



NATIONS UNIES

ASSEMBLEE
GENERALE



Distr.
GENERALE
A/C.5/36/26
26 octobre 1981
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Trente-sixième session
CINQUIEME COMMISSION
Point 108 de l'ordre du jour

RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

Observations de la Fédération des associations de fonctionnaires
internationaux (FAFI)

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général transmet ci-joint à la Cinquième Commission un document soumis par la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FAFI). Ce document est présenté en application des dispositions de l'alinéa b) du paragraphe 2 de la résolution 35/213 de l'Assemblée générale, en date du 17 décembre 1980, alinéa dans lequel l'Assemblée générale a réaffirmé qu'elle était prête "à recevoir et à examiner à fond les vues du personnel exposées par le représentant désigné de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux dans un document transmis par le Secrétaire général au titre du point de l'ordre du jour intitulé 'Rapport de la Commission de la fonction publique internationale'".

UN LIBRARY

NOV 2 1981

UN/SA COLLECTION

INTRODUCTION

1. La Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FAFI) qui regroupe 30 associations et syndicats représente ainsi plus de 40 000 fonctionnaires internationaux en poste dans le monde entier. La FAFI note avec satisfaction que, dans sa résolution 35/213, l'Assemblée générale prévoit une participation accrue de la Fédération aux travaux de la Commission.

2. La Fédération espère que ses buts et objectifs sont maintenant bien connus des membres de la Cinquième Commission. Son rôle consiste, en somme, à préserver l'intégrité de la fonction publique internationale et à défendre et promouvoir les droits des fonctionnaires qui constituent l'élément humain de cette notion peut-être un peu nébuleuse.

3. La FAFI tient à souligner d'emblée que les fonctionnaires des Nations Unies ayant pour vocation de servir la communauté internationale et d'oeuvrer à l'amélioration des conditions d'existence de tous les habitants de la planète, on peut s'attendre que les considérations purement matérielles ne soient pas les seules qui les préoccupent.

4. Cette vocation n'est toutefois nullement incompatible avec le souci d'améliorer leurs conditions d'emploi. Il leur faut, en fait, avoir l'assurance d'être traités d'une manière conforme à la Charte des Nations Unies et aux normes de travail internationales pour pouvoir continuer de s'identifier à cette communauté vaste et disparate qu'ils servent et maintenir les normes d'excellence qui constituent le fondement même de l'Organisation des Nations Unies.

5. Malheureusement, la FAFI relève à cet égard de sérieuses causes de préoccupation. La détérioration persistante des conditions d'emploi des fonctionnaires internationaux se poursuit et, si l'on ne parvient à freiner cette évolution apparemment irrésistible, on risque réellement de voir le système des Nations Unies dépérir faute d'appui. A tous les niveaux, qu'il s'agisse des préoccupations financières, de la structure des carrières ou de la sécurité physique des fonctionnaires, on ne voit aucune perspective d'amélioration dans l'avenir proche.

6. Fait plus grave encore, les fonctionnaires des Nations Unies constatent que leurs aspirations ou leurs intérêts ne rencontrent qu'un faible écho à l'intérieur même du système ou en dehors. A vrai dire, il devient à la mode d'ironiser ouvertement sur la valeur des fonctionnaires des Nations Unies qui, de l'avis de la FAFI, ne méritent certes pas cette indignité. La vocation unique qui est la leur doit bénéficier de l'appui sans équivoque des administrations comme des Etats Membres.

7. La FAFI doit exprimer son vif mécontentement de la manière dont sont actuellement traités, à l'échelle du régime commun, l'ensemble des problèmes auxquels se heurtent les fonctionnaires. Plus précisément, la FAFI juge de plus en plus alarmante l'inaptitude de la CFPI à s'acquitter de ses responsabilités en tant qu'organe technique indépendant, ou sa réticence à le faire.

8. Le présent rapport à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies doit donc être considéré comme une sorte d'appel que nous lançons aux Etats Membres que servent nos mandants pour demander auxdits Etats de nous donner le vote de confiance dont nous avons si désespérément besoin en ces circonstances difficiles.

/...

