



Assemblée générale

Distr. générale
22 octobre 1998
Français
Original: anglais

Cinquante-troisième session
Cinquième Commission
Point 120 de l'ordre du jour
Régime commun des Nations Unies

Observations de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général transmet ci-joint à la Cinquième Commission, pour examen, un document que la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) a soumis conformément à l'alinéa b) du paragraphe 2 de la résolution 35/213, en date du 17 décembre 1980, dans lequel l'Assemblée générale a réaffirmé qu'elle était prête à recevoir et examiner de manière approfondie les vues du personnel exposées par un représentant désigné de la FICSA dans un document présenté par l'intermédiaire du Secrétaire général.

Annexe

Document présenté par la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux

I. Introduction

1. La Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) se félicite de l'occasion qui lui est donnée, en présentant ses vues à la Cinquième Commission, de faire partager aux représentants des États Membres de l'ONU ses préoccupations concernant certaines questions intéressant le régime commun.

2. Les positions de la Fédération relatives aux recommandations et décisions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) sont résumées dans l'appendice au présent document. Certaines d'entre elles sont exposées plus en détail ci-après; elles ont trait à des questions importantes telles que le processus consultatif de la Commission, le rapport des auditeurs sur le secrétariat de la CFPI, la sécurité du personnel, la réforme, les conditions d'emploi, la prise en considération des connaissances linguistiques et les règles de l'éthique dans les organisations internationales.

II. Le processus consultatif

3. La FICSA a participé de bonne foi aux activités du Groupe de travail chargé d'examiner le processus consultatif et les méthodes de travail de la CFPI, notamment à l'élaboration du mandat du Groupe, au choix d'un modérateur et à la rédaction du rapport. Tout en continuant de boycotter la CFPI, la FICSA a assisté en qualité d'observateur aux débats de la Commission sur le rapport du Groupe.

4. Comme il est dit dans ce rapport (voir A/53/30, annexe II), des améliorations ont été apportées au processus consultatif, grâce à des modifications du Règlement intérieur touchant l'établissement de l'ordre du jour, les méthodes de travail et la présentation de rapports. Mais le contenu de la dernière partie, où figure la question intitulée «Une Commission hautement compétente et respectée», devra être examiné par les États Membres au cours de la cinquante-troisième session de l'Assemblée générale.

5. La FICSA est fermement convaincue que c'est la composition de la Commission qui en garantit au premier chef la compétence, l'impartialité et l'indépendance. L'amélioration de son fonctionnement passe par un élargissement du processus de sélection de ses membres, qui suppose d'augmenter le nombre de candidats pouvant postuler à un siège

vacant, d'autoriser les États Membres, les administrations et le personnel à présenter des candidats, de sélectionner les membres sur la base de qualifications reconnues et de dépolitiser autant que faire se peut le processus. C'est dans cette optique que les représentants de l'Administration et du personnel ont avancé les propositions exposées ci-après (voir à l'appendice V du rapport du Groupe de travail la déclaration sur le processus de sélection et de nomination des membres de la Commission).

6. Les administrations et le personnel sont convenus que, pour étoffer l'article 3 du Statut de la CFPI, aux termes duquel les membres de la Commission doivent être choisis avant tout parmi «des personnalités réputées pour leur compétence», il faudrait définir les qualifications essentielles requises des candidats. Pour ce qui est de la sélection, la FICSA souhaiterait que les trois parties intéressées – États Membres, chefs de secrétariat et personnel – puissent présenter des candidatures, mais elle serait prête à accepter qu'un comité consultatif composé de représentants des trois parties soit chargé de sélectionner des candidats et de les proposer à la Commission, ou, autre solution, que le Comité administratif de coordination (CAC) établisse, en temps voulu et en concertation avec les États Membres et les représentants du personnel, un fichier de candidats où seraient exclusivement choisies les candidatures des membres appelés à siéger à la Commission. Dans un souci de renouvellement, le nombre de mandats des membres de la Commission devrait être limité.

7. Malheureusement, le bilan des débats de la Commission sur cette partie du rapport du Groupe de travail est décourageant et ne fait que confirmer l'existence de certaines des carences auxquelles le Groupe de travail a essayé de remédier. La liste des qualifications essentielles proposées comme critères de sélection n'a pas été examinée objectivement. On a voulu y voir, à tort, une critique des membres de la Commission actuellement en fonctions et de leur nomination. La conséquence est que la Commission a décrété que les critères spécifiés à l'article 3 de son statut étaient adéquats.

