspondants dans la fonction publique de référence et du barème des traitements nets du régime commun, comme on l'avait prévu au moment de la révision complète de 1990. Elle estimait que la méthode utilisée pour calculer les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, ainsi que la méthode paritaire d'ajustement intérimaire, avaient fonctionné comme prévu.

38. En ce qui concerne l'évaluation actuarielle des deux régimes de pension de la fonction publique de référence – le CSRS et le FERS – et leur comparaison avec le régime commun, la Commission a été d'avis que de telles études seraient nécessaires lors des prochaines révisions complètes car le nombre d'agents bénéficiant du CSRS dans la fonction publique de référence ne cesserait de diminuer. Elle a reconnu que les comparaisons antérieures entre le régime des pensions de la fonction publique de référence et celui de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies étaient plus faciles du fait que le CSRS offrait, comme la Caisse des pensions, des prestations déterminées. Compte tenu du fait que les agents nouvellement recrutés dans la fonction publique de référence se voyaient maintenant offrir le FERS, qui comprenait trois éléments et dans lequel une large part des prestations de retraite étaient fondées sur un régime à cotisations déterminées, il n'était plus possible de calculer les taux de remplacement du revenu sur la base de la formule des taux d'accumulation. La Commission a donc estimé que la première évaluation actuarielle qui avait été réalisée serait utile aux comparaisons futures entre le régime commun et la fonction publique de référence.

39. La comparaison actuarielle des régimes de pension fournissait à la Commission des analyses supplémentaires qui lui permettraient de tirer des conclusions générales sur les prestations de retraite. Il n'y avait toutefois pas lieu d'en déduire que la modification de la structure du régime des pensions de la fonction publique de référence devait entraîner une restructuration

analogue de la Caisse des pensions. La Commission estimait par ailleurs que si, en application du principe Noblemaire, une nouvelle fonction publique de référence devait être choisie, le régime des pensions des fonctionnaires relevant du régime commun ne devrait pas nécessairement être calqué sur le régime des pensions de la nouvelle fonction publique de référence. Il suffirait qu'une comparaison actuarielle montre que le régime appliqué par la Caisse des pensions suit généralement les grandes lignes du régime des pensions de la fonction publique de référence.

40. En ce qui concerne les résultats de l'évaluation actuarielle, la Commission a noté que le CSRS offrait de meilleures prestations de retraite que le FERS à tous les niveaux de revenus et que les prestations offertes par le CSRS soutenaient avantageusement la comparaison avec le régime de la Caisse des pensions pour les participants recrutés avant 1983 (c'est-à-dire avant la modification de la formule fixant les taux d'accumulation). Les prestations de retraite des participants au FERS (qui couvrent tous les agents de l'Administration fédérale des États-Unis recrutés depuis le 1er janvier 1984) étaient plus ou moins équivalentes à celles des fonctionnaires recrutés après l'adoption du régime actuellement appliqué par la Caisse des pensions. Compte tenu de l'étude actuarielle, la Commission a conclu qu'il y avait une érosion générale du niveau des prestations de retraite depuis le début des années 80 tant dans la fonction publique de référence que dans le régime commun.

41. Dans le contexte des comparaisons actuarielles, la Commission a examiné la question de l'âge statutaire de cessation de service applicable dans le régime commun mais non pas dans la fonction publique de référence. Elle a rappelé que, dans le cadre de l'étude comparative globale des prestations offertes par le régime commun et par la fonction publique de référence qu'elle avait réalisée dans les années 80, elle avait conclu que la possibilité offerte aux agents de la fonction publique de référence de continuer à travailler et à accumuler des droits à prestations, sans être contraints de prendre leur retraite à un âge déterminé, représentait un avantage pour le personnel de la fonction publique de référence. La Commission a rappelé qu'elle avait mis au point une méthode de calcul tenant compte de cet avantage dans l'étude comparative globale des prestations offertes par les deux fonctions publiques. Si cet avantage était quantifié, comme il l'avait été dans l'étude comparative globale, les prestations de retraite offertes tant par le CSRS que par le FERS seraient légèrement plus avantageuses que celles offertes par la Caisse des pensions.

42. En ce qui concerne la méthode d'ajustement intermédiaire, la Commission a estimé qu'il était souhaitable de conserver une méthode prudente d'ajustement des niveaux de rémunération entre deux révisions complètes. Les ajustements voulus pouvaient toujours être effectués au moment des révisions complètes en tenant compte de tous les facteurs pertinents. Avant de recommander une modification de la méthode, il fallait tenir compte d'un certain nombre de facteurs, tels que les données relatives à la durée moyenne de service des fonctionnaires relevant du régime commun, aux fins de la détermination du taux de conversion des traitements nets en traitements bruts, mais aussi :

- a) De la situation du phénomène de l'inversion des revenus;
- b) De l'incidence d'un barème commun des contributions du personnel sur les niveaux de la rémunération considérée aux fins de la pension;

c) Du résultat de la comparaison des niveaux de la rémunération considérée aux fins de la pension, des taux de remplacement du revenu et de la valeur des prestations de retraite dans les deux fonctions publiques.

43. La Commission, partant de cette analyse, a formulé des conclusions préliminaires concernant la conception et la méthode à adopter pour déterminer le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, l'ajustement intermédiaire de ce montant entre deux révisions complètes et le réexamen périodique de la rémunération considérée aux fins de la pension et des taux de remplacement du revenu dans le régime commun et dans la fonction publique fédérale des États-Unis. Elle formulerait ses recommandations à l'Assemblée générale sur tous les aspects de la révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension et des prestations de retraite des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à sa session de juillet-août, après avoir pris connaissance des vues que le Comité mixte devait lui communiquer.

44. Ayant pris connaissance d'une analyse actuarielle des régimes de retraite couvrant le personnel de la fonction publique de référence et celui du système commun, la Commission a tiré les conclusions suivantes :

a) Les prestations de retraite dont pouvait bénéficier le personnel de la fonction publique de référence au titre du CSRS (applicable aux fonctionnaires recrutés avant 1984) étaient à peu près équivalentes à celles auxquelles pouvaient prétendre les fonctionnaires affiliés au régime commun au titre du régime de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies antérieur à 1983, et étaient supérieures aux prestations perçues au titre du nouveau régime de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, modifié depuis 1983;

b) Les prestations de retraite dont pouvait bénéficier le personnel de la fonction publique de référence couvert par le FERS (qui s'applique aux fonctionnaires recrutés à partir de 1984) étaient approximativement équivalentes à celles du personnel affilié au régime commun, recruté en application des dispositions actuelles de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies;

c) Les prestations de retraite versées au titre du CSRS et du FERS auraient été revalorisées si la Commission avait tenu compte des différences de durée des carrières professionnelles entre la fonction publique de référence et le régime commun, comme il avait été jugé opportun avec la méthode de rémunération totale précédemment appliquée.

Examen de la question par le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

45. Le Comité mixte a examiné les vues initiales du Comité permanent ainsi que les conclusions préliminaires auxquelles la Commission était parvenue à sa quarante-troisième session, y compris celles qui avaient trait à l'évaluation actuarielle mentionnée plus haut, aux paragraphes 43 et 44. Il a surtout fait porter son attention sur le niveau actuel du taux de conversion applicable aux administrateurs (46,25 %) et sur la comparaison actuarielle entre les prestations de retraite offertes par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et celles qui sont prévues par les deux régimes de retraite des agents de l'Administration fédérale des États-Unis.

46. À sa réunion de juin 1996, le Comité d'actuaire a examiné l'évaluation actuarielle et présenté, pour examen, les vues suivantes au Comité :

"Le Comité des actuaire a noté que les consultants avaient utilisé une méthode acceptable et éprouvée pour procéder à l'évaluation actuarielle. Il a toutefois souligné qu'une telle évaluation permettrait simplement de montrer si les coûts respectifs des divers régimes étudiés étaient à peu près équivalents, mais non de conclure que les prestations offertes par l'un ou l'autre des régimes considérés devaient être sensiblement modifiées ou amendées. En particulier, il est extrêmement difficile de tirer des conclusions valables de la comparaison d'un régime à prestations déterminées comme la Caisse des pensions avec un régime reposant à la fois sur un système de sécurité sociale nationale et un plan à cotisations déterminées, comme le FERS. Il a aussi été noté qu'à moins d'avoir des renseignements complets et précis sur la méthode et les hypothèses utilisées pour procéder à la comparaison actuarielle, on ne pouvait tirer des données fournies que des conclusions générales."

47. Le Comité mixte est convenu de présenter les recommandations suivantes à l'Assemblée générale et d'en informer la Commission :

a) Le principe du remplacement du revenu et la méthode actuellement appliquée dans ce cadre, notamment l'emploi du taux de 46,25 % pour convertir les traitements nets en traitements bruts, devraient continuer de servir de base à la méthode appliquée pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur;

b) Les modalités d'ajustement intermédiaire devraient continuer de s'appliquer;

c) Il faudrait continuer à surveiller les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension et les taux de remplacement du revenu dans le système des Nations Unies et dans l'Administration fédérale des États-Unis entre les révisions complètes - tous les deux ans au moins - et saisir l'Assemblée générale chaque fois que nécessaire.

Le Comité mixte souscrivait aux vues du Comité d'actuaire en ce qui concerne les comparaisons actuarielles entre les prestations offertes par la Caisse commune des pensions et celles prévues par les régimes de pension de la fonction publique fédérale des États-Unis, à savoir le CSRS et le FERS, comme indiqué plus haut au paragraphe 46.

Examen par la Commission à sa quarante-quatrième session

48. Pour examiner les conclusions préliminaires auxquelles elle était parvenue sur ce sujet à sa session précédente et formuler des recommandations à l'intention de l'Assemblée générale, la Commission s'est notamment appuyée sur un rapport détaillé portant sur l'examen de la question par le Comité mixte (voir plus haut, par. 45 à 47).

Vues des organisations

49. Le Président du CCQA a constaté que les organisations estimaient que la surveillance de la rémunération considérée aux fins de la pension et des taux de remplacement du revenu dans le système des Nations Unies et aux États-Unis avait

cessé de remplir la fonction qui lui était assignée, d'autant que la majorité des employés de la fonction publique fédérale des États-Unis relevait désormais du FERS. Il conviendrait donc de procéder à une analyse actuarielle détaillée du régime des pensions des Nations Unies et du(des) régime(s) couvrant les employés de la fonction publique fédérale des États-Unis lors de chaque révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension et des pensions correspondantes des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Cette analyse constituerait une contribution plus utile aux futures révisions complètes. Le CCQA a demandé qu'elle soit effectuée en collaboration avec l'Actuaire-conseil du Comité mixte.

50. Le Président du CCQA a de nouveau fait valoir que l'approbation répétée du coefficient de 46,25 % pour la conversion des montants nets en montants bruts ne signifiait pas qu'aucun autre coefficient ne pouvait être utilisé. De plus, en continuant d'utiliser ce coefficient, on laissait passer l'occasion d'agir de manière décisive sur l'inversion des revenus. Les organisations approuvaient certes le maintien de la procédure paritaire d'ajustement intermédiaire mais il fallait bien voir qu'elle aboutit généralement à un ajustement à la hausse des montants des pensions à la fin de la période qui sépare deux révisions complètes.

Examen de la question par la Commission

51. La Commission a noté que les conclusions du Comité mixte concernant la méthode de calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs, et son ajustement intermédiaire entre deux révisions complètes, étaient identiques aux conclusions préliminaires auxquelles la Commission était parvenue à sa quarante-troisième session. La Commission a pris note des observations du Comité d'actuaire du Comité mixte relatives aux comparaisons actuarielles entre les prestations de la Caisse des pensions des Nations Unies et celles des régimes de retraite des employés de la fonction publique fédérale des États-Unis, c'est-à-dire le CSRS et le FERS.

52. La Commission a examiné le point de vue du Comité mixte selon lequel, entre deux révisions complètes, il fallait réexaminer au moins une fois tous les deux ans la rémunération considérée aux fins de la pension et les taux de remplacement du revenu dans le régime commun et dans la fonction publique de référence. La Commission a relevé à ce propos qu'en l'absence de modifications soudaines et radicales des taux de l'impôt sur le revenu aux États-Unis, et tant que la méthode paritaire d'ajustement intermédiaire continuait de s'appliquer dans le cadre du régime commun, le réexamen de la rémunération considérée aux fins de la pension et des taux de remplacement du revenu aboutirait, même sur de très longues périodes, à des résultats comparables à ceux indiqués plus haut, au paragraphe 37. Elle a donc estimé que son secrétariat devrait surveiller de manière régulière tous les facteurs qui déterminent la rémunération considérée aux fins de la pension et les taux de remplacement du revenu dans le régime commun et dans la fonction publique fédérale des États-Unis et présenter un rapport à ce sujet au moins une fois tous les deux ans. En cas de changement touchant l'un des facteurs qui entrent en jeu dans ces comparaisons, un rapport détaillé devrait être présenté à la Commission afin que celle-ci puisse porter les faits pertinents à l'attention de l'Assemblée générale.

53. La Commission a souscrit au point de vue du CCQA concernant l'utilité d'entreprendre périodiquement des analyses actuarielles des prestations de pension dans le régime commun et dans la fonction publique de référence. Elle a décidé que son secrétariat devrait procéder à ces comparaisons à l'occasion des

futures révisions complètes de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs, en étroite consultation avec le secrétariat de la Caisse. Dans le cadre de ces études, il conviendrait de garder à l'esprit les vues du Comité d'actuaire exposées plus haut, au paragraphe 46.

Décisions de la Commission

54. La Commission a décidé de faire les recommandations suivantes à l'Assemblée générale concernant la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur :

a) Le principe du remplacement du revenu en vigueur à New York devrait continuer à servir de base à la méthode appliquée pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur;

b) La méthode utilisée pour établir le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension en vigueur, qui fait l'objet de l'annexe I au présent rapport, devrait continuer d'être appliquée à l'avenir;

c) Les modalités d'ajustement intermédiaire arrêtées pour ajuster les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension entre deux révisions complètes devraient continuer de s'appliquer (voir annexe I);

d) La surveillance des montants de la rémunération considérée aux fins de la pension et des taux de remplacement du revenu dans le système des Nations Unies et dans celui de l'Administration fédérale des États-Unis devrait avoir lieu à l'occasion des révisions complètes périodiques de la rémunération considérée aux fins de la pension et des pensions correspondantes des administrateurs. Entre deux révisions complètes, la Commission continuera de surveiller les facteurs qui entrent en jeu dans ces comparaisons et ne soumettra à l'Assemblée générale qu'en cas de nécessité un rapport sur ces éléments.

55. La Commission a également décidé d'informer l'Assemblée générale que, comme indiqué plus haut, au paragraphe 53, à l'occasion des futures révisions complètes de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs, la CFPI, en étroite coopération avec le Comité mixte, procédera à des analyses actuarielles des prestations de pension versées par la Caisse des pensions des Nations Unies et celles auxquelles ont droit les employés de la fonction publique de référence et rendra compte des résultats de ces études à l'Assemblée générale.

2. Agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté sur le plan local

Examen de la question par la Commission à sa quarante-troisième session

56. D'emblée, la Commission a fait remarquer que l'Assemblée générale n'avait expressément demandé ni à la Commission ni au Comité mixte de procéder à une révision complète de la méthode appliquée pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux. Les principaux éléments de la méthode avaient été approuvés en 1993⁴, en application des recommandations que la Commission avait formulées au paragraphe 85 de son dix-neuvième rapport annuel⁵. Pour l'essentiel, la même méthode était appliquée aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Elle se fondait, pour le deux catégories de personnel, sur le principe du remplacement du revenu, les

montants de la rémunération considérée aux fins de la pension étant ajustés entre deux révisions complètes, en fonction des variations de la rémunération nette. Pour les agents des services généraux et des catégories apparentées, la Commission avait d'abord envisagé de fixer à 56,25 % le taux de conversion des traitements nets en traitements bruts, pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension. Toutefois, après avoir entendu les vues du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et revu les montants en chiffres absolus et la fourchette des rémunérations considérées aux fins de la pension applicable aux agents des services généraux et aux administrateurs, la Commission avait décidé de fixer le taux de conversion applicable à 66,25 %. Le taux de 66,25 % comme la méthode d'ajustement intermédiaire avaient pris effet en 1994.

57. Toujours en 1994, le Comité mixte de la Caisse des pensions avait recommandé que le taux d'accumulation maximum (qui était de 66,25 %) soit porté à 70 %. Dans sa résolution 49/224 du 23 décembre 1994, l'Assemblée générale avait notamment approuvé cette recommandation, qui a pris effet le 1er juillet 1995 pour toutes les catégories. À la suite de ce changement, le représentant des participants de l'Union internationale des télécommunications (UIT) avait fait valoir, à l'occasion de la parution du nouveau barème des traitements des agents des services généraux en poste à Genève en septembre 1995, que le taux de remplacement du revenu pour les agents des services généraux et les catégories apparentées devrait être automatiquement porté de 66,25 % à 70 %.

58. Des statistiques sur l'élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension dans les villes sièges et dans les autres lieux d'affectation ont été fournies à la Commission. Cet élément -- part du traitement net fixée en fonction des pratiques observées chez les employeurs de référence lors des enquêtes sur les conditions d'emploi des agents des services généraux locaux -- n'est pas pris en compte dans le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension. Il a été proposé de revenir sur la question de l'élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension, que la Commission et le Comité mixte avaient étudiée de façon plus ou moins approfondie ces dernières années, à l'occasion de l'examen de la méthode appliquée pour déterminer les conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège prévu pour 1997.

Vues du Comité permanent du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

59. Le Président du Comité permanent a indiqué que le Comité avait centré son attention sur la question du taux de remplacement des revenus de 66,26 % et sur celle de l'élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension. À ce propos, il a fait observer que les représentants des participants estimaient que le taux de remplacement du revenu devrait passer de 66,25 % à 70 %, ce qui correspondait au taux d'accumulation maximum approuvé par l'Assemblée générale. Les représentants des participants ont aussi été d'avis que la question de l'élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension devrait être examinée en priorité et que des renseignements sur le montant de cet élément dans plusieurs lieux d'affectation et son incidence sur les taux de remplacement du revenu soient présentés au Comité mixte de la Caisse commune des pensions et à la Commission au cours de leurs sessions de 1996. De l'avis des représentants des chefs de secrétariat, il n'y avait pas lieu de modifier le taux de remplacement du revenu (fixé à 66,25 %) et il faudrait traiter la question de l'élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension en 1997 à l'occasion de l'examen des méthodes applicables aux enquêtes sur les conditions d'emploi. Dans un premier temps, le

Comité permanent a considéré que dans l'immédiat, il ne fallait changer ni la formule de remplacement du revenu ni la méthode connexe utilisée pour déterminer le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux, et qu'il fallait donc retenir le taux de remplacement du revenu en vigueur (66,25 %). Le Comité a demandé avec insistance que la question de l'élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension soit examinée pendant l'année en cours et que les renseignements demandés par les représentants des participants soient fournis.

Vues des organisations

60. Le CCQA a exprimé des vues analogues à celles du Comité permanent du Comité mixte de la Caisse des pensions du personnel des Nations Unies, à savoir : a) qu'il n'y avait pas lieu de modifier à ce stade le taux de conversion des traitements nets en traitements bruts; et b) que la question de l'élément n'ouvrant pas droit à pension devrait être étudiée dans le cadre de l'examen de la méthode appliquée pour déterminer les conditions d'emploi auquel il serait procédé en 1997. Le CCQA a en effet estimé que cette question relevait de l'examen de la méthode appliquée pour déterminer les conditions d'emploi des agents des services généraux et qu'il importait donc que les experts qui seraient chargés des enquêtes soient associés au processus de révision.

Examen de la question par la Commission

61. La Commission a reconnu que sa dernière recommandation tendant à ce qu'un taux de conversion de 66,25 % soit appliqué pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux et catégories apparentées avait atténué le phénomène d'inversion des revenus entre, d'une part, les agents des services généraux et les catégories apparentées et, d'autre part, les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Elle a fait toutefois observer que sa première recommandation, qui tendait à fixer le taux de conversion des traitements nets en traitements bruts à 56,25 %, aurait eu un effet encore plus marqué sur l'inversion des revenus. En ce qui concerne le passage de 66,25 % à 70 %, elle a indiqué que cette question n'était pas urgente puisque, selon les règlements en vigueur, aucun fonctionnaire ne pourrait bénéficier avant juillet de l'an 2000 au plus tôt du taux d'accumulation maximum de 70 %. La Commission a fait observer que la méthode introduite en 1994 pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux avait fonctionné comme prévu et qu'il n'y avait pas lieu pour l'instant de la modifier ou de changer son application.

62. La Commission a fait observer que la question de l'élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension, qu'elle-même et le Comité mixte de la Caisse commune des pensions avaient déjà examinée de façon plus ou moins approfondie, était une question complexe qui exigeait une analyse soignée et détaillée. Il y avait toutefois une certaine urgence à s'en occuper, étant donné le nombre élevé de fonctionnaires qui étaient concernés. Vu la complexité de la question, la Commission a estimé qu'il fallait établir un groupe de travail qui serait chargé d'examiner les aspects techniques de la question. Ce groupe de travail devrait se réunir dès que possible, mais la Commission a fait observer que le programme de travail de son secrétariat était tel qu'il serait impossible d'organiser une telle réunion avant l'automne 1996.

63. En ce qui concerne la composition du groupe de travail, les débats ont surtout porté sur les rapports que ce groupe entretiendrait avec le groupe que la Commission avait l'intention de créer dans le cadre de l'examen des méthodes

applicables aux enquêtes sur les conditions d'emploi pratiquées dans les villes sièges et les lieux d'affectation hors siège en ce qui concerne les traitements des agents des services généraux et des catégories apparentées. Il était prévu que la Commission établisse le groupe de travail chargé des enquêtes sur les conditions d'emploi à sa quarante-quatrième session. Selon certains membres de la Commission, il ne devait y avoir qu'un seul groupe de travail chargé d'examiner les méthodes applicables aux enquêtes sur les conditions d'emploi des agents des services généraux et la question de l'élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension devait être confiée à un sous-groupe. D'autres membres ont estimé qu'il faudrait créer deux groupes de travail distincts. Les avantages et inconvénients respectifs des deux démarches ont été examinés. Certains ont fait valoir que, puisque l'élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension était déterminé dans le cadre des enquêtes sur les conditions d'emploi, c'était dans ce contexte qu'il fallait l'examiner. D'autres ont estimé que la création de deux groupes de travail pourrait donner lieu à des positions contradictoires concernant différents aspects de la méthode d'enquête. Les partisans de la création de deux groupes ont fait observer que l'élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension n'était qu'une des nombreuses questions qui seraient réexaminées dans le cadre de l'examen de la méthode d'enquête. On pouvait donc craindre que dans un groupe chargé d'examiner toute une série de questions, le problème de l'élément n'ouvrant pas droit à pension ne reçoive pas l'attention voulue ou, au contraire, qu'on ne lui attribue un rang de priorité par trop élevé, au détriment d'autres questions importantes.

Examen de la question par le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

64. Le Comité mixte est convenu de faire les recommandations suivantes à l'Assemblée générale et d'en informer la Commission :

a) La formule du remplacement du revenu et la méthode connexe, y compris le taux de 66,25 % du traitement net considéré aux fins de la pension pour convertir les traitements nets en traitements bruts, doivent être maintenues pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux et des catégories apparentées;

b) Il faudrait créer un groupe de travail CFPI/Comité mixte pour étudier la question de l'élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension, dans le cadre de l'examen de la méthode applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi prévues pour 1997. De son côté, le Comité mixte a désigné trois membres, un pour chaque groupe dont il est composé, pour participer à ce groupe de travail.

Examen de la question par la Commission à sa quarante-quatrième session

65. La Commission a fait observer que le Comité mixte avait souscrit à ses conclusions préliminaires relatives à divers aspects de la méthode à appliquer pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux.

Décisions de la Commission

66. La Commission a décidé de faire les recommandations suivantes à l'Assemblée générale :

a) Pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux et des catégories apparentées, il faudrait continuer d'utiliser la formule de remplacement du revenu et la méthode connexe, et notamment le taux de 66,25 % du traitement net considéré aux fins de la pension pour convertir les traitements nets en traitements bruts;

b) La méthode d'ajustement intermédiaire actuelle devrait être maintenue.

67. La Commission a décidé en outre d'informer l'Assemblée générale qu'elle avait convenu d'établir un groupe de travail chargé d'étudier la question de l'élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension, dans le cadre de l'étude que la Commission devait consacrer aux méthodes applicables aux enquêtes sur les conditions d'emploi pratiquées dans les villes sièges et les lieux d'affectation hors siège en ce qui concerne les agents des services généraux. La composition et le mandat de ce groupe de travail sont précisés ci-après aux paragraphes 210 et 211.

B. Barème commun des contributions du personnel

Introduction

68. En 1993, la Commission a indiqué dans son rapport annuel à l'Assemblée générale que, dans le cadre de la révision complète, prévue en 1996, de la méthode à appliquer pour calculer la rémunération considérée aux fins de la pension et les pensions correspondantes, elle établirait un barème commun des contributions du personnel qui servirait à calculer la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et des agents des services généraux et des catégories apparentées. La Commission y exposait également la méthode qu'elle avait mise au point pour élaborer ce barème commun. Dans sa résolution 48/225 du 23 décembre 1993, l'Assemblée a approuvé la méthode définie par la Commission et a prié celle-ci de mettre au point, en étroite collaboration avec le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, et de lui recommander, à sa cinquante et unième session, un barème commun des contributions du personnel.

69. Au cours de la révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux et des catégories apparentées ainsi que des pensions correspondantes à laquelle la Commission a procédé en 1991 et 1992, on a constaté qu'au fil des ans, les différences entre les méthodes distinctes utilisées pour déterminer la rémunération ouvrant droit à pension des agents des services généraux et des catégories apparentées et celle des administrateurs n'avaient cessé de s'accroître. Après l'adoption, en 1986, de la méthode du remplacement du revenu pour les seuls administrateurs, des écarts étaient apparus dans le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension, venant s'ajouter à ceux qui existaient entre les taux de contribution du personnel applicables à ces deux catégories de personnel. Le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs calculé selon la méthode de remplacement du revenu ouvrait droit à une pension nette égale à 46,25 % du traitement net correspondant à 25 années d'affiliation. Le coefficient de conversion du traitement net en traitement brut, qui permettait de déterminer le taux de contribution du personnel intervenant dans le calcul du montant de la rémunération considérée aux fins de la pension, correspond donc à 46,25 % du traitement net. À cette époque, 100 % de la rémunération nette des agents des services généraux étaient pris en compte pour déterminer leur traitement brut. En d'autres termes, l'élément contributions du personnel ajouté au traitement net était sensiblement plus élevé pour un agent des

services généraux que pour un administrateur dans le calcul du montant de la rémunération considérée aux fins de la pension.

70. En liaison avec l'adoption de la méthode de remplacement du revenu pour les administrateurs, une procédure a également été adoptée pour ajuster, entre chaque révision complète, au même moment et selon les mêmes pourcentages que l'évolution des traitements nets à New York, les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les administrateurs. C'est ce qu'on appelle la méthode paritaire d'ajustement intermédiaire. À cette époque, cette méthode requérait, pour les agents des services généraux, l'utilisation de barèmes de contributions du personnel applicables pour convertir le traitement net en traitement brut à partir des traitements nets applicables dans le cas de chaque ajustement du barème des traitements des agents des services généraux. En d'autres termes, pour les agents des services généraux, la méthode d'ajustement intermédiaire tenait compte du caractère progressif des impôts dans le calcul des montants de la rémunération considérée aux fins de la pension, ce que ne faisait pas la méthode paritaire d'ajustement pour les administrateurs.

71. Dans le cadre de la révision de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs effectuée en 1986, on a constaté que les montants de la rémunération ouvrant droit à pension pour les agents des services généraux étaient sensiblement supérieurs à ceux des administrateurs percevant un traitement net égal, voire supérieur. Cette anomalie, appelée "inversion des revenus", devait, aux yeux de la Commission et de l'Assemblée générale, être corrigée. Au moment où ce problème a fait son apparition, on a déterminé que l'inversion des revenus représentait 28 %; en d'autres termes, les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux étaient en moyenne de 28 % supérieurs à ce qu'ils étaient pour les administrateurs, ce pour les mêmes tranches de revenu net.

72. En 1992, la Commission a noté que trois facteurs, à savoir les différences des taux de contribution du personnel, l'existence de deux méthodes sensiblement différentes (concernant le coefficient de conversion du traitement net en traitement brut) et des méthodes d'ajustement intermédiaire différentes pour les deux catégories de personnel avaient contribué, dans cet ordre, au phénomène de l'inversion des revenus. L'adoption en 1994, pour les agents des services généraux, de la même formule d'ajustement intermédiaire déjà utilisée pour les administrateurs, et l'application de la méthode du remplacement du revenu avaient permis de réduire sensiblement l'impact de ces deux derniers facteurs. À l'époque, le niveau moyen d'inversion des revenus s'établissait à 21 %. On escomptait que l'application des modifications apportées en 1994 à la méthodologie concernant les agents des services généraux permettrait de réduire encore ce niveau.

73. Dans le cadre de la révision de 1996 à laquelle elle procède actuellement, la Commission s'est axée sur l'établissement d'un barème commun des contributions du personnel afin de remédier à la principale cause de l'inversion des revenus. À cet égard, elle a créé un Groupe de travail chargé d'aider son secrétariat à mettre au point un barème commun des contributions du personnel. La révision des calculs préliminaires concernant le barème des contributions du personnel a fait apparaître les problèmes suivants :

a) La méthode d'agrégation des données fiscales concernant les sept villes sièges;

b) La question de savoir si, pour calculer le montant des impôts pour chaque lieu d'affectation, il conviendrait d'utiliser les déductions fiscales applicables aux salariés ou celles applicables aux retraités;

c) La méthode d'analyse par régression qui devrait être utilisée pour lisser la courbe des données fiscales agrégées concernant les sept villes sièges.

Le Groupe de travail a déterminé qu'il conviendrait d'opter, pour agréger les taux d'imposition appliqués dans les sept villes sièges, pour une pondération uniforme et non plus, comme dans le cas de la méthode de 1993, de tenir compte de la répartition des effectifs des organismes appliquant le régime commun dans ces lieux d'affectation. En ce qui concerne la question de l'utilisation des déductions fiscales applicables soit aux salariés, soit aux retraités, le Groupe de travail avait noté que lors des précédentes études concernant les contributions du personnel, on avait tenu compte des déductions fiscales applicables aux salariés. Toutefois, certains membres du Groupe de travail ont fait valoir qu'il n'y avait plus lieu de procéder de la sorte étant donné que la méthode de remplacement du revenu s'appliquait désormais à toutes les catégories de personnel. Selon cette méthode, le revenu net des retraités (c'est-à-dire la pension nette) était calculé de manière à représenter un certain pourcentage de la rémunération nette alors que le fonctionnaire occupait encore son emploi : 46,25 % pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et 66,25 % pour les agents des services généraux et les catégories apparentées. Comme ces pourcentages correspondaient au montant net de la pension, sur lequel reposait le calcul de l'impôt, on a estimé que c'étaient les déductions fiscales applicables aux retraités qui devraient être prises en compte, conjointement avec les coefficients correspondants de conversion du traitement net en traitement brut.