A. STRUCTURE DES CARRIERES

9. La FAFI a pris note des deux rapports soumis à l'Assemblée générale en application de la résolution 35/210 sur certains aspects de la structure des carrières des fonctionnaires des Nations Unies. Le premier rapport, qui figure à l'annexe I du rapport de la CFPI, note les progrès accomplis par la Commission à ce jour et indique son futur programme de travail dans les différents secteurs entre lesquels elle a réparti les travaux qu'elle doit accomplir en vertu des articles 13 et 14 de son statut. Sans vouloir à ce stade faire d'observations sur les activités passées de la Commission dans ce domaine ni préjuger ses décisions futures, la FAFI considère que cette méthode consistant à procéder par étapes est réaliste pour traiter d'une question aussi complexe. La décision de l'Assemblée générale, qui vise à accélérer l'étude de certains aspects de la structure des carrières dans le système des Nations Unies, est interprétée par le personnel comme ayant été motivée par la prise de conscience de la nécessité urgente d'instituer une politique de personnel cohérente au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Les fonctionnaires partagent ce souci, et l'expérience prouve qu'à l'échelle de tout le système, les fonctionnaires se préoccupent au plus haut point des réformes en matière de personnel; ils sont par contre déçus de la lenteur de ces réformes. En même temps, la participation entière et active du personnel comme des administrations à tous les niveaux du régime commun doit être reconnue comme l'une des conditions indispensables de réformes réalistes. Les quelques mois qui se sont écoulés depuis l'adoption de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale n'ont pas permis d'engager, à quelque niveau que ce soit, des consultations utiles sur les questions qui sont au coeur des préoccupations de la fonction publique internationale.

10. La FAFI note à cet égard que le rapport du Corps commun d'inspection publié sous la cote A/36/432, bien qu'étant lui aussi de caractère préliminaire, soulève des questions qui ont des incidences de portée fondamentale pour les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun, ce que le Corps commun relève d'ailleurs expressément dans son rapport. Dans ces conditions, la FAFI est fermement convaincue que toutes les questions soulevées dans ces deux rapports devraient faire l'objet d'études et de consultations à l'échelon interinstitutions avant que des décisions soient prises à leur sujet. Même des prises de position préalables risqueraient à ce stade de court-circuiter ce processus légitime de consultations, tout en ayant en outre l'effet extrêmement regrettable d'aliéner plus encore le personnel, au moment même où il cherche à obtenir des organes délibérants l'assurance qu'on ne fera pas de lui un bouc émissaire en faisant retomber sur lui la responsabilité de tous les vices administratifs du système. La FAFI demande donc instamment à la Cinquième Commission de recommander que toute décision dans ce domaine soit remise au moins à la trente-septième session de l'Assemblée générale. Les fonctionnaires pour leur part réaffirment qu'ils sont prêts à rechercher des solutions aux insuffisances et anomalies dont souffre manifestement le régime commun. Le moment venu, ils apporteront leur contribution, précise et détaillée, à ce processus de réforme.

B. SECURITE ET INDEPENDANCE DES FONCTIONNAIRES INTERNATIONAUX

11. L'objectif fondamental de la FAFI est de défendre l'intégrité de la fonction publique internationale et, à son avis, il y a dans ce domaine matière à préoccupations à bien des égards. Les différents problèmes exposés ci-après constituent pour le moins un tableau alarmant et nécessitent des mesures audacieuses et décisives.

1. Arrestation et détention de fonctionnaires

12. L'adoption par le CAC de la déclaration sur la sécurité et l'indépendance des fonctionnaires internationaux et l'établissement de procédures administratives pour la notification des arrestations et des détentions, ainsi que pour la présentation des démissions constituent dans le meilleur des cas des moyens limités de dissuasion dans ces domaines; ces mesures n'ont pas fait libérer nos collègues emprisonnés, et le fait qu'ils sont toujours incarcérés condamne sévèrement l'Organisation des Nations Unies.

13. L'année dernière, la FAFI a fait part à la Cinquième Commission de l'inquiétude que lui inspirait le sort des fonctionnaires qui avaient été victimes de mesures arbitraires dans l'exercice de leurs fonctions officielles. A la connaissance de la Fédération, un seul fonctionnaire a été relâché depuis lors. La FAFI réitère donc, dans les termes les plus pressants, l'appel qu'elle a lancé à la Cinquième Commission pour lui demander de porter à l'attention de l'Assemblée générale le sort des fonctionnaires qui ont été arrêtés ou détenus ou qui ont disparu, dans l'espoir qu'une solution humaine sera trouvée pour nos collègues.