8. La FICSA est plus que jamais convaincue qu'il ne suffit pas de revoir les méthodes de travail de la Commission pour que toutes les parties lui fassent de nouveau pleinement confiance; il faut encore réexaminer sa composition. La Fédération note avec satisfaction que le Secrétaire général a chargé un petit groupe reflétant une répartition géographique équilibrée d'examiner le mandat, la composition et le fonc-

tionnement de la Commission, et de lui rendre compte en novembre 1999 au plus tard. Elle espère néanmoins que la création de ce groupe ne retardera pas l'examen des propositions relatives à la sélection des membres de la Commission présentées conjointement par les représentants de l'Administration et du personnel. Les objectifs poursuivis dans les deux cas ne sont pas les mêmes. Les activités du Groupe de travail visaient à renforcer le processus consultatif. L'initiative du Secrétaire général a pour objet de réexaminer le mandat de la CFPI dans le cadre du programme de réformes.

9. Compte tenu des efforts que les membres du Groupe de travail ont consacrés à la question du processus consultatif à l'échelon international en 1998, la FICSA prie les États Membres de prendre position, à la cinquante-troisième session de l'Assemblée générale, sur la proposition commune des représentants de l'Administration et du personnel relative à la sélection et à la nomination des membres de la Commission, qui figure à l'appendice V du rapport du Groupe de travail.

III. Audit du secrétariat de la Commission de la fonction publique internationale

10. La FICSA estime que, dans l'ensemble, le rapport présenté par les commissaires aux comptes porte davantage sur le régime de rémunération des fonctionnaires des Nations Unies que sur le fonctionnement du secrétariat de la CFPI. Néanmoins, ce rapport la conforte dans sa position : le fonctionnement de la Commission ne peut être considéré comme optimal. L'article 8.1 du Statut de la Commission dispose que «le Président dirige les travaux de la Commission et de son personnel», ce qui semble devoir inclure le secrétariat. La Fédération n'a pas d'observations à faire sur le travail du personnel du secrétariat. De l'avis de sa majorité, ce n'est pas tant la compétence de celui-ci qui est en cause que la Commission elle-même.

11. Des observations d'ordre technique figurent dans le document distinct que la FICSA distribuera aux membres de la Cinquième Commission pour présenter de manière détaillée sa position sur le rapport des commissaires aux comptes.

IV. Sécurité du personnel

12. Entre autres initiatives, la FICSA a demandé la publication d'une version abrégée du *Manuel de sécurité des Nations*

Unies pour les bureaux extérieurs qui serait distribuée à tous les fonctionnaires, l'adoption d'arrangements pour l'évacuation du personnel recruté sur le plan local et l'organisation d'un véritable programme de formation en matière de sécurité.

13. La FICSA prend note avec satisfaction des efforts réalisés par le Conseil de sécurité pour améliorer la protection des membres des organismes humanitaires. Au total, ce sont 153 fonctionnaires des Nations Unies recrutés sur le plan international ou local qui ont été tués depuis 1992. Dans un rapport au Conseil de sécurité, le Secrétaire général fait observer qu'il a toujours été difficile de faire respecter les règles du droit international en cas de conflit, mais que le problème s'est trouvé exacerbé ces dernières années par les modifications survenues dans la nature des hostilités. La distinction entre combattants et non-combattants, par exemple, est devenue difficile à faire quand il s'agit d'un conflit interne. La participation de milices irrégulières, de mercenaires étrangers, d'enfants soldats et d'autres personnes qui connaissent mal le droit international ou ne le respectent guère explique la violence et la complexité qui caractérisent aujourd'hui nombre de conflits.

14. Dans ce contexte, la FICSA souhaite appeler l'attention des États Membres sur la distinction que fait le *Manuel de sécurité des services extérieurs* entre le personnel recruté sur le plan international et le personnel recruté sur le plan local, celui-ci ne bénéficiant pas de la même protection que celui-là. Le juriste auquel la FICSA a demandé une étude sur les problèmes de sécurité rencontrés par les fonctionnaires internationaux exerçant des activités découlant d'un mandat de l'ONU a déterminé que cette distinction était illégale, du fait que les dangers auxquels les fonctionnaires des Nations Unies étaient exposés n'étaient pas fonction de la nature de leur engagement. À l'heure actuelle, les fonctionnaires recrutés sur le plan local ne peuvent être réaffectés ou évacués au cours des phases 3 à 5 que s'ils courent des risques du fait qu'ils travaillent pour un organisme des Nations Unies. Or, en temps de crise, il est toujours très difficile et parfois impossible de distinguer entre les différentes catégories de personnel. Dans la plupart des cas, les fonctionnaires internationaux sont pris pour cibles parce qu'ils travaillent dans un bureau ou conduisent un véhicule arborant le drapeau des Nations Unies. L'étude juridique commandée par la FICSA sera mise à la disposition de la Cinquième Commission dans un document distinct.