74. Le secrétariat s'est appuyé sur les conclusions du Groupe de travail pour établir, en consultation avec le secrétariat du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, un rapport devant être examiné d'abord par le Comité permanent du Comité mixte, qui s'est réuni en mars 1996, puis par la Commission, qui s'est réunie en avril-mai 1996. Sur la base des débats des sessions du Comité permanent et de la Commission, les deux secrétariats ont demandé que soient poursuivis les travaux concernant l'établissement d'un barème commun des contributions du personnel. Les premiers résultats de ces travaux ont été présentés initialement au Comité mixte à sa réunion de juillet 1996, puis à la Commission à sa quarante-quatrième session. En conséquence, les parties restantes de la présente section sont organisées de façon chronologique, c'est-à-dire dans l'ordre dans lequel les différentes questions ont été examinées par la Commission et le Comité mixte.

Examen par la Commission à sa quarante-troisième session

Vues du Comité permanent du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

75. Le Président du Comité permanent a déclaré que le Comité n'était parvenu qu'à formuler des opinions préliminaires concernant les données et leur analyse, et avait indiqué les points sur lesquels il partageait les vues du Groupe de travail et ceux pour lesquels il estimait qu'une étude et une analyse plus approfondies s'imposaient afin d'éliminer certaines options. La documentation à l'examen ne recommandait pas un barème particulier mais présentait un certain nombre de possibilités fondées sur différents paramètres et méthodes

statistiques. Le Comité permanent considérait ce document comme exposant "l'évolution des travaux" et jugeait qu'une analyse et des tests plus poussés s'imposaient pour que le Comité mixte et la Commission puissent aboutir à des conclusions précises lors de leurs prochaines sessions.

76. Dans ses vues préliminaires, sur lesquelles devait s'appuyer la discussion entre sa délégation et la Commission, sans préjudice des opinions qu'émettrait le Comité mixte en juillet, le Comité permanent avait cependant saisi la Commission de ses propres observations au sujet de la documentation à l'examen :

a) S'agissant de la formule à utiliser pour agréger les données fiscales, le Comité permanent jugeait préférable d'opter pour celle de la pondération uniforme;

b) Concernant la prise en compte des déductions applicables soit aux salariés, soit aux retraités, le Comité permanent jugeait qu'il fallait faire preuve de cohérence dans le choix du coefficient de conversion du traitement net en traitement brut et des critères relatifs aux déductions fiscales. Si le coefficient de conversion était fonction du montant des pensions, c'était de la situation particulière des retraités qu'il fallait tenir compte pour déterminer les déductions fiscales applicables. Il convenait donc de poursuivre l'examen et l'analyse de la question, et de réunir davantage d'informations;

c) Pour ce qui était de la méthode d'analyse par régression à utiliser, le Comité permanent estimait, à titre préliminaire, que la même méthode devait être utilisée pour calculer les taux de contribution des fonctionnaires avec et sans charges de famille, c'est-à-dire les taux applicables aux agents des services généraux et aux administrateurs, mais qu'il convenait aussi d'adopter une approche pragmatique compte tenu des données qui seraient réunies.

77. Le Comité permanent a souligné que, de même qu'auparavant, il était important, et de fait indispensable, d'ajuster aux deux extrémités le barème des contributions du personnel construit par régression analytique, dans la mesure où, quoique fondé sur les régimes fiscaux de sept pays, il s'appliquerait à plus de 160 lieux d'affectation.

78. Les représentants des organisations participantes ont noté qu'il convenait d'éliminer un grand nombre des options présentées dans la documentation en arrêtant les modalités de calcul des contributions du personnel. À cet égard, ils étaient favorables à la pondération uniforme et à la prise en compte des déductions applicables aux retraités, et ont noté que le choix de l'une quelconque des méthodes d'analyse par régression était très complexe. Différentes formules pouvaient être envisagées, par exemple la régression linéaire pour les tranches inférieures de revenu et la régression logarithmique pour les tranches supérieures. On pouvait également envisager de fixer un taux plancher de contribution.

79. Selon les représentants des chefs de secrétariat, le secrétariat de la Commission devait procéder à une analyse plus approfondie avant la prochaine session du Comité mixte afin que nombre des options présentées dans la documentation puissent être éliminées. Les vues des représentants des chefs de secrétariat étaient dans l'ensemble conformes à celles du CCQA.

Vues des organisations

80. Le CCQA était d'avis que, dès lors que les taux de contribution du personnel et, partant, les rémunérations considérées aux fins de la pension et les pensions correspondantes seraient connus, on pourrait réviser la méthode servant à déterminer la rémunération aux fins de la pension pour veiller à ce qu'elle garantisse bien le remplacement du revenu.

81. En instaurant un barème commun des contributions du personnel, on espérait surtout remédier à l'anomalie que constituait l'inversion des revenus. Il fallait désormais réunir des données mieux structurées et continuer à tester les diverses options afin de déterminer plus précisément quelle serait l'incidence de chacune. En attendant, le CCQA ne pouvait formuler que des observations préliminaires. Il était favorable à une pondération uniforme des taux d'imposition et à la prise en compte des déductions fiscales applicables aux retraités. Par souci de cohérence, il estimait qu'il convenait de tenir compte des déductions applicables aux retraités si l'on optait par ailleurs pour un coefficient de conversion du traitement net en traitement brut inférieur à 100 % et de prendre en considération les déductions applicables aux salariés si l'on retenait un coefficient de 100 %.

82. Le CCQA estimait que le choix du point de départ et des tranches de revenu à retenir au bas du barème exigeait une analyse minutieuse en raison de l'incidence qu'auraient ces facteurs sur les pensions du personnel recruté sur le plan local, dont le montant en dollars était peu élevé. Une fois ce choix opéré, on pourrait déterminer la méthode d'analyse par régression à appliquer. Le CCQA jugeait qu'il serait probablement préférable de s'en tenir aux considérations de cohérence, c'est-à-dire d'utiliser la même méthode d'analyse par régression pour construire les barèmes applicables aux fonctionnaires avec et sans charges de famille, respectivement. Il fallait cependant prendre garde, en tentant de remédier à un problème, de ne pas en créer d'autres.

Examen de la question par la Commission

83. La Commission a examiné en détail les diverses étapes de la mise au point d'un barème commun des contributions du personnel, conformément à la méthode qu'elle avait indiquée à l'Assemblée générale au paragraphe 44 de son dix-neuvième rapport annuel⁵. Elle a noté qu'on avait procédé à un certain nombre d'essais afin de déterminer l'incidence des fluctuations des taux de change sur les résultats du calcul des impôts correspondant à une série de tranches de revenu dans les sept villes sièges, et qu'on avait conclu que cette incidence était négligeable.

84. La Commission a également examiné de près les différentes formules d'agrégation des résultats du calcul des impôts dans les sept villes sièges, à savoir la pondération en fonction de l'effectif total, la pondération en fonction de l'effectif cumulé, la pondération uniforme et la pondération fondée sur la répartition des effectifs dans chacune des villes sièges. Elle s'accordait avec le Groupe de travail pour estimer que la pondération en fonction de l'effectif cumulé mettait exagérément l'accent sur les taux d'imposition des tranches les plus basses, que la pondération en fonction de l'effectif total faisait prédominer les régimes fiscaux des lieux d'affectation comptant de nombreux effectifs et que la formule fondée sur la répartition des effectifs dans chaque ville siège donnait des résultats assez hasardeux (l'accent était mis sur les taux relativement élevés appliqués au Canada pour les tranches inférieures de revenu en dollars et sur les taux relativement

faibles appliqués en Suisse pour les tranches supérieures de revenu en dollars). En ce qui concerne cette dernière formule, la Commission a également noté que ce n'était que dans une fourchette étroite de revenus, allant de 36 000 à 56 000 dollars, que les taux d'imposition des sept villes sièges étaient tous pris en compte. Si on appliquait cette formule, conformément à la méthode arrêtée en 1993, on obtenait des taux de contribution du personnel concentrés dans une fourchette plus étroite que celle des revenus correspondants.

85. La Commission a noté que la formule de la pondération uniforme présentait l'avantage d'être simple et transparente et de prendre en compte chacun des sept régimes fiscaux à tous les niveaux appropriés de revenus en dollars. La formule fondée sur la répartition des effectifs dans chaque ville siège, par contre, était très complexe et, à certains niveaux de revenus, la répartition des effectifs influait davantage sur les taux de contribution du personnel que les régimes fiscaux eux-mêmes. La Commission a noté par ailleurs que l'utilisation de la formule fondée sur la répartition des effectifs se traduisait, à certains niveaux de revenus, par des taux de contribution plus faibles pour les fonctionnaires sans charges de famille que pour les fonctionnaires avec charges de famille, ce qui n'était le cas d'aucun régime fiscal applicable dans les sept villes sièges.

86. S'agissant de savoir s'il y avait lieu de tenir compte des déductions fiscales applicables aux salariés ou aux retraités, la Commission a relevé que toutes les méthodes de calcul de l'impôt utilisées jusqu'alors pour déterminer les taux de contribution du personnel avaient toujours été axées sur la situation des salariés, c'est-à-dire les fonctionnaires actifs. Elle a noté les vues exprimées par certains membres du groupe de travail à cet égard, vues que partageait le Comité permanent : comme le calcul de l'impôt s'inscrivait dans le cadre de la méthode de remplacement du revenu, c'est-à-dire que l'on se basait sur une partie de la rémunération nette des fonctionnaires actifs pour déterminer le montant net de la pension, et que c'était ce montant net qui était ensuite transformé en montant brut au moyen du calcul de l'impôt, il paraissait logique de prendre comme point de départ la situation fiscale des retraités. La Commission a noté que cette question n'avait pas été abordée lorsque la méthode de remplacement du revenu avait été instaurée pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en 1987. Elle a pris note de l'avis du Comité permanent, selon lequel il fallait veiller à assurer une certaine cohérence entre la méthode de calcul de l'impôt et les coefficients de conversion du traitement net en traitement brut utilisés aux fins de ce calcul. Cependant, elle a souligné que l'élément impôt ajouté à la rémunération nette des fonctionnaires actifs était en règle générale fixé avec beaucoup de pragmatisme de manière que le niveau de la rémunération considérée aux fins de la pension soit approprié. En outre, la méthode qui servait à déterminer les taux de contribution du personnel, c'est-à-dire à calculer la rémunération considérée aux fins de la pension à partir de la rémunération nette, ne se retrouvait pas dans les régimes fiscaux nationaux, où la rémunération considérée aux fins de la pension correspondait le plus souvent à la rémunération brute. La Commission estimait donc que la méthode actuelle d'établissement du barème des contributions du personnel n'était exclusivement centrée ni sur les salariés, ni sur les retraités : d'un point de vue théorique, d'une étape à l'autre du calcul, on passait de la situation des salariés à celle des retraités pour en revenir ensuite à celle des salariés. Il y avait donc une cohérence certaine entre la prise en compte des déductions fiscales applicables aux salariés et la méthode d'établissement du barème des contributions du personnel.

87. S'agissant des avantages et des inconvénients des formules tenant compte soit de la situation des salariés, soit de celle des retraités, la Commission a noté que la première option offrait l'avantage de correspondre à la méthode actuelle et d'avoir la même orientation que les régimes fiscaux nationaux servant de référence, tandis que la seconde avait l'inconvénient de reposer sur des hypothèses quant au type et au montant des déductions applicables.

88. En ce qui concerne le choix d'une technique d'analyse par régression, la Commission a noté que jusqu'à présent, on s'était servi de la régression linéaire pour obtenir les taux de contribution des agents des services généraux et des catégories apparentées et de la régression logarithmique pour calculer ceux des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Il était certes souhaitable d'adopter une technique unique pour les deux catégories de personnel si l'on voulait mettre au point un barème commun des contributions du personnel, mais il faudrait continuer à faire preuve de pragmatisme, en particulier pour ce qui était des revenus les plus bas et les plus élevés. À cet égard, la Commission a pris note de la proposition du membre de la délégation du Comité permanent qui représentait les organisations participantes visant à ce que l'on retienne la régression linéaire pour les revenus en dollars les plus faibles et la régression logarithmique pour les revenus en dollars les plus élevés. L'analyse de cette proposition a été présentée au Comité mixte et à la Commission à un stade ultérieur de l'examen de la question.

89. En réglant ces trois questions, visées plus haut aux paragraphes 85 à 88, la Commission et le Comité mixte ont jugé que, pour l'élaboration d'un barème commun des contributions du personnel, il faudrait prendre en compte certains principes directeurs et objectifs, lesquels ont été énoncés comme suit :

a) Le problème de l'inversion des revenus doit être pour une très large part résolu, en particulier aux niveaux de revenu net applicables aux administrateurs et aux agents des services généraux;

b) Les revenus nets les plus bas ne doivent pas être désavantagés;

c) Les revenus nets les plus élevés ne doivent pas être avantagés par l'établissement d'un barème commun des contributions du personnel.

Examen de la question par la Commission à sa quarante-quatrième session

Vues du Comité mixte de la Caisse des pensions du personnel

90. Le Secrétaire du Comité mixte a déclaré qu'à la suite des échanges de vues approfondis qui avaient eu lieu à sa session de juillet 1996, le Comité avait décidé de créer un groupe de travail représentatif de ses divers groupes constitutifs, afin de rédiger des conclusions sur l'établissement d'un barème commun des contributions du personnel. Il a présenté à la Commission le texte de compromis adopté par le Comité. En bref, les membres du Comité et de la Commission avaient exprimé leur préférence pour l'utilisation de coefficients de pondération uniformes aux fins du calcul du taux d'imposition et d'une méthode de régression qui permette de régulariser le rapport entre revenus nets et bruts d'un extrême à l'autre du barème sans affecter négativement la rémunération considérée aux fins de la pension aux niveaux de revenus du bas de l'échelle ni augmenter le niveau de la rémunération pour les tranches les plus élevées. Le Comité avait proposé divers moyens pour atteindre ces objectifs. Un vaste appui s'était manifesté en son sein en faveur des déductions d'impôt applicables aux retraités, par opposition à celles applicables aux salariés, mais il avait été

reconnu qu'une telle dérogation à la méthode actuellement appliquée exigeait un examen plus approfondi. Le Comité avait reconnu que les taux de contribution du personnel étaient le résultat d'interactions complexes entre les modifications des taux d'imposition, leur pondération et les méthodes proposées afin d'établir un barème opérationnel conforme aux directives et objectifs déterminés par la CFPI et approuvés par le Comité. Ce dernier avait recommandé que la Commission examine les rapports entre les modifications des taux d'imposition et la méthode paritaire d'ajustement intermédiaire existante, afin d'aider l'Assemblée dans l'examen du barème commun des contributions du personnel mis au point et recommandé pour application.

91. En conclusion, le Secrétaire a indiqué que de l'avis du Comité, il appartenait à la Commission de recommander un barème spécifique des contributions du personnel aux termes de l'article 10 de son statut; le Comité avait estimé que son propre rôle consistait à mettre au point des directives générales et un cadre pour l'établissement d'un barème. À ce sujet, il avait souligné qu'un barème commun des contributions du personnel n'était pas une fin en soi et qu'un certain degré de pragmatisme était nécessaire pour faire en sorte notamment que le barème soit crédible par rapport aux taux d'imposition nationaux et il avait réussi à réduire les anomalies d'inversion des revenus dans une mesure raisonnable.

92. Le Vice-Président du Comité mixte a tenu à souligner que le Comité appréciait la qualité du travail effectué par les deux secrétariats et les efforts inlassables qu'ils déployaient afin d'établir un barème correspondant aux divers objectifs. Les conclusions du Comité reflétaient une tentative d'équilibrer les nombreuses contraintes interdépendantes liées à la mise au point d'un barème commun des contributions du personnel, y compris les modifications des taux d'imposition dans les pays de référence.

Vues des organisations

93. Le Président du CCQA a dit qu'il était impossible d'établir un barème commun des contributions du personnel répondant pleinement à tous les objectifs fixés et ce, pour deux raisons. D'une part, ces objectifs étaient souvent antagoniques. La Commission avait ainsi déjà établi que le barème :

- a) Ne devait pas affecter négativement la rémunération considérée aux fins de la pension aux niveaux de revenus du bas du barème;
- b) Ne devait pas augmenter le niveau de la rémunération ouvrant droit à pension pour les tranches les plus élevées;
- c) Devait s'efforcer de refléter les taux d'imposition moyens applicables dans les sept villes sièges;
- d) Devait retenir comme objectif global la réduction de l'inversion des revenus.

Les efforts en vue d'atteindre un objectif entraînaient parfois un éloignement par rapport à un autre objectif. D'autre part, la Commission avait déterminé que l'inversion des revenus résultait de trois facteurs : différents barèmes des contributions du personnel appliqués pour les deux catégories de personnel; différents coefficients de conversion du traitement net en traitement brut et différentes méthodes d'ajustement intermédiaire. Elle avait décidé de conserver les deux derniers éléments dans la méthode utilisée pour calculer le montant de

la rémunération considérée aux fins de la pension. De ce fait, il était inévitable que certains problèmes d'inversion des revenus subsistent. Le Secrétaire a exprimé sa gratitude au secrétariat de la CFPI pour sa coopération avec le Comité et le CCQA dans les efforts déployés pour atteindre les objectifs antagoniques consistant à ne pas réduire les tranches inférieures du barème et à ne pas augmenter les tranches les plus élevées. Parmi les diverses options proposées, une variante était la plus proche de ces objectifs mais elle créait certaines anomalies concernant les écarts entre les taux d'imposition applicables aux fonctionnaires sans charges de famille et ceux applicables aux fonctionnaires avec charges de famille. Un ajustement de ces taux impliquerait d'accepter une plus faible réduction de l'inversion des revenus. Reconnaissant qu'il n'existait pas de solution parfaite, le CCQA était prêt à coopérer pleinement avec la Commission en vue d'établir un barème répondant dans toute la mesure possible aux objectifs antagoniques fixés.

94. À la suite d'une déclaration qu'il avait faite à la quarante-troisième session de la CFPI et à la session du Comité mixte tenue en juillet 1996, le représentant de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) a présenté un document indiquant qu'à Montréal, le même montant de la rémunération nette perçue par les agents des services généraux et les administrateurs donnait un montant inférieur de la rémunération ouvrant droit à pension pour les agents des services généraux. L'analyse a montré que ce phénomène, qu'on pourrait appeler inversion des revenus "à rebours", se produisait dans les lieux d'affectation où le coefficient d'ajustement de l'indemnité de poste était inférieur à 30-40 points, suivant la classe : il existait donc non seulement à Montréal mais également dans de nombreux lieux d'affectation hors siège. Le barème des contributions du personnel établi par le secrétariat faisait apparaître des réductions pour les agents des services généraux de Montréal, dont la rémunération considérée aux fins de la pension avait déjà été réduite à la suite de l'enquête sur les salaires de 1993 et de l'application du taux de remplacement du revenu de 66,25 %. L'effet cumulatif serait une réduction de 13 à 18 % de leur rémunération ouvrant droit à pension. L'OACI estimait que les réductions de la rémunération des agents des services généraux considérée aux fins de la pension, compte tenu de l'inversion des revenus "à rebours", n'étaient pas justifiées. Les montants de ces rémunérations, correspondant à un revenu net inférieur à 40 000 dollars, devaient être protégés.

Examen de la question par la Commission

95. Pour commencer, la Commission tenait à se déclarer particulièrement satisfaite de l'esprit de coopération qui avait régné entre les deux organes pendant l'examen de cet aspect très délicat de la révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension.

96. La Commission a rappelé qu'elle avait déterminé que l'établissement d'un barème commun des contributions du personnel pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension serait le facteur qui ferait le plus pour remédier au problème de l'inversion des revenus. En mettant l'accent sur cet élément, il serait possible de réduire en grande partie l'inversion des revenus. Dans ce contexte, la Commission avait reconnu qu'il n'était pas possible d'éliminer complètement l'inversion des revenus à cause des deux facteurs suivants, ce dont elle avait informé l'Assemblée générale :

a) Les différents coefficients de conversion du traitement net en traitement brut, à savoir respectivement 46,25 % de la rémunération nette pour les administrateurs et 66,25 % pour les agents des services généraux;

b) L'utilisation de taux de contribution des fonctionnaires sans ou avec personnes à charge prévus respectivement pour les agents des services généraux et des catégories apparentées, d'une part, et pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, d'autre part.

La Commission et le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ont examiné les analyses dont il ressortait que du fait de ces deux facteurs, l'inversion des revenus se maintiendrait à environ 6 % pour les tranches inférieures de revenu en dollars et atteindrait environ 12 % pour les tranches supérieures. Il était noté que l'Assemblée générale, dans sa résolution 48/225, n'avait pas demandé que l'inversion des revenus soit éliminée, mais plutôt réduite dans la mesure du possible.

97. La Commission a noté que dans le cas des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, le barème des rémunérations considérées aux fins de la pension avait été ajusté, depuis l'utilisation de la formule du taux de remplacement du revenu en 1987, en suivant les ajustements des traitements nets. En fait, la méthode du calcul du traitement brut (voir annexe I) n'avait pas été appliquée depuis 1987. La Commission a examiné les résultats de l'application de la méthode du taux de remplacement du revenu, en utilisant les taux actuels de contribution du personnel, aux niveaux de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs. Elle a noté que l'application de la méthodologie actuelle aurait pour effet d'accroître jusqu'à 8,7 %, et en moyenne de 5 % les niveaux de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs. Les détails de cette analyse sont présentés à l'annexe II. À cet égard, la Commission a rappelé qu'il était prévu que la méthode paritaire d'ajustement intermédiaire (c'est-à-dire ajuster les niveaux de la rémunération considérée aux fins de la pension à la même date et dans la même proportion que les traitements nets à New York) débouche sur un mouvement limité des niveaux de la rémunération considérée aux fins de la pension entre deux révisions complètes. Il était en conséquence prévu de procéder à un certain ajustement des niveaux de la rémunération considérée aux fins de la pension lors de la révision complète.

98. La Commission a aussi noté qu'en moyenne, les impôts dans les sept villes sièges avaient diminué au cours des dernières années de 2 à 3 %. Il fallait donc s'attendre à ce que la rémunération considérée aux fins de la pension dans le régime commun diminue dans des proportions similaires étant donné que le montant ajouté au traitement net pour compenser les impôts serait moindre. Cette diminution serait toutefois compensée dans le cas des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, du fait de l'application de la procédure de calcul du traitement brut à l'occasion d'une révision complète, comme on l'a noté au paragraphe précédent. Cela se traduirait par une augmentation globale de 2 à 3 % des niveaux de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs.

99. La Commission a rappelé que l'inversion des revenus avait été mesurée à 28 % lorsqu'elle avait examiné cette question à la fin des années 80. Lors de son examen de la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux et des catégories apparentées en 1992-93, l'inversion des revenus avait été réduite à 21 %. Les taux actuels d'inversion des revenus allaient de 19 % pour un traitement net de 40 000 dollars à environ 11 % pour des niveaux de revenu supérieurs à 100 000 dollars. Les différentes méthodes examinées par la Commission réduiraient encore l'inversion des revenus, mais certaines méthodes étaient plus efficaces que d'autres. L'étendue de la prochaine réduction de l'inversion des revenus dépendait grandement d'une

décision de principe. Dans ce contexte, il était souligné que la réduction de l'inversion des revenus ne pouvait être la seule logique dictant le choix d'une option donnée. Les barèmes des contributions du personnel constituaient fondamentalement des barèmes d'imposition. La cohérence avec l'imposition à l'extérieur devait caractériser le barème des contributions du personnel qui serait choisi en définitive.

100. La Commission a noté que les trois critères pour déterminer un barème commun des contributions du personnel qui avaient été établis lors de sa session précédente avaient conduit à l'élaboration de six barèmes des contributions différents complétés par deux variantes supplémentaires que le Comité mixte avait eu l'occasion d'examiner à sa récente session. La Commission a examiné avec soin les huit options qui avaient été élaborées en tenant compte des objectifs et des directives qui avaient été fixés. Ce faisant, et prenant en considération les vues du Comité mixte, deux options supplémentaires ont été élaborées pendant le déroulement de la session de la Commission. La Commission a noté que toutes les options fondées sur la prise en compte des déductions fiscales applicables aux retraités ne respectaient pas les directives énoncées relatives à l'impact sur les niveaux inférieurs et élevés de revenu en dollars visés au paragraphe 89 ci-dessus.

101. S'agissant des options prenant en compte les déductions applicables aux salariés, deux d'entre elles, qui semblaient répondre aux critères de la Commission, ont été retenues. Ces deux options, toutefois, produisaient encore des réductions pour les tranches inférieures de revenu en dollars et des augmentations pour les tranches supérieures. En conséquence, en utilisant ces deux options comme base, de nouvelles modifications ont vu le jour au cours de l'examen de ce point par la Commission et le Comité mixte, séparément et dans le cadre de leur dialogue continu. En définitive, deux des nouvelles modifications sont apparues comme répondant le mieux aux contraintes liées aux objectifs et directives fixés par la Commission et le Comité mixte. Si l'une des modifications se traduisait par des réductions plus importantes de l'inversion des revenus, de l'ordre de deux points de pourcentage par rapport à l'autre, la seconde modification produisait des niveaux de rémunération considérée aux fins de la pension pour les agents des services généraux et les administrateurs qui étaient plus conformes aux buts et objectifs énoncés pour les tranches de revenu inférieures et supérieures. En outre, elle avait pour effet d'augmenter la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs de moins de 0,1 %, la réduction concernant la catégorie des services généraux ne dépassant pas 3 %. Afin de réduire encore l'inversion des revenus, la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs aurait dû être relevée de plus de 1 %, celle des agents des services généraux devant être réduite de 4 à 5 %. La Commission a décidé d'opter pour cette dernière modification comme base de ses recommandations à l'Assemblée générale. On trouvera à l'annexe III une comparaison des niveaux actuels de rémunération considérée aux fins de la pension et de l'inversion des revenus résultant de l'application du barème des contributions du personnel en tenant compte de cette modification.

102. La Commission a rappelé qu'en 1993, elle avait signalé au paragraphe 75 de son dix-neuvième rapport annuel à l'Assemblée générale⁵ que l'inversion des revenus en vigueur jusqu'au 31 décembre 1991 était de 28,12 %. Avec l'introduction du barème révisé des contributions du personnel applicable aux agents des services généraux en 1992, l'inversion des revenus avait été ramenée à 21,3 %. L'introduction, en 1994, de la méthode de remplacement des revenus reposant sur 66,25 % de la rémunération nette pour les agents des services généraux avait permis de réduire encore cette inversion, jusqu'à 19,3 %. Dans

son rapport annuel de 1993, la Commission avait informé l'Assemblée qu'elle comptait qu'avec l'introduction du barème commun des contributions du personnel, l'inversion des revenus serait ramenée à environ 8 %. Comme on peut le voir à l'annexe III, la moyenne globale de l'inversion des revenus subsistant après l'introduction du barème commun serait d'environ 10 %.

103. En ce qui concerne le point soulevé par l'OACI, la Commission a considéré que la situation d'un ou de quelques lieux d'affectation ne pouvait servir à déterminer le barème des contributions du personnel. En outre, si les critères proposés par le représentant de l'OACI étaient acceptés, c'est-à-dire que dans les cas où il n'y avait pas de recoupement entre les traitements des agents des services généraux et ceux des administrateurs, il n'y avait pas lieu de modifier les barèmes des contributions du personnel, alors il ne serait jamais nécessaire de modifier les barèmes des contributions du personnel pour la plupart des lieux d'affectation. En outre, la Commission ne reconnaissait pas qu'il n'y avait pas d'inversion des revenus aux niveaux de revenu inférieurs à 40 000 dollars. Le fait était que les barèmes des contributions des agents des services généraux actuellement en vigueur produisaient une rémunération considérée aux fins de la pension supérieure à celle des administrateurs quel que soit le niveau de rémunération.

104. La Commission a noté que les incidences financières de ses recommandations concernant un barème commun des contributions du personnel s'établissaient comme suit :

a) Pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, il y aurait une augmentation moyenne de la rémunération considérée aux fins de la pension de 0,07 % se traduisant par une augmentation des coûts de 224 000 dollars par an;

b) Pour les agents des services généraux et les catégories apparentées, il y aurait en moyenne une diminution d'environ 2,3 %. Comme noté au paragraphe 107 ci-dessous, l'entrée en vigueur du barème commun se ferait progressivement, les économies réalisées iraient donc en augmentant. Les économies totales découlant de l'entrée en vigueur du barème commun atteindraient au total 5 994 000 dollars par an.

Conclusions et recommandations de la Commission

105. S'agissant des trois questions examinées aux paragraphes 85 à 88 ci-dessus, la Commission est parvenue aux conclusions suivantes :

a) Les systèmes d'imposition dans les sept villes sièges devaient être pondérés de façon uniforme en agrégeant les rapports entre le revenu brut et le revenu net dans les sept villes sièges;

b) Aux fins du calcul de l'impôt dans chacune des sept villes sièges, il convenait de prendre en compte les déductions fiscales applicables aux salariés. Cependant, cette question serait abordée de nouveau lors de la prochaine révision complète;

c) La même méthode d'analyse par régression devrait être utilisée pour lisser la courbe des rapports entre revenu brut et revenu net du personnel sans ou avec personnes à charge, pour respectivement, d'une part, les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, de l'autre, les agents des services généraux et des catégories apparentées.

106. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée le barème commun des contributions du personnel pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur et les agents des services généraux et catégories apparentées qui figure à l'annexe IV.

107. En ce qui concerne l'utilisation d'un barème commun des contributions du personnel, la Commission a décidé que pour les agents des services généraux et des catégories apparentées, les modalités utilisées lors de l'introduction du barème actuel, entré en vigueur le 1er janvier 1992, devaient être utilisées. Il convenait de procéder comme suit :

a) Le barème commun des contributions du personnel, après approbation de l'Assemblée générale, entrerait en vigueur le 1er mars 1997;

b) Le barème du traitement brut considéré aux fins de la pension des agents des services généraux en vigueur au 28 février 1997 demeurerait en vigueur jusqu'à la révision du barème des traitements nets qui interviendrait à la suite d'une enquête approfondie sur les traitements des agents des services généraux ou d'un ajustement intermédiaire;

c) À l'occasion d'un ajustement des traitements des agents des services généraux résultant d'une enquête approfondie sur les traitements ou d'un ajustement intermédiaire, le barème commun des contributions du personnel serait appliqué aux traitements considérés aux fins de la pension en utilisant une méthodologie établissant un rapport entre le revenu net et le revenu brut;

d) Si le barème des traitements bruts considérés aux fins de la pension mentionné à l'alinéa c) ci-dessus était égal ou supérieur à celui en vigueur au 28 février 1997, le barème des traitements bruts considérés aux fins de la pension tel que révisé serait utilisé. Cependant, si le barème mentionné en c) ci-dessus était inférieur à celui en vigueur au 28 février 1997, c'est ce dernier qui continuerait à être utilisé jusqu'à ce que la procédure visée à l'alinéa c) ci-dessus produise un barème égal ou supérieur à celui en vigueur au 28 février 1997.

108. S'agissant du barème commun des contributions du personnel pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, la Commission a décidé que le barème entrerait en vigueur le 1er mars 1997.

C. Indice spécial pour les retraités

109. On peut considérer que, quant au fond, la Commission a achevé l'examen de cette question à sa quarante-troisième session. Les conclusions provisoires auxquelles elle est alors parvenue ont été examinées par le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies à sa session de juillet 1996. Celui-ci a approuvé les conclusions provisoires de la Commission, qui les a réaffirmées à sa quarante-quatrième session. On trouvera ci-après une présentation détaillée de l'examen de l'indice spécial par la Commission.

110. En 1980, l'Assemblée générale, sur la recommandation du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, a décidé de réviser le système d'ajustement des pensions applicable au calcul du montant de base de la pension en monnaie locale payable à un participant prenant sa retraite dans un pays où le coût de la vie était sensiblement plus élevé que dans la ville de base, méthode d'ajustement qui était connue sous le nom de formule de Washington. Dans le cadre de cette formule, le coefficient d'ajustement au coût

de la vie était en principe appliqué à la rémunération moyenne finale du participant. En 1985, un indice spécial pour les retraités a été introduit pour réduire ou éliminer le montant de l'ajustement au coût de la vie lorsque le retraité bénéficiait d'avantages fiscaux dans un pays où le coût de la vie était néanmoins élevé. L'indice spécial, qui corrige (à la baisse) l'ajustement au coût de la vie calculé par application de la formule de Washington, repose sur le principe selon lequel la fiscalité fait partie des critères à prendre en compte pour le calcul du coût de la vie.