14. La FAFI note avec satisfaction que l'Assemblée générale a adopté la résolution 35/212 sur le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées, résolution qui peut être considérée comme une défense des droits que la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies reconnaît aux fonctionnaires des Nations Unies.

15. Gardant toutefois présent à l'esprit le fait que les fonctionnaires des Nations Unies, quelle que soit leur classe, sont appelés à exercer leurs fonctions dans des circonstances où ils peuvent fort bien être exposés à des risques, la FAFI demande instamment à la Cinquième Commission de lancer un nouvel appel aux Etats Membres pour leur demander de respecter non seulement les privilèges et immunités accordés aux fonctionnaires des organismes des Nations Unies mais aussi la qualité même de fonctionnaire international. Il convient de souligner à cet égard que tous les membres du personnel des organisations, qu'ils soient recrutés sur le plan international ou sur le plan local, sont des fonctionnaires internationaux.

2. Sécurité du personnel des bureaux extérieurs et gestion des crises

16. Des progrès limités ont été accomplis dans ce domaine depuis deux ans, mais une politique cohérente fait encore défaut. Il faut donc accélérer les efforts à tous les niveaux en vue d'assurer aux fonctionnaires des Nations Unies, qu'ils soient recrutés sur le plan international ou sur le plan local, une protection adéquate.

3. Ingérence politique

17. L'indépendance de la fonction publique internationale est de plus en plus menacée. Il est notoire que des pressions politiques sont exercées en ce qui concerne le recrutement et l'avancement des fonctionnaires. De l'avis de la FAFI, si l'on veut éviter que la fonction publique internationale ne perde toute crédibilité, il est indispensable de mettre fin sans plus tarder à l'existence de pressions politiques en matière de recrutement et de politique du personnel. L'application d'une politique rationnelle et cohérente d'organisation des carrières permettrait de créer un climat plus sain dans les différentes organisations. Par contre, l'instauration de pratiques reposant sur une politisation accrue des divers secrétariats ne pourra qu'accélérer l'effondrement de la fonction publique internationale.

4. Versement de compléments de traitement

18. La FAFI considère que la pratique consistant à verser des compléments de traitement à des fonctionnaires des organismes des Nations Unies, sous quelque forme et pour quelque motif que ce soit, constitue une menace à l'indépendance et à l'intégrité de la fonction publique internationale. Comme la CFPI, la FAFI estime que ces compléments de traitement sont inappropriés, regrettables et incompatibles avec les dispositions du Statut du personnel, mais elle ne peut accepter l'opinion selon laquelle ils seraient inutiles. Etant donné la réticence avec laquelle les Etats Membres envisagent généralement tout accroissement de leurs budgets, il semble extrêmement improbable qu'ils versent à leurs ressortissants de tels compléments de traitement par pure générosité.

19. La mesure que la CFPI recommande à l'Assemblée générale, à savoir rappeler à tous les Etats Membres que la pratique consistant à verser des compléments de traitement à leurs ressortissants est inutile, inopportune et déplacée, est inadéquate et revient à passer sous silence le véritable problème, dont il est traité dans la partie 2 de la section C ci-dessous. Des exhortations de cette nature, s'il y est donné suite, auront pour seul effet d'entraver le recrutement de candidats ressortissants des pays en question.

20. Dans la mesure où les compléments de traitement sont contraires à l'esprit de la Charte des Nations Unies et aux dispositions du Statut du personnel, ils devraient être supprimés et des mesures devraient être prises afin de remédier à la situation qui est à l'origine de versements de cette nature.

C. CONDITIONS D'EMPLOI

1. Agents des services généraux

Contributions du personnel

21. La FAFI déplore que la CFPI n'ait pas jugé bon de faire droit aux demandes répétées de la Fédération qui souhaitait qu'une étude d'ensemble de la question des contributions du personnel soit entreprise le plus rapidement possible. Il ne faut pas oublier que l'importance essentielle des contributions du personnel tient au fait que le barème desdites contributions sert à déterminer le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux.

22. La FAFI a toujours dit que, s'il s'avérait nécessaire de modifier le barème des contributions du personnel, une étude approfondie des changements à apporter au système actuel devrait reposer sur une analyse objective, liée à une politique sociale cohérente, et non sur des notions subjectives quant aux montants absolus ou relatifs des traitements et de la rémunération considérée aux fins de la pension. Dans cette optique et par souci d'éliminer, au moins sur un point particulier, les divergences qui existent entre les deux catégories de personnel, la FAFI n'a cessé de demander instamment le retour à un barème unique pour toutes les catégories de personnel, barème qui, la Cinquième Commission s'en souviendra, existait en fait jusqu'en 1977.