15. La FICSA demande que soit supprimée la distinction faite entre le personnel recruté sur le plan local et le personnel recruté sur le plan international aux fins de l'application des dispositifs de protection. Cette demande est présentée en application de l'article 7 de la Déclaration universelle des

droits de l'homme, qui stipule que toute personne a droit à une égale protection de la loi et à une protection égale contre toute discrimination.

V. Réforme

16. Jugeant nécessaire d'accroître la cohérence de leur action et de s'adapter à l'évolution du contexte mondial, la plupart des organisations appliquant le régime commun, sinon toutes, ont mis en chantier des programmes de réforme. Si les fonctionnaires ont applaudi aux initiatives visant à redéfinir le mandat de leur organisation, ils ont noté avec inquiétude que la réforme semblait être synonyme de réduction des dépenses et de compression des effectifs. C'est pourquoi la FICSA a noté avec satisfaction qu'aux yeux du Secrétaire général, la réforme ne consistait pas nécessairement à réduire les unes ou les autres. Il s'agissait pour lui de faire en sorte que l'Organisation conserve toute son utilité dans un monde en transformation et que les tâches prescrites par les 185 États Membres soient accomplies dans un souci d'efficacité et d'économie, sans dépasser les crédits ouverts.

17. La FICSA estime que les organisations devraient poursuivre leur travail de réforme en s'inspirant des principes ci-après : a) tous les fonctionnaires devraient être traités de manière juste et équitable; b) dans la mesure où la réforme oblige à avancer en terrain inconnu, il faut faire preuve de prudence pour ne pas avoir à revenir dans quelques années - sur des changements majeurs; c) toute modification doit être conforme aux principes énoncés dans la Charte des Nations Unies et dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. Il est particulièrement important de ne jamais perdre de vue la dimension humaine.

18. La FICSA craint que, poussées à la réforme, les administrations n'aillent trop loin, trop vite. Les sujets de préoccupation sont nombreux. L'utilisation abusive des engagements de durée limitée en est un. Le recours à des volontaires ou à du personnel fourni à titre gracieux pour faire des économies en est un autre. La diversité des types d'engagement auxquels les administrations peuvent maintenant recourir pour accroître leur marge de manoeuvre peut aller à l'encontre du principe «à travail égal, salaire égal». Au lieu d'améliorer l'exécution des programmes, l'externalisation risque d'affaiblir la capacité des organisations et de ne pas produire les économies escomptées. La recherche d'une plus grande flexibilité alliée à la volonté de rationalisation pourraient entraîner la disparition de certains contrôles et, partant, compromettre la mission des organisations. Enfin, l'évolution vers des partenariats étroits avec le secteur privé est préoccu-

pante pour l'indépendance de la fonction publique internationale.

VI. Conditions d'emploi

19. Les États Membres ont reconnu que la rémunération des administrateurs n'était plus compétitive et que la fonction publique servant actuellement de référence n'était plus la fonction publique nationale la mieux rémunérée, mais aucune mesure n'a été prise pour remédier à cette situation. Le relèvement de 2,48 % du barème des traitements de base recommandé par la CFPI sera effectué, s'il est approuvé, par incorporation au barème d'un montant correspondant à un certain nombre de points d'ajustement, sans gain ni perte. La FICSA estime que les traitements des administrateurs devraient être relevés de 25 % environ, en termes réels, pour compenser la perte de pouvoir d'achat subie au cours des 15 dernières années. Elle demande à la Cinquième Commission de modifier la fourchette de variation de la marge en portant le nouveau point médian à 25 %, avec effet immédiat, et ce conformément à la résolution 52/216 de l'Assemblée générale, en date du 22 décembre 1997, dans laquelle l'Assemblée a reconnu qu'elle exerçait un choix pour la gestion de la marge.