111. En 1990 et 1991, le Comité mixte a examiné les modifications à long terme à apporter au système d'ajustement des pensions afin de remplacer les mesures intérimaires appliquées depuis 1988. En 1991, sur sa recommandation, l'Assemblée générale a approuvé les modifications proposées concernant les quatre paramètres utilisés dans le calcul du montant de base des pensions en monnaie locale selon la formule de Washington introduite en 1981. Lesdites modifications, qui sont entrées en vigueur le 1er avril 1992 pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, prennent mieux en compte les écarts de coût de la vie dans les lieux où celui-ci est plus élevé que dans la ville de base du régime des pensions, à savoir New York.

112. En juillet 1992, le Comité mixte a prié la Commission de revoir les dispositions relatives à l'indice spécial à la lumière des modifications apportées à la formule de Washington. Après un premier examen de la question en 1994, la Commission a décidé que tous les aspects de l'indice spécial pour les retraités seraient étudiés en 1996 dans le cadre de la révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension et l'a indiqué à l'Assemblée générale⁶. À sa session tenue fin juillet 1994, le Comité mixte a lui aussi décidé de reporter l'examen de la question jusqu'à 1996.

113. La Commission a examiné les aspects suivants de l'indice spécial :

- a) La méthode actuellement applicable au calcul de l'indice spécial pour les retraités, à savoir la méthode en deux étapes;
- b) Le niveau à utiliser pour comparer les contributions du personnel aux taux d'imposition en vigueur dans le pays de résidence (actuellement l'échelon le plus élevé de la classe P-2, retenu dans le cadre de la formule de Washington introduite en 1981);
- c) Le nombre d'années d'affiliation entrant dans le calcul de l'indice spécial (actuellement 20 années);
- d) La mesure dans laquelle la prise en compte des déductions dans le calcul des impôts entrant en jeu pour l'établissement de l'indice spécial était compatible avec les modalités de détermination des contributions du personnel (la question du calcul des impôts était par ailleurs liée à celle de savoir s'il y aurait lieu de continuer de prendre en compte les taux d'imposition applicables aux fonctionnaires avec charges de famille aux fins du calcul de l'indice spécial).

Vues du Comité permanent du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

114. Le représentant du Comité permanent a déclaré que, même s'il pouvait être justifié de modifier le calcul de l'indice spécial pour les retraités, en particulier à la lumière des changements apportés en 1992 à la formule de

Washington, le Comité permanent avait conclu que, pour l'heure, aucune modification ne devrait être apportée au mode de calcul de l'indice spécial.

115. Les représentants des participants ont approuvé cette position du Comité permanent à cet égard. Toutefois, ils ont rappelé la situation des ressortissants des États-Unis prenant leur retraite en Autriche, qui sont assujettis à l'impôt sur le revenu des États-Unis. Ils ont souhaité que l'on trouve une solution, par exemple en suspendant l'application de l'indice spécial sur présentation d'une attestation d'imposition. Par ailleurs, ils ont estimé qu'il faudrait envisager une application à rebours de l'indice spécial dans les cas où le taux local d'imposition était supérieur à celui qui était retenu comme taux moyen par le Comité mixte.

Vues des organisations

116. Le Président du CCQA s'est déclaré déçu de constater que l'étude ne répondait pas aux préoccupations exprimées en 1994. En particulier, il faudrait procéder à une analyse complète pour savoir si l'indice spécial avait répondu aux attentes, s'il était économiquement avantageux, et quels effets il avait eus sur l'application de la notion de remplacement du revenu. Sans cette analyse, le CCQA ne pouvait se prononcer sur le maintien ou non de l'indice spécial. Il fallait tout d'abord déterminer s'il avait donné les résultats escomptés. Alors seulement, le CCQA examinerait les autres conclusions énoncées dans le document.

117. Le CCQA a estimé qu'il serait prématuré de toucher aux procédures existantes tant que les questions théoriques n'auraient pas été examinées. Le terme "indice" laissait à penser qu'il s'agissait d'un indice mathématique. Or, ce n'était pas le cas. L'indice spécial prenait en compte le montant des impôts. Cet indice étant lié de très près au calcul des prestations, le CCQA s'est demandé si son examen ne pourrait pas tout aussi bien être entrepris par le Comité mixte lui-même.

118. Le représentant de l'UIT a relevé que plusieurs changements concernant la formule de Washington étaient intervenus récemment sans qu'ils aient été pris en compte dans le mode de calcul de l'indice spécial. À mon avis, la formule de Washington et la méthode de l'indice spécial devaient être cohérentes. La Commission avait toutefois décidé de ne pas modifier l'indice spécial, ce qu'il considérait comme une décision non technique.

Examen de la question par la Commission

119. La Commission a relevé qu'en 1982, lorsqu'on avait adopté l'indice spécial pour les retraités, la durée moyenne de la carrière d'un retraité de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur se situait entre 17 et 18 ans. À partir de ces données, la Commission avait conclu qu'il fallait retenir une durée de 20 ans comme base de calcul. Or, depuis quelques années, la durée moyenne de la carrière d'un retraité de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur avait évolué pour être comprise entre 19 et 20 ans. Compte tenu de la méthode de remplacement du revenu adoptée en 1987, qui reposait sur un coefficient de conversion du traitement net en traitement brut de 46,25 % sur la base de 25 années d'affiliation, la Commission s'est demandé s'il serait approprié de fonder le calcul de l'indice spécial pour les retraités sur une période de 25 années d'affiliation. Elle a rappelé que le Comité mixte avait envisagé cette possibilité en 1991 mais avait finalement décidé d'attendre les résultats de l'examen de l'indice spécial. La Commission a fait remarquer que, dans la

comparaison des taux d'imposition aux fins du calcul de l'indice spécial, la prise en compte d'une carrière d'une durée de 20 ans revenait à appliquer un taux de remplacement du revenu de 36,25 %, tandis que pour une période de 25 ans, il s'agissait d'un taux de 46,25 %, soit un écart de 10 %. Cela signifiait que, si l'on utilisait une durée de 25 ans comme base de calcul, la comparaison des taux d'imposition aux fins du calcul de l'indice spécial s'établirait à un niveau de revenu supérieur à celui pris en compte actuellement. Il était donc probable que le coefficient d'ajustement au coût de la vie reposant sur la formule de Washington s'en trouverait modifié.

120. En ce qui concerne la question de la révision de la classe et de l'échelon retenus aux fins des comparaisons entre les contributions du personnel et les taux d'imposition locaux, la Commission a noté que la formule de Washington, telle qu'elle avait été adoptée en 1980, utilisait la rémunération considérée aux fins de la pension correspondant à l'échelon le plus élevé de la classe P-2. La version modifiée de 1992 prenait comme base de calcul l'échelon le plus élevé de la classe P-4. Il semblait donc envisageable de fonder le calcul de l'indice spécial sur une retraite d'un montant supérieur. À cet égard, la Commission a noté que, quel que soit le niveau de la retraite retenu, les calculs ne refléteraient pas la situation fiscale réelle des retraités dont la pension serait inférieure ou supérieure au niveau considéré, tout à la fois dans le temps et d'un pays à l'autre. Elle a examiné les données statistiques relatives aux rémunérations moyennes considérées aux fins de la pension sur un certain nombre d'années et autres informations connexes concernant par exemple les pays pour lesquels les coefficients d'ajustement au coût de la vie étaient applicables, et ceux dans lesquels on recensait le plus grand nombre de bénéficiaires ayant opté pour une pension calculée selon la filière monnaie locale. Elle a observé que le choix d'une classe et d'un échelon spécifiques revenait à choisir un niveau de revenu soit plus proche, soit plus éloigné du montant moyen des pensions. Pour la Commission, ni l'argument de la cohérence avec la formule de Washington, ni celui de la concordance avec le montant moyen des pensions ne justifiaient un changement du point de comparaison.

121. Lors de l'examen de la méthode en deux étapes et des calculs relatifs aux impôts pris en compte pour la détermination de l'indice spécial, la Commission a noté que, jusqu'à présent, il y avait lieu de penser que l'indice spécial ainsi calculé avait l'effet escompté. Elle ne souhaitait pas modifier les principales composantes du calcul, tant qu'elle n'était pas convaincue que des changements s'imposaient.

Décision de la Commission

122. La Commission a décidé de faire les recommandations suivantes à l'Assemblée générale :

- a) La méthode en deux étapes utilisée pour calculer l'indice spécial pour les retraités devrait être maintenue;
- b) Le nombre d'années d'affiliation entrant dans le calcul de l'indice spécial devrait continuer d'être fixé à 20;
- c) Le niveau (classe et échelon) à retenir aux fins des comparaisons entre les contributions du personnel et les taux d'imposition en vigueur dans le pays de résidence devrait rester l'échelon le plus élevé de la classe P-2;

d) Pour le calcul des impôts locaux selon la méthode en deux étapes, on devrait continuer de tenir compte des déductions applicables aux retraités;

e) Il faudrait continuer d'utiliser les taux d'imposition applicables aux fonctionnaires avec charges de famille lors du calcul de l'indice spécial.

D. Comparaison des montants de la rémunération considérée aux fins de la pension

123. Conformément au mandat permanent que l'Assemblée générale lui a confié à la section I de sa résolution 41/208 du 11 décembre 1986, la Commission a continué de surveiller régulièrement la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur relevant du régime commun des Nations Unies et celle des fonctionnaires de rang comparable dans l'Administration fédérale des États-Unis. La procédure présentée à l'annexe IV du seizième rapport annuel de la Commission⁷ et approuvée par l'Assemblée à la section I de sa résolution 45/242 du 21 décembre 1990 a été utilisée pour calculer et enregistrer la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension correspondant à l'année civile 1996. Conformément à cette résolution, les taux de remplacement du revenu pour la période de trois ans prenant fin le 31 décembre 1996 ont été calculés pour l'Administration fédérale des États-Unis et le système des Nations Unies.

124. Dans le cadre de son examen de la méthode à utiliser pour déterminer le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, la Commission a étudié la question de la fréquence de la surveillance des montants de la rémunération considérée aux fins de la pension et des taux de remplacement du revenu. Il est rendu compte plus haut, de façon détaillée de l'examen de la question aux paragraphes 52 et 53. Les vues du Comité mixte de la Caisse commune des pensions et du CCQA sur la question sont mentionnées, respectivement, aux paragraphes 47 c) et 49.

125. La Commission invite l'Assemblée générale à prendre note du fait que, pour la période du 1er janvier au 31 décembre 1996, la marge entre la rémunération considérée aux fins de la pension pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et celle des fonctionnaires de rang comparable dans l'Administration fédérale des États-Unis s'établit à 8,7 si l'on tient compte de l'écart du coût de la vie entre New York et Washington et à 25,1 dans le cas contraire. Le taux moyen de remplacement du revenu pour la période de trois ans allant du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1996 et correspondant à 25 années de service était de 55 pour les Nations Unies et de 55,5 pour la fonction publique de référence.

Chapitre IV

CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPERIEUR

A. Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies

126. La Commission a noté que la marge entre les rémunérations nettes pour 1996 s'établissait à 9,7 %, compte tenu :

- a) Des résultats de l'étude de 1995 sur les équivalences de classe;
- b) De la valeur actualisée de l'écart du coût de la vie entre New York et Washington;
- c) Des décisions concernant la méthode à suivre qu'elle avait prises et réaffirmées², notamment la méthode de pondération;
- d) Du classement de New York aux fins des ajustements prévus pour novembre 1996.

En ce qui concerne les perspectives d'augmentation des traitements versés par l'Administration fédérale des États-Unis, le Bureau de la gestion et du budget de la fonction publique de référence a, dans le cadre des procédures budgétaires de l'Administration des États-Unis, prévu des augmentations de 3 % en janvier 1997, puis de 3,1 % chaque année jusqu'en 2002. Il est donc apparu que l'écart mesuré actuellement entre la fonction publique de référence et le secteur non fédéral des États-Unis ne serait pas comblé comme prévu par la loi fédérale de 1990 relative à la parité des rémunérations (Federal Employees Pay Comparability Act ou FEPCA).

Vues des organisations

127. Le Président du CCQA a pris note de la marge prévue pour 1996. Pour le CCQA, le principal sujet de préoccupation était les mesures nécessaires pour ramener la marge au point médian de sa fourchette de variation en 1997. Le CCQA formulerait ses observations sur ce point lorsqu'il aborderait la question du barème des traitements de base minima (voir plus loin, par. 134 à 137). En ce qui concerne les informations fournies sur l'application de la loi fédérale relative à la parité des rémunérations, le CCQA a estimé que, de toute évidence, cette législation n'allait jamais être appliquée intégralement.

Examen de la question par la Commission et décision de cette dernière

128. La Commission a décidé de prendre note de la marge prévue (9,7 %) pour 1996, qu'elle considère comme un élément parmi d'autres de procédure d'ajustement des rémunérations. À l'instar du CCQA, elle était plutôt pessimiste quant à l'application intégrale des mesures prévues par la loi fédérale relative à la parité des rémunérations pour réduire l'écart entre ces dernières. Elle a décidé d'informer l'Assemblée générale que, pour l'année 1996, la marge entre les rémunérations nettes s'établirait à 9,7 %, comme indiqué à l'annexe V du présent rapport.

B. Barème des traitements de base minima

Introduction

129. Le barème des traitements de base minima a été institué, avec effet au 1er juillet 1990, par l'Assemblée générale qui, dans la section I.H de sa résolution 44/198 du 21 décembre 1989, a approuvé "l'établissement de traitements nets minimaux pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par référence aux traitements nets de base correspondants des fonctionnaires occupant des postes comparables qui sont en poste dans la ville de base de la fonction publique de référence". Le but n'était pas seulement d'instituer une rémunération minimale pour les fonctionnaires du régime commun mais aussi de disposer d'un barème de référence pour le calcul des versements à la cessation de service et de la prime de mobilité et de sujétion. Depuis 1990, le barème des traitements de base minima a été ajusté tous les ans, au 1er mars, sauf en 1996.

130. Le barème des traitements de base minima actuellement en vigueur a pris effet au 1er mars 1995. Le barème des traitements de base minima recommandé par la Commission dans son rapport annuel pour 1995 (annexe)², était accompagné de recommandations tendant à restructurer ledit barème. Ces recommandations avaient été formulées en application de mandats découlant des résolutions 47/216 et 48/224 de l'Assemblée générale. L'Assemblée générale n'avait pas donné suite aux recommandations de la Commission.

131. Le barème des traitements de base minima que la Commission avait recommandé dans son rapport annuel pour 1995 répercutait l'augmentation de 3,089 % des traitements des fonctionnaires de l'Administration fédérale équivalents à ceux des fonctionnaires des Nations Unies à l'échelon VI de la classe P-4 et incorporait de surcroît les modifications de structure recommandées, qui représentaient une hausse supplémentaire d'environ 1 % venant s'ajouter à l'augmentation générale susmentionnée. La Commission avait en outre recommandé d'appliquer le barème à compter du 1er mars 1996 sans incorporer de points d'ajustement, soit une augmentation "réelle" des traitements de 4,1 % par rapport au barème du 1er mars 1995. Dans le cadre des recommandations relatives à l'application du principe Noblemaire, le barème des traitements de base minima recommandé était un élément, parmi d'autres, qui devait permettre de ramener la marge entre les rémunérations nettes à 15 % en 1996. La marge s'établit actuellement à 9,7 % compte tenu du fait que l'Assemblée générale n'a pas donné suite aux recommandations que la Commission avait formulées à cet égard dans son rapport annuel pour 1995.

132. La Commission a été informée que, compte tenu de l'augmentation de 3,22 % en montant brut accordée aux agents de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington en janvier 1995 (dont il a été tenu compte dans les recommandations formulées par la Commission en 1995) et de l'augmentation de 2,54 % en montant brut accordée en janvier 1996, il faudrait relever de 5,68 % le barème du régime commun en 1997 pour maintenir le barème des traitements de base minima au niveau de celui de la fonction publique de référence. L'Assemblée générale n'ayant pas donné suite aux recommandations formulées par la Commission en 1995 sur ce point, les procédures normales de mise à jour imposent que soient répercutées dans la recommandation formulée en 1996 les deux augmentations de traitement accordées par la fonction publique de référence dans l'intervalle.

133. La Commission a été aussi informée que l'Organisation des Nations Unies avait constaté qu'il existait un excédent appréciable de contributions du

personnel dans le Fonds de péréquation des impôts et qu'il fallait réduire cet excédent pour rétablir l'équilibre.

Vues des organisations

134. Le Président du CCQA a déclaré qu'il était nécessaire de bien articuler la mise à jour du barème des traitements de base minima sur les propositions formulées par la Commission en 1995 en vue de :

a) Ramener la marge au point médian de la fourchette;

b) Restructurer le barème des traitements, notamment pour le rendre moins resserré aux classes les plus élevées.

135. Le CCQA a donc proposé de fixer le barème à un niveau tel que les montants des traitements de base minima seraient ceux requis selon les calculs effectués par le secrétariat de la CFPI et que la marge serait de nouveau de 15 % environ en 1997 et les années suivantes, et ce, par un relèvement en termes réels du barème à toutes les classes et tous les échelons, le minimum à cet égard étant un relèvement de 3,1 %. Les augmentations proposées étaient modérées, dans la mesure où elles aboutiraient en principe à une marge de 14,4 % en 1997 et 15,3 % en 1998.

136. Ces propositions étaient formulées eu égard à l'impérieuse nécessité de rétablir la compétitivité des conditions d'emploi afin que les diverses organisations appliquant le régime commun puissent attirer et conserver du personnel ayant les qualifications requises. On ne pouvait laisser plus longtemps la rémunération stagner en dessous de la limite inférieure de la fourchette d'évolution de la marge. Il fallait agir sur le champ pour porter de nouveau la marge au point médian de la fourchette, comme la CFPI l'avait recommandé plus d'une année auparavant.

137. Dans sa déclaration, le Comité administratif de coordination (CAC) a avancé la proposition suivante :

"La plupart des organisations fonctionnent actuellement dans un contexte fait de difficultés financières graves et de grandes incertitudes. Nombreuses sont celles qui vivent un processus majeur de réformes et de restructurations. Le rétablissement de la compétitivité des conditions d'emploi doit être considéré comme faisant partie intégrante de ce processus nécessaire de réforme, et comme une condition essentielle dans la perspective d'une productivité accrue et d'un meilleur rapport coût-efficacité."

Examen de la question par la Commission

138. La Commission a de prime abord insisté sur la nécessité de lier l'examen de la question de l'ajustement du barème des traitements de base minima en 1997 aux recommandations qu'elle avait formulées en 1995 dans le cadre de l'examen de l'application du principe Noblemaire. À l'époque, elle avait recommandé un relèvement de 4,1 % en moyenne du barème des traitements de base minima et une majoration de 5,1 % de l'indemnité de poste, le but étant de :

a) Porter la marge au point médian de la fourchette en 1996, afin d'améliorer la capacité compétitive du régime commun;

b) Permettre des augmentations plus fortes et des écarts interclasses plus grands dans la partie supérieure du barème des traitements, afin d'éliminer les déséquilibres dans les rapports entre la rémunération de la fonction publique de référence et celle des Nations Unies et d'atténuer la compression des rémunérations aux niveaux les plus élevés du barème.

139. L'effet combiné de l'ajustement des traitements de base minima (qui devait intervenir avec effet au 1er mars 1996) et la majoration de l'indemnité de poste (qui était recommandée à compter du 1er juillet 1996) auraient pour effet combiné un relèvement de 9,2 % de la rémunération nette. L'Assemblée générale n'avait pas donné suite à ces recommandations.

140. La majorité des membres de la Commission ont considéré que celle-ci devait réaffirmer l'objectif qu'elle s'était fixé en 1995, à savoir ramener la marge au point médian de la fourchette. Cela dit, on a relevé une évolution de la situation par rapport à l'époque où la Commission avait formulé ses recommandations en 1995. Comme cela avait été signalé à l'Assemblée, la marge s'établissait alors à 5,7 %, ce qui imposait un ajustement de 9,2 % pour la ramener au point médian de la fourchette, c'est-à-dire 15 %. Depuis, un certain nombre de changements étaient intervenus en ce qui concerne la rémunération tant dans la fonction publique de référence que dans la ville qui sert de base au régime commun (New York), où des changements méthodologiques dans le calcul de l'indemnité de poste avaient entraîné un relèvement de 6,47 % au 1er novembre 1995. En conséquence, la marge entre les rémunérations nettes prévue pour 1996 était de 9,7 %. L'ajustement requis pour ramener la marge entre les rémunérations nettes au point médian de la fourchette serait donc moindre.

141. La plupart des membres de la Commission ont estimé que l'ajustement nécessaire pour ramener la marge au point médian devrait être calculé à partir de la marge prévue de 9,7 %. Ce pourcentage résultait de l'application des modifications méthodologiques touchant le calcul de la marge dont il a été rendu compte à l'Assemblée générale en 1995 et qui ont été réaffirmées dans l'additif au rapport de la Commission pour 1995 (c'est-à-dire l'emploi de coefficients de pondération uniformes et la prise en compte dans les calculs des gratifications et des primes de rendement). Certains membres ont de nouveau exprimé des doutes sur le bien-fondé de ces changements méthodologiques. L'un de ces membres a considéré que, tant que l'Assemblée générale n'aurait pas approuvé les recommandations de la Commission, ces changements ne devraient pas être appliqués pour le calcul de la marge. De l'avis de ce membre, en demandant à la Commission de réexaminer sa décision compte tenu des vues exprimées par les États Membres, l'Assemblée générale avait concrètement demandé à la Commission de revenir sur sa décision.

142. La Commission a rappelé qu'elle avait pris à la majorité ses décisions relatives aux méthodes de calcul de la marge; elle avait réexaminé ces décisions à la demande de l'Assemblée générale et avait décidé, de nouveau à la majorité, de les réaffirmer. De l'avis de la majorité des membres, il n'y avait donc pour le moment aucune raison de rouvrir le débat sur le fond de cette question.

143. Compte tenu de ce qui précède, la Commission a étudié les dispositions à prendre pour actualiser ses propositions de 1995. Il s'agissait de :

- a) Ramener la marge autour du point médian de la fourchette (15 %);

b) Représenter les propositions concernant la restructuration du barème des traitements contenues dans le rapport annuel de la Commission pour 1995;

c) Relever les traitements de base minima afin de tenir compte conformément aux procédures normales d'actualisation du barème, de l'évolution des traitements dans la fonction publique de référence (57 198 dollars au point médian, soit à l'échelon VI de la classe P-4).

144. De l'avis de la Commission, il était possible d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus en partant des propositions du CCQA qui étaient compatibles avec les recommandations qu'elle-même avait formulées en 1995. Cette manière de procéder permettrait :

a) D'augmenter la rémunération en termes réels de 3,1 % au moins à chaque échelon de chaque classe;

b) De restructurer le barème des traitements conformément à la recommandation faite par la Commission en 1995 (augmentation moyenne de 1 %);

c) D'effectuer une partie du relèvement de 5,68 % recommandé (2,51 points de pourcentage) en incorporant aux traitements de base minima la valeur d'un certain nombre de points d'ajustement, selon le principe "ni gain ni perte".

145. Les propositions figurant aux alinéas a) et b) du paragraphe 144, qu'il est recommandé d'appliquer à partir du 1er mars 1997, reprennent les recommandations que la Commission avait faites en 1995 en ce qui concerne l'augmentation des traitements en termes réels et la restructuration du barème.

146. Cette restructuration du barème et cette augmentation générale des traitements en termes réels auraient pour effet de faire passer la marge à 14,4 % en 1997 et à 15,3 % en 1998, ce qui la ramènerait très près du point médian de la fourchette de variation.

147. Pour qu'au point médian du barème le traitement soit celui devant découler des méthodes d'ajustement en vigueur, il faudrait le relever de 5,68 %. Ce chiffre comprend une augmentation des traitements nets de 3,089 % au titre de 1995 et une augmentation de 2,51 % au titre de 1996 (taux d'augmentation dans la fonction publique de référence); on aboutirait à un traitement de 57 198 dollars à l'échelon VI de la classe P-4.

148. L'application des recommandations de la Commission qui sont rappelées aux alinéas a) et b) du paragraphe 144 ci-dessus supposerait de tenir compte de la totalité des augmentations de traitement accordées en 1996 aux fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis (2,51 %), en incorporant au barème la valeur d'un certain nombre de points d'ajustement, sur la base du principe "ni gain ni perte", conformément aux procédures établies. Autrement dit, l'augmentation de 2,51 % n'aurait aucun effet sur la marge. Ses incidences financières seraient limitées à une augmentation des indemnités déterminées en fonction des traitements de base minima, soit les versements à la cessation de service et la prime de mobilité et de sujétion, auxquels s'appliquerait l'intégralité de l'augmentation de 5,68 % du barème.

149. En ce qui concerne le barème servant à déterminer les contributions du personnel qui alimentent le Fonds de péréquation des impôts, il ressort des consultations tenues avec le Secrétariat de l'ONU que le Fonds est largement

excédentaire et qu'il faudrait diminuer les taux de contribution de 11 % pour résorber l'excédent.

150. La Commission a noté que la mesure proposée n'aurait pas d'incidences sur les conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans la mesure où les taux de contribution n'auraient aucune incidence sur la rémunération considérée aux fins de la pension. La modification de ces taux aurait simplement pour effet de rééquilibrer le fonds de péréquation des impôts. En ce qui concerne les agents des services généraux, la Commission a fait observer qu'elle recommandait un barème des contributions du personnel révisé, dans le cadre de la mise en place d'un barème commun des contributions du personnel, qui fait l'objet du paragraphe 106 ci-dessus.

Aspects financiers des propositions à l'examen

151. La Commission a noté que les propositions présentées ci-dessus auraient les incidences financières suivantes :

	<u>Dollars É.-U.</u>
a) Relèvement de 3,089 % du barème des traitements de base minima	50 652 000
b) Restructuration du barème des traitements de base minima (augmentation globale de 1 %)	17 968 000
Total	<u>68 620 000*</u>

* Y compris une augmentation de 12,5 millions de dollars au titre des cotisations à la Caisse des pensions.

152. Les dépenses supplémentaires résultant de l'augmentation des éléments de la rémunération déterminés en fonction des traitements de base minima s'établiraient comme suit :

	<u>Dollars É.-U.</u>
a) Prime de mobilité et de sujétion	2 812 000
b) Versements à la cessation de service	651 000
Total	<u>3 463 000</u>

153. La Commission a pris note à cet égard des informations communiquées par le CCQA sur les compressions de personnel en cours dans les organisations, ou prévues, qui, à son avis, devraient avoir des incidences considérables sur les chiffres ci-dessus. La Commission était consciente de l'impact que pouvait avoir cet élément mais préférait ne tenir compte pour l'instant que des données courantes. Elle a fait observer que ces modifications des effectifs relevant du régime commun auraient aussi des incidences financières dans d'autres domaines.

Décisions de la Commission

154. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1er mars 1997, le barème des contributions du personnel révisé

figurant à l'annexe VI, qui servirait à déterminer les traitements bruts des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur à partir de leurs traitements nets.

155. La Commission a également décidé de faire les recommandations ci-après à l'Assemblée générale, en se référant à ses recommandations de 1995 :

a) La marge entre les rémunérations nettes Nations Unies/États-Unis devrait retrouver le niveau optimum de 15 % en 1997;

b) Pour ramener la marge près de l'optimum, il faudrait relever les rémunérations nettes selon les modalités ci-après :

- i) Augmentation générale de 3,089 % du barème actuel des traitements de base minima, sans incorporation de points d'ajustement (cette augmentation de 3,089 % correspond à l'augmentation de 3,22 % des traitements bruts appliquée depuis le 1er janvier 1995 par la fonction publique de référence);
- ii) Augmentation moyenne de 1 % différenciée selon les classes et les échelons du barème des traitements de base minima découlant de l'alinéa i) ci-dessus, afin d'appliquer la restructuration du barème proposé par la Commission à l'annexe X de son rapport annuel pour 1995²;
- iii) Incorporation de la valeur d'un certain nombre de points d'ajustement représentant une augmentation de 2,51 points de pourcentage du barème des traitements de base minima visée à l'alinéa ii) ci-dessus, sur la base du principe "ni gain ni perte", afin de tenir compte de l'augmentation correspondante des traitements nets appliquée par la fonction publique de référence à compter du 1er janvier 1996;
- iv) Entrée en vigueur le 1er mars 1997 du barème des traitements de base minima résultant de l'application des propositions énoncées aux alinéas i) à iii) ci-dessus.

Le barème des traitements de base minima résultant de l'application des propositions énoncées aux alinéas i) à iii) ci-dessus et de l'application du barème des contributions proposé à l'annexe VI figure à l'annexe VII. On trouvera à l'annexe VIII les augmentations en pourcentage du traitement net correspondant aux différents classes et échelons découlant de l'application du barème des traitements de base minima présenté à l'annexe VII, compte tenu de l'incorporation de la valeur d'un certain nombre de points d'ajustement représentant une augmentation de 2,51 % points de pourcentage.

C. Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement du système des ajustements

Introduction

156. La Commission était saisie du rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement du système des ajustements qui s'était réuni immédiatement avant sa session de juillet-août 1996. Le Groupe s'était attelé à la mission qui lui avait été confiée par la Commission à sa quarante-troisième session, à savoir :

- a) Recenser les éléments du traitement (dépenses) qui ne devraient pas être indexés en fonction de l'évolution des prix locaux;
- b) Évaluer l'importance relative de ces éléments en pourcentage du traitement;
- c) Étudier s'il y avait lieu d'appliquer l'indice des coûts non locaux à certains de ces éléments.

De profondes divergences étaient apparues au sein du Groupe de travail à propos de la manière de procéder. Celui-ci avait donc décidé de porter à l'attention de la Commission les deux positions qui ressortaient de ses débats, sans formuler aucune recommandation.

157. La Commission a aussi reçu deux propositions émanant de membres du Groupe de travail désignés par elle. La première, émanant d'un membre, consistait à considérer que l'épargne constituait 10 % du traitement net, dont 5 % seraient considérés comme faisant partie de l'élément "dépenses locales" de l'indice d'ajustement, les autres 5 % étant assimilés à une épargne dans le pays d'origine, mais traitée comme dépense non locale. Cette proposition partait du principe que l'épargne était une dépense différée et devait donc être soumise à ajustement. Deux considérations de fond sous-tendaient cette proposition : en premier lieu, en matière de gestion des ressources humaines, il importait de peser très soigneusement les répercussions des mesures qui avaient des incidences négatives; en second lieu, d'un point de vue technique, il valait mieux chercher une solution à l'intérieur de la méthode d'ajustement existante plutôt que de prendre modèle sur des systèmes de rémunération différents.

158. Dans l'exposé de la seconde proposition, il était indiqué que certains membres du Groupe de travail étaient malheureusement, de toute évidence, résolus à détourner le Groupe de sa mission fondamentale, qui était d'assurer la parité des pouvoirs d'achat dans l'ensemble du système. Ces membres avaient prétendu que le système fonctionnait bien et avaient proposé d'entreprendre de longues études sur des questions qui appelaient des solutions urgentes. L'indemnité de poste variait dans des proportions très grandes d'un lieu d'affectation à l'autre, ces variations étant imputables à deux faits : en premier lieu, les ajustements au titre du coût de la vie étaient calculés sur la totalité du traitement de base et, en second lieu, le système exagérait les écarts de coût de la vie dans le cas des lieux d'affectation où le nombre de points d'ajustement était élevé.