23. La Cinquième Commission sait bien que le nouveau barème que l'Assemblée générale a adopté dans sa résolution 35/214, sur la recommandation de la CFPI, a fait l'objet d'une opposition véhémente de la part du personnel, dont les objections portaient moins sur une révision du barème que sur les considérations ci-après :

a) Le système adopté reposait sur des hypothèses non prouvées selon lesquelles le montant des traitements bruts était jugé trop élevé dans certains lieux d'affectation, sans que l'on tienne compte, pour autant, du fait que dans maints lieux d'affectation hors siège le montant des traitements nets et bruts était très bas;

b) Les incidences du nouveau barème dans la plupart des lieux d'affectation n'avaient pas été déterminées à l'avance; lorsque les calculs avaient finalement été faits, après coup, il était apparu que le nouveau barème aurait pour effet de réduire la rémunération considérée aux fins de la pension dans tous les lieux d'affectation et frapperait donc tout particulièrement le personnel des bureaux extérieurs déjà défavorisé;

c) Enfin et surtout, les consultations qui avaient eu lieu au sujet du nouveau barème proposé étaient absolument insuffisantes. Alors que la question était inscrite à l'ordre du jour de la CFPI depuis plusieurs années, et après un certain nombre de tentatives infructueuses pour modifier le barème (chacun reconnaissant qu'il s'agissait d'une question complexe), le secrétariat de la CFPI

/...

avait subitement soumis de nouvelles propositions au cours même de la douzième session de la Commission, en juillet 1981. Malgré les protestations répétées de la FAFI, qui estimait que cette procédure ne permettait pas d'étudier les propositions et d'engager des consultations à leur sujet, la CFPI avait recommandé l'adoption du nouveau barème car il permettait d'obtenir le résultat "souhaité", à savoir diminuer le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension dans certains grands lieux d'affectation pour lesquels des calculs superficiels avaient été effectués. Les préoccupations du personnel ont été ultérieurement portées à l'attention de la Cinquième Commission lors de la trente-cinquième session de l'Assemblée, mais les recommandations de la CFPI ont prévalu.

24. L'adoption du nouveau barème a suscité un mécontentement sans précédent parmi les fonctionnaires. La FAFI s'est de nouveau adressée à la CFPI lors de sa treizième session en lui demandant de faire sans tarder une étude d'ensemble des contributions du personnel des agents des services généraux, en se fondant, entre autres, sur les dispositions du paragraphe 2 de la section III de la résolution 35/214 A de l'Assemblée générale, en vue de revenir à un barème unique des contributions du personnel pour tous les fonctionnaires. La FAFI tient à souligner que cette demande, réitérée lors de la quatorzième session de la CFPI, a été appuyée par les administrations, qui ont jugé que la question revêtait une telle importance pour la cohérence du régime des traitements dans le monde entier, et pour les relations entre le personnel et l'administration, que cela justifiait amplement les efforts à entreprendre; les administrations ont ajouté que l'application du nouveau barème avait déjà posé des problèmes dans certains lieux d'affectation. Malheureusement, le rapport annuel de la CFPI ne fait aucune mention des discussions auxquelles cette question a donné lieu à la treizième comme à la quatorzième session.

25. En dépit de tous les arguments et requêtes dont elle a été saisie, la Commission a maintenu qu'il n'y avait pas lieu de reconsidérer dans l'immédiat sa recommandation touchant le barème des contributions du personnel applicable aux agents des services généraux, et elle n'a pas non plus jugé que de nouveaux éléments avaient été mis en lumière. Le mécontentement que le nouveau barème suscitait parmi les fonctionnaires lui a paru sans intérêt. La Commission a décidé de se borner à étudier les contributions du personnel dans le cadre de l'examen d'ensemble de la détermination des traitements des agents des services généraux. Elle a expressément déclaré que l'étude devrait être de portée très limitée. Si tel était le cas, l'étude n'aborderait pas les questions qui préoccupent le plus la Fédération. En conséquence, la FAFI prie la Cinquième Commission de recommander que la CFPI soit chargée d'entreprendre sans délai une étude fondamentale et complète du barème des contributions du personnel de la catégorie des services généraux et d'inclure dans cette étude la question du retour à un barème unique applicable à tous les fonctionnaires.