20. En ce qui concerne les agents des services généraux, les modifications apportées dernièrement à la méthode d'enquête sur les conditions d'emploi font qu'il sera plus difficile d'aligner celles-ci sur les conditions les plus favorables en vigueur dans le lieu d'affectation considéré, comme le voudrait le principe Flemming. Il est rappelé qu'à l'issue de la dernière série d'enquêtes, les traitements des agents des services généraux ont été gelés pour plusieurs années dans un grand nombre de villes sièges, avec des effets désastreux également sur les pensions. Alors que la situation commence tout juste à s'améliorer dans quelques lieux d'affectation, la méthode révisée risque d'entraîner un nouveau gel. Si tel est le cas, les agents des services généraux sauront exactement à quoi s'en tenir : ce sont eux qui doivent supporter en priorité le poids des difficultés financières des organisations. La FICSA insiste pour que le principe Flemming soit pleinement respecté et soit appliqué comme prévu à l'origine.

21. S'agissant des lieux d'affectation hors siège, la FICSA constate que les responsables des bureaux extérieurs reconnaissent ouvertement aujourd'hui qu'il leur est de plus en plus difficile d'engager et de garder des agents des services généraux qualifiés en raison du manque de compétitivité de la rémunération offerte par le régime commun des Nations Unies. Elle appelle l'attention sur les incohérences regrettables qui existent entre la méthode d'enquête sur les conditions

d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège élaborée par la CFPI et les modalités de son application telles qu'énoncées dans le manuel du Comité consultatif pour les questions d'ajustement (CCQA). Les modifications apportées sont particulièrement pénalisantes pour les lieux d'affectation hors siège situés dans des régions frappées de plein fouet par la crise économique. Ainsi, selon le manuel du CCQA, il faut une dévaluation de 50 % et un taux d'inflation de 100 % sur une période de deux mois pour justifier l'application de mesures spéciales dans un lieu d'affectation. Or la méthode révisée ne mentionne pas ce type de critère et met en avant la notion de souplesse. La FICSA rappelle que c'est en vertu de cette notion que des mesures spéciales ont été adoptées pour le Bhoutan et le Yémen, conformément à la méthode, dont les dispositions restent en vigueur et doivent être appliquées. Dans la mesure où cette approche n'est pas retenue, les fonctionnaires en poste en Afrique demandent qu'un comité, auquel participeraient des représentants du personnel, soit chargé d'examiner la méthode d'enquête sur les conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège et ses modalités d'application. La FICSA demande aux États Membres de se prononcer en faveur d'une application souple des mesures spéciales, qui permette d'aider rapidement les fonctionnaires touchés par une crise économique.

VII. Prise en considération des connaissances linguistiques dans le système des Nations Unies

22. La connaissance de plusieurs langues revêt une importance capitale dans le système des Nations Unies. C'est le langage qui, en rendant possibles les échanges d'idées et de points de vue, permet aux différentes nations d'arriver à des accords. Tous ceux qui souscrivent aux idéaux des Nations Unies, au premier rang desquels les fonctionnaires au service des États Membres, doivent être encouragés à améliorer leurs connaissances linguistiques. Pénétrées de cette conviction, des organisations ont pris des mesures pour inciter les fonctionnaires à apprendre plus d'une langue de travail ou autre langue officielle. Là où elles sont appliquées, ces mesures donnent de bons résultats.

23. Ayant examiné récemment ces dispositifs d'incitation à l'étude des langues, la CFPI, tout en se déclarant favorable à leur utilisation, a proposé de remplacer les mesures en vigueur par un mécanisme moins motivant. Sa recommandation va totalement à l'encontre des vœux des administrations

qui ont adopté des systèmes plus incitatifs et ne souhaitent pas devoir faire marche arrière.