159. L'application de l'ajustement à l'intégralité du traitement de base accélérerait et accentuerait les déséquilibres du système. À la différence du régime commun, les États-Unis d'Amérique, l'Allemagne, la Banque mondiale et le Fonds monétaire international (FMI) désignaient comme revenu disponible un pourcentage du traitement allant de 30 à 50 % et n'appliquaient l'ajustement qu'à ce pourcentage. Il avait été proposé que le Groupe de travail pourrait envisager une nouvelle formule où les éléments auxquels l'ajustement s'appliquerait ne pourraient pas excéder 60 % du traitement.

160. Compte tenu du schéma de pondération du régime commun, hormis les 5 % du traitement de base que l'on avait récemment décidé de considérer comme allant aux dépenses autres que de consommation, la totalité du traitement était considérée comme étant consacrée à l'achat de biens et de services. En procédant ainsi, on ne tenait pas compte de l'épargne personnelle des

fonctionnaires dans la partie du traitement affectée aux dépenses autres que de consommation qui ne serait pas ajustée au titre de l'évolution des coûts locaux.

161. Un groupe de travail composé d'experts du Bureau of Labor Statistics (États-Unis), de l'Institut national de la statistique et des études économiques, du Bureau de statistique de l'Organisation internationale du Travail et de l'Institut de recherche Getulio Vargas avait étudié la question de l'épargne dans les systèmes d'ajustement et était parvenu à la conclusion, en 1981, que la compensation au titre des dépenses à faire hors de la région du lieu d'affectation n'était pas un problème qui pouvait être résolu dans le contexte de la méthode de calcul des indices d'ajustement, ni même dans le cadre du système plus général des compensations au titre des différences de coût de la vie, mais qu'il devait être réglé par décision administrative. Cette conclusion concordait avec les vues et recommandations du Comité consultatif pour les questions d'ajustement (CCPQA) sur les coefficients de pondération des dépenses non locales concernant la série d'enquêtes de 1995 dans les villes sièges. En déclarant ne pas être en mesure d'approuver ni de ne pas approuver les coefficients de pondération des dépenses non locales pour les villes sièges, à l'exception de Rome et de Montréal, le CCPQA avait conclu qu'il fallait laisser à la Commission le soin de prendre une décision empirique ou administrative sur la question desdits coefficients.

162. Le taux de 5 % du traitement de base net assigné aux dépenses autres que de consommation était très inférieur au pourcentage moyen de l'épargne dans le revenu disponible des résidents des sept grands pays industrialisés, de l'Autriche et de la Suisse. Sans pondération, le pourcentage moyen de l'épargne par rapport au revenu disponible pour la période 1987-1991 était d'environ 10,8 % dans ces pays. La moyenne correspondante, évaluée à partir des taux d'épargne des sept pays des villes sièges, pondérés en fonction du nombre de fonctionnaires du régime commun se trouvant dans ces pays, était de 11,37 %.

163. Des préoccupations ont été exprimées quant au caractère par trop technique et compliqué du système actuel. On a estimé que ces défauts n'étaient pas compensés par des résultats incontestables. La majorité du personnel du siège refusant de participer aux enquêtes sur les dépenses, des millions de dollars étaient dépensés chaque année sur la base de données dépassées. On s'est dit gravement préoccupé par cette situation, d'où il ressortait qu'il fallait s'orienter davantage vers des décisions pragmatiques et l'emploi de données externes.

164. Dans la fonction publique de référence, l'ajustement au titre de l'inflation dans le lieu d'affectation ne s'appliquait qu'à 30 % du traitement brut, soit environ 41 % du traitement net (ce dernier étant comparable à la rémunération nette dans le régime commun, c'est-à-dire le traitement de base majoré de l'indemnité de poste applicable). L'élément logement n'était pas compris dans ce pourcentage. À partir des dernières données sur les dépenses communiquées par les fonctionnaires du régime commun, la moyenne pondérée des dépenses de logement dans les villes sièges était d'environ 29 %. Si l'on ajoutait ce coefficient de pondération au titre des dépenses de logement de 29 % aux 41 % du traitement net soumis à ajustement dans la fonction publique de référence, on arrivait à 70 %. Constatant la similitude des résultats obtenus concernant l'élément dépenses locales lorsqu'on tenait compte de l'épargne et lorsqu'on fixait cet élément à 70 % en s'appuyant sur la fonction publique de référence, on a proposé que le coefficient de pondération correspondant au total des dépenses locales, y compris le logement et l'assurance maladie, n'excède pas

70 %. Cette proposition avait été appuyée par consensus par les trois membres du Groupe de travail désignés par la CFPI.

Vues des organisations

165. Le Président du Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) a relevé que les vues de l'ensemble du Comité sur le rapport du Groupe de travail n'étaient pas disponibles parce que le Groupe s'était réuni après l'achèvement de la dernière session du CCQA. Cela étant, les représentants des organisations qui avaient participé aux travaux du Groupe et ceux qui étaient présents, ce qui représentait au total une proportion importante des membres du CCQA, étaient unanimes à soutenir la position exposée ci-après.

166. Le Président du CCQA a rappelé que le Groupe de travail, depuis sa création, avait effectué un travail considérable. Il avait examiné l'élément non local puis, à l'initiative des organisations, l'élément "dépenses autres que de consommation". Ces analyses avaient en général conduit à une redistribution des ajustements entre lieux d'affectation. La notion d'épargne sur laquelle le Groupe se penchait désormais soulevait un certain nombre de difficultés par rapport au système des ajustements en vigueur. Ces difficultés étaient d'ordre conceptuel, méthodologique et technique. Du point de vue de leur conception même, que le Groupe de travail avait commencé à examiner, les questions fondamentales qui se posaient avaient trait à la finalité et à la conception du système des ajustements. Le Président du CCQA a noté à cet égard que les systèmes utilisés par le Gouvernement des États-Unis, la Banque mondiale et d'autres étaient essentiellement destinés à rembourser aux fonctionnaires les dépenses supplémentaires résultant de leur affectation hors de la ville de base. Le système des ajustements du régime commun des Nations Unies était quant à lui destiné à assurer la parité du pouvoir d'achat global pour tous les fonctionnaires quel que soit leur lieu d'affectation.

167. Ces différences fondamentales sur le plan des objectifs étaient très importantes, parce qu'elles avaient produit des systèmes conçus différemment. Lorsque le but était de compenser le surcroît de dépenses résultant de l'expatriation, il fallait s'attacher davantage à définir les dépenses effectives des fonctionnaires affectés hors de la ville de base et examiner quelle partie du revenu était consacrée aux impôts, aux assurances, aux cadeaux, à l'épargne et/ou aux placements. Le Président du CCQA n'était pas certain que des systèmes comme celui des Nations Unies, qui était conçu pour assurer la parité des pouvoirs d'achat, et non pour compenser les dépenses supplémentaires engagées hors de la ville de base, étaient compatibles avec la notion de revenu disponible ou l'introduction d'un élément censé correspondre à l'épargne.

168. S'agissant des aspects méthodologiques, le Président du CCQA a noté que dans le pays de référence, il n'y avait aucune définition unique ni aucun accord précis quant à la partie du traitement de base d'un expatrié qui devait être protégée lorsque le coût de la vie était plus élevé en dehors de la ville de base. Il existait des différences dans la définition et le calcul du revenu disponible et il en était résulté des variations dans la rémunération des agents expatriés de la fonction publique de référence.

169. À supposer que les questions de conception et de méthode puissent être résolues, il subsisterait les problèmes liés à la question de savoir comment l'épargne pourrait être prise en compte dans le système des ajustements actuel, quel serait le coefficient de pondération approprié à lui assigner et comment l'introduction de ce nouveau facteur modifierait le schéma de pondération

actuel. La complexité même de la chose expliquait que les organisations soient unanimes à s'opposer à l'introduction dans le système des ajustements d'une modification aussi fondamentale que celle exposée au paragraphe 164 ci-dessus et appuyée par les membres du Groupe de travail désignés par la CFPI.

170. L'une des difficultés tenait en l'occurrence au fait que l'on ne savait pas exactement à quel problème on s'attaquait. Si le problème était d'introduire la notion d'épargne dans le système, les organisations demandaient instamment à la Commission d'adopter une approche technique et systématique s'inspirant de ce qui a été décrit ci-dessus. Il ne s'agissait aucunement de manoeuvres dilatoires comme certains l'avaient prétendu. Les organisations étaient disposées à approfondir la question avec la Commission et le CCPQA. S'il s'agissait au contraire du problème des non-réponses des fonctionnaires aux enquêtes sur le coût de la vie, les organisations proposaient que l'on s'efforce une dernière fois d'obtenir des données valables auprès des fonctionnaires en leur demandant de coopérer à l'enquête et en les informant dans le même temps de toutes les conséquences que leur abstention pouvait avoir sur le calcul de l'indice d'ajustement.

171. Intervenant à plusieurs moments durant le débat, le Président du CCQA a déclaré que le plafonnement à 70 % de la partie de la rémunération ajustée en fonction de l'évolution des coûts locaux était une solution artificielle, fondée sur une hypothèse arbitraire qui faisait abstraction de l'existence de différents types d'épargne. Cette proposition constituait par ailleurs un changement fondamental dans la conception même du système dont les incidences n'avaient pas été convenablement analysées. Si le but de l'opération était de réduire la rémunération dans certains lieux d'affectation à coût de la vie élevé, il fallait le dire clairement.

172. Le Président du CCQA a souligné que les organisations n'avaient jamais prétendu que le système fonctionnait parfaitement; elles étaient conscientes qu'il fallait le perfectionner et disposées à trouver des solutions techniquement judicieuses. Considérant qu'il fallait tenir compte de l'épargne et jugeant assez prudente la proposition à cet effet qui était décrite plus haut, au paragraphe 157, il a indiqué que les organisations pouvaient, dans un esprit de compromis, accepter la proposition tendant à définir un élément épargne équivalent à 10 % du traitement. En l'absence de données, ce pourcentage de 10 % pouvait être considéré raisonnable et devrait être scindé en deux parts égales entre les composantes locales et non locales de l'indice d'ajustement.

173. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies a réitéré la position exprimée lors de la quarante-troisième session de la Commission, à savoir qu'il fallait s'efforcer de parvenir à un système des ajustements qui fonctionne de manière efficace, rentable et rapide, afin de rétablir la confiance dans le système. Cet objectif ne pouvait être atteint que dans la mesure où le système des ajustements assurait la parité des pouvoirs d'achat entre les lieux d'affectation, favorisait un processus de participation et concrétisait le principe de l'égalité de traitement des fonctionnaires à l'échelle de tout le système. L'ONU, comme elle l'avait relevé à plusieurs occasions, disposait de fonctionnaires dans la plupart des lieux d'affectation, partout dans le monde, et était donc très attachée à l'équité dans le système des ajustements. Le représentant de l'ONU a souligné que l'Organisation appuierait toute proposition solide sur le plan technique. Mais la proposition tendant à limiter à 70 % du revenu le total des dépenses locales semblait dénuée de toute validité technique. Une majorité existait en revanche pour soutenir la proposition

tendant à fixer à 10 % du traitement la part de l'épargne et à répartir cette part à égalité entre les éléments "dépenses locales" et "dépenses non locales".

174. Le représentant de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) a dit que les affirmations selon lesquelles le système actuel était injuste devaient être étayées par des données objectives. Le Groupe de travail avait examiné un certain nombre de systèmes reposant sur l'octroi d'une indemnité de cherté de vie, dont les résultats étaient variables selon le lieu considéré (parfois inférieurs à ceux du régime commun et parfois supérieurs). Ces résultats correspondaient aux besoins de chaque employeur en matière de ressources humaines et à sa politique de rémunération. Chaque type de rémunération globale avait ses propres caractéristiques, qui étaient rationnellement interdépendantes : il n'y avait donc pas lieu d'essayer de les décomposer pour greffer un élément d'un système donné sur un autre.

175. Le représentant de l'AIEA a souligné que les différences importantes d'indice d'ajustement étaient dans une large mesure imputables à la dépréciation du dollar des États-Unis, phénomène dont avait aussi pâti le système des pensions. Si cette tendance s'inversait, la situation deviendrait tout autre. Il y avait lieu de garder aussi à l'esprit que les modifications introduites récemment par la Commission (c'est-à-dire l'élimination des fourchettes de pondération des dépenses non locales pour les lieux d'affectation du groupe I et les résultats de la dernière série d'enquêtes intervilles) avaient aussi provoqué un certain réaménagement des écarts sur l'ensemble du système. L'effet de ces changements devait être pris en compte. L'intervenant a appuyé la proposition tendant à considérer comme épargne 10 % du traitement, ce qui était conforme à la réalité. L'autre proposition reposait sur une hypothèse fautive, à savoir que le revenu était épargné ou placé en dollars des États-Unis. Il a fait remarquer que le travail accompli par le Groupe se ressentait de l'absence d'une définition du problème et d'une continuité dans les objectifs. La seule solution résidait à son avis dans une refonte majeure du système des ajustements en partant d'un certain nombre de principes fondamentaux.

176. En ce qui concerne la proposition avancée au cours du débat et tendant à fixer un pourcentage minimum pour la création de coefficients de pondération des dépenses non locales en sus des 5 % assignés aux dépenses autres que de consommation (voir plus loin, par. 183 c) le représentant de l'AIEA a estimé qu'elle visait le problème de la non-participation aux enquêtes. Les organisations avaient déjà proposé une solution à ce problème, à savoir une nouvelle opération de collecte des données.

177. Le représentant de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) a rappelé qu'en 1995, son organisation s'était félicitée de la décision de la Commission d'adopter les coefficients de pondération correspondant aux dépenses non locales effectives pour les lieux d'affectation du groupe I. La solution ainsi apportée au problème des lieux d'affectation à monnaie faible demeurait néanmoins insuffisante. L'intervenant a appelé l'attention sur les modalités adoptées par la Commission européenne en vertu desquelles les fonctionnaires percevaient une indemnité d'expatriation et pouvaient aussi percevoir une partie de leur rémunération calculée sur la base de l'indice d'ajustement de leur pays d'origine.

178. Le représentant du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) a insisté sur le grand intérêt du travail accompli par le Groupe de travail depuis sa création, comme il ressortait d'autres rapports. Le PNUD appréciait tout particulièrement les mesures prises en ce qui concernait la prise en compte

de l'élément logement dans les petits lieux d'affectation hors siège. Il a insisté sur la nécessité de veiller à ce que toute solution au problème posé soit élaborée sur la base des faits.

Examen de la question par la Commission

179. Des membres de la Commission ont rappelé qu'en raison du mécontentement de plus en plus marqué que suscitait le fonctionnement du système d'ajustement et en particulier des problèmes relatifs à l'instabilité du cours des devises et des dépenses non locales, la Commission avait accueilli favorablement la proposition tendant à renvoyer ces problèmes et d'autres questions d'ajustement à un groupe de travail, lequel fut créé à sa session de mai 1995. Dans un rapport du Groupe de travail présenté à la Commission à sa quarante-troisième session, il était indiqué que le système d'ajustement tel qu'il fonctionnait posait des problèmes qu'illustre, par exemple, le niveau très élevé des ajustements à certains postes d'affectation. On estimait que la fourchette exagérée des coefficients d'ajustement dans le système tenait en partie au fait qu'il n'était pas suffisamment tenu compte de l'épargne dans le calcul des ajustements. Il y avait lieu de tenir compte de la composante épargne dans la partie du traitement affectée aux dépenses autres que de consommation, qui ne serait pas ajustée en fonction de l'évolution du coût de la vie dans le lieu d'affectation. À cet égard, il était noté que les États-Unis, l'Allemagne, la Banque mondiale et le FMI distinguaient dans le traitement de base un pourcentage de revenu disponible pouvant aller de 30 à 50 % et appliquaient l'ajustement à ce pourcentage.

180. On a estimé que dans la méthode d'ajustement du système commun, la question du pourcentage du traitement devant être ajusté en fonction de l'inflation dans le lieu d'affectation pourrait être considérée en terme de relation entre les composantes dépenses locales et dépenses non locales de l'indice des ajustements. À cet égard, on a rappelé les vues et recommandations du CCPQA sur les coefficients de pondération des dépenses non locales pour les villes sièges qui avaient été utilisés dans la série d'enquêtes intervilles de 1995. En déclarant alors qu'il n'était pas en mesure d'approuver ni de ne pas approuver les coefficients de pondération des dépenses non locales pour les villes sièges, à l'exception de Rome et de Montréal, le CCPQA avait conclu qu'il fallait laisser à la Commission le soin de prendre une décision empirique ou administrative sur la question desdits coefficients.

181. La Commission a noté que la tâche assignée au Groupe de travail était importante, délicate et extrêmement complexe. Tout en se félicitant des efforts accomplis par le Groupe de travail pour s'acquitter de son mandat, elle n'en a pas moins déploré qu'il ne soit pas arrivé à une convergence de vues. Le fait que le Groupe de travail n'ait pas pu parvenir à un accord mettait la Commission dans une position plutôt difficile. La Commission a toutefois souligné qu'elle était résolue à s'acquitter de ses responsabilités d'une manière objective et impartiale. Il lui incombait de déterminer s'il importait de prendre des mesures en vue d'améliorer la parité du pouvoir d'achat à l'échelle du système, et, dans l'affirmative, quelles seraient ces mesures. La Commission a réitéré à cet égard l'opinion exprimée précédemment, lors de l'examen de la question des dépenses non locales dans les lieux d'affectation du groupe I, selon laquelle elle ne cherchait nullement à pénaliser tel ou tel lieu d'affectation.

182. La Commission a examiné attentivement les diverses opinions exprimées sur la question et les données disponibles. Certains membres avaient du mal à accepter les déclarations faites par les membres du Groupe de travail désignés

par le CCPQA, telles qu'indiquées dans le rapport du Groupe, selon lesquelles le système actuel fonctionnait convenablement. Il a été rappelé que c'étaient les organisations elles-mêmes qui avaient, dans le passé, fait état des graves problèmes que posait le système. L'absence d'une analyse unifiée de ces problèmes par les organisations n'avait guère facilité la recherche d'une solution, mais il ne faisait aucun doute que pour certaines organisations, le problème se posait en terme d'inégalité de pouvoir d'achat. Des aspects de la question, notamment les coefficients de pondération des dépenses non locales pour les lieux d'affectation du groupe I (villes sièges et assimilées) avaient refait surface à maintes occasions au cours de ces dernières années, tant au sein de la Commission que du CCPQA. L'Assemblée générale s'était demandée si l'écart important existant entre la tranche supérieure et la tranche inférieure du coefficient d'ajustement était justifié et, au paragraphe 3 de la section I.B de la résolution 50/208 avait prié la Commission d'examiner et, le cas échéant, de renvoyer à son Groupe de travail chargé d'examiner le système des ajustements, les questions soulevées par les États Membres à la Cinquième Commission à propos du fonctionnement du système des ajustements. La Commission a donc conclu qu'en dépit de diverses mesures prises à différents moments, il était suffisamment clair qu'il existait des anomalies en ce qui concerne les écarts de coût de la vie à l'échelle du système.

183. La Commission a ensuite analysé les diverses propositions et solutions avancées dans le rapport du Groupe de travail et au cours du débat qu'elle a mené sur la question, à savoir :

a) Propositions formulées par les membres désignés par la CFPI

- i) Proposition relative à une composante épargne de 10 % (par. 157). La Commission a noté que cette proposition bénéficiait de l'appui des organisations. Une analyse de l'incidence de ladite proposition a montré toutefois qu'elle ne contribuerait guère à modifier le statu quo;
- ii) Proposition 70 %-30 % (par. 164) La Commission a noté que cette proposition provenait d'une étude des pratiques de plusieurs employeurs concernant la notion de "revenu disponible". Bien que la proposition, telle qu'elle était formulée, n'introduise pas la notion de revenu disponible en tant que telle, elle n'en représentait pas moins un changement important du système. Certains membres ont estimé qu'il importait d'en explorer plus attentivement toutes les ramifications. On a également noté la prudence préconisée par le CCPQA à cet égard.

b) Proposition des membres désignés par le CCOA

- i) Revoir complètement le système des ajustements sur la base de principes fondamentaux. Une telle démarche supposerait aussi l'établissement d'une nouvelle liste de catégories de dépenses, y compris la définition d'une nouvelle catégorie "épargne" et l'élaboration de moyens permettant de la quantifier. La Commission a noté que c'était là un projet ambitieux qui pourrait prendre plusieurs années. Elle considérait qu'il fallait prendre d'urgence des mesures en vue de redresser les déséquilibres existant dans le fonctionnement du système;

ii) Trois propositions concernant les données relatives aux dépenses non locales. La première était de ne pas modifier le système, c'est-à-dire de continuer à utiliser les données actuelles. Cette approche ne semblait pas possible à la Commission, entre autres choses compte tenu des difficultés qu'elle avait rencontrées lors de la récente série d'enquêtes dans les villes sièges. Pour la même raison, elle ne considérait pas qu'elle devrait s'appuyer sur des tentatives visant à procéder à un nouvelle collecte de données, malgré l'offre d'organisations de procéder à une telle opération - la deuxième proposition faite par les membres du CCQA. La troisième proposition, que les membres du CCQA considéraient comme une solution de dernier recours si leur deuxième proposition, c'est-à-dire une nouvelle collecte de données, ne débouchait pas sur des données valables, était la définition d'un nouvel élément "dépenses non locales" fondé sur des données objectives liées à la structure des dépenses du personnel international. Ainsi, dans le cas de Vienne, il serait possible d'utiliser les données relatives aux sommes versées au personnel en une monnaie autre que la monnaie locale.

c) Proposition d'un membre de la Commission. Dans le cadre du débat, une proposition a été faite par un membre de la Commission. Il a indiqué que pour diverses raisons, il serait bon d'adopter une approche de la question compatible avec le système actuel des indemnités de poste. Il a proposé qu'un montant minimum de 20 % du traitement de base, majoré de l'ajustement de poste au lieu d'affectation, soit ajouté au taux actuel de 5 % du traitement de base net (considéré comme allant aux dépenses autres que de consommation) en vue de déterminer le coefficient de pondération des dépenses non locales devant être utilisé dans le calcul de l'indice d'ajustement pour les lieux d'affectation du groupe I. Lorsque le coefficient de pondération des dépenses non locales d'un lieu d'affectation était égal ou supérieur à 20 %, le coefficient de pondération des dépenses non locales actuelles majoré de 5 % du traitement de base au titre des dépenses autres que de consommation, devrait continuer à être utilisé comme coefficient de pondération des dépenses non locales. Sur la base de cette proposition et en utilisant les résultats des enquêtes de 1995 dans les villes sièges, les indices d'ajustement révisés qui figurent à l'annexe IX ont été calculés pour les villes sièges. Cette proposition était conforme à la recommandation du CCPQA selon laquelle les coefficients de pondération des dépenses non locales devraient être fondés sur une décision administrative ou empirique. La faible différence avec les coefficients de pondération appliqués actuellement montrait que la proposition ne pouvait être jugée arbitraire. Il a rappelé en outre que le CCPQA affirmait depuis longtemps que les coefficients de pondération des dépenses non locales devaient être fixés par l'Administration, comme le prouvait sa recommandation de 1981, qui était pleinement conforme à sa dernière recommandation⁸.

184. La Commission a considéré qu'il était important de trouver une ligne de conduite autour de laquelle les membres pourraient se rassembler : elle ne jugeait pas utile d'offrir une position ne faisant pas l'unanimité ou des solutions de rechange. À cet égard, il était noté qu'avant que les membres désignés par la CFPI acceptent d'avancer la proposition 70/30, d'autres propositions prônant un partage 50/50 ou 60/40 entre les dépenses locales et les dépenses non locales, reflétant les pratiques suivies par d'autres employeurs se trouvant dans une situation analogue, tels que la Banque mondiale, le FMI et la fonction publique de référence, avaient été discutées par le Groupe. Elle a

noté que la proposition favorable à un élément minimum pour les dépenses non locales plus 5 % du traitement de base considérés comme assignés aux dépenses autres que de consommation servirait à réduire les écarts et les anomalies relevés entre les ajustements de poste. En effet, son effet pratique était très proche de celui de la proposition 70/30. Cette proposition cependant avait l'avantage très particulier de rester dans le cadre de la méthodologie existante; en tant que telle, elle était conforme à l'objectif fondamental du système d'ajustement.

185. Notant l'observation du CCQA selon laquelle cela représenterait un revirement par rapport à la décision prise il y avait un peu plus d'un an (c'est-à-dire celle d'utiliser les coefficients de pondération des dépenses non locales) la Commission a fait observer que la question du pourcentage des revenus devant être appliqué aux écarts, à quoi les dépenses non locales étaient directement liées, constituait un élément clef du mandat du Groupe. La Commission a rappelé que les résultats de l'étude réalisée par le Groupe de travail sur cet élément pendant deux sessions avaient été remis au CCPQA pour observations au moment où ce comité avait examiné les résultats des enquêtes de 1995 dans les villes sièges. Le CCPQA était par conséquent conscient des décisions de la Commission concernant l'utilisation de coefficients de pondération des dépenses non locales et savait dans quelles circonstances ces décisions avaient été prises quand il avait conclu, dans le contexte des enquêtes menées dans les lieux d'affectation du groupe I, que la question des coefficients de pondération des dépenses non locales était une question sur laquelle la Commission devrait prendre une décision empirique ou administrative. La proposition ci-dessus, qui était très raisonnable, simplifierait en le rationalisant le système qui, considéré par la plupart comme inutilement complexe et opaque, produisait en outre des résultats contestables. De plus, cette proposition rendrait les résultats plus équitables. La Commission a pris note de l'explication du secrétariat selon laquelle la proposition n'affecterait pas la méthode existante consistant à traiter les coefficients de pondération des dépenses non locales comme un élément supplémentaire dans le cadre de l'indice de Walsh modifié, c'est-à-dire que la méthode actuelle continuerait à être utilisée. La Commission a noté en outre que la proposition n'aurait aucune incidence sur les lieux d'affectation hors siège (groupe II), où le coefficient de pondération des dépenses non locales était fixé à 30 %.

186. La Commission a rappelé que la demande du CCPQA selon laquelle elle devrait chercher à prendre une décision empirique ou administrative avait été formulée dans le contexte des coefficients de pondération des dépenses non locales. Elle a décidé en conséquence d'appuyer la proposition énoncée au paragraphe 183 c) ci-dessus.

Incidences financières

187. Comme on peut le voir à l'annexe IX, l'application de la décision de la Commission énoncée au paragraphe 188 ci-après aura une incidence sur les indices d'ajustement, et donc sur les classements aux fins des ajustements, dans la plupart des villes sièges. Les indices de Washington et Montréal subiront une très faible hausse, celui de Rome restera inchangé et ceux de Genève, Londres, Paris et Vienne seront réduits. Il y aurait donc une hausse dans le classement de Washington et Montréal aux fins des ajustements, et une baisse pour Genève, Londres, Paris et Vienne. On pourrait également s'attendre à des mouvements analogues des indices et des ajustements dans certains lieux d'affectation hors siège, comme par exemple à Tokyo. Les mouvements des indices d'ajustement, et

donc des ajustements, se traduiraient pas des économies nettes d'environ 11 millions de dollars par an.

Décision prise par la Commission

188. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale qu'à compter du 1er mars 1997 des dépenses correspondant au minimum à 20 % de la rémunération nette (salaire de base net plus ajustement de poste) au lieu d'affectation, qui seraient ajoutées aux 5 % du traitement de base net (dépenses autres que de consommation), seraient considérées comme ayant été effectuées en dehors du lieu d'affectation. Cela constituerait le coefficient de pondération des dépenses non locales devant être utilisé pour calculer les indices d'ajustement. La contribution à la Caisse des pensions continuerait d'être prise en compte comme dans le système actuel.

D. Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements sur les travaux de sa vingtième session

1. Méthode d'élaboration d'un indice d'ajustement calculé sur les prix relevés en Suisse et en France

189. Dans sa résolution 50/208, l'Assemblée générale avait prié la Commission d'établir en 1996, pour tous les fonctionnaires en poste à Genève, un coefficient d'ajustement unique qui tienne dûment compte du coût de la vie pour tous les fonctionnaires en poste dans ce lieu d'affectation et permette d'assurer l'égalité de traitement avec les fonctionnaires des autres villes sièges. Le Comité consultatif pour les questions d'ajustements (CCPQA) avait été prié de rendre un avis technique sur cette demande, qui supposait que le coût de la vie pour les fonctionnaires en poste à Genève mais habitant de l'autre côté de la frontière, en France, soit pris en compte dans le calcul de l'indice d'ajustement de Genève. Après avoir examiné divers moyens de donner suite à cette demande, le CCPQA avait conclu que l'établissement d'un indice composite (c'est-à-dire tenant compte du coût de la vie à Genève et en France) posait une série de problèmes. Jugeant qu'un tel indice ne pouvait être établi en 1996 mais pourrait éventuellement l'être à une date ultérieure, lorsqu'une méthode rationnelle aurait été mise au point, le CCPQA avait recommandé que le secrétariat étudie plus avant la méthode à suivre et lui fasse rapport à sa vingt et unième session.

Vues des organisations

190. Le Président du CCQA a fait valoir que l'établissement d'un indice d'ajustement unique pour Genève, couvrant certaines régions frontalières de France, posait diverses difficultés d'ordre juridique et technique. Comme le CCQA en avait informé la Commission à plusieurs reprises, Genève ne serait pas le seul lieu d'affectation concerné. Il s'agissait d'abord de mettre au point une méthode rationnelle en tenant compte de toutes les difficultés techniques mentionnées, notamment en ce qui concerne a) la détermination des lieux d'achat, b) l'établissement de la moyenne des prix pratiqués à Genève et en France, et c) la façon de prendre en compte l'interaction des taux de change et des taux d'inflation. Si elle présentait la moindre faiblesse, la méthode serait contestable sur le plan juridique et il était donc capital que le CCPQA passe en revue chaque étape de la mise au point de la méthode et de l'enquête. Restait à savoir s'il était acceptable, d'un point de vue juridique, d'établir un indice d'ajustement unique pour des fonctionnaires résidant dans deux États souverains différents. Le CCQA a rappelé toute la série de questions soulevées dans le

rapport de 1995, auxquelles aucune réponse n'avait été apportée. Aucune proposition n'avait été formulée quant à la façon de résoudre ces problèmes et, malheureusement, l'Assemblée générale n'avait donné aucune indication à ce sujet.

Examen de la question par la Commission

191. La Commission a rappelé qu'elle s'était penchée sur la question de l'indice d'ajustement de Genève conformément à la section II.G de la résolution 48/224 de l'Assemblée générale, dans laquelle il lui avait été demandé de veiller à ce que, pour toutes les villes sièges, les enquêtes intervilles donnent une image complète du coût de la vie pour tous les fonctionnaires en poste dans la ville considérée. Ayant examiné la question en tenant compte des conseils techniques et juridiques qu'elle avait reçus, elle avait conclu qu'en principe, il devrait être possible d'établir pour Genève soit un coefficient d'ajustement unique (c'est-à-dire composite), soit deux coefficients applicables en fonction du lieu de résidence des fonctionnaires. Notant que le choix de l'une ou l'autre de ces options dépendrait de l'esprit dans lequel l'Assemblée générale avait adopté les dispositions pertinentes de sa résolution 48/224, la Commission avait demandé à l'Assemblée de se prononcer sur la question. Par la même occasion, au paragraphe 319 de son rapport annuel pour 1995, elle avait porté à l'attention de l'Assemblée une série de questions de principe et de considérations d'ordre administratif et juridique².