2. Catégorie des administrateurs

Montant de la rémunération

26. La FAFI tient à informer la Cinquième Commission du mécontentement croissant que suscite chez les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs le montant de leur rémunération. La Fédération a connaissance des études en cours entreprises par la CFPI sur divers aspects de cette question et les a étudiées de très près. Elle est parfaitement consciente cependant du fait que le climat économique actuel n'est pas propice à un accroissement des dépenses dans quelque domaine que ce soit. L'affectation de crédits supplémentaires aux dépenses de personnel est bien, a-t-on dit aux intéressés, la dernière chose qu'on puisse envisager. A cela, nous ne pouvons que répondre : pourquoi? L'efficacité et le moral des fonctionnaires qui travaillent à la réalisation des idéaux les plus élevés de l'humanité sont-ils des facteurs auxquels les Etats Membres n'attachent aucune importance? La FAFI ne pense pas que l'on puisse raisonnablement demander plus longtemps au personnel de la catégorie des administrateurs de tolérer une détérioration, que l'on s'accorde à reconnaître, du montant de leur rémunération. La Fédération s'est adressée aux divers organes compétents des organisations appliquant le régime commun à propos de cette question et si on l'a, dans certains cas, écoutée avec quelque sympathie, sa position ne semble pas, pour le moment, susciter d'appui actif. Le système semble paralysé par des considérations d'ordre politique.

27. Le personnel ne voit pas pourquoi il devrait participer à cette conspiration du silence et il demande à la Cinquième Commission d'examiner attentivement sa demande en vue d'une augmentation provisoire des traitements de 10 p. 100, en attendant le résultat des études à long terme qui ont été entreprises par la CFPI, ou qu'elle envisage d'entreprendre. Cette demande se fonde sur le fait qu'au cours des dix dernières années, le pouvoir d'achat de la rémunération des administrateurs a considérablement diminué. Il convient de rappeler à cet égard que l'augmentation des traitements de base qui avait été accordée en 1975 ne compensait pas en totalité l'érosion du pouvoir d'achat depuis l'ajustement précédent, qui remontait à 1971.

28. Plusieurs phénomènes connexes témoignent de cette érosion des traitements des administrateurs, notamment :

a) La baisse de qualité des services que les organisations sont en mesure de fournir aux Etats Membres, en raison des difficultés croissantes qu'elles éprouvent à recruter des fonctionnaires possédant les compétences requises;

b) La distorsion qui apparaît, de ce fait, dans la structure actuelle du classement des postes, étant donné que les classes P-1 et P-2, qui sont en principe des classes de début, sont de moins en moins utilisées (et ne le sont plus du tout dans certaines organisations);

c) La pratique selon laquelle plusieurs Etats Membres offrent à certains de leurs ressortissants des stimulants financiers qui s'ajoutent à leur rémunération normale, de façon à inciter les intéressés à entrer ou à rester dans la fonction publique internationale;

/...

d) La baisse du moral et, partant, le risque d'une efficacité moindre parmi les fonctionnaires internationaux de la catégorie des administrateurs. Comme on l'a indiqué plus haut, ce phénomène n'est pas uniquement lié à la question des traitements, mais il est incontestable que le barème des traitements des Nations Unies pour la catégorie des administrateurs et la manière dont ce problème, de plus en plus sérieux, est traité, jouent un rôle crucial dans cet état de choses.

29. Les études de la CFPI relatives à la rémunération des administrateurs, qui étaient attendues depuis fort longtemps et ont finalement été entreprises sur les instances de la Fédération, n'ont pas élucidé les problèmes. Les observations techniques détaillées que la Fédération avait présentées au cours de l'année 1981 (et qui peuvent être mises à la disposition des intéressés, sur leur demande) n'ont pas été prises en considération. La Fédération espère que des efforts plus sérieux seront faits à l'avenir pour aborder résolument les problèmes techniques complexes qui se posent.

30. La FAFI invite instamment la Cinquième Commission à recommander, en attendant le résultat des études en cours ou envisagées sur la façon de déterminer la rémunération des administrateurs, une augmentation provisoire de 10 p. 100.

Indemnité pour enfants à charge

31. La FAFI a présenté à la CFPI cette année une demande tendant à ce que l'indemnité pour enfants à charge payable aux administrateurs, et dont le montant en dollars est resté le même depuis 1975, soit augmentée. Cette demande était appuyée par les administrations.