24. La FICSA est fermement opposée à la recommandation de la CFPI, pour les raisons suivantes :

a) Les connaissances linguistiques d'un fonctionnaire ne lui permettent pas seulement de s'acquitter des tâches qui lui incombent, elles lui permettent également de communiquer avec ses collègues, avec les membres des communautés locales et des groupes de population représentant la société civile avec laquelle le Secrétaire général souhaite renforcer les liens, et avec les représentants des États Membres. Elles favorisent la diversité culturelle. Ignorant cet aspect de la question, la Commission s'est contentée de chercher des moyens plus économiques de récompenser l'acquisition d'aptitudes très importantes. De fait, ses recommandations risquent de réduire la diversité culturelle dans la mesure où les fonctionnaires concentreront leurs efforts sur l'apprentissage d'une des langues les plus couramment employées dans les organismes des Nations Unies au détriment des autres;

b) Les organisations du système des Nations Unies ont plus que jamais besoin d'un personnel polyvalent, qui puisse bouger à l'intérieur d'une organisation et passer d'une organisation à l'autre. Nombre d'entre elles ont récemment mis l'accent sur la nécessité d'accroître la mobilité du personnel et les roulements entre le siège et les bureaux extérieurs. La connaissance de plusieurs langues joue à cet égard un rôle essentiel. Dans la mesure où la recommandation de la Commission représente une détérioration du système d'incitation à l'acquisition de connaissances linguistiques, elle n'est pas de nature à faciliter la création d'une fonction publique polyvalente et mobile;

c) La recommandation de la Commission sera très difficile à appliquer. Les dispositifs existants prévoient un élément ouvrant droit à pension, qui fait partie du régime de rémunération. Toute initiative visant à supprimer cet élément constituera une détérioration du régime de rémunération, qui sera contestée sur le plan juridique. Si la recommandation de la CFPI est adoptée et appliquée progressivement, les fonctionnaires soumis au nouveau régime ne recevront pas les mêmes avantages que ceux de leurs collègues qui continueront à bénéficier des anciennes dispositions. Outre qu'il sera perçu comme discriminatoire, ce traitement n'encouragera pas les fonctionnaires à apprendre des langues supplémentaires, surtout si l'organisation pour laquelle ils travaillent n'offre pas de programmes de formation ouverts à tous et s'ils ont déjà dû investir eux-mêmes dans l'acquisition d'une nouvelle langue;

d) La FICSA estime que toute action visant à renforcer le multiculturalisme dans les organisations du système des Nations Unies devrait s'appuyer sur les dispositifs en vigueur, qui ont déjà fait leurs preuves, au lieu de les saper. La meilleure approche est de miser sur la formation et l'organisation des carrières, dans un cadre de travail qui reconnaisse le plurilinguisme à sa juste valeur et encourage le personnel à apprendre plusieurs langues.

25. La FICSA demande que les dispositifs d'incitation à l'apprentissage des langues actuellement en vigueur soient maintenus et soient appliqués dans toutes les organisations du système des Nations Unies.

VIII.

L'éthique de la fonction publique internationale

26. La FICSA note avec satisfaction que l'Assemblée générale a répondu, en partie du moins, aux préoccupations exprimées par les représentants du personnel au sujet du projet de code de conduite des Nations Unies. Elle note également que l'Assemblée a invité la CFPI à actualiser les normes de conduite de 1954, en collaboration avec le CCQA et en consultation avec toutes les parties intéressées.

27. En prévision de la révision des normes de 1954, la FICSA tient à faire quelques observations, certaines générales, d'autres plus spécifiques. Premièrement, elle estime qu'il serait utile de préciser dans quelles circonstances les États Membres ont été amenés à demander une actualisation de ces normes. À supposer, par exemple, que leur démarche procède du sentiment qu'une collaboration plus étroite avec le secteur privé exige l'adoption de mesures considérées jusque-là comme superflues, il serait peut-être préférable de revoir les modalités de cette collaboration plutôt que de soumettre le personnel à des codes de conduite répressifs. L'ONU pourrait s'interdire d'entrer en relation d'affaires avec des sociétés qui ne se sont pas dotées d'un code de déontologie. Il importe pour la FICSA que toute révision des normes aboutisse à l'adoption d'un ensemble de règles reposant sur l'intégrité, et non d'un recueil de directives à respecter, et que les nouvelles normes définissent non seulement les responsabilités et obligations du personnel mais également celles des organisations envers ce personnel.