192. La Commission a noté qu'à partir du moment où l'Assemblée générale s'était, dans sa résolution 50/208, prononcée en faveur de l'établissement d'un indice composite, cette option avait fait l'objet d'un examen plus approfondi à l'issue duquel le CCPQA avait mis en lumière de nouveaux problèmes techniques, notamment en ce qui concernait les points d'achat, l'agrégation des prix, l'interaction des différentes devises et les taux d'inflation différents. Le CCPQA avait conclu que le nouvel indice d'ajustement ne pouvait être élaboré en 1996, comme le demandait l'Assemblée, mais qu'il pourrait l'être à une date ultérieure lorsque les problèmes techniques susmentionnés auraient été résolus.

193. La Commission a souscrit à la proposition du CCPQA tendant à ce que la méthode d'établissement d'un indice composite pour Genève et la France soit étudiée plus avant et à ce qu'un rapport sur la question soit présenté au CCPQA. Il a été noté qu'outre les problèmes purement techniques relevés par le CCPQA, il se posait une série de questions de principe et de difficultés d'ordre juridique et administratif qui devaient être soigneusement étudiées avant qu'aucune décision ne soit prise. Ainsi, les fonctionnaires de certaines nationalités n'étant pas autorisés à résider en France, la Commission devrait veiller à ce que l'adoption d'un indice composite ne leur soit pas préjudiciable.

Décision de la Commission

194. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale qu'elle avait attentivement examiné sa demande visant à instituer en 1996, pour Genève, un indice d'ajustement unique tenant compte de l'ensemble du personnel de ce lieu d'affectation. À cet égard, elle avait demandé l'avis de son organe subsidiaire, le CCPQA, sur la démarche à adopter. Le CCPQA avait relevé plusieurs difficultés techniques concernant la collecte et l'analyse des données. En outre, des questions se posaient sur le plan des principes, ainsi qu'aux niveaux administratif et juridique. La combinaison de ces facteurs militait contre l'institution en 1996 d'un indice d'ajustement unique pour

Genève reflétant le coût de la vie pour l'ensemble du personnel de ce lieu d'affectation. La Commission poursuivrait l'examen de la question et rendrait compte aussitôt que possible à l'Assemblée générale des progrès accomplis en la matière.

2. Enquêtes sur le coût de la vie dans les villes sièges et à Washington

195. Le fonctionnement ordinaire du système des ajustements veut qu'il soit procédé régulièrement, dans tous les lieux d'affectation, à des enquêtes intervilles complètes. Suivant le cycle normal, la Commission a réalisé des enquêtes à Genève, Londres, Montréal, Paris, Rome, Vienne et Washington entre septembre et novembre 1995. Des données sur les prix ont été réunies à New York, ville de base du système des ajustements, en juillet et septembre de la même année. Le CCPQA a examiné les documents relatifs à ces enquêtes à sa session de février 1995 et la Commission a examiné ses recommandations.

196. La Commission a décidé :

a) D'approuver les résultats des enquêtes intervilles menées en 1995 dans les lieux d'affectation susmentionnés, tels qu'ils sont reproduits ci-après :

Récapitulatif des résultats des enquêtes menées en 1995 afin de comparer le coût de la vie à New York, Genève, Londres, Montréal, Paris, Rome, Vienne et Washington

Lieu d'affectation	Date de l'enquête (1995)	Taux de change	Indice d'ajustement en vigueur ^a	Indice de Walsh	Nouvel indice d'ajustement	Différence entre l'indice en vigueur et le nouvel indice (en pourcentage)
New York	Juillet et septembre	1,00	147,73	—	—	—
Genève	Novembre	1,13	208,78	134,28	198,37	-5,0
Londres	Novembre	0,63	146,36	105,79	156,28	+6,8
Montréal	Octobre	1,34	114,45	84,08	124,21	+8,5
Paris	Novembre	4,86	168,31	116,61	172,27	+2,4
Rome	Novembre	1,61	142,59	92,96	137,33	-3,7
Vienne	Novembre	9,80	179,65	119,38	176,36	-1,8
Washington	Septembre	1,00	131,01	86,31	127,51	-2,7

^a L'indice d'ajustement en vigueur a été calculé en adaptant les résultats de l'enquête de 1990 en fonction du niveau des taux de change à la date de l'enquête dans chaque lieu d'affectation.

b) Que les résultats des enquêtes menées en 1995 à Londres, Montréal, Paris, Rome, Vienne et Washington devraient être pris en compte pour le classement aux fins des ajustements à partir du 1er mai 1996;

c) Que les résultats de l'enquête menée à Genève en 1995 devraient être pris en compte pour le classement aux fins des ajustements à partir du 1er juin 1996;

d) Que lors de la prochaine révision de l'indice d'ajustement, l'écart entre l'indice d'ajustement établi à l'issue de l'enquête majoré de 5 % et l'indice de classement devrait être ajusté en fonction de l'augmentation du coût de la vie.

E. Examen du montant des indemnités pour charges de famille

197. Dans son rapport annuel de 1992, la Commission avait informé l'Assemblée générale de sa conclusion selon laquelle la méthode alors utilisée pour déterminer les indemnités pour charges de famille versées aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur devrait demeurer inchangée, ces indemnités devant continuer d'être calculées sur la base des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales dans les pays des sept villes sièges⁹. La Commission avait également décidé de revoir tous les deux ans le montant des indemnités pour charges de famille afin de veiller à ce que toutes les modifications pertinentes intervenues en matière de dégrèvements fiscaux et de prestations sociales dans les sept villes sièges soient prises en considération. L'Assemblée avait pris note de ces conclusions dans sa résolution 47/216. Par conséquent, en 1994, la Commission avait recommandé, et l'Assemblée approuvé, une augmentation de 10,26 % des montants de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personne indirectement à charge, lesquels étaient ainsi passés respectivement, à compter du 1er janvier 1995, à 1 400 et 500 dollars. L'examen actuel du montant des indemnités pour charges de famille est donc le second examen biennal auquel il est procédé depuis 1992.

198. Conformément à la méthode approuvée, l'augmentation des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales survenue depuis 1994 a été calculée à l'échelon VI de la classe P-4, et s'est établie à 7,98 %. Majorées de ce pourcentage, l'indemnité pour enfants à charge s'élèverait à 1 510 dollars et l'indemnité pour enfants handicapés à charge à 3 020 dollars (montants annuels arrondis).

199. La Commission a noté que la question de la méthode d'ajustement de l'indemnité pour personne indirectement à charge avait été abordée tant par la Commission que par l'Assemblée générale au cours des dernières années. En 1989, l'Assemblée avait rejeté une recommandation tendant à ce que cette indemnité soit fixée à un certain pourcentage (50 %) de l'indemnité pour enfants à charge. Lorsque la Commission avait à nouveau examiné la question en 1992, elle n'avait pas réitéré cette recommandation, mais avait recommandé que le montant de l'indemnité pour personne indirectement à charge soit relevé de 50 %.

200. Lors de l'examen de 1994, la Commission avait recommandé que l'augmentation de 10,26 % de l'indemnité pour enfants à charge s'applique également à l'indemnité pour personne indirectement à charge. L'Assemblée avait approuvé cette recommandation dans sa résolution 49/223. Si l'on suivait la même procédure cette fois-ci, le montant de l'indemnité pour personne indirectement à charge passerait de 500 dollars à 540 dollars par an.

201. Depuis 1989, les indemnités pour enfants à charge et personne indirectement à charge étaient libellées en monnaie locale dans un certain nombre de lieux d'affectation à monnaie forte. Dans le cadre de l'examen actuel, la Commission avait à nouveau été saisie d'informations sur la question.

Vues des organisations

202. Le CCQA a souscrit à la proposition de base tendant à ce que le montant de l'indemnité pour enfants à charge reflète l'augmentation de 7,98 % des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales enregistrée dans les sept villes sièges. Cette proposition était conforme à la décision prise en 1992 de relever le montant de l'indemnité pour personne indirectement à charge dans la même proportion que celui de l'indemnité pour enfants à charge. En 1992, le

CCQA avait trouvé préférable que le montant de l'indemnité pour personne indirectement à charge soit fixé à 50 % de celui de l'indemnité pour enfants à charge dans la mesure où a) cette formule était conforme au système initialement adopté pour déterminer le montant de l'indemnité pour personne indirectement à charge et b) elle serait plus facile à gérer. D'un point de vue théorique, il continuait de préférer sa première proposition. À cet égard, il a noté qu'au 31 décembre 1994, seuls 3 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (c'est-à-dire 542 fonctionnaires) bénéficiaient de l'indemnité pour personne indirectement à charge, soit beaucoup moins qu'à la fin décembre 1992. Ainsi, alors que certains craignaient de voir augmenter le nombre de fonctionnaires demandant à bénéficier de cette indemnité, c'était le contraire qui s'était produit.

Examen de la question par la Commission

203. La Commission a noté que la méthode de calcul des impôts pour chacune des sept villes sièges avait été examinée au niveau local par des organismes situés dans ces villes. Elle a également noté que la question d'un dégrèvement fiscal pour enfants à charge était l'une des propositions de réforme de la fiscalité américaine actuellement à l'étude, mais que différents stades avaient été atteints dans cette étude et qu'aucune proposition n'avait été officialisée par l'adoption des dispositions législatives nécessaires.

204. La Commission a rappelé que l'indemnité pour personne indirectement à charge avait été maintenue à 300 dollars par an entre 1977 et 1992. En 1988, elle avait recommandé une augmentation de 50 %, mais l'Assemblée générale s'y était opposée. En 1989, elle avait recommandé que le montant de l'indemnité pour personne indirectement à charge soit fixé à 50 % de celui de l'indemnité pour enfants à charge, autre proposition rejetée par l'Assemblée. Cependant, en 1992, l'Assemblée avait approuvé sa recommandation tendant à ce que le montant de l'indemnité pour personne indirectement à charge soit augmenté de 50 %, et passe donc à 450 dollars par an. Dans une certaine mesure, la Commission voyait l'augmentation de 1992 comme un moyen de "rattraper" les années au cours desquelles le montant de l'indemnité n'avait pas été ajusté. L'Assemblée ayant approuvé en 1994, sur sa recommandation, une nouvelle augmentation de 50 % tant de l'indemnité pour enfants à charge que de l'indemnité pour personne indirectement à charge, la Commission a estimé qu'il devrait en être de même en 1996.

205. La Commission a noté que le nombre de lieux d'affectation à monnaie forte pour lesquels les indemnités pour charges de famille étaient libellées en monnaie locale avait diminué avec les années, et ce, pour diverses raisons. Soulignant que la définition initiale des lieux d'affectation à monnaie forte reposait sur des critères adoptés dans le cadre du système des ajustements qui n'étaient peut-être plus valables, la Commission a dit qu'elle souhaitait étudier dans le détail la liste des lieux d'affectation concernés afin de pouvoir éventuellement la modifier lors d'un prochain examen des indemnités pour charges de famille.

206. La Commission a été informée que des organisations appliquant le régime commun avaient instauré des mécanismes de contrôle administratif pour veiller à ce que les allocations familiales que certains fonctionnaires recevaient directement de leur gouvernement soient prises en compte dans le calcul des prestations dont ils bénéficiaient.

207. On a estimé qu'à l'échelle du système, les incidences financières des recommandations ci-dessus s'élèveraient à 1 270 000 et 13 500 dollars par an, respectivement, pour l'indemnité pour enfants à charge et l'indemnité pour personne indirectement à charge.

Décisions de la Commission

208. La Commission a décidé de soumettre à l'Assemblée générale les recommandations suivantes :

a) Les montants actuels de l'indemnité pour enfants à charge (y compris les enfants handicapés) et de l'indemnité pour personne indirectement à charge devraient être relevés à compter du 1er janvier 1997 pour tenir compte de la hausse de 7,98 % de la valeur des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales intervenue dans les sept villes sièges entre 1993 et l'examen actuel;

b) Le système actuel de versement des indemnités en monnaie locale dans les lieux d'affectation à monnaie forte devrait être maintenu sur la base de la même liste de lieux d'affectation à monnaie forte pour lesquels le versement des indemnités en monnaie locale a été prévu (voir annexe X);

c) Dans les pays où le gouvernement verse directement des allocations familiales à tous les résidents qui remplissent les conditions requises, le montant de ces allocations devrait être déduit du montant des indemnités pour charges de famille.

Chapitre V

RÉMUNÉRATION DES AGENTS DES SERVICES GÉNÉRAUX ET DES AUTRES CATÉGORIES DE PERSONNEL RECRUTÉ SUR LE PLAN LOCAL

A. Préparatifs de l'étude des méthodes applicables aux enquêtes sur la rémunération des agents des services généraux dans les villes sièges et les lieux d'affectation hors siège

209. Dans son dix-huitième rapport annuel (1992), la Commission a fait rapport à l'Assemblée générale sur son examen de la méthode à appliquer pour les enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées dans les villes sièges¹⁰. En 1993, la Commission a examiné la méthode applicable dans les lieux d'affectation hors siège¹¹. Conformément au calendrier normal fixé pour la révision des méthodes, la Commission a décidé d'effectuer une révision complète des deux méthodes en 1997 et a fait part de sa décision à l'Assemblée en 1994¹².

210. Dans ce contexte, la Commission a décidé de créer un groupe de travail chargé d'examiner les méthodes d'enquête sur la rémunération de la catégorie des services généraux tant dans les villes sièges que dans les lieux d'affectation hors siège. Ce groupe serait composé de trois membres de la Commission, de trois membres désignés par les organisations et de deux membres désignés par chacune des associations du personnel, à savoir la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FAFI) et le Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies (CCSA). La Commission a également décidé de créer un groupe de travail chargé d'étudier le volet de la méthode d'enquête relatif à l'élément de la rémunération ouvrant droit à pension qui, en plus des membres susmentionnés, comprendrait trois représentants désignés par le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

211. La Commission a décidé de désigner, pour faire partie de ces deux groupes de travail, à titre personnel, M. Mohsen Bel Hadj Amor, Mme Lucretia Myers et M. Carlos S. Vegega.

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

212. Dans le cadre des responsabilités qui lui incombent en vertu du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, la Commission a mené, en octobre 1995, une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres en ce qui concerne les agents des services généraux. Sur la base des résultats de cette enquête, la Commission a recommandé un barème des traitements qui faisait apparaître une diminution de 5,3 % par rapport au barème existant. En conséquence, les ajustements intérimaires pour tenir compte de l'inflation et des mouvements des salaires offerts par les employeurs de référence ne seraient pas appliqués tant que le barème recommandé, tel qu'ajusté, n'aurait pas rattrapé le barème existant. Le maintien en vigueur du barème actuel permettrait à l'Organisation maritime internationale (OMI) et aux autres organismes qui emploient des agents des services généraux à Londres de réaliser des économies d'environ 360 000 dollars des États-Unis par an (chiffre estimatif calculé au taux de change en vigueur le 1er octobre 1995, soit 0,63 livre sterling pour 1 dollar É.-U.).

213. On trouvera à l'annexe XI du présent rapport le barème des traitements dont la Commission a recommandé l'adoption au Secrétaire général de l'OMI.

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

214. La Commission a mené une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Vienne en ce qui concerne les agents des services généraux et les catégories apparentées, en prenant pour date de référence le 1er avril 1996. Le barème des traitements recommandé par la Commission pour les agents des services généraux à Vienne est reproduit à l'annexe XII au présent rapport.

215. On se souviendra que, dans le cadre de l'étude des méthodes applicables aux enquêtes sur les traitements des agents des services généraux dans les villes sièges (1992), la Commission a abordé la question des lieux d'affectation (Vienne et Rome) où la langue locale n'était pas une langue de travail de l'organisation. Dans ces lieux d'affectation, un ajustement avait été fait pour tenir compte de la difficulté à recruter du personnel local possédant les connaissances linguistiques voulues. Avec la disparition progressive de cette difficulté, la Commission a estimé que cet ajustement n'était plus nécessaire. Si la modification de la méthode d'enquête devait se traduire par des traitements inférieurs aux traitements en vigueur et, par conséquent, à un gel de ces traitements, la Commission étudierait la possibilité d'une élimination progressive du facteur.

216. Pendant qu'elle examinait les résultats de l'enquête sur Vienne, la Commission a noté que, sans ajouter de pourcentage pour tenir compte du facteur linguistique, les traitements fondés sur les résultats de l'enquête étaient déjà inférieurs aux traitements en vigueur. Gardant à l'esprit la décision qu'elle avait prise, et qui est mentionnée plus haut, la Commission a décidé que la majoration linguistique serait supprimée à Vienne (comme cela avait été le cas à Rome en 1994) selon les étapes suivantes : le barème fixé au terme de l'enquête (date de référence : avril 1996) comprenait déjà une réduction d'un point de pourcentage de la majoration linguistique. À l'avenir, d'autres réductions de même ampleur seraient effectuées lors d'ajustements intermédiaires, de façon que la majoration de 4 % soit entièrement supprimée d'ici à la prochaine enquête.

217. Le barème des traitements révisé fondé sur les résultats de l'enquête est inférieur de 3,2 % au barème en vigueur. Étant donné que le nouveau barème entrera progressivement en vigueur au cours des prochaines années, les économies prévues ne seront pas réalisées immédiatement, à l'exception de celles qui correspondent à l'ajustement intermédiaire de 2,47 % qui était prévu pour le 1er avril 1996 et qui n'a pas été effectué. Les économies connexes ont été estimées à 2,5 millions de dollars des États-Unis pour 1996. En outre, eu égard à l'application progressive des résultats de l'enquête, d'autres économies, se chiffrant à 6,4 millions de dollars, seront réalisées marginalement entre 1996 et 1999, date à laquelle la recommandation de la CFPI aura été intégralement appliquée. À cela viendront s'ajouter 1,4 million de dollars d'économies au titre des cotisations des organisations au Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies en raison de la réduction par étapes, entre 1996 et 1999, des montants de la rémunération considérée aux fins de la pension. Ces estimations ont été calculées en utilisant le taux de change de 10,4 schillings pour 1 dollar, en vigueur au 1er avril 1996.

Chapitre VI

CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATÉGORIES

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

218. La Commission était saisie du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) sur le montant de l'indemnité pour frais d'études, calculé selon le système différencié approuvé par l'Assemblée générale en 1992. Les données concernant 9 633 demandes de remboursement pour l'année scolaire 1994-1995 avaient été analysées dans les 17 zones monétaires considérées aux fins de l'indemnité pour frais d'études.

219. Selon la méthode approuvée, le seuil de déclenchement était atteint dans une zone monétaire donnée et il convenait d'examiner le montant de l'indemnité pour frais d'études si 5 % de l'ensemble des cas, à tous les niveaux d'enseignement, dépassaient le montant maximum des dépenses remboursables. L'étude du CCQA, effectuée dans le cadre du cycle biennal d'examen, montrait que le seuil de déclenchement avait été atteint dans sept zones monétaires (franc suisse, livre sterling, lire italienne, florin néerlandais, couronne norvégienne, couronne suédoise et dollar des États-Unis aux États-Unis d'Amérique).

Vues des organisations

220. Le Président du CCQA a noté que c'était le troisième rapport sur le montant de l'indemnité pour frais d'études calculé selon la méthode approuvée par la Commission, qui demeurerait techniquement viable, équilibrée et judicieuse.

221. Ayant déterminé les zones monétaires où le seuil de déclenchement avait été atteint, le CCQA avait alors pris en considération, conformément à la méthode, les données concernant à la fois les dépenses effectives et les frais de scolarité pour déterminer le montant de l'ajustement proposé. Les ajustements étaient d'autant plus nécessaires que les données concernaient l'année scolaire 1994-1995, ce qui représentait un décalage de deux ans. Même après ajustement, un nombre considérable de demandes resteraient supérieures au nouveau montant maximum des dépenses remboursables. Le CCQA s'était toutefois montré modéré dans les ajustements proposés, étant entendu qu'un examen complet de la question de l'indemnité pour frais d'études aurait lieu en 1997. Dans ce contexte, le CCQA réexaminerait la question des montants forfaitaires au titre des frais d'internat. En attendant cet examen, le CCQA a proposé d'aligner les montants forfaitaires utilisés dans certains lieux d'affectation sur les montants utilisés partout ailleurs, dans les trois zones monétaires où ils étaient inférieurs aux montants forfaitaires normaux.

222. Le CCQA proposait également que la Commission recommande à l'Assemblée générale que le Président de la CFPI soit autorisé à approuver des mesures spéciales prévoyant le remboursement de 75 % des dépenses effectives, sans dépasser le plafond approuvé, pour la zone dollar/zone des États-Unis dans les cas où : a) il y a un choix limité d'établissements d'enseignement au lieu d'affectation et b) les frais de scolarité ont fortement augmenté rapidement, représentant une charge financière excessive pour les familles de fonctionnaires.

223. Pour terminer, le Président du CCQA a souligné l'importance essentielle de l'indemnité pour frais d'études, qui permettait aux enfants de fonctionnaires

expatriés de fréquenter des établissements appropriés. L'indemnité était particulièrement importante à une époque de plus grande mobilité, surtout dans les organisations d'aide humanitaire et de développement.

Examen de la question par la Commission

224. La Commission a noté que la méthode normale avait été suivie pour calculer les augmentations des frais de scolarité dans les écoles fréquentées par les enfants de fonctionnaires, ce qui est l'une des bases pour l'ajustement de l'indemnité pour frais d'études. Elle a considéré cependant qu'il serait souhaitable d'avoir également une mesure des mouvements du coût de l'enseignement dans les différents pays permettant d'apprécier les augmentations des frais de scolarité. Notant qu'un examen complet de l'indemnité pour frais d'études aurait lieu en 1997, elle a considéré que des informations devraient alors être fournies sur les mouvements du coût de l'enseignement par pays, qui pourraient alors être pris en considération dans la méthode actuelle.

225. La Commission a examiné à la fois les mouvements des frais de scolarité et le pourcentage de demandes dépassant le montant maximum des dépenses remboursables dans le cadre de son débat sur les propositions du CCQA (voir tableau A de l'annexe XIII).

226. La Commission s'est penchée sur diverses questions et elle a examiné des données statistiques concernant notamment la sélection des écoles utilisées pour calculer les mouvements des frais de scolarité. Elle a noté cependant que la plupart de ces questions concernaient la méthode, laquelle serait examinée en 1997.

227. La Commission a été informée que, dans quelques zones monétaires, le montant forfaitaire au titre des frais d'internat pour certains lieux d'affectation était tombé en dessous du montant forfaitaire normal. La Commission a rappelé qu'elle avait institué un montant forfaitaire plus élevé pour ces lieux d'affectation, notamment compte tenu du manque d'établissements d'enseignement, qui imposait une scolarisation ailleurs, donc des dépenses supplémentaires. S'il s'agissait bien d'une question de méthode concernant le mécanisme d'ajustement applicable dans les deux cas, il serait normalement examiné en 1997, et la Commission a estimé qu'un ajustement était nécessaire en attendant.

228. L'attention de la Commission a été appelée sur la situation particulière d'un lieu d'affectation, Beijing, qui expliquait la proposition du CCQA évoquée au paragraphe 5 ci-dessus. La seule école internationale à ce lieu d'affectation avait récemment considérablement augmenté les frais de scolarité, qui dépassaient donc fortement le plafond actuellement autorisé pour l'indemnité et entraînaient d'importantes dépenses supplémentaires pour les fonctionnaires. Si cette situation touchait très peu de fonctionnaires (20 enfants de fonctionnaires au maximum fréquentent cette école), elle représenterait pour eux une charge considérable. Si elle n'était pas réglée, elle poserait de gros problèmes de gestion des ressources humaines à ce lieu d'affectation. La Commission s'est demandée si la proposition du CCQA s'appliquerait à d'autres lieux d'affectation. Elle a reçu l'assurance qu'il s'agirait d'un très petit nombre, mais elle a décidé néanmoins que pour l'instant elle ne s'occuperait que de la situation à Beijing. Elle a noté qu'en vertu des dispositions de l'article 10 c) du statut de la CFPI, cette question relevait de la compétence de l'Assemblée. En conséquence, la proposition du CCQA exigerait qu'une recommandation soit adressée à l'Assemblée.

Incidences financières

229. La Commission a noté qu'à l'échelle du système, les incidences financières des relèvements proposés étaient estimées globalement à 590 000 dollars par an environ, s'agissant de relever le niveau maximum des dépenses autorisées et à 233 000 dollars par an, en ce qui concerne les frais d'internat. En 1994, à l'échelle du système, le coût de l'indemnité pour frais d'études était estimé à 62,1 millions de dollars par an.

Décision de la Commission

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

a) Que dans les zones où les dépenses relatives à l'enseignement sont engagées en francs suisses, en livres sterling, en lires italiennes, en florins néerlandais, en couronnes norvégiennes, en couronnes suédoises et en dollars des États-Unis aux États-Unis, le montant maximum des dépenses remboursables, le montant maximum de l'indemnité pour frais d'études et le plafond des frais d'internat soient portés aux niveaux indiqués dans le tableau B de l'annexe XIII;

b) Que le montant maximum des dépenses remboursables, le montant maximum de l'indemnité pour frais d'études et le plafond des frais d'internat ne soient pas modifiés pour les devises suivantes : schilling autrichien, franc belge, couronne danoise, deutsche mark, markka, franc français, livre irlandaise, yen, peseta et dollar des États-Unis en dehors des États-Unis;

c) Qu'en attendant l'examen complet de l'indemnité pour frais d'études, prévu pour 1997, le montant supplémentaire au titre des frais d'internat pour certains lieux d'affectation soit établi comme suit pour les trois zones monétaires où il est actuellement inférieur au montant normal :

<u>Devises</u>	<u>Montant supplémentaire</u> (pour certains lieux d'affectation)
a) Livre sterling	2 500
b) Lire italienne	4 400 000
c) Dollar des États-Unis (aux États-Unis)	3 770

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

e) Qu'en attendant l'examen complet de l'indemnité pour frais d'études, prévu pour 1997, l'Assemblée autorise la Commission à déléguer à son Président le pouvoir d'approuver une mesure spéciale pour Beijing, prévoyant le remboursement des dépenses remboursables à concurrence du montant maximum des dépenses remboursables pour la zone dollar/États-Unis;

f) Que toutes les mesures décrites ci-dessus seraient appliquées à compter de l'année scolaire en cours au 1er janvier 1997.

B. Engagements de durée limitée

Introduction

231. La Commission a rappelé qu'à sa quarantième session (été 1994), elle avait examiné, à la demande de l'Assemblée générale, un instrument contractuel mis au point par l'Organisation dans le cadre de la série 300 du Règlement du personnel pour des engagements de durée limitée. À la suite de cet examen, elle avait décidé de recommander au Secrétaire général l'introduction, au Secrétariat de l'Organisation, des nouveaux arrangements à titre provisoire. Elle avait décidé en outre que le PNUD pourrait continuer d'appliquer une formule d'engagements de courte durée à titre expérimental. La Commission avait décidé qu'elle reviendrait sur cette question à sa quarante-deuxième session, et qu'elle procéderait alors à un examen approfondi des questions qui avaient été soulevées. Dans sa résolution 49/223, l'Assemblée générale a pris note des conclusions préliminaires de la Commission et l'a priée de lui faire rapport sur ces arrangements à l'issue de l'étude.

232. En raison de l'ordre des priorités dans le programme de travail, l'examen de cette question a dû être reporté. La documentation dont la Commission était saisie à sa quarante-troisième session faisait le point de la situation actuelle des formules appliquées à titre expérimental à l'ONU et au PNUD et préparait la voie pour une étude plus large des arrangements relatifs aux engagements de courte durée, en analysant les possibilités offertes par le recours à des effectifs engagés pour une durée limitée et en identifiant certains des problèmes rencontrés. Une fois que l'on aurait recueilli des informations plus détaillées et que l'on aurait procédé à l'analyse des besoins des organisations, un groupe de travail devrait formuler des propositions précises concernant les conditions d'emploi du personnel engagé pour une durée limitée à l'intention de la Commission à sa quarante-cinquième session. En attendant, il valait mieux ne pas institutionnaliser la formule des engagements de durée limitée appliquée jusque-là à titre expérimental.

Vues des organisations

233. Le Président du CCQA a rappelé que le Comité avait insisté à de nombreuses reprises sur les changements spectaculaires intervenus dans la structure des organisations, ainsi que sur l'évolution et la diversification grandissantes de leurs besoins en ressources humaines. Le CCQA s'est donc félicité de l'occasion qui lui était donnée de se pencher sur les différents arrangements contractuels existants et serait favorable à la création d'un groupe de travail composé de membres du secrétariat de la CFPI et de représentants des organisations membres, qui serait chargé de fournir des informations de fond à la Commission à sa quarante-cinquième session.

234. Notant que la diversité et l'évolution des besoins des programmes avaient conduit bon nombre d'organisations à chercher des formules plus souples pour le recrutement et l'emploi, le Président du CCQA a aussi cité parmi les aspects de la question qui nécessitaient un examen plus poussé : a) le statut des nouveaux effectifs; b) leur situation au regard des conventions sur les privilèges et immunités; c) la délivrance de laissez-passer; d) les obligations découlant des accords de siège; e) la couverture sociale; f) le montant des traitements et prestations, etc. Plusieurs questions d'ordre conceptuel se posaient également, en particulier en ce qui concerne la protection de la fonction publique internationale, qui devraient être étudiées en profondeur lorsque la CFPI reprendrait l'examen de ce thème.

235. Le représentant de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) a dit que l'on observait à l'échelle du système une nette tendance à abandonner la notion traditionnelle de fonction publique internationale au profit d'arrangements contractuels offrant plus de souplesse et moins de permanence. Même à l'AIEA, dont tout le personnel était employé en vertu de contrats de durée déterminée, il avait fallu opérer des changements pour parvenir à satisfaire les besoins en ressources humaines en ces temps de contraintes budgétaires et de surcroît de travail. Étant donné la diversité des besoins des organisations et des pratiques suivies, il ne semblait ni souhaitable ni réalisable de viser l'uniformité, même si on pouvait envisager de normaliser la terminologie et de se pencher sur les questions conceptuelles.

Examen de la question par la Commission

236. La Commission a noté qu'il s'agissait d'un sujet complexe pouvant avoir des incidences considérables. Étant donné la diversité des besoins des organisations, il ne serait pas bon de mettre en place une réglementation rigide au niveau du régime commun : tout nouvel arrangement qui serait adopté devrait avoir la souplesse voulue. Par ailleurs, la prolifération désordonnée d'arrangements disparates n'était pas souhaitable; à cet égard, on a fait valoir qu'il ne fallait pas que la Commission se retrouve devant un fait accompli (où elle serait obligée d'accepter une situation qu'elle jugerait peu satisfaisante au seul motif qu'il serait trop tard pour modifier le statu quo). Il fallait donc veiller à établir un juste équilibre entre uniformité et souplesse.

237. La Commission a pris note du rapport sur les formules appliquées à titre expérimental à l'ONU et au PNUD. Elle a estimé qu'il valait mieux ne pas les institutionnaliser, en raison des questions soulevées quant à leurs incidences à long terme. Si les organisations intéressées n'avaient pas d'objection à continuer d'appliquer ces formules à titre expérimental, il serait préférable de les utiliser comme des projets modèles. À cet égard, la Commission a noté que l'ONU et le PNUD avaient indiqué qu'ils n'auraient aucune difficulté à maintenir ces programmes à titre expérimental.

238. La Commission a noté également que la documentation contenait des renseignements sur des arrangements contractuels adoptés par l'Union internationale des télécommunications (UIT), pour lequel le Président de la Commission a donné son accord provisoire en attendant que la Commission examine les résultats de l'étude qu'elle avait demandée. Ces arrangements, connus sous le nom de contrats d'engagement renouvelable, n'avaient pas la même nature que les formules appliquées par l'ONU et le PNUD, dans la mesure où ils prévoyaient le versement des traitements, prestations et indemnités "normales" applicables aux fonctionnaires engagés pour une durée déterminée. À ce propos, la Commission tenait à confirmer le premier jugement que son président avait formulé dans sa correspondance avec le Secrétaire général de l'UIT, selon lequel les arrangements en vigueur dans cette organisation ne semblaient pas incompatibles avec le régime commun. Elle a donc estimé que ces arrangements devraient être considérés comme des projets expérimentaux, au même titre que les formules en vigueur à l'ONU et au PNUD, et non plus comme des arrangements provisoires. Il fallait voir dans ces trois formules d'utiles sources d'information et d'expérience.