32. Bien que la CFPI ait reçu assez favorablement la demande dont la Fédération avait exposé le bien-fondé, elle a finalement conclu qu'elle devait étudier la raison d'être de l'indemnité et le mode de calcul de son montant, dans le cadre de son examen d'ensemble des rapports entre les divers éléments de rémunération prévus dans le régime commun, étude qui était inscrite à son programme de travail depuis 1978 mais qu'elle n'avait pas encore entreprise. En outre, la Commission envisage maintenant de lier l'étude sur l'indemnité pour enfants à charge payable aux administrateurs à l'étude des indemnités pour personnes à charge payables aux agents des services généraux.

33. Si la Commission entend procéder de cette manière, la FAFI espère que l'étude sera achevée l'an prochain de façon que les fonctionnaires n'aient pas à attendre trop longtemps. La tendance que manifeste la Commission à s'enliser inextri-cablement dans de multiples études commence à préoccuper sérieusement la Fédération.

34. La FAFI prie la Cinquième Commission de recommander que la CFPI soit chargée d'achever en 1982 son étude sur l'indemnité pour enfants à charge, ainsi que les études connexes qu'elle comptait faire.

3. Personnel des bureaux hors siège

35. La FAFI prend note avec satisfaction de la promulgation par la CFPI des mesures approuvées par l'Assemblée générale dans la section IV de sa résolution 35/214 A. La Fédération avait été la première à insister en vue de l'adoption de ces mesures, à l'élaboration desquelles elle a activement participé. La FAFI est convaincue que l'examen en cours permettra de donner à ces nouvelles mesures l'effet souhaité en améliorant la situation des fonctionnaires qui travaillent dans des conditions particulièrement pénibles et dont on peut vraiment dire qu'ils sont aux prises avec toutes les difficultés du développement.

36. La FAFI est toutefois déçue que la CFPI n'ait pu jusqu'à présent procéder à un examen complet de toutes les conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège, pour toutes les catégories de fonctionnaires, qu'ils soient recrutés sur le plan international ou sur le plan local. On tend en effet à oublier ces derniers, qui représentent un tiers de l'ensemble des effectifs des organismes des Nations Unies.

37. La FAFI avait appelé l'attention de la Cinquième Commission, l'année dernière, sur le fait que les problèmes auxquels ces fonctionnaires se heurtent en ce qui concerne l'organisation des carrières, le classement des emplois et la détermination des traitements sont très différents des problèmes des fonctionnaires en poste dans les villes sièges. En outre, dans certains pays où se posent des problèmes de sécurité, les agents des services généraux recrutés sur le plan local ne bénéficient pas toujours du type de protection auquel ils ont droit en tant que fonctionnaires internationaux. Aucun progrès n'a été fait pendant l'année écoulée en ce qui concerne les fonctionnaires des bureaux hors siège qui sont recrutés sur le plan local. La FAFI a présenté à la CFPI un document sur ce sujet, qui vise à atténuer au moins quelques-unes des injustices les plus flagrantes.

38. Comme elle l'a fait l'an dernier, la FAFI prie la Cinquième Commission d'inviter instamment la CFPI à achever, sans plus tarder, son étude des conditions d'emploi dans les bureaux hors siège.

D. SITUATION DES FEMMES

39. Dans le document qu'elle a présenté à la Cinquième Commission lors de la trente-cinquième session, la FAFI avait fait observer qu'en dépit d'une série de résolutions adoptées par l'Assemblée générale et contenant des recommandations à l'intention des chefs de secrétariat de toutes les organisations, la situation ne s'était pas améliorée en ce qui concerne l'emploi des femmes, en particulier aux postes de responsabilités et de rang élevé. Dans la section V de sa résolution 35/210, l'Assemblée, exprimant sa profonde préoccupation devant le fait que la proportion des femmes au Secrétariat n'avait pas augmenté, a prié le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des institutions spécialisées de prendre une série de mesures visant à améliorer le recrutement des femmes dans les organisations et à éliminer toute discrimination fondée sur le sexe. Par la même résolution, l'Assemblée a prié le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Comité administratif de coordination, de faire rapport à l'Assemblée générale, lors de sa trente-sixième session, sur les progrès accomplis dans les organismes des Nations Unies en ce qui concerne le recrutement, les conditions d'emploi, l'organisation des carrières et la promotion des femmes dans la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures. A la date de l'établissement du présent document, aucun rapport n'avait été publié comme suite à cette demande de l'Assemblée.