28. La Fédération a examiné plus particulièrement les dispositions des normes de 1954 concernant les représentants élus du personnel. On insiste au paragraphe 29 sur le fait que les associations du personnel doivent s'employer «à faire comprendre comme il convient à leurs membres les obliga-

tions qu'entraîne le droit d'être consulté, notamment en ce qui concerne le respect des accords conclus». Le processus consultatif dans les organismes des Nations Unies n'est pas subordonné à l'obligation qu'un accord intervienne entre les représentants du personnel et un organe directeur, que ce soit à l'échelon d'une organisation ou à l'échelon interorganisations. Si un accord est effectivement conclu, il doit être contraignant pour toutes les parties, pas uniquement pour les représentants du personnel. La FICSA demande que soit insérée dans les normes une disposition stipulant que les accords conclus à l'issue de consultations entre les représentants du personnel et les organes directeurs obligent toutes les parties à l'accord, qui doivent toutes le respecter. La FICSA estime que, contrairement à l'affirmation figurant au paragraphe 30 des normes de 1954, selon laquelle «il est évidemment inadmissible que les représentants du personnel participent effectivement aux débats des organes légiférants pour défendre des opinions contraires à celles du chef du secrétariat», les représentants du personnel devraient avoir le droit et le devoir de présenter leurs vues aux organes délibérants appelés à statuer en dernier ressort sur les conditions d'emploi. Ils devraient également avoir le droit d'aborder avec les représentants des médias toutes questions concernant celles-ci.

29. La FICSA demande aux États Membres de rappeler à la Commission que les normes de conduite doivent respecter pleinement les droits des fonctionnaires internationaux, tels qu'énoncés dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et au droit du travail.

IX. Conclusion

30. La FICSA espère que la Cinquième Commission tiendra compte de ses vues et de ses requêtes, qu'elle présente au nom de 30 000 fonctionnaires répartis dans le monde entier, dans le souci de renforcer la communauté de vues et d'objectifs qui est au fondement du système des Nations Unies et constitue la clef de son avenir.

Appendice

Exposé de la position de la FICSA sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 1998

Code de conduite

La FICSA note avec satisfaction que l'Assemblée générale a répondu, en partie du moins, aux préoccupations exprimées par les représentants du personnel au sujet du Code de conduite des Nations Unies. Elle note également que l'Assemblée a invité la CFPI à actualiser les normes de conduite de 1954, en collaboration avec le CCQA et en consultation avec toutes les parties intéressées. En prévision de la révision de ces normes, la FICSA a formulé à l'intention des États Membres quelques observations, certaines générales, d'autres plus spécifiques, qui sont exposées aux paragraphes 26 à 29 ci-dessus.

Rapport du Comité des commissaires aux comptes sur l'étude de gestion du secrétariat de la CFPI

La FICSA estime que le rapport présenté par les commissaires aux comptes porte davantage sur le régime de rémunération des fonctionnaires des Nations Unies que sur le fonctionnement du secrétariat de la CFPI. Néanmoins, ce rapport la conforte dans sa position : le fonctionnement de la CFPI ne peut être considéré comme optimal. L'article 8.1 du Statut de la Commission dispose que «le Président dirige les travaux de la Commission et de son personnel», ce qui semble devoir inclure le secrétariat. La Fédération n'a pas d'observations à faire sur le travail du personnel du secrétariat. De l'avis de sa majorité, ce n'est pas tant la compétence de celui-ci qui est en cause que la Commission elle-même.

Des observations d'ordre technique figurent dans le document distinct que la FICSA distribuera aux membres de la Cinquième Commission pour présenter de manière détaillée sa position sur le rapport des commissaires aux comptes.

Processus consultatif et méthodes de travail de la Commission

Le rapport du Groupe de travail chargé d'examiner le processus consultatif et les méthodes de travail de la Commis-

sion peut être scindé en deux aux fins de son examen. La première partie, qui traite des modifications apportées au Règlement intérieur, a déjà été examinée par la Commission, qui s'est prononcée sur son contenu. La seconde partie, qui concerne le processus de sélection des membres de la Commission, devra être examinée par l'Assemblée générale à sa cinquante-troisième session.

Pour ce qui est des modifications du Règlement intérieur, la FICSA a assisté en qualité d'observateur aux travaux de la Commission, sans participer aux délibérations. Elle reconnaît que des progrès ont été accomplis en ce qui concerne l'organisation de l'ordre du jour, la collecte de données et la création de groupes de travail pour toutes les questions clés. Elle est néanmoins déçue par certaines des modifications apportées par la Commission aux propositions du Groupe de travail – en particulier celles relatives aux articles 6.1 et 12.2 du Règlement intérieur et celles figurant au paragraphe 39 du rapport du Groupe –, qui témoignent du refus de la Commission de considérer les administrations et le personnel comme ses partenaires à part entière dans le processus consultatif.