239. Notant que la tendance générale semblait être aux engagements de durée limitée, la Commission a reconnu qu'il serait utile de créer un groupe de travail chargé d'examiner les divers problèmes qui se posaient quant aux conditions d'emploi du personnel engagé pour une durée limitée, tant du point de

vue technique et juridique que de celui de la gestion des ressources humaines. L'examen, qui devrait aussi porter sur la normalisation de la terminologie, devrait se fonder sur des informations plus détaillées concernant les pratiques actuelles, ainsi que sur l'analyse des besoins actuels et futurs des organisations. Le groupe de travail devrait évaluer les résultats des projets expérimentaux en cours. Il faudrait également étudier les pratiques suivies en dehors du régime commun.

240. La Commission a fait observer que des questions essentielles se posaient, sur le plan de l'équité mais aussi en ce qui concerne l'équilibre entre une fonction publique "essentielle" et ce qui ressemblait de plus en plus à une fonction publique internationale "non essentielle". Elle a tenu à se réserver le droit de formuler des orientations générales en la matière, une fois qu'elle aurait reçu les résultats de l'examen du groupe de travail. Elle a souligné qu'il fallait progresser rapidement et sans tergiverser dans un domaine où une décision s'imposait depuis plusieurs années déjà. Elle comptait recevoir à ce sujet des recommandations précises qu'elle examinerait à sa quarante-cinquième session.

Décisions de la Commission

241. La Commission a décidé :

a) De prendre note des renseignements faisant le point des arrangements relatifs aux engagements de durée limitée;

b) D'inviter le secrétariat à créer un groupe de travail avec la participation de représentants des organisations et du personnel et, le cas échéant, de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, en vue d'examiner la série de problèmes en cause et de proposer des recommandations précises à la Commission pour examen à sa quarante-cinquième session;

c) Qu'en attendant l'aboutissement de son examen de la question, comme prévu à l'alinéa b) ci-dessus, l'on continue d'appliquer les formules d'engagement de durée limitée de l'ONU et du PNUD à titre expérimental. Les contrats d'engagement renouvelable introduits par l'UIT à titre provisoire semblaient être compatibles avec le régime commun; tout en étant différents par leur nature des formules de l'ONU et du PNUD, de tels contrats devraient également être considérés comme relevant d'un projet expérimental, les trois formules pouvant être d'utiles sources d'information et d'expérience pour l'examen susmentionné de la question par la Commission.

Chapitre VII

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

A. Examen du régime de la prime de mobilité et de sujétion

242. Le régime de la prime de mobilité et de sujétion, qui a pris effet le 1er juillet 1990, a été approuvé par l'Assemblée générale dans le cadre de l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur menée en 1989/1990. Le nouveau régime devait :

a) Permettre de recruter et de retenir des fonctionnaires compétents originaires de tous les États Membres;

b) Répondre aux exigences de mobilité propres à chaque organisation, c'est-à-dire permettre aussi bien à certaines organisations d'affecter des fonctionnaires du siège à leurs bureaux extérieurs qu'aux organisations dont le taux de rotation du personnel est élevé de continuer à muter leurs fonctionnaires d'un lieu d'affectation à un autre au cours de leur carrière. Il devait également permettre d'atteindre un équilibre raisonnable entre les rémunérations des fonctionnaires les plus mobiles et celles des fonctionnaires qui l'étaient moins;

c) Permettre de rapprocher les rémunérations versées aux fonctionnaires des Nations Unies affectés hors siège des niveaux de rémunération pratiqués dans la fonction publique de référence;

d) Tendre à simplifier la structure des prestations¹³.

243. À la demande de l'Assemblée, la Commission a examiné le fonctionnement du régime en 1992; bien qu'à l'époque le régime fût en vigueur depuis à peine deux ans, tous les renseignements que la Commission avait pu recueillir ont confirmé qu'il fonctionnait efficacement et donnait satisfaction aux organisations et au personnel. En conséquence, la Commission a décidé de recommander que les paramètres du régime soient maintenus, tout en indiquant qu'elle comptait réexaminer le régime sur la base d'une expérience plus longue¹⁴. Dans sa résolution 47/216, l'Assemblée générale a approuvé les conclusions de la Commission, et a prié cette dernière de faire porter son examen sur les points suivants :

a) La méthode d'ajustement qui lie la matrice de calcul de la prime de mobilité et de sujétion aux révisions du traitement de base minimum;

b) Les pourcentages fixés dans la matrice de calcul, également par rapport à ceux appliqués dans la fonction publique de référence, en particulier pour les lieux d'affectation des catégories H et A;

c) Une analyse de la mesure dans laquelle chacune des variables intervenant dans la matrice de calcul répond aux besoins des organisations;

d) Une quantification précise des économies réalisées.

244. Un rapport sur ces points devait être présenté à l'Assemblée générale, à sa cinquante et unième session (1996).

245. L'examen considéré, dont les modalités avaient été définies pour donner suite à la demande susmentionnée, a porté sur les éléments suivants :

a) Une analyse du fonctionnement du régime depuis son introduction, y compris une évaluation des coûts par rapport aux avantages et des améliorations constatées sur le plan de la gestion de personnel;

b) Une analyse des prestations et avantages offerts par la fonction civile de référence;

c) Un exposé des possibilités de modification du régime;

d) Une explication du lien entre le barème des traitements de base minima et la prime de mobilité et de sujétion.

246. Pour s'aider dans sa tâche, la Commission s'est servie d'informations détaillées sur l'utilisation que les organisations avaient faites du régime et sur les résultats d'une enquête menée par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) sur l'attitude de son personnel à l'égard du régime.

247. Dans le cadre de cet examen, et comme le lui avait demandé l'Assemblée générale dans sa résolution 49/223, la Commission a également reconsidéré les décisions qu'elle avait prises en 1994 en ce qui concerne les montants de la prime de risque et le lien entre cette prime et le barème des traitements de base minima.

Vues des organisations

248. Le Président du CCQA a déclaré que les observations que le Comité avait faites à propos du régime de la prime de mobilité et de sujétion devaient être examinées en tenant compte des besoins différents des organisations, notamment en ce qui concerne la mobilité. Le taux de mobilité variait beaucoup d'une organisation à l'autre : dans certaines, il était très élevé, dans d'autres il était relativement faible, dans d'autres encore il était pratiquement nul, et même au sein des grandes catégories, on observait des différences.

249. Le CCQA estimait que le régime de la prime de mobilité et de sujétion était l'une des innovations les plus réussies, récemment apportées au régime de rémunération et avait répondu pleinement aux espoirs placés en lui. Néanmoins, certains de ses éléments pouvaient faire l'objet d'améliorations. Avant d'aborder ce point, le Comité a souhaité appeler l'attention de la CFPI sur les vues exprimées par un certain nombre de chefs de secrétariat des organisations dont un grand nombre de fonctionnaires bénéficieraient de la prime. Notant que d'aucuns à l'Assemblée générale avaient l'impression que le régime était trop généreux et que ce sentiment pouvait compromettre l'ajustement annuel des traitements de base minima ou les augmentations visant à rétablir la compétitivité des rémunérations du régime commun, le CCQA a souligné que toutes les propositions de changement devaient s'appuyer sur des arguments techniques solides.

250. Le CCQA a estimé que le fait de prouver qu'une indemnité donnée était d'un bon rapport coûts-avantages n'était peut-être pas le seul moyen d'en mesurer la valeur et l'utilité. Le Comité a néanmoins pleinement reconnu la nécessité d'avancer "des arguments économiques" à même de prouver, pièces financières à l'appui, qu'une mesure donnée s'était avérée bénéfique et n'avait pas été plus coûteuse que ce qui avait été prévu au moment de son introduction. Les

arguments qui sur ce point avaient été avancés pour justifier le maintien du régime de la prime de mobilité et de sujétion paraissaient convaincants. Tout d'abord, rien ne prouvait que les coûts avaient monté en flèche. En outre, depuis l'introduction de la prime de mobilité et de sujétion et dans toutes les organisations appliquant le régime commun, les coûts globaux avaient augmenté d'environ 1 à 2 % par an sur une période de six ans. En admettant même que les coûts initiaux aient été approximatifs, les pourcentages susmentionnés restaient très modestes et en tout cas inférieurs aux augmentations du traitement de base minimum lui-même. De plus, certaines données obtenues avaient montré que l'introduction du régime de la prime de mobilité et de sujétion avait permis à certaines des organisations qui en faisaient un très large usage, de réduire les dépenses liées aux rotations en augmentant la durée des affectations. Il s'agissait d'économies directes, auxquelles étaient venues s'ajouter des économies indirectes, qui dans un certain nombre d'organisations s'étaient traduites par des gains de productivité, une réduction des frais généraux et des procédures simplifiées.

251. À l'instar du secrétariat de la CFPI, le CCQA avait analysé la façon dont les prestations versées au titre du régime avaient évolué depuis 1989, en comparaison de celles versées par la fonction publique de référence. Au nombre des raisons expliquant les différences observées dans le mouvement du montant global des prestations figuraient les changements intervenus dans la façon dont les frais de logement étaient pris en compte. Le CCQA s'était prononcé sur un certain nombre de questions à caractère social et non pécuniaire, et avait notamment adopté une déclaration de politique générale tendant à concilier les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie familiale. Il a confirmé qu'il était prêt à se pencher sur la question des familles séparées, question dont le secrétariat de la CFPI avait jugé qu'elle méritait plus ample examen.

252. Les vues du CCQA concernant les propositions/options présentées dans le document du secrétariat de la CFPI pouvaient se résumer comme suit. S'agissant des questions d'ordre général, y compris la structure de la matrice de calcul de la prime de mobilité et de sujétion, le Comité était favorable au maintien de l'approche actuelle par groupe de classes, qui permettait de différencier le niveau de la prime, les différences qui existaient actuellement entre le taux applicable aux fonctionnaires sans charges de famille et ceux applicables aux fonctionnaires ayant des charges de famille, et les arrangements actuels relatifs au congé dans les foyers.

253. S'agissant de l'élément sujétion, le CCQA a recommandé que l'on ajoute une catégorie de classement supplémentaire A et B, à condition, toutefois, qu'on élabore des critères permettant de déterminer les lieux d'affectation qui relèveraient de cette catégorie, et que le changement en question n'entraîne pas de dépenses supplémentaires.

254. Le CCQA a rappelé qu'au moment où le régime était élaboré, il avait été difficile de parvenir à un consensus sur les niveaux de mobilité qui devaient s'appliquer aux lieux d'affectation H. Ces difficultés étaient dues en grande partie au fait que les organisations avaient des structures de mobilité très différentes. Après avoir passé en revue les options examinées en 1989, les membres du CCQA avaient une fois encore éprouvé des difficultés à s'entendre sur la manière dont il convenait de traiter le problème de la mobilité dans les villes sièges. À cet égard, le Comité a avancé trois propositions qui peuvent se résumer comme suit : a) limiter le bénéfice de l'élément mobilité au personnel des organisations ayant de nombreux bureaux extérieurs et procédant à

des rotations de personnel entre le siège (H) et les lieux d'affectation hors siège ainsi qu'entre ces derniers; b) supprimer l'exigence de deux affectations préalables dans les bureaux extérieurs, en tant que condition préalable au versement de l'élément mobilité dans les lieux d'affectation H; c) s'agissant du montant de l'élément mobilité, le CCQA a proposé que l'on maintienne le statu quo ou que l'élément mobilité ne soit versé qu'à partir de la troisième affectation. Il a estimé qu'il n'y avait pas lieu de modifier les modalités de versement de l'élément mobilité dans les lieux d'affectation A à E.

255. Le CCQA a recommandé que l'on retienne, pour le moment, l'élément compensation pour non-remboursement des frais de déménagement dans la matrice. Les organisations avaient entrepris un examen approfondi des droits au déménagement et à l'expédition d'effets personnels ainsi que de l'impact que ces droits pouvaient avoir sur l'élément compensation pour non-remboursement des frais de déménagement dans la matrice. Bien que le CCQA ait envisagé très sérieusement de limiter dans le temps le versement de l'élément compensation pour non-remboursement des frais de déménagement, en s'inspirant des critères régissant l'élément mobilité, il n'avait toujours pas fini d'évaluer les conséquences d'une telle mesure.

256. Par la suite, le CCQA a informé la Commission qu'il avait achevé son examen des droits à l'expédition d'effets personnels, qui avait abouti à une simplification et une rationalisation considérables. Par ailleurs, les organisations étaient convenues d'harmoniser leurs pratiques concernant les droits à l'expédition d'effets personnels des fonctionnaires arrivés à la fin d'une période d'affectation pendant laquelle ils avaient bénéficié de l'élément compensation pour non-remboursement des frais de déménagement. Le CCQA a pu confirmer qu'il considérait le droit au déménagement et l'élément compensation pour non-remboursement des frais de déménagement comme des droits entièrement distincts. Ainsi, un fonctionnaire qui avait bénéficié de l'élément compensation pour non-remboursement des frais de déménagement pendant toute la période de son affectation ne pourrait pas prétendre à un déménagement dans le même lieu d'affectation. En conséquence, le CCQA a réaffirmé qu'il préconisait de limiter dans le temps le maintien de l'élément compensation pour non-remboursement dans la matrice de calcul de la prime de mobilité et de sujétion.

257. Le CCQA s'est prononcé en faveur du maintien du lien établi actuellement entre le barème des traitements de base minima et la prime de mobilité et de sujétion, lien qui reflétait le mieux les pratiques suivies par la fonction publique de référence. Rappelant que ce lien avait été un des principaux éléments pris en considération lors de l'élaboration initiale du régime de la prime de mobilité et de sujétion, le Comité n'a rien trouvé qui, sur le plan technique, puisse justifier une modification. Le Comité était conscient que le problème avait donné lieu à des débats et suscité des préoccupations à la Cinquième Commission ainsi que dans d'autres instances, mais aucune explication ne lui avait été fournie quant à la raison pour laquelle ce lien ne convenait pas, si ce n'était l'impression qu'il pouvait aboutir à une augmentation excessive du montant de la prime. Cette impression n'était corroborée par aucune des données disponibles. Le Comité n'était donc toujours pas convaincu de la nécessité de modifier les arrangements actuels. S'il y avait une autre raison de supprimer le lien existant entre le traitement de base minimum et la prime de mobilité et de sujétion, le CCQA aurait aimé savoir laquelle, car il lui paraissait indispensable d'avoir un mécanisme d'ajustement approprié.

258. Le CCQA a proposé de supprimer le lien existant entre le barème des traitements de base minima et la prime de risque, cette dernière ne faisant pas intrinsèquement partie de la rémunération totale. Toutefois, les montants de cette prime devraient être revus tous les deux ans.

259. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies a souligné que la Déclaration du CCQA témoignait d'une volonté de concilier les besoins très variés des différentes organisations. Pour sa part, le personnel de l'ONU n'était pas très mobile; le personnel affecté aux opérations de maintien de la paix et aux autres missions spéciales était rémunéré selon d'autres modalités, à savoir sur la base d'une indemnité journalière de subsistance (missions). Cela dit, l'ONU accordait une très grande importance au régime, qu'elle jugeait pleinement satisfaisant sous sa forme actuelle.

260. Le représentant du PNUD a appelé l'attention sur la déclaration des chefs de secrétariat de quatre organismes qui s'étaient exprimés résolument en faveur du régime. Le PNUD s'est félicité des efforts visant à préserver le rapport coûts-avantages de la prime de mobilité et de sujétion et à éviter tout effet secondaire indésirable. Le représentant du PNUD a insisté sur la simplicité du régime et sur la façon dont ce dernier répondait aux véritables problèmes de mobilité et de sujétion auxquels se heurtait le personnel. La prime de mobilité et de sujétion, qui était la pièce maîtresse du régime, était un instrument de gestion indispensable. Au moment de l'étude approfondie, l'on avait pris soin d'adapter le régime de cette prime aux différents besoins des organisations. Le PNUD avait estimé que le régime répondait bien à la plupart de ses besoins. Ce jugement avait également été corroboré par les réactions des responsables sur le terrain, par les réponses des membres du personnel à une enquête mondiale et par les résultats de l'analyse coûts-avantages que le PNUD avait effectuée. Cela étant, le PNUD estimait qu'il fallait assouplir les conditions dont était assorti le versement de l'élément mobilité dans les lieux d'affectation de la catégorie H. Les affectations au siège faisaient partie intégrante du programme de réaffectation du PNUD, et le personnel du Programme considérait comme étant illogiques les restrictions apportées à la mobilité dans les lieux d'affectation de la catégorie H. Par ailleurs, le PNUD était convaincu qu'il n'y avait aucune raison de modifier un système qui fonctionnait bien.

261. Le représentant du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) a estimé qu'il était important d'envisager le régime de la prime de mobilité et de sujétion dans une perspective plus vaste, celle de la gestion des ressources humaines. Pour le HCR, le régime de la prime de mobilité et de sujétion était un instrument de gestion utile et avait contribué pour une part importante à faire accepter le système de rotation obligatoire. Le HCR félicitait donc la CFPI de l'introduction de ce régime.

262. Le représentant du Bureau international du Travail (BIT) a déclaré que le Directeur général voyait dans le régime de la prime de mobilité et de sujétion une des questions les plus importantes dont était saisie la Commission. Il était indispensable que cette question soit envisagée en tenant compte des objectifs propres à chaque organisation. Le régime de la prime de mobilité et de sujétion faisait partie intégrante de la politique de gestion des ressources humaines du BIT, et plus particulièrement de sa politique officielle de rotation, laquelle s'inscrivait elle aussi dans le cadre de la politique "de partenariat actif" de l'Organisation. Le travail sur le terrain constituait une obligation. Les affectations duraient trois à cinq ans, essentiellement dans des lieux d'affectation de catégories A et B. En règle générale, il était rare qu'elles soient très nombreuses au cours d'une même carrière laquelle se

déroulait en grande partie au siège. La structure actuelle du régime de la prime de mobilité et de sujétion tentait de concilier les différents besoins des organisations et donnait raisonnablement satisfaction au BIT. Tout changement majeur susceptible d'entraîner une réduction du montant de la prime causerait de graves problèmes à l'organisation qui avait beaucoup tablé sur ce régime lorsqu'elle avait élaboré sa politique de rotation.

263. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a souscrit pleinement aux déclarations faites par le CCQA, soulignant que les organisations attendaient de la Commission qu'elle réponde avec souplesse à leurs différents besoins. Les réductions d'effectifs et l'effort de décentralisation entrepris récemment par l'Organisation avait eu pour effet de déplacer un certain nombre de postes sur le terrain, mais cela s'était fait sans difficulté : en effet, pour la FAO, le problème était d'offrir à ses fonctionnaires des conditions suffisamment attrayantes pour qu'ils rentrent au siège. Pour atteindre cet objectif, l'Organisation avait besoin de davantage de mesures d'incitation. Le représentant de la FAO a demandé instamment à la CFPI d'accepter, à titre de solution de compromis, les propositions du CCQA relatives à la mobilité dans les lieux d'affectation de catégorie H.

264. Le représentant de l'Union internationale des télécommunications (UIT) a dit que si le régime de la prime de mobilité et de sujétion donnait satisfaction à un certain nombre d'organisations, il présentait en revanche moins d'intérêt pour les organisations dont les fonctionnaires étaient dans leur grande majorité en poste au siège et rarement affectés à des bureaux extérieurs ou de ces derniers au siège. Par conséquent, il était d'accord avec la proposition du CCQA tendant à ce que le versement de l'élément mobilité aux lieux d'affectation de la catégorie H soit limité aux organisations qui avaient vraiment besoin d'encourager la mobilité et la rotation. De l'avis de l'UIT, il s'agissait en priorité de redonner un caractère compétitif au régime de rémunération des Nations Unies en accordant aux fonctionnaires une augmentation de traitement globale. Rien ne devrait être fait pour compromettre la réalisation d'un tel objectif. Le représentant de l'UIT s'est également demandé si les distinctions opérées entre les lieux d'affectation de la catégorie H et certains de la catégorie A se justifiaient vraiment.

265. Le représentant du Programme alimentaire mondial (PAM) a fait remarquer que le PAM, qui avait le budget opérationnel le plus important de tout le système des Nations Unies (1,5 milliard de dollars par an), figurait aussi au second rang des organisations qui faisaient le plus largement appel au régime de la prime de mobilité et de sujétion, 91 % de ses fonctionnaires percevant la prime. C'était aussi l'organisation qui comptait le plus fort pourcentage de fonctionnaires (58 %) affectés dans les lieux d'affectation les plus difficiles (de catégories D et E). Il figurait aussi parmi les organisations ayant le plus fort taux de mobilité, avec 52 % de fonctionnaires ayant travaillé dans cinq lieux d'affectation ou plus. Tout en étant conscient de l'utilité du régime de la prime de mobilité et de sujétion, le PAM considérait néanmoins ce régime comme insuffisant dans les lieux d'affectation à haut risque et ceux où les conditions de vie étaient particulièrement difficiles. Il estimait aussi que les conditions offertes au personnel effectuant des rotations dans les villes sièges devaient être rendues plus attrayantes, en particulier à Rome. Le Programme n'était pas favorable à ce que l'on réduise les montants de la prime et estimait que le bien-fondé d'une réduction éventuelle n'avait pas été prouvé. Le coût du régime avait augmenté dans des proportions modestes et inférieures à ce qui avait été prévu. Le PAM avait absolument besoin de ce régime pour

pouvoir s'assurer les services de fonctionnaires qualifiés qui acceptent de se rendre dans les régions les plus désolées et les plus dangereuses du monde pour y distribuer des aliments. Bien que l'argent ne fût pas le seul élément susceptible d'attirer et de retenir du personnel appelé à travailler dans de telles conditions, des dédommagements pécuniaires devaient être perçus comme raisonnables si l'on voulait soutenir le moral du personnel international et éviter des taux de renouvellement trop élevés. Notant que plus de 75 % du budget et des activités du PAM étaient désormais consacrés aux situations d'urgence, le représentant du Programme a demandé instamment à la Commission de maintenir le régime de la prime de mobilité et de sujétion, et de l'améliorer encore en s'inspirant des suggestions formulées par son organisation et le CCQA.

Examen de la question par la Commission

266. La Commission a rappelé que l'examen du régime de la prime de mobilité et de sujétion avait été l'un des principaux éléments de l'étude approfondie sur les conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur réalisée en 1989. Toutefois, il semblait que l'Assemblée générale se posait encore quelques questions au sujet de certains aspects de ce régime. Lorsqu'elle a approuvé le régime, dans sa résolution 44/198, l'Assemblée générale a prié la Commission de lui rendre compte de son application à sa quarante-septième session. Dans sa résolution 45/421 du 21 décembre 1990, en approuvant le barème révisé des traitements de base minima, l'Assemblée a prié à nouveau la Commission de la fonction publique internationale de lui rendre compte de l'application des dispositions relatives à la prime de mobilité et de sujétion et, en particulier, de l'évolution de cette prime par rapport à celle des indemnités équivalentes accordées par la fonction publique de référence et par rapport aux traitements de base minima. L'année suivante, dans sa résolution 46/191 A du 20 décembre 1991, l'Assemblée générale, toujours en approuvant le barème révisé des traitements de base minima, a prié la Commission d'inclure dans le rapport qu'elle lui présenterait en 1992 une analyse coûts-avantages du fonctionnement du régime de la prime de mobilité et de sujétion, ainsi qu'une évaluation des améliorations qui résultaient, sur le plan de la gestion du personnel, des arrangements actuels et une indication détaillée des économies qu'ils avaient permis de réaliser au titre d'autres dépenses d'administration. Comme il est indiqué plus haut, l'Assemblée générale a entériné la recommandation de la Commission selon laquelle il y avait lieu de continuer d'appliquer le système tel qu'il était actuellement conçu, mais a demandé que l'étude de 1996 porte sur certains éléments précis. La Commission a estimé qu'elle devait répondre en priorité aux préoccupations de l'Assemblée générale, tout en tenant dûment compte des vues exprimées par les utilisateurs du système. À cet égard, la Commission a pris note des déclarations faites par les différentes organisations ainsi que des messages reçus des chefs de secrétariat du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), du PNUD, du HCR et du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), dans lesquels les organisations exprimaient leur appui résolu au système et proposaient quelques améliorations. La Commission a noté que, de l'avis des organisations, le système était, dans l'ensemble, un instrument de gestion efficace, qui leur permettait, notamment à celles d'entre elles qui avaient des activités dans des lieux d'affectation difficiles, de mieux s'acquitter de leurs tâches. Elle a noté par ailleurs qu'une enquête menée auprès d'un échantillon représentatif de fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation hors siège avait révélé que les fonctionnaires trouvaient le régime transparent, juste et rationnel.

1. Utilisation et coût de la prime

267. La Commission a examiné les statistiques relatives à l'utilisation et au coût du régime de la prime de mobilité et de sujétion (voir annexe XIV et annexe XV, où est exposée la matrice de calcul de la prime). Les données avaient été ventilées par organisation (voir annexe XVI) et par élément de la prime, à savoir sujétion, mobilité et compensation pour non-remboursement des frais de déménagement (voir annexe XVII). La Commission a noté qu'au moment de l'établissement du rapport (fin 1994), environ 7 600 administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur recevaient un ou plusieurs éléments de la prime. Ce nombre était très proche du nombre de fonctionnaires bénéficiant de l'indemnité d'affectation à la fin de 1989 (c'est-à-dire avant l'introduction de la prime de mobilité et de sujétion), ce qui semblait indiquer que le nombre de fonctionnaires affectés hors siège ayant droit à des indemnités spéciales n'avait guère varié après l'institution de la prime de mobilité et de sujétion.

268. La Commission a noté en outre que les versements au titre de la prime de mobilité et de sujétion pouvaient porter sur un, deux ou trois éléments de la prime, selon que les récipiendaires remplissaient ou non les conditions d'application d'un élément donné. En fait, seuls 1 760 fonctionnaires bénéficiaient des trois éléments (voir annexe XVII).

269. D'après les données présentées, le nombre de bénéficiaires de la prime de mobilité et de sujétion variait beaucoup d'une organisation à l'autre : dans certaines organisations, plus de 80 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en bénéficiaient (UNICEF, UNRWA, HCR, PAM), tandis que dans d'autres, seulement la moitié (OIT, OMS), le tiers (ONU, FAO) voire une proportion inférieure de fonctionnaires recevaient un ou plusieurs éléments de la prime. Dans certaines organisations, un nombre extrêmement réduit de fonctionnaires bénéficiaient de la prime, dans d'autres, encore, aucun. La Commission a noté que les taux d'application du régime dans l'ensemble du système traduisaient les besoins divers des programmes exécutés par les organisations.

270. Avant d'examiner chacun des éléments composant la matrice, la Commission a entrepris un examen approfondi de la structure du coût de la prime de mobilité et de sujétion. Elle a rappelé qu'au moment de l'étude d'ensemble, le coût total de l'application des différents éléments de la prime de mobilité et de sujétion avait été estimé, pour l'ensemble du système, à quelque 56,4 millions de dollars par an, qui étaient répartis comme suit :

a) Environ 33,8 millions de dollars, correspondant au coût de l'ancien régime au titre des éléments mobilité, sujétion et affectation hors siège; ces montants avaient été recalculés et réinscrits au budget du nouveau régime;

b) Un coût supplémentaire de 22,6 millions de dollars.

271. Lorsque le régime avait été réexaminé en 1992, le coût de la prime de mobilité et de sujétion avait été estimé à quelque 62 millions de dollars par an. Les informations dont on disposait alors étant incomplètes, on avait dû formuler plusieurs hypothèses concernant l'utilisation effective de la prime. En revanche, les informations dont la Commission disposait aux fins du présent examen donnaient une vue d'ensemble de l'utilisation de la prime par organisation, par élément de la prime et par catégorie de lieux d'affectation. Ces informations, qui avaient été fournies par les organisations et approuvées

par elles, constituaient des données de base fiables qui permettraient à la Commission de suivre l'application du régime à l'avenir.

272. Sur la base de ces données, la Commission a constaté que le coût de la prime avait évolué de la façon suivante depuis sa création :

	1990	1994	1995
		(Millions de dollars)	
Coût	56,4	62,1	64,7
Augmentation	----->		14,7 %

La Commission a noté que ces montants rendaient compte de l'évolution du coût de la prime dans le temps mais ne reflétaient pas les dépenses effectivement inscrites au budget des organisations, car ils comprenaient les montants versés au titre de la prime aux administrateurs auxiliaires, aux experts associés et aux administrateurs adjoints de 1re classe, qui étaient pris en charge par les gouvernements et n'entraînaient pas de dépenses pour les organisations. À la fin de 1995, environ 800 fonctionnaires appartenant à ces catégories touchaient, au titre de la prime de mobilité et de sujétion, un montant total de 5,3 millions de dollars par an pour l'ensemble du système. Le coût net des versements au titre de la prime inscrits au budget des organisations à cette date était donc de 59,4 millions de dollars par an pour l'ensemble du système. De l'avis de la Commission, ce chiffre correspondait effectivement aux montants versés aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à la fin de 1995. Elle a noté que, même si les dépenses initiales (1990) avaient été surestimées, le régime, fondé sur des paramètres liés à l'ajustement des traitements de base minima, fonctionnait de façon satisfaisante.

273. Sur la base des renseignements détaillés dont elle disposait, la Commission a calculé que le coût moyen par fonctionnaire de la prime de mobilité et de sujétion était d'environ 7 000 dollars par an. À cet égard, elle a noté que :

- a) Le nombre de fonctionnaires se situant à l'extrémité supérieure de la matrice (cinquième affectation dans un lieu d'affectation de la catégorie E - annexe XIV) n'était que de 51 pour l'ensemble du système;
- b) Plus de 50 % des fonctionnaires bénéficiant de la prime de mobilité et de sujétion étaient en poste dans des lieux d'affectation des catégories H et A, où ils n'avaient pas droit à l'élément sujétion de la prime;
- c) Moins de la moitié des fonctionnaires bénéficiant de la prime recevaient l'élément mobilité.

274. Compte tenu de ce qui précède, la Commission a conclu que le coût total du régime était raisonnable.

275. La Commission a noté que l'Assemblée générale avait demandé, dans sa résolution 46/191 A, une analyse coûts-avantages du fonctionnement du régime de la prime de mobilité et de sujétion et, dans sa résolution 47/216, une quantification précise des économies réalisées sur le plan des dépenses d'administration. Deux organisations seulement avaient été en mesure de fournir des réponses détaillées à ces demandes. Les études du rapport coûts-avantages,

qui avaient porté sur une partie importante des effectifs bénéficiant du régime de la prime avaient fait apparaître des économies directes (ralentissement du renouvellement du personnel dans les bureaux, réduction des dépenses de réinstallation) ainsi que des économies indirectes (gains de productivité, gains de temps et économies de ressources de gestion, simplification des procédures administratives). En moyenne, le gain d'efficacité avait été évalué à 2 000 dollars environ par personne et par an. La Commission était consciente du fait que ces travaux ne faisaient pas partie des tâches courantes de gestion des ressources humaines des organisations appliquant le régime commun; en outre, il ne s'agissait pas simplement de calculer le coût de la prime indépendamment de l'ensemble complexe d'opérations ayant trait à la gestion des ressources humaines, mais de procéder à une analyse plus globale de son incidence sur la gestion des ressources humaines dans l'ensemble du système. Toutefois, la Commission estimait que les organisations devraient pouvoir mettre au point un modèle-type de calcul des coûts qui permettrait notamment d'évaluer les coûts et les avantages tangibles et intangibles résultant de l'application du régime de la prime de mobilité et de sujétion, et les a priées de mettre au point un tel modèle. La Commission a souligné par ailleurs que le régime n'avait pas été conçu pour faire réaliser des économies à l'Organisation mais pour rationaliser un ensemble d'indemnités dont le coût était déjà assez élevé.

276. Sur la base des informations nombreuses et détaillées qui lui avaient été fournies, elle était convaincue que le coût du régime restait raisonnable.

277. La Commission a également pris note des renseignements communiqués, dans le cadre de l'étude, concernant 715 agents du Service mobile et 214 agents des services généraux recrutés sur le plan international qui bénéficiaient de la prime de mobilité et de sujétion.

278. Prenant note des données relatives à la prime d'affectation qui lui avait été communiquées, la Commission a fait observer que l'augmentation de 4,1 % du coût de cette prime entre 1991 et 1994 était inférieure aux ajustements des traitements en fonction de l'inflation. En même temps, la Commission a tenu à souligner que, bien que la prime d'affectation fasse partie du régime de la prime de mobilité et de sujétion, son champ d'application était plus large puisqu'il comprenait tous les cas de nomination ou de mutation dans tous les lieux d'affectation. Le coût de la prime d'affectation ne pouvait donc être entièrement imputé au régime de la prime de mobilité et de sujétion.

279. La Commission a rappelé qu'elle n'avait pu, faute de temps, procéder à une étude détaillée, dans le cadre de l'étude approfondie, des avantages sociaux et non monétaires (non pécuniaires) tels que les mesures prises pour aider les familles divisées, favoriser l'emploi du conjoint et améliorer les infrastructures de loisir et autres au niveau local, et qu'il était prévu que le CCQA se chargerait de cette tâche. Bien que les organisations aient, entre-temps, adopté un certain nombre de mesures, la question des familles divisées (lorsque le conjoint ou les enfants d'un fonctionnaire ne peuvent suivre celui-ci sur son lieu d'affectation en raison du manque d'infrastructures adéquates), liée, notamment, à l'existence de lieux d'affectation déconseillés aux familles, n'a pas fait l'objet d'une étude approfondie. La Commission a noté que le CCQA avait confirmé son intention de mener une étude de la question.

280. Pour examiner les différents éléments de la matrice servant au calcul de la prime de mobilité et de sujétion, la Commission est partie de l'analyse qu'elle avait faite de l'utilisation et du fonctionnement général du régime de la prime de mobilité et de sujétion, telle que décrite plus haut.

2. Prime de mobilité et de sujétion

a) Matrice générale et questions connexes

281. La Commission a considéré que le régime en vigueur avait fonctionné de façon satisfaisante jusqu'à présent et répondait aux besoins des organisations, en particulier eu égard aux trois paramètres ci-après : a) variation de la prime de mobilité et de sujétion en fonction de groupes de classes (P-1 à P-3, P-4/P-5 et D-1 et échelons supérieurs); b) rapport entre les taux de la prime applicables aux fonctionnaires ayant des charges de famille aux fonctionnaires n'en ayant pas (75/100); et c) conception actuelle du droit au congé dans les foyers, c'est-à-dire congé tous les 24 mois pour les lieux d'affectation des catégories H, A et B et tous les 12 mois pour les lieux d'affectation des catégories C à E.

b) Remboursement supplémentaire des frais de pension

282. Au moment où l'étude approfondie a été réalisée, la Commission avait décidé d'augmenter le montant versé au titre des frais de pension, tout en limitant son application à l'enseignement primaire et secondaire. Elle avait ainsi approuvé le versement d'un montant de 3 000 dollars (ou l'équivalent en monnaie locale) par année scolaire, en sus de l'indemnité pour frais d'études, pour chaque enfant fréquentant un établissement d'enseignement primaire ou secondaire, aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où les infrastructures scolaires étaient inexistantes ou jugées inadéquates. L'examen de cette question par la Commission est consignée au paragraphe 227 ci-dessus.

c) Élément sujétion

283. Avant d'examiner le fonctionnement de l'élément sujétion de la prime, la Commission a d'abord comparé le classement des lieux d'affectation en fonction des difficultés des conditions de vie et de travail utilisé par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à celui utilisé par la fonction publique de référence. Elle a constaté que l'écart sensible qui existait en 1990 et au moment de l'étude de 1992 entre le classement des capitales utilisé par les organisations appliquant le régime commun et celui utilisé par la fonction publique de référence pour ses agents n'appartenant pas au corps diplomatique avait commencé à se réduire. Toutefois, pour la majorité des lieux d'affectation retenus aux fins de la comparaison, l'écart subsistait, la fonction publique de référence offrant des prestations plus généreuses. La Commission a par ailleurs rappelé qu'il existait entre les deux systèmes des différences qui reflétaient leurs activités et leurs mandats différents. Elle a notamment fait observer que la plupart des agents de la fonction publique de référence étaient en poste dans des capitales, alors que les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun étaient souvent affectés en dehors des capitales dans des lieux d'affectation où les conditions de vie et de travail étaient généralement plus difficiles.

284. On trouvera à l'annexe XVIII une comparaison entre les rémunérations dans les lieux d'affectation hors siège versées par les organisations appliquant le régime commun et celles versées par la fonction publique de référence. La Commission a noté que cette comparaison portait notamment sur les prestations relatives au logement, qui constituaient la principale mesure financière d'incitation à l'expatriation. Les fonctionnaires des États-Unis expatriés avaient droit soit à un logement gratuit soit au remboursement d'une part appréciable du coût d'un logement loué dans le secteur privé grâce au versement

d'une indemnité-logement. Ces prestations venaient s'ajouter à l'allocation de 20 % pour frais de logement incluse dans le traitement de base des fonctionnaires en poste à Washington.

285. La Commission a examiné trois options possibles pour la révision de l'élément sujétion. La première option visait à introduire une catégorie de classement intermédiaire entre A et B et de créer une progression par tranches de 5 % (0-5-10-15-20-25) sur la matrice. Cette proposition avait pour objet de faciliter le classement des lieux d'affectation en fonction de la difficulté des conditions de vie et de travail, et d'aligner le régime commun sur la fonction publique de référence (qui avait créé une nouvelle catégorie correspondant à une tranche de 5 % du traitement de base en janvier 1995), afin de faciliter les comparaisons futures entre les deux systèmes. Après discussion, la Commission a conclu que rien ne garantissait que la création d'une catégorie supplémentaire n'aurait pas d'incidence sur les coûts ou permettrait de résoudre les problèmes que posait dans la pratique le classement des lieux d'affectation.

286. La deuxième option envisagée portait sur la création d'une catégorie F. Certaines organisations estimaient qu'il fallait prévoir des avantages supplémentaires pour certains lieux d'affectation particulièrement difficiles. La Commission a examiné les mesures supplémentaires appliquées par certaines organisations, outre la prime de mobilité et de sujétion, dans des lieux d'affectation de ce type et a constaté qu'elles offraient une meilleure solution aux problèmes liés au stress et à l'isolement que ne le ferait le versement d'indemnités supplémentaires.

287. La Commission a enfin examiné la proposition tendant à réduire le pourcentage à l'extrémité inférieure de la matrice (catégories B et C) et a estimé que rien ne permettait de conclure que les pourcentages actuels étaient trop élevés, ou que les tranches actuellement utilisées n'étaient pas correctes.

288. De l'avis de la Commission, la structure actuelle de l'élément sujétion avait donné de bons résultats, le coût de cet élément étant resté stable. Elle a en conséquence décidé de ne pas recommander de modification de la matrice servant au calcul de l'élément sujétion.

d) Élément mobilité

289. La Commission a examiné plusieurs options concernant cet élément, dont un ensemble de propositions faites par le CCQA visant à modifier les dispositions applicables aux lieux d'affectation de la catégorie H (voir par. 254 ci-dessus). La Commission a pris note des vues des organisations sur la question, notamment du fait que le système des Nations Unies ne disposait pas, à la différence des fonctions publiques nationales, d'une administration centrale. Pour ce qui était de la première option, la Commission a estimé qu'elle aboutirait à instituer deux types d'organisations et introduirait un élément de disparité entre les fonctionnaires. La question du retour des fonctionnaires au siège entre deux affectations dans des bureaux extérieurs était un problème de gestion que les organisations dotées d'un bon plan de gestion des ressources humaines devraient pouvoir surmonter. La Commission a rappelé que la suppression de l'exigence de deux affectations hors siège comme condition préalable au versement de l'élément mobilité dans un lieu d'affectation de la catégorie H avait également été proposée par la Commission à l'occasion de l'étude approfondie, puis modifiée par l'Assemblée générale. La Commission estimait que l'introduction d'une indemnité de mobilité à partir de la troisième affectation

au lieu de la quatrième, comme c'était actuellement le cas, ne se justifiait pas et qu'il y avait toujours lieu d'attacher une grande importance à la mobilité hors siège.

290. En résumé, la Commission a estimé que les dispositions applicables aux lieux d'affectation de la catégorie H étaient toujours valables. Elles étaient le résultat d'un compromis qui reflétait les besoins des organisations et avait été approuvé par toutes les parties au moment de l'étude approfondie. La restriction imposée par la suite par l'Assemblée générale venait étayer la conception de la Commission selon laquelle l'élément mobilité avait été conçu essentiellement pour les bureaux extérieurs.

291. La Commission a ensuite examiné les options relatives à la structure de l'élément mobilité, selon lesquelles il était proposé de réduire les montants payables au titre de la mobilité et/ou d'étendre la matrice. Après avoir soigneusement examiné les informations dont elle disposait, la Commission n'a pas jugé utile de modifier les pourcentages retenus dans la matrice. Elle a rappelé que la structure actuelle de l'élément mobilité représentait un équilibre entre les éléments mobilité de différents types d'organisations : si elle n'était pas parfaitement adaptée à tous les besoins, aucune des options présentées ne semblait susceptible de donner de meilleurs résultats. Ayant constaté que le coût global de l'élément mobilité était raisonnable, la Commission n'a pas estimé nécessaire de réduire la prime de mobilité pour des raisons de coût. En réponse à certaines vues selon lesquelles la prime de mobilité favorisait une rotation excessive du personnel, la Commission a tenu à rappeler que l'affectation des fonctionnaires était une prérogative de l'Administration et devait se faire conformément aux besoins des programmes. Elle a noté en outre que l'introduction de la prime de mobilité et de sujétion avait permis aux organisations qui avaient mis en place des politiques de rotation d'allonger les affectations et, ainsi, de réduire le coût des rotations.

292. La Commission a convenu de maintenir la structure de l'élément mobilité de la matrice et les conditions qui s'y rattachaient. Tel qu'il était conçu, l'élément mobilité tentait d'établir un équilibre entre des besoins divergents : a) pour les organisations n'ayant pas de politique de rotation et/ou ayant une forte proportion de fonctionnaires en poste au siège, le système tenait compte du fait que la première réaffectation était la plus difficile; b) pour les organisations qui avaient d'importants réseaux de bureaux extérieurs et appliquaient donc une politique de rotation systématique, le système offrait une compensation pour les dépenses supplémentaires occasionnées par des déménagements fréquents, bien souvent sans point d'attache. La Commission a considéré que l'élément mobilité tel qu'il était actuellement conçu donnait de bons résultats dans les deux cas.

e) Élément compensation pour non-remboursement des frais de déménagement

293. La Commission a examiné les données présentées au sujet de l'utilisation de l'élément compensation pour non-remboursement des frais de déménagement. Elle a conclu que l'inclusion de cet élément dans la matrice avait donné satisfaction et allégé les tâches administratives des organisations; en outre, cette mesure était moins onéreuse que le paiement des frais de déménagement auquel les fonctionnaires avaient droit en cas de rotation. En conséquence, la Commission a décidé qu'il fallait conserver dans la matrice l'élément compensation pour non-remboursement des frais de déménagement.

294. La Commission a noté qu'au moment de l'étude approfondie, il n'était pas prévu que l'élément compensation pour non-remboursement des frais de déménagement soit versé indéfiniment; les arrangements prévus dans le cadre de la matrice avaient été arrêtés en attendant les conclusions de l'examen auquel le CCQA devait procéder en ce qui concerne les droits au déménagement et à l'expédition d'effets personnels¹⁵. La Commission a estimé que rien ne justifiait le versement de l'élément compensation pour non-remboursement des frais de déménagement pendant une période illimitée. Elle a constaté que les organisations n'avaient pas de position commune au sujet de la période maximale pendant laquelle cet élément devait être versé, chacune ayant des pratiques différentes en matière de droit à l'expédition des effets personnels lors du rapatriement. Elle a décidé qu'en principe, cet élément devrait être versé pendant une période maximale de cinq ans dans un lieu d'affectation donné, cette période pouvant être, à titre exceptionnel, prolongée jusqu'à sept ans. Cette limite était la même que celle qui avait été fixée pour l'indemnité d'affectation, que la prime de mobilité et de sujétion avait remplacée.

295. Après avoir effectué un nouvel examen de la question sur la base du rapport établi par le CCQA à l'issue de l'examen des droits à l'expédition d'effets personnels (voir plus haut, par. 256), la Commission a confirmé la décision susmentionnée. À ce propos, elle a pris note des explications apportées par plusieurs organisations qui estimaient qu'il fallait réserver une certaine marge d'action à l'administration pour accorder des dérogations à titre exceptionnel, et qu'il ne serait donc pas nécessaire de codifier ou de préciser ces dernières.

296. La durée maximale du versement de l'élément compensation pour non-remboursement des frais de déménagement entrerait en vigueur le 1er janvier 1997 et serait appliquée progressivement. Le régime révisé, lorsqu'il aurait été mis en place intégralement, devrait permettre de réaliser pour l'ensemble du système des économies d'environ 1,7 million de dollars par an.

f) Établissement d'un lien entre le traitement de base minimum et la prime de mobilité et de sujétion

297. La Commission a noté que l'Assemblée générale lui avait demandé de revoir le mécanisme d'ajustement établissant un lien entre la prime de mobilité et de sujétion et les révisions du traitement de base minimum. Elle a rappelé que ce mécanisme avait été calqué sur celui de la fonction publique de référence, même si, lorsque cette dernière relevait les traitements au 1er janvier d'une année donnée, les Nations Unies n'en faisaient autant que le 1er mars de l'année suivante; il s'ensuivait que le système des Nations Unies accusait un retard de 14 mois par rapport à la fonction publique de référence.

298. La Commission a examiné les raisons pour lesquelles elle avait établi un lien entre le traitement de base minimum et la prime en 1989. L'étude approfondie avait permis de réduire le nombre de barèmes des traitements, de rationaliser la méthode de révision et d'ajustement des indemnités et, comme indiqué plus haut, de calquer le mécanisme utilisé par la fonction publique de référence. La Commission a envisagé la possibilité d'adopter d'autres bases de calcul. Elle n'a cependant pu identifier d'indicateur plus adapté que le traitement de base minimum. Elle a estimé que les difficultés rencontrées avec le dispositif actuel ne venaient peut-être pas tant de l'utilisation du traitement de base minimum en tant qu'indicateur en soi que du fait que le système d'ajustement automatique de la prime de mobilité et de sujétion était lié au traitement de base minimum. À cet égard, la Commission a examiné avec

attention deux autres approches au mécanisme d'ajustement actuel : l'utilisation d'un seuil de déclenchement et l'ajustement biennal. Il a été noté que même s'il était possible de mettre en oeuvre ces approches, elles ne manqueraient pas de rendre le système plus complexe et plus opaque et seraient susceptibles de donner lieu de nouveau à des augmentations irrégulières, par à-coups. Toutefois, s'il s'avérait que le système actuel d'augmentations périodiques s'était traduit par un accroissement du coût de la prime au-delà des limites raisonnables, la Commission estimerait qu'il existait des raisons de recommander une modification du dispositif en vigueur. Après avoir examiné l'évolution de la structure des coûts de la prime, elle était cependant déjà convaincue que tel n'était pas le cas. Il n'y avait par conséquent aucune raison technique d'abandonner le mécanisme d'ajustement actuel qui était simple, logique et transparent.

299. La Commission n'a donc pas jugé utile de modifier le système actuel et a décidé par conséquent de recommander que soient maintenus le lien existant actuellement avec le traitement de base minimum et le dispositif d'ajustement en vigueur.

B. Prime de risque

300. Conformément à ce que lui avait demandé l'Assemblée générale dans sa résolution 49/223, la CFPI a reconsidéré sa décision de 1994 tendant à relever la prime de risque payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international en la faisant passer d'un montant forfaitaire représentant un peu moins de 15 % du point médian du traitement de base minimum à 20 % dudit point médian et à lier ses futurs mouvements au traitement de base minimum; pour les fonctionnaires recrutés sur le plan local, le montant était passé de 15 % du traitement net à 20 % du point médian du barème des traitements applicables.

301. La Commission a d'abord souhaité rendre de nouveau hommage aux fonctionnaires qui risquaient leur vie en travaillant dans des conditions dangereuses. En reconsidérant la décision qu'elle avait prise précédemment, la Commission a noté qu'il était d'une certaine manière logique de traiter la prime de risque de la même façon que la prime de mobilité et de sujétion et d'établir un lien entre cette prime de risque et le traitement de base minimum. Il fallait cependant peut-être faire une distinction entre la prime de mobilité et de sujétion qui faisait intrinsèquement partie de la rémunération globale, et la prime de risque qui était surtout symbolique, bien que non négligeable.

302. La Commission a donc décidé qu'il serait approprié de supprimer le lien existant entre la prime de risque et le traitement de base minimum pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur. Le montant resterait ainsi au niveau actuel de 902 dollars par mois jusqu'au prochain examen. Pour s'assurer que la prime conserve toute sa valeur, son montant serait revu tous les deux ans.

303. Alors que la demande de l'Assemblée ne concernait que les fonctionnaires recrutés sur le plan international, la CFPI a également examiné la prime de risque payable au personnel recruté sur le plan local. La Commission a rappelé que pour ce dernier, la prime était liée, depuis sa création, au barème des traitements local. Un montant forfaitaire serait administrativement difficile à gérer car il faudrait le payer en monnaie locale dans chaque lieu d'affectation concerné. La Commission a par conséquent décidé que, pour le personnel recruté sur le plan local, la prime de risque continuerait d'être liée au barème des traitements local et payée au taux de 20 % du point médian du barème pertinent.

Décisions de la Commission

304. Compte tenu de ce qui précède, la Commission est parvenue aux conclusions/décisions suivantes :

Évaluation du régime par les organisations

a) Elle a pris note du fait que les organisations s'étaient déclarées unanimement satisfaites du fonctionnement du régime de la prime de mobilité et de sujétion, qu'elles avaient jugé être un outil de gestion utile et efficace ayant atteint ses objectifs;

b) Elle a noté les mesures prises à ce jour par les organisations en ce qui concerne les aspects sociaux et non pécuniaires ainsi que le fait que le CCQA examinerait la question des familles séparées;

Utilisation et coût du régime

c) Elle a pris note des données statistiques sur l'utilisation et le coût du régime;

Matrice générale et questions connexes

d) Elle a décidé de recommander que soient conservés les éléments suivants :

- i) L'approche actuelle par groupes de classes, permettant de différencier le niveau de la prime de sujétion et de mobilité (de P-1 à P-3, P-4/P-5 et D-1 et au-dessus);
- ii) L'importance relative actuelle de la prime pour les fonctionnaires sans charges de famille et les fonctionnaires avec charges de famille (75/100);
- iii) L'approche actuelle des congés dans les foyers, c'est-à-dire tous les 24 mois dans les lieux d'affectation H, A et B et tous les 12 mois dans les lieux d'affectation C, D et E;

Élément "sujétion"

e) Elle a décidé de recommander de ne pas modifier la valeur actuelle de l'élément "sujétion";

Élément "mobilité"

f) Elle a décidé de recommander de maintenir la structure actuelle de l'élément "mobilité" et les conditions y relatives;

Élément compensant le non-remboursement des frais de déménagement

g) Elle a décidé de recommander de conserver dans la matrice l'élément compensant le non-remboursement des frais de déménagement et de fixer une limite de cinq ans par lieu d'affectation, cette limite pouvant être portée à sept ans à titre exceptionnel. Cette limite entrerait en vigueur le 1er janvier 1997;

Lien entre le traitement de base minimum et la prime de mobilité et de sujétion

h) Elle a décidé de recommander le maintien du lien actuel avec le traitement de base minimum.

305. Pour ce qui est des montants de la prime de risque et du lien avec le salaire de base minimum, la Commission a décidé :

a) Pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur

De supprimer le lien existant entre la prime de risque et le traitement de base minimum et de revoir les montants de cette prime tous les deux ans;

b) Pour les fonctionnaires recrutés sur le plan local

De continuer à établir un lien entre la prime de risque et le barème des traitements local et de fixer le taux à 20 % du point médian du barème pertinent.

Chapitre VIII

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

Application des décisions et recommandations de la Commission : classement de Paris aux fins de l'ajustement applicable aux fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)

306. Dans le cadre du fonctionnement normal du système des ajustements, la Commission a réalisé une enquête sur le coût de la vie à Paris en novembre 1995. Les données collectées au cours de cette enquête intervilles ont été examinées par le Comité consultatif pour les questions d'ajustement (CCPQA) à sa session de mars 1996 et les résultats établis sur cette base ont été approuvés par la Commission à sa session d'avril 1996. La Commission a décidé que les résultats en question seraient appliqués à partir du 1er mai 1996. L'indice d'ajustement établi à l'issue de l'enquête était supérieur de 2,4 % à l'indice alors en vigueur. Le Président de la CFPI a promulgué, avec effet au 1er mai 1996, le classement révisé découlant des résultats de l'enquête dans la circulaire relative aux ajustements applicables en mai 1996.

307. Au cours de la session tenue par la Commission en juillet-août 1996, le Président a indiqué qu'il avait reçu du Directeur général adjoint à l'administration et à la gestion de l'UNESCO une lettre, datée du 24 juillet 1996, dans laquelle il était informé que le Directeur général avait décidé : a) de soumettre au Conseil exécutif de l'UNESCO, à sa cent cinquantième session, en octobre 1996, la question de l'application automatique des décisions et recommandations de la CFPI; b) de suspendre, dans l'intervalle, l'application du classement révisé établi pour Paris, qui était entré en vigueur le 1er mai 1996.

Vues de l'UNESCO

308. La représentante de l'UNESCO a confirmé que le Directeur général maintenait sa position. Elle a fait observer que, jusque-là, l'UNESCO avait systématiquement appliqué les décisions adoptées par la Commission sur des questions relevant de son statut et avait également appliqué la plupart de ses recommandations. Néanmoins, le Directeur général ne pouvait plus accepter de devoir automatiquement financer à l'aide des ressources disponibles les augmentations de dépenses résultant de ces décisions ou recommandations. À supposer que l'Assemblée générale approuve, à sa cinquante et unième session, un relèvement général des traitements, il ne serait pas non plus en mesure, dans les conditions actuelles, de donner suite à une telle décision. L'une des principales considérations qui l'avaient amené à prendre cette position était qu'à un moment crucial pour la coopération internationale aux fins du développement, l'UNESCO ne devrait pas être contrainte, pour financer une augmentation des dépenses de personnel, d'opérer une ponction sur les ressources dont elle avait grandement besoin pour ses programmes.

309. Répondant aux questions posées par les membres de la Commission, la représentante de l'UNESCO a précisé que le Directeur général était parfaitement conscient des dispositions pertinentes du statut de la Commission et des implications juridiques de la non-application des décisions de la Commission relatives au classement de Paris aux fins des ajustements; mais en tant que chef de secrétariat devant faire face à une situation critique, il ne pouvait accepter de devoir automatiquement appliquer des décisions de nature à

compromettre l'exécution du programme de son organisation. Le Directeur général se proposait de soumettre au Conseil exécutif de l'UNESCO la question générale de l'application automatique des décisions et recommandations de la CFPI et des mesures consécutives de l'Assemblée générale des Nations Unies. Cette consultation ne porterait pas uniquement sur les décisions de la Commission relatives au classement aux fins de l'ajustement, mais aussi sur toute décision ou recommandation de la Commission qui aurait d'importantes incidences financières, telles qu'un éventuel relèvement général des traitements. Quant à la question de savoir si d'autres possibilités d'économies avaient été envisagées, l'UNESCO avait entrepris de réexaminer tous les postes pour essayer de réduire les dépenses de personnel. Enfin, le Directeur général ne pourrait pas consulter les membres du Conseil exécutif avant octobre 1996 et, s'agissant des questions de portée plus vaste mentionnées ci-dessus, il était prêt, le cas échéant, à en saisir la Conférence générale de l'UNESCO.

Examen de la question par la Commission

310. La Commission a d'abord replacé la question dans son contexte juridique. Son statut constituait le cadre juridique dans lequel étaient définies les responsabilités des organisations vis-à-vis de la Commission elle-même, du régime commun et du personnel. Elle a rappelé que l'UNESCO avait conclu un accord régissant ses relations avec l'Organisation des Nations Unies dès décembre 1946, ce qui en faisait l'un des tout premiers membres du système des Nations Unies et des organisations appliquant le régime commun. L'UNESCO a également été l'une des premières organisations à accepter le statut de la CFPI, ce qu'elle a fait en juin 1975. Toutes les organisations qui avaient accepté ce statut étaient juridiquement tenues par les dispositions de celui-ci et étaient dans l'obligation d'appliquer les décisions de la Commission. Il n'y avait aucune raison pour que l'UNESCO considère pouvoir être exemptée de cette obligation.

311. Il convenait de souligner dans ce contexte que l'article 11 c) du statut confie à la CFPI la responsabilité exclusive du classement des lieux d'affectation aux fins de l'application des ajustements. La Commission a rappelé qu'en vertu du paragraphe 2 de l'article 18 de son statut, elle pouvait déléguer à son président la responsabilité de décisions concernant la gestion courante du système des ajustements mais qu'en l'espèce, la décision concernant la révision du classement de Paris aux fins des ajustements avait été prise par la Commission dans son ensemble. En outre, celle-ci avait strictement respecté les dispositions de l'article 25 de son statut régissant les modalités de promulgation, de notification et d'application de ses décisions.

312. La Commission s'est également référée à l'article 26 de son statut, qui dispose qu'elle prend ses décisions et formule ses recommandations et que les chefs de secrétariat les appliquent, sans préjudice des droits acquis des fonctionnaires en vertu du statut du personnel des organisations intéressées. Dans deux affaires récentes, le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail était arrivé à la conclusion qu'il incombait aux chefs de secrétariat de veiller à ce que les décisions de la Commission soient fondées sur les méthodes approuvées, compte tenu des pouvoirs conférés à la Commission, autrement dit de s'assurer qu'elles étaient juridiquement valables. Le Directeur général de l'UNESCO avait eu la possibilité de vérifier la validité de la décision en question, puisque les représentants de son organisation étaient présents lorsque le CCPQA avait examiné les résultats de l'enquête effectuée à Paris et lorsque la Commission avait pris les décisions pertinentes.

313. La Commission a rappelé qu'il était extrêmement rare qu'un chef de secrétariat reporte pour des raisons financières l'application de ses décisions et que, lorsque cela s'était produit, la décision en question avait été appliquée avec effet rétroactif à la date initialement prévue dès que les problèmes financiers avaient été réglés. Aux termes de l'article 33 de son règlement intérieur, ni la Commission ni un membre auquel une fonction a été déléguée ne formulent ou ne prennent de recommandation ou de décision de fond portant sur autre chose que des révisions courantes du taux des indemnités journalières de subsistance ou du classement des lieux d'affectation aux fins de l'application des ajustements avant d'avoir demandé aux chefs de secrétariat des organisations participantes intéressées leurs vues sur les incidences administratives et financières de l'application de cette recommandation ou décision. La Commission a tenu à réaffirmer qu'elle avait toujours pris très au sérieux ses responsabilités à cet égard. Elle soupesait les incidences financières de ses décisions et recommandations, mais celles-ci ne pouvaient lui être dictées par ces incidences, pas plus que par les problèmes financiers que pouvait rencontrer telle ou telle des organisations concernées. Il importait de bien faire la distinction entre un processus décisionnel responsable conforme aux pouvoirs et au mandat conférés à la Commission, et la gestion de contraintes budgétaires. Le rôle de la Commission était de définir un régime de rémunération compétitif qui permette aux organisations de s'assurer les services de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. C'est tout le régime commun qui se trouverait menacé si les organisations se prévalaient de crises internes, financières ou autres, pour se soustraire à l'obligation d'appliquer les décisions de la Commission.

314. Ayant à l'esprit les jugements rendus par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, en particulier dans des affaires récentes, la Commission s'est déclarée convaincue que, si le personnel venait à contester la décision du Directeur général de l'UNESCO, l'issue de l'affaire ne faisait pas de doute et qu'en définitive, le coût pour les États Membres serait beaucoup plus élevé. Le Directeur général de l'UNESCO ne s'était pas contenté de décider de reporter, pour des raisons financières, l'application de la décision de la Commission relative à la révision du classement de Paris aux fins des ajustements. Il était allé jusqu'à soulever la question de l'application automatique des décisions et recommandations de la CFPI, dont il avait l'intention de saisir le Conseil exécutif. Une telle attitude revenait à contester les pouvoirs conférés à la Commission en vertu de son statut et touchait au fondement même de l'accord passé entre les États Membres, les chefs de secrétariat et les organes représentant le personnel.

Conclusions de la Commission

315. La Commission a noté que l'UNESCO avait jusqu'à présent toujours respecté ses décisions et soutenu le régime commun. Il était regrettable qu'une organisation appelée à jouer un rôle important dans le développement humain n'ait pas jugé bon de considérer l'effet démoralisant que sa décision aurait sur son personnel ni de respecter les engagements contractés à l'égard du régime commun. Le non-respect par l'UNESCO d'une décision de la CFPI constituait une violation du statut de la Commission qui privait les fonctionnaires du droit de percevoir l'ajustement qui aurait dû leur être appliqué conformément à l'article 11 c) du statut. Pour l'heure, la mesure prise par l'UNESCO portait sur la décision de la CFPI relative à l'application de l'ajustement payable à Paris aux fonctionnaires de cette organisation. Toutefois, une question beaucoup plus large avait été soulevée, celle du pouvoir qu'avait la Commission de prendre des décisions dans le cadre de son statut et de l'obligation

qu'avaient les organisations de les appliquer. La Commission a formulé l'espoir que le Directeur général de l'UNESCO reconsidérerait sa décision.

316. La Commission a prié son président de communiquer ses vues au Directeur général de l'UNESCO, en indiquant qu'elles faisaient l'unanimité parmi ses membres.

Notes

¹ Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante-septième session, Supplément No 30 et corrigendum (A/47/30 et Corr.1), par. 29 b).

² Ibid., cinquantième session, Supplément No 30 et additif (A/50/30 et Add.1).

³ Résolution 47/216 de l'Assemblée générale, sect. I.C.

⁴ Résolution 48/225 de l'Assemblée générale, sect. I.

⁵ Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante-huitième session, Supplément No 30 et rectificatif (A/48/30 et Corr.1).

⁶ Ibid., quarante-neuvième session, Supplément No 30 (A/49/30), par. 14 à 29.

⁷ Ibid., quarante-cinquième session, Supplément No 30 (A/45/30).

⁸ Ibid., trente-sixième session, Supplément No 30 (A/36/30), par. 104.

⁹ Ibid., quarante-septième session, Supplément No 30 et corrigendum (A/47/30 et Corr.1), par. 190.

¹⁰ Ibid., par. 208 à 233.

¹¹ Ibid., quarante-huitième session, Supplément No 30 (A/48/30), par. 188 à 197.

¹² Ibid., quarante-neuvième session, Supplément No 30 (A/49/30), par. 208 b).