La seconde partie du rapport du Groupe de travail devra être examinée par les États Membres. La FICSA invite instamment ceux-ci à se prononcer, au cours de la cinquante-troisième session de l'Assemblée générale, en faveur d'un processus de sélection des membres de la Commission dans lequel les considérations politiques ne l'emportent pas sur les qualifications professionnelles et l'expertise.

Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Barème des traitements de base minima

La Commission recommande de relever le barème de 2,48 % pour tenir compte de l'augmentation des traitements dans la fonction publique de référence. Si ce relèvement est approuvé, il sera effectué par incorporation aux traitements de base d'un montant correspondant à un certain nombre de points d'ajustement, sur la base du principe «ni gain, ni perte». La FICSA en prend acte mais tient à réaffirmer que les traitements : a) devraient être fondés sur ceux de la

fonction publique nationale la mieux rémunérée (qui n'est pas l'Administration fédérale des États-Unis); b) devraient être augmentés d'au moins 25 % en termes réels pour compenser la perte de pouvoir d'achat subie au cours des 15 dernières années.

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

Les traitements des administrateurs des organismes des Nations Unies ont été entraînés à la baisse par ceux des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis, auxquels ils sont liés et qui depuis plusieurs années ne sont plus comparables à ceux des employés du secteur non fédéral. Aux échelons les plus élevés, la marge n'existe plus. Dans un lieu d'affectation au moins, les traitements nets des fonctionnaires de rang D-2 et des classes D-1 et P-5 sont systématiquement inférieurs à ceux versés dans la fonction publique de référence. La CFPI indique chaque année depuis 1995 que celle-ci n'est plus la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Pour remédier à la situation, la FICSA a proposé plusieurs options : relèvement général des traitements en termes réels, changement de fonction publique de référence et modification de la fourchette de variation de la marge, qui irait non plus de 10 % à 20 % mais de 20 % à 30 %, le point médian étant porté à 25 % avec effet immédiat.

Régime de l'expatriation

La FICSA souscrit à l'observation selon laquelle le degré d'expatriation ne diminuant pas de façon significative avec le temps, il n'y a pas lieu de réduire la marge à ce titre ou les prestations liées à l'expatriation. Elle a entrepris une étude comparative de ces prestations dans les fonctions publiques nationales des principaux États Membres. Il ressort de conclusions préliminaires que les fonctionnaires expatriés des États Membres considérés reçoivent des prestations bien supérieures à celles prévues par le régime commun des Nations Unies.

Indemnités pour charge de famille

La FICSA appuie la recommandation tendant à relever le montant de l'indemnité pour enfant à charge et celui de l'indemnité pour personne indirectement à charge, compte tenu de la hausse de 14,6 % des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales intervenue dans les sept villes sièges entre janvier 1996 et janvier 1998.

Indemnité de poste pour la ville de base du régime commun

La FICSA est fermement opposée à la suppression de l'indemnité de poste dans la ville de base et se félicite que la Commission considère que le système actuel (traitement de base net plus indemnité de poste dans la ville de base) constitue toujours la meilleure façon de maintenir la marge dans la fourchette de variation approuvée. Enfin, elle note que les mesures techniques actuellement mises en oeuvre pour appliquer le système des ajustements à l'intérieur de cette fourchette permettent d'aboutir aux résultats souhaités.

Indemnité de poste pour Genève

La FICSA convient que l'établissement d'une procédure spécifique pour ce lieu d'affectation continue de soulever des problèmes complexes, d'ordre technique, juridique et administratif, qui ne plaident pas en faveur de cette solution.

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

Décision du Tribunal administratif de l'OIT

La FICSA a pris note avec satisfaction du jugement du Tribunal concernant la requête relative à l'application d'une majoration linguistique à Rome et considère que cette décision devrait être étendue à Vienne. Elle s'oppose énergiquement à ce que la disposition de la méthode instituant une majoration linguistique soit supprimée et estime que le rétablissement du texte antérieur à 1992 est la seule décision correcte que la Commission puisse prendre. L'autre option est inacceptable car, en ne prévoyant pas le cas où les employeurs extérieurs n'exigent pas la connaissance d'une des langues de travail des organisations des Nations Unies concernées, elle conduit à établir de fausses équivalences d'emploi.

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories

Indemnité pour frais d'études

La FICSA note avec satisfaction qu'il est recommandé de relever l'indemnité pour frais d'études à compter de l'année scolaire en cours le 1er janvier 1999.