¹³ Ibid., quarante-quatrième session, Supplément No 30 (A/44/30), vol. II, par. 299 et 300.

¹⁴ Ibid., quarante-septième session, Supplément No 30 et corrigendum (A/47/30 et Corr.1), par. 283.

¹⁵ Ibid., quarante-quatrième session, Supplément No 30 (A/44/30), vol. II, par. 327.

Annexe I

MÉTHODE UTILISÉE POUR ÉTABLIR LE BARÈME DE LA RÉMUNÉRATION CONSIDÉRÉE AUX FINS DE LA PENSION ET MODALITÉS D'AJUSTEMENT INTERMÉDIAIRE DUDIT BARÈME ENTRE DEUX RÉVISIONS COMPLÈTES

A. Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Le barème actuel a été établi selon la méthode suivante :

a) La rémunération nette totale [traitement net de base majoré de l'indemnité de poste en vigueur (multiplicateur 43), aux taux prévus pour les fonctionnaires avec charges de famille] a été calculée pour les fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 en poste à New York;

b) Les montants de la rémunération nette totale ont été multipliés par le taux d'accumulation des droits à prestation atteint par un fonctionnaire ayant 25 années de service, soit 46,25 %, pour toutes les classes et tous les échelons;

c) Les montants calculés conformément à l'alinéa b) ont été convertis en montants bruts par application inverse du barème des contributions du personnel, aux taux prévus pour les fonctionnaires ayant des charges de famille (les montants obtenus représentaient le montant brut des droits à prestation accumulés après 25 années de service);

d) Les rémunérations considérées aux fins de la pension qui produiraient les prestations de retraite indiquées à l'alinéa c) ci-dessus ont été calculées en divisant le montant brut des prestations par 0,4625.

2. La méthode ci-dessus a été appliquée pour établir le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs entré en vigueur le 1er avril 1987. Le barème obtenu à l'issue de l'étape d) (le "barème automatique") a ensuite été ajusté afin d'éliminer certaines incohérences entre classes et échelons et relever les taux de remplacement du revenu de certaines classes lorsque le taux afférent à la classe correspondante dans la fonction publique de référence était nettement plus élevé (pour les classes inférieures, par exemple). Depuis le 1er avril 1987, le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension est ajusté au titre de l'inflation selon la méthode d'ajustement intermédiaire applicable (voir plus loin, par. 4 et 5).

B. Agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté sur le plan local

3. Les phases a) à d) de la méthode décrite au paragraphe 1 ci-dessus sont suivies pour établir le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension en monnaie locale des agents des services généraux dans tous les lieux d'affectation, à cette différence près que, dans la phase b), c'est un taux de 66,25 % du traitement net considéré aux fins de la pension correspondant à 35 années d'affiliation qui est utilisé.

C. Modalités d'ajustement intermédiaire

Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

4. Le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur est ajusté à la même date et dans les mêmes proportions que le relèvement de la rémunération nette de ces catégories de personnel à New York.

Agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté sur le plan local

5. Le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux et catégories apparentées pour un lieu d'affectation donné est ajusté à la même date et dans les mêmes proportions que le relèvement de la rémunération nette du personnel relevant de ces catégories.

Annexe II

COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION ACTUELLE CONSIDÉRÉE AUX FINS DE LA
PENSION DES ADMINISTRATEURS DÉCOULANT DE LA MÉTHODE PARITAIRE
D'AJUSTEMENT INTERMÉDIAIRE DU BARÈME DU 1^{er} AVRIL 1987 ET DE
CELLE OBTENUE PAR L'APPLICATION DE LA MÉTHODE DU TAUX DE
REMPACEMENT DU REVENU

Régime actuel fondé sur :				
Traitement net (En dollars É.-U.)	La méthode paritaire d'ajustement intermédiaire (en dollars É.-U.)	La méthode du taux de remplacement du revenu (46,25 %) (en dollars É.-U.)	[(Col. 3/ col. 2) - 1] x 100 (pourcentage)	
(1)	(2)	(3)	(4)	
40 000	43 673	43 514	-0,4	
45 000	49 169	49 764	1,2	
50 000	55 098	56 144	1,9	
55 000	61 768	62 811	1,7	
60 000	68 853	69 477	0,9	
65 000	74 689	76 171	2,0	
70 000	82 054	83 213	1,4	
75 000	87 649	90 255	3,0	
80 000	94 681	97 297	2,8	
85 000	101 149	104 340	3,2	
90 000	108 246	111 382	2,9	
95 000	114 078	118 424	3,8	
100 000	121 445	125 755	3,5	
105 000	128 802	133 108	3,3	
110 000	135 369	140 461	3,8	
115 000	142 881	147 814	3,5	
120 000	146 511	155 167	5,9	
125 000	152 627	162 536	6,5	
130 000	158 214	170 229	7,6	
135 000	163 676	177 921	8,7	

COMPARAISON ENTRE LES NIVEAUX ACTUELS ET LES NIVEAUX PROPOSÉS DE RÉMUNÉRATION CONSIDÉRÉE
AUX FINS DE LA PENSION

(Sur la base des barèmes actuels et du barème commun recommandé pour les contributions du personnel)

Traitement net (en dollars É.-U.)	Rémunération considérée aux fins de la pension (en dollars É.-U.)				Rémunération considérée aux fins de la pension (indice actuel = 100)				Inversion des revenus Rapport G/P (pourcentage)	
	Système actuel		Système proposé		Système actuel		Système proposé		Actuel	Proposé
	P (2)	G (3)	P (4)	G (5)	P (6)	G (7)	P (8)	G (9)		
(1)									(10)	(11)
5 000	5 459	6 100	5 618	6 173	100	100	103	101	11,7	9,9
10 000	10 918	12 433	11 236	12 346	100	100	103	99	13,9	9,9
15 000	16 377	18 853	16 854	18 519	100	100	103	98	15,1	9,9
20 000	21 836	25 362	22 472	24 691	100	100	103	97	16,1	9,9
25 000	27 296	31 965	28 090	30 899	100	100	103	97	17,1	10,0
30 000	32 755	38 631	33 708	37 393	100	100	103	97	17,9	10,9
35 000	38 214	45 339	39 326	43 886	100	100	103	97	18,6	11,6
40 000	43 673	52 075	45 089	50 380	100	100	103	97	19,2	11,7
45 000	49 169	58 842	51 187	56 873	100	100	104	97	19,7	11,1
50 000	55 098	65 645	57 284	63 488	100	100	104	97	19,1	10,8
55 000	61 768	72 468	63 382	70 245	100	100	103	97	17,3	10,8
60 000	68 853	79 318	69 479	77 002	100	100	101	97	15,2	10,8
65 000	74 689	86 199	75 577	83 758	100	100	101	97	15,4	10,8
70 000	82 054	93 096	81 674	90 515	100	100	100	97	13,5	10,8
75 000	87 649	100 037	87 892	97 555	100	100	100	98	14,1	11,0
80 000	94 681	107 000	94 559	104 597	100	100	100	98	13,0	10,6
85 000	101 149	114 042	101 225	111 640	100	100	100	98	12,7	10,3
90 000	108 246	121 084	107 892	118 682	100	100	100	98	11,9	10,0
95 000	114 078	128 126	114 559	125 724	100	100	100	98	12,3	9,7
100 000	121 445	135 169	121 225	132 766	100	100	100	98	11,3	9,5
105 000	128 802	142 211	127 892	139 809	100	100	99	98	10,4	9,3
110 000	135 369	149 253	134 903	146 851	100	100	100	98	10,3	8,9
115 000	142 881	156 296	142 046	153 893	100	100	99	98	9,4	8,3
120 000	148 472	163 338	147 605	160 935	100	100	99	99	10,0	9,0
125 000	154 063	170 380	153 163	167 978	100	100	99	99	10,6	9,7
130 000	159 654	177 422	158 721	175 020	100	100	99	99	11,1	10,3
135 000	165 245	184 465	164 280	182 062	100	100	99	99	11,6	10,8

Annexe IV

**BARÈME COMMUN DES CONTRIBUTIONS DU PERSONNEL APPLICABLE AUX ADMINISTRATEURS
ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR ET AUX AGENTS DES SERVICES GÉNÉRAUX ET
DES CATÉGORIES APPARENTÉES**

Taux de contribution servant à déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension (en pourcentage)		
Montant total soumis à retenue (en dollars des États-Unis)	Taux de contribution (fonctionnaires ayant des charges de famille) applicable aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	Taux de contribution (fonctionnaires sans charge de famille) applicable aux agents des services généraux et des catégories apparentées
Jusqu'à 20 000 par an	11	19
De 20 001 à 40 000 par an	18	23
De 40 001 à 60 000 par an	25	26
60 001 et plus par an	30	31

Annexe V

**COMPARAISON ENTRE LA RÉMUNÉRATION NETTE MOYENNE DES FONCTIONNAIRES DES
NATIONS UNIES À NEW YORK ET CELLE DES FONCTIONNAIRES DE L'ADMINISTRATION
FÉDÉRALE DES ÉTATS-UNIS À WASHINGTON, AUX CLASSES ÉQUIVALENTES**

(Marge calculée pour l'année civile 1996)

Classe	Rémunération nette (en dollars des États-Unis)		Rapport Nations Unies/États-Unis (Washington = 100)	Coefficients de pondération utilisés pour le calcul du rapport moyen pondéré ^b
	Nations Unies ^a	États-Unis		
P-1	44 915	31 404	143,0	0,5
P-2	56 891	40 744	139,6	6,9
P-3	68 786	50 957	135,0	22,8
P-4	81 898	66 896	122,4	31,7
P-5	95 506	78 428	121,8	25,9
D-1	104 024	85 060	122,3	9,2
D-2	111 777	96 546	115,8	3,0
Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington :				126,2
Rapport New York/Washington (coût de la vie) :				115,0
Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie :				109,7

^a Traitement moyen des fonctionnaires des Nations Unies ayant des charges de famille, calculé pour chaque classe avec un coefficient d'ajustement de 46,5 pendant 10 mois, puis de 52,2 pendant deux mois.

^b Coefficients de pondération correspondant au nombre de fonctionnaires des Nations Unies (ayant des charges de famille) des classes P-1 à D-2 en poste au Siège et dans les bureaux de l'ONU au 31 décembre 1994.

Annexe VI

**BARÈME DES CONTRIBUTIONS DU PERSONNEL SERVANT À DÉTERMINER
LES TRAITEMENTS DE BASE BRUTS**

Montant total soumis à retenue (en dollars des États-Unis)	Taux de contribution servant à déterminer les traitements de base bruts	
	(en pourcentage)	
	Fonctionnaires ayant un conjoint à charge ou un enfant à charge	Fonctionnaires n'ayant ni conjoint à charge ni enfant à charge
Première tranche de 15 000 dollars par an	9,0	11,8
Tranche suivante de 5 000 dollars par an	18,0	24,6
Tranche suivante de 5 000 dollars par an	22,0	27,1
Tranche suivante de 5 000 dollars par an	25,0	31,7
Tranche suivante de 5 000 dollars par an	28,0	33,4
Tranche suivante de 10 000 dollars par an	30,0	35,8
Tranche suivante de 10 000 dollars par an	32,0	38,2
Tranche suivante de 10 000 dollars par an	33,0	38,8
Tranche suivante de 10 000 dollars par an	34,0	40,0
Tranche suivante de 15 000 dollars par an	35,0	40,9
Tranche suivante de 20 000 dollars par an	36,0	43,2
Au-delà	37,0	47,0

Annexe VII

BARÈME DES TRAITEMENTS DES ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR : TRAITEMENTS ANNUELS BRUTS ET ÉQUIVALENTS NETS
APRÈS APPLICATION DU BARÈME DES CONTRIBUTIONS DU PERSONNEL

(En dollars des États-Unis)

(Au 1er mars 1997)

Classe/fonctions	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
SGA Brut	152 869														
Net F	105 657														
C	95 056														
SSG Brut	138 980														
Net F	96 907														
C	87 694														
D-2 Brut	113 885	116 302	118 720	121 137	123 555	125 972									
Net F	81 098	82 621	84 144	85 667	87 190	88 713									
C	74 394	75 675	76 957	78 238	79 519	80 800									
D-1 Brut	98 556	100 653	102 750	104 847	106 944	109 040	111 155	113 286	115 416						
Net F	71 326	72 668	74 010	75 352	76 694	78 036	79 378	80 720	82 062						
C	65 835	67 026	68 217	69 408	70 599	71 790	72 947	74 077	75 205						
P-5 Brut	83 534	85 313	87 091	88 870	90 658	92 465	94 271	96 077	97 883	99 690	101 496	103 302	105 108		
Net F	61 647	62 803	63 959	65 115	66 271	67 427	68 583	69 739	70 895	72 051	73 207	74 363	75 519		
C	57 154	58 205	59 256	60 307	61 349	62 375	63 401	64 427	65 453	66 479	67 505	68 531	69 556		
P-4 Brut	68 360	70 020	71 681	73 342	75 002	76 688	78 375	80 061	81 747	83 433	85 119	86 805	88 492	90 181	91 893
Net F	51 718	52 814	53 910	55 006	56 102	57 198	58 294	59 390	60 486	61 582	62 678	63 774	64 870	65 966	67 062
C	48 126	49 122	50 119	51 115	52 111	53 108	54 105	55 101	56 097	57 094	58 090	59 087	60 084	61 078	62 050
P-3 Brut	55 942	57 477	59 013	60 549	62 085	63 621	65 159	66 718	68 277	69 836	71 395	72 954	74 513	76 089	77 672
Net F	43 431	44 460	45 489	46 518	47 547	48 576	49 605	50 634	51 663	52 692	53 721	54 750	55 779	56 808	57 837
C	40 567	41 506	42 446	43 386	44 326	45 266	46 205	47 141	48 076	49 012	49 947	50 882	51 818	52 754	53 689
P-2 Brut	45 239	46 584	47 930	49 275	50 621	51 967	53 312	54 658	56 018	57 384	58 750	60 115			
Net F	36 162	37 077	37 992	38 907	39 822	40 737	41 652	42 567	43 482	44 397	45 312	46 227			
C	33 958	34 789	35 621	36 452	37 284	38 116	38 947	39 779	40 613	41 449	42 285	43 120			
P-1 Brut	35 572	36 703	37 835	38 966	40 097	41 229	42 360	43 492	44 623	45 777					
Net F	29 400	30 192	30 984	31 776	32 568	33 360	34 152	34 944	35 736	36 528					
C	27 757	28 483	29 210	29 936	30 662	31 389	32 115	32 842	33 568	34 290					

Annexe VIII

AUGMENTATION, EN TERMES RÉELS, DES TRAITEMENTS DES ADMINISTRATEURS ET DES FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR RÉSULTANT DE L'APPLICATION DU BARÈME DES TRAITEMENTS DE BASE MINIMA PROPOSÉ, AVEC INCORPORATION DE POINTS D'AJUSTEMENT REPRESENTANT UNE AUGMENTATION DE 2,51 POINTS DE POURCENTAGE

(Pourcentage)

Classes/échelons	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
SGA	9,7														
SSG	9,7														
D-2	9,7	9,6	9,6	9,6	9,6	9,6									
D-1	7,6	7,6	7,7	7,7	7,8	7,9	7,9	8,0	8,1						
P-5	3,8	3,8	3,8	3,9	3,9	4,0	4,0	4,1	4,1	4,1	4,2	4,2	4,2		
P-4	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1
P-3	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1
P-2	3,5	3,5	3,5	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,3	3,3	3,3	3,1	3,1
P-1	6,3	5,9	5,5	5,1	4,7	4,4	4,1	3,8	3,5	3,2					

Annexe IX

COEFFICIENTS DE PONDÉRATION RÉVISÉS POUR LES DÉPENSES NON LOCALES

Tableau 1

Catégories de dépenses et poids attribués à chacune pour le calcul de l'indice d'ajustement applicable aux traitements de base (fonctionnaires ayant des charges de famille) dans les villes sièges^a

Catégorie de dépenses	Washington	Genève	Londres	Montréal	Paris	Rome	Vienne
Dépenses locales (y compris le logement et l'assurance médicale)	75,12	76,02	74,95	68,62	76,74	64,28	71,48
Dépenses non locales	14,46	17,55	15,42	19,59	14,87	25,38	20,89
Cotisations à la Caisse commune des pensions	10,42	6,43	9,63	11,79	8,39	10,34	7,63
Total	100,00						
Indice d'ajustement (New York, février 1987 = 100)	127,51	198,37	156,27	124,21	172,27	137,33	176,36

^a Sur la base du résultat des enquêtes intervilles de 1995.

Tableau 2

Catégories de dépenses et poids révisés attribués à chacune pour le calcul de l'indice d'ajustement dans les villes sièges^a

Catégorie de dépenses	Washington	Genève	Londres	Montréal	Paris	Rome	Vienne
Dépenses locales (y compris le logement et l'assurance médicale)	65,52	71,22	66,85	63,62	68,54	64,28	69,58
Dépenses non locales	24,06	22,35	23,52	24,59	23,07	25,38	22,79
Cotisations à la Caisse commune des pensions	10,42	6,43	9,63	11,79	8,39	10,34	7,63
Total	100,00						
Indice d'ajustement établi à l'issue de l'enquête intervilles de 1995	128,36	193,76	155,07	125,10	168,90	137,33	175,30

^a Pour les dépenses non locales, coefficient de pondération représentant au minimum 20 % du traitement de base, majoré de l'indemnité de poste au lieu d'affectation, ajouté au taux de 5 % du traitement de base net (dépenses autres que de consommation).

Annexe X

**MONTANTS RECOMMANDÉS DES INDEMNITÉS POUR ENFANTS À CHARGE ET
PERSONNE INDIRECTEMENT À CHARGE (EN MONNAIE LOCALE), À APPLIQUER
À PARTIR DE JANVIER 1997**

Pays	Monnaie	Indemnité pour enfants à charge	Indemnité pour personne indirectement à charge ^a
Allemagne	Deutsche mark	3 540	1 270
Autriche	Schilling	24 656	9 108
Belgique	Franc belge	61 247	19 588
Danemark	Couronne danoise	11 512	3 328
France	Franc français	8 849	2 936
Guyane	Franc français	8 849	2 353
Irlande	Livre irlandaise	999	327
Japon	Yen	347 907	158 050
Luxembourg	Franc luxembourgeois	61 247	19 555
Monaco	Franc français	8 849	2 936
Pays-Bas	Florin	3 902	1 329
Suisse	Franc suisse	2 935	1 308
États-Unis d'Amérique et reste du monde	Dollar des États-Unis	1 510	540

^a Compte tenu d'une augmentation identique à celle du montant de l'indemnité pour enfants à charge.

Annexe XI

**BARÈME DES TRAITEMENTS NETS RECOMMANDÉ POUR LES AGENTS DES SERVICES GÉNÉRAUX
ET DES CATÉGORIES APPARENTÉES À LONDRES (1^{er} OCTOBRE 1995)**

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
GS-8	19 535	20 316	21 097	21 878	22 659	23 440	24 221	25 002	25 783	26 564
GS-7	17 442	18 140	18 838	19 536	20 234	20 932	21 630	22 328	23 026	23 724
GS-6	15 571	16 194	16 817	17 440	18 063	18 686	19 309	19 932	20 555	21 178
GS-5	13 903	14 459	15 015	15 571	16 127	16 683	17 239	17 795	18 351	18 907
GS-4	12 413	12 910	13 407	13 904	14 401	14 898	15 395	15 892	16 389	16 886
GS-3	11 085	11 528	11 971	12 414	12 857	13 300	13 743	14 186	14 629	15 072
GS-2	9 897	10 293	10 689	11 085	11 481	11 877	12 273	12 669	13 065	13 461

Annexe XII

**BARÈME DES TRAITEMENTS NETS RECOMMANDÉ POUR LES AGENTS DES SERVICES GÉNÉRAUX
ET DES CATÉGORIES APPARENTÉES À VIENNE**

(En schillings)

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
GS-1	243 555	242 061	249 567	257 073	264 579	272 085	279 591	287 097	294 603	302 109	309 615	317 121
GS-2	271 382	280 066	288 750	297 434	306 118	314 802	323 486	332 170	340 854	349 538	358 222	366 906
GS-3	313 987	324 035	334 083	344 131	354 179	364 227	374 275	384 323	394 371	404 419	414 467	424 515
GS-4	363 284	374 909	386 534	398 159	409 784	421 409	433 034	444 659	456 284	467 909	479 534	491 159
GS-5	420 318	433 768	447 218	460 668	474 118	487 568	501 018	514 468	527 918	541 368	554 818	568 268
GS-6	486 309	501 871	517 433	532 995	548 557	564 119	579 681	595 243	610 805	626 367	641 929	657 491
GS-7	562 660	580 665	598 670	616 675	634 680	652 685	670 690	688 695	706 700	724 705	742 710	760 715

Annexe XIII

**ÉVOLUTION MOYENNE DES FRAIS DE SCOLARITÉ, PLAFOND PROPOSÉ POUR CEUX-CI
ET PLAFOND PROPOSÉ POUR LES FRAIS D'INTERNAT**

Tableau A

Monnaies pour lesquelles le seuil de déclenchement a été atteint	Évolution moyenne des frais de scolarité pour la période biennale 1993/94-1995/96 (en pourcentage)	Relèvement nécessaire pour que moins de 5 % des demandes excèdent le nouveau plafond (en pourcentage)	Relèvement proposé du plafond (en pourcentage)	Pourcentage des demandes demeurant supérieures au plafond proposé
	a)	b)	c)	c)
Franc suisse	11,4	10	10	5
Livre sterling	10	20	10	13
Lire italienne	10,8	5	5	5
Florin néerlandais	6,8	25	6,8	6
Couronne norvégienne	12,1	25	12,1	11
Couronne suédoise	20,1	20	10	10
Dollar des États-Unis (aux États-Unis)	10,5	30	10,5	14

Tableau B

Monnaie	Montant maximum des dépenses remboursables	Montant maximum de l'indemnité pour frais d'études [75 % de a)]	Plafond des frais d'internat en monnaie locale
	a)	b)	c)
Franc suisse	22 107	16 680	4 913
Livre sterling	12 375	9 281	2 750
Lire italienne	20 790 000	15 592 500	4 620 000
Florin néerlandais	28 836	21 627	6 408
Couronne norvégienne	71 632	53 724	15 918
Couronne suédoise	91 575	68 681	20 350
Dollar des États-Unis (aux États-Unis)	18 675	14 006	4 166

Annexe XIV

ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR
RECEVANT UNE PRIME DE MOBILITÉ ET DE SUJÉTION

(À la fin de 1994)

		NOMBRE D'AFFECTATIONS										Nombre total
		1		2		3		4		5		
		F	C	F	C	F	C	F	C	F	C	
H												
P1-P3		208	246	39	38	34	14	17	16	13	5	830
P4-P5		413	191	68	28	57	33	90	41	161	41	1 123
D1 +		83	28	18	6	9	4	27	14	89	22	300
Total		704	485	125	72	100	51	134	71	263	68	2 053
A												
P1-P3		161	127	68	26	47	24	17	5	16	3	494
P4-P5		389	80	174	51	143	26	67	23	127	34	1 114
D1 +		72	9	37	5	29	5	20	1	58	11	247
Total		622	216	279	82	219	55	104	29	201	48	1 855
B												
P1-P3		102	65	25	15	14	14	9	6	10	3	263
P4-P5		277	59	87	27	67	15	47	4	65	11	659
D1 +		41	6	23	2	12	2	17	4	33	4	144
Total		420	130	135	44	93	31	73	14	108	18	1 066
C												
P1-P3		168	81	53	17	30	4	16	3	7	6	385
P4-P5		334	77	110	30	75	17	49	10	90	19	811
D1 +		42	5	17	6	15	2	6	3	22	5	123
Total		544	163	180	53	120	23	71	16	119	30	1 319
D												
P1-P3		116	77	41	25	28	8	13	7	5	12	332
P4-P5		198	55	54	15	53	13	41	7	61	15	512
D1 +		14	0	14	1	13	2	6	1	21	4	76
Total		328	132	109	41	94	23	60	15	87	31	920
E												
P1-P3		85	39	29	4	11	1	5	4	2	2	182
P4-P5		69	21	23	2	15	7	9	3	22	10	181
D1 +		7	3	2	0	4	0	2	0	11	4	33
Total		161	63	54	6	30	8	16	7	35	16	396
Total		2 779	1 169	882	298	656	191	458	152	813	211	7 609

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

C = Fonctionnaires n'ayant ni conjoint ni enfants à charge.

Annexe XV

MATRICE DE CALCUL DE LA PRIME DE MOBILITÉ ET DE SUJÉTION

Lieu d'affectation (catégorie)	Première affectation	Deuxième affectation	Troisième affectation	Quatrième affectation	Cinquième affectation et suivantes
	S + M + D	S + M + D	S + M + D	S + M + D	S + M + D
H	0 + 0 + 3 = 3	0 + 0 + 3 = 3	0 + 0 + 3 = 3	0 + 4 + 3 = 7	0 + 6 + 3 = 9
A	0 + 0 + 5 = 5	0 + 10 + 5 = 15	0 + 12 + 5 = 17	0 + 14 + 5 = 19	0 + 16 + 5 = 21
B	8 + 0 + 5 = 13	8 + 10 + 5 = 23	8 + 12 + 5 = 25	8 + 14 + 5 = 27	8 + 16 + 5 = 29
C	15 + 0 + 5 = 20	15 + 10 + 5 = 30	15 + 12 + 5 = 32	15 + 14 + 5 = 34	15 + 16 + 5 = 36
D	20 + 0 + 5 = 25	20 + 10 + 5 = 35	20 + 12 + 5 = 37	20 + 14 + 5 = 39	20 + 16 + 5 = 41
E	25 + 0 + 5 = 30	25 + 10 + 5 = 40	25 + 12 + 5 = 42	25 + 14 + 5 = 44	25 + 16 + 5 = 46

S = Sujétion M = Mobilité D = Déménagement

Annexe XVI

APERÇU GÉNÉRAL DE LA PRIME DE MOBILITÉ ET DE SUJÉTION

(Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur)

Organisation	Pourcentage de l'effectif total percevant la prime	Montant des dépenses (en dollars)
Organisation des Nations Unies	29	7 721 700
PNUD	67	6 775 335
FNUAP	36	655 065
UNOPS	38	449 375
HCR	99	7 989 325
UNICEF	81	9 758 840
UNRWA	90	960 495
CCI	37	143 150
OIT	51	3 245 065
FAO	35	5 906 205
UNESCO	23	1 361 405
OMS	48	5 903 500
OPS	39	775 090
OACI	13	783 890
UIT	17	294 870
OMM	3	51 345
OMI	4	34 805
OMPI	0	0
FIDA	30	60 535
ONUDI	21	450 495
OMT	4	9 580
PAM	83	4 062 630
Total	46,5	57 392 700

NOMBRE DE CAS OÙ LA PRIME DE MOBILITÉ ET DE SUJÉTION EST VERSÉE

		NOMBRE D'AFFECTATIONS					
		1	2	3	4	5	
CLASSEMENT DU LIEU D'AFFECTATION	H	2 386 CAS			1 547 CAS		
	A	1 938 CAS		1 750 CAS			
	B			1 750 CAS			
	C						
	D						
E							



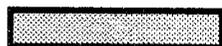
Fonctionnaires ne percevant que la compensation pour non-remboursement des frais de déménagement



Fonctionnaires percevant l'élément "sujétion" et la compensation



Fonctionnaires percevant l'élément "mobilité" et la compensation



Fonctionnaires percevant les trois éléments de la prime de mobilité et de sujétion

Annexe XVIII

**COMPARAISON, PAR PAYS, DES RÉMUNÉRATIONS VERSÉES PAR L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE
DES ÉTATS-UNIS ET LES ORGANISATIONS APPLIQUANT LE RÉGIME COMMUN**

(Sur la base des rémunérations versées dans la capitale)

Pays	Catégorie actuelle (1996)	Rang de l'affectation	Rapport régime commun/Administration fédérale (en pourcentage)		
			1989 ^a	1992	1996 ^b
Bangladesh	C	1	-15,9	-8,7	-8,6
		2	-8,5	-1,7	-2,6
		5	-4,1	2,5	1,1
Brésil	A	1	-22,0	-1,5	20,0
		2	-14,6	5,8	27,1
		5	-10,3	10,3	31,4
Burkina Faso	C	1	-15,1	-14,5	-8,1
		2	-8,7	-8,9	-1,8
		5	-4,9	-5,5	1,9
Chili	A	1	-25,5	-13,2	3,2
		2	-18,6	-6,4	10,1
		5	-14,4	-2,3	14,3
Congo	C	1		-7,7	1,6
		2		-2,2	7,3
		5		1,2	10,7
Égypte	A	1	-17,9	-10,1	-1,5
		2	-11,0	-3,2	5,3
		5	-6,9	0,9	9,3
Éthiopie	C	1	-12,9	2,9	-0,9
		2	-6,3	9,2	5,4
		5	-2,4	13,0	9,1
Géorgie	D	1			-0,2
		2			6,1
		5			9,9
Guinée équatoriale	E	1		10,3	-2,4
		2		16,0	3,1
		5		19,4	6,3
Honduras	B	1		-15,8	-5,6
		2		-9,0	1,4
		5		-4,8	5,6
Inde	B	1	-18,4	-12,0	-3,8
		2	-11,1	-5,1	3,2
		5	-6,7	-1,0	7,4
Indonésie	A	1	-11,3	-12,0	1,5
		2	-4,0	-5,1	8,4
		5	0,4	-1,0	12,5
Kenya	B	1	-7,9	-10,0	-13,2
		2	0,7	-2,4	-6,9
		5	5,9	2,1	-3,1
Malaisie	A	1		-9,2	-10,3
		2		-2,0	-3,5
		5		2,3	0,6

Pays	Catégorie actuelle (1996)	Rang de l'affectation	Rapport régime commun/Administration fédérale (en pourcentage)		
			1989 ^a	1992	1996 ^b
Mexique	A	1	-30,2	-21,4	-21,0
		2	-23,6	-15,5	-15,2
		5	-19,7	-12,0	-11,8
Mongolie	E	1		10,0	13,5
		2		16,4	19,8
		5		20,3	23,5
Mozambique	C	1	-6,6		-4,6
		2	-0,1		1,6
		5	3,8		5,4
Népal	C	1	-16,4	-17,9	-6,8
		2	-9,1	-11,3	-0,1
		5	-4,7	-7,3	3,9
Ouganda	D	1	11,8		3,8
		2	18,3		9,8
		5	22,2		13,5
Pakistan	B	1	-18,8	-15,5	-11,5
		2	-11,8	-8,9	-4,7
		5	-7,6	-4,9	-0,7
Paraguay	A	1		-14,8	-11,3
		2		-7,4	-4,6
		5		-3,0	-0,6
Philippines	A	1	-14,0	-13,7	5,4
		2	-6,4	-7,0	12,3
		5	-1,8	-3,0	16,4
Sénégal	A	1	-23,2	-5,9	-8,8
		2	-17,0	0,1	-2,5
		5	-13,3	3,8	1,3
Somalie	E	1	-7,3	5,8	-4,0
		2	-0,5	12,2	2,5
		5	3,6	16,0	6,4
Tadjikistan	E	1			-19,9
		2			-13,9
		5			-10,4
Thaïlande	A	1	-25,3	-11,6	-7,7
		2	-18,5	-5,0	-1,3
		5	-14,4	-1,0	2,6
Zaïre	E	1	-1,6	-16,1	-17,6
		2	5,2	-10,3	-12,2
		5	9,3	-6,9	-9,1

^a Compte tenu du nouvel ensemble de prestations accordées aux fonctionnaires relevant du régime commun.

^b Compte non tenu de l'augmentation de 3,1 % du traitement de base des fonctionnaires relevant du régime commun que la CFPI a recommandé d'appliquer en 1996.