Prise en considération des connaissances linguistiques dans les organismes des Nations Unies

Pour les raisons exposées aux paragraphes 22 à 25 qui précèdent, la FICSA est fermement opposée à la recommandation visant à modifier les dispositifs existants de façon à exclure les primes de la rémunération considérée aux fins de la pension.

Barème commun des contributions du personnel

Considérant que l'actuel barème commun des contributions du personnel n'est appliqué que depuis un an et que les taux d'imposition n'ont varié que de 0,5 %, la FICSA est favorable au maintien de ce barème.

Taux de contribution du personnel et taux d'imposition nationaux et locaux

La FICSA convient qu'il n'y a pas lieu de retenir «la formule locale». Cependant, pour les lieux d'affectation (tels que Montréal) où se pose un problème particulier, les régimes de pensions locaux pourraient être examinés de façon spécifique, en tenant compte de la complexité du processus.

Prime de risque

La FICSA approuve le relèvement de la prime à 1 000 dollars et considère que tous les fonctionnaires travaillant dans un lieu d'affectation considéré comme dangereux doivent recevoir le même montant, qu'ils aient été recrutés sur le plan international ou sur le plan local, car les risques sont les mêmes pour tous. L'équité s'impose dans ce domaine : leur vie à tous a le même prix.

Conditions de voyage et indemnité journalière

La FICSA approuve toutes les décisions de la CFPI relatives à cette question, à l'exception de celles concernant les arrêts de repos lors des voyages effectués à l'occasion du congé dans les foyers. Il serait très contraignant de limiter la possibilité au cas où le voyage dure plus de 12 heures. La FICSA préférerait que ce plafond soit abaissé, en particulier pour les familles voyageant avec de très jeunes enfants.

Indemnité de subsistance (missions)

La FICSA considère qu'il n'est pas souhaitable de verser l'indemnité de subsistance (missions) aux fonctionnaires affectés à des missions spéciales qui ne peuvent pas être accompagnés de leur famille. Cette indemnité est inférieure à l'indemnité journalière de subsistance, bien que les deux prestations soient censées couvrir les mêmes éléments de dépenses. Le choix de la première semble être un moyen de

faire des économies aux dépens du personnel. Tous les fonctionnaires affectés à une mission, même s'il s'agit d'une mission spéciale, devraient recevoir l'indemnité de poste et la prime de mobilité et de sujétion payables à leur lieu d'affectation habituel, ainsi que l'indemnité journalière de subsistance.

Principes généraux à appliquer à la gestion des ressources humaines

La Commission n'a pas défini de principes généraux pour la gestion des ressources humaines; elle n'a proposé ni un système complet prêt à l'emploi, ni les grandes lignes d'une étude de la question. La FICSA se félicite qu'un groupe de travail ait été chargé d'examiner ce point, mais rappelle que la participation du personnel aux travaux de cet organe est subordonnée aux décisions qui seront prises concernant les propositions du Groupe de travail chargé d'examiner le processus consultatif et les méthodes de travail de la Commission.

Parité hommes-femmes dans les organismes des Nations Unies

La FICSA note avec regret que la question de la parité hommes-femmes dans les organismes des Nations Unies a été examinée uniquement sous l'angle des données statistiques et des sources de recrutement. Ces éléments sont certes importants, mais la question est plus vaste et pose également le problème de l'organisation des carrières et des moyens de concilier la vie professionnelle et la vie familiale. Enfin, la FICSA note avec préoccupation qu'en cas de conflit entre les trois critères de sélection du personnel (compétence et efficacité maximales, répartition géographique équitable et parité hommes-femmes), il n'existe pas de directives permettant de déterminer objectivement le poids et l'ordre de priorité à attribuer à chacun. Cette carence nuit à la transparence du processus de sélection.

Renforcement des capacités aux fins de la gestion du changement

Il ressort d'enquêtes effectuées récemment par Runzheimer International qu'une affectation internationale dans le secteur privé, qui dure trois ans en moyenne, coûte 1 million de dollars et se solde par un échec dans la moitié des cas. Les fonctionnaires des Nations Unies démontrent une aptitude

beaucoup plus grande à travailler dans un milieu pluriculturel. La FICSA appuie les initiatives visant à mieux faire apprécier la diversité culturelle et est opposée aux mesures ayant le résultat contraire, comme celles recommandées par la CFPI au sujet de la prise en considération des connaissances linguistiques dans les organismes des Nations Unies.