1. Recrutement des femmes

40. Les progrès accomplis depuis l'an dernier ont été pour ainsi dire imperceptibles. Le problème fondamental tient au fait que, parmi les organisations appliquant le régime commun, rares sont celles qui se sont au moins fixé des objectifs en ce qui concerne l'emploi des femmes. Une seule organisation a atteint l'objectif qu'elle s'était fixé, et il s'agit de l'une des plus petites. Dans deux au moins des principales organisations, le pourcentage des femmes occupant des postes d'administrateur a en fait diminué depuis 1975; dans une autre grande organisation, la situation est demeurée stagnante. De plus, la situation des femmes dans la hiérarchie est toujours loin d'être satisfaisante : la proportion des femmes occupant des postes de la classe D-1 et des classes ou catégories supérieures est toujours extrêmement faible, aussi bien à l'Organisation des Nations Unies que dans les autres organisations appliquant le régime commun. Le problème du recrutement appelle de toute évidence une approche plus dynamique et davantage d'imagination.

2. Conditions d'emploi

41. Les pratiques en ce qui concerne l'emploi des conjoints, l'emploi à temps partiel et l'adoption d'heures de travail flexibles sont très diverses dans les organisations appliquant le régime commun. Si l'on peut se féliciter de l'adoption de ces mesures, qui sont le fait d'une gestion éclairée, il n'en demeure pas moins qu'elles n'améliorent pas, en elles-mêmes, les conditions d'emploi des femmes de la catégorie des administrateurs. Certaines organisations ont adopté le principe du travail à temps partiel pour toutes les catégories de personnel; l'adoption de cette pratique pour la catégorie des services généraux

/...

uniquement, comme au Secrétariat de l'ONU, ne peut améliorer les conditions d'emploi des femmes de la catégorie des administrateurs, en particulier lorsqu'il y a des barrières entre les deux catégories, par exemple des concours. Le principe du travail à temps partiel pour toutes les catégories de personnel devrait être étendu à toutes les organisations.

42. Outre les pratiques susmentionnées en matière de gestion du personnel, une attitude plus positive devrait être adoptée quant à la mise en place de services de garderie pour les enfants des fonctionnaires.

3. Organisation des carrières et promotion

43. Les possibilités offertes aux femmes en matière d'organisation des carrières doivent être replacées dans le contexte des programmes d'organisation des carrières destinés à tous les fonctionnaires, des deux sexes et de toutes les catégories, programmes qui sont médiocres dans la plupart des organisations. C'est là un problème à long terme de très grande ampleur. Il faudrait donc adopter une approche axée sur des mesures spécifiques en matière d'organisation des carrières à l'intention des femmes. On peut citer, à titre d'exemple, la nature des tâches et responsabilités confiées aux femmes : bien souvent, on ne leur confie pas de fonctions de supervision ou de tâches impliquant des contacts avec l'extérieur; or ce sont là deux facteurs qui sont pris en considération pour classer les postes des classes supérieures.

4. Discrimination

44. Il semble que le problème essentiel ne réside pas dans l'adoption de principes visant à empêcher toute discrimination : ce sont les comportements qui doivent changer.

45. Etant donné la situation qui règne à cet égard, de nouveaux efforts sont de toute évidence nécessaires pour faire appliquer avec détermination la résolution 35/210 et les résolutions antérieures de l'Assemblée générale à ce sujet. Comme l'expérience l'a montré, le fait de réaffirmer des principes et de rappeler des résolutions antérieures ne suffit pas pour améliorer la situation. Il faut redoubler d'efforts pour recruter effectivement des femmes pour occuper des postes d'administrateur et prendre des mesures concrètes pour faciliter leur avancement une fois qu'elles ont été recrutées.

E. RECAPITULATION

Structure des carrières

46. La FAFI demande instamment à la Cinquième Commission de recommander que toute décision dans ce domaine soit remise au moins à la trente-septième session de l'Assemblée générale. La participation entière et active du personnel à tous les niveaux du régime commun doit être reconnue comme l'une des conditions indispensables de réformes réalistes.

Sécurité et indépendance des fonctionnaires internationaux

47. La FAFI réitère, dans les termes les plus pressants, l'appel qu'elle a lancé à la Cinquième Commission pour lui demander de porter à l'attention de l'Assemblée générale le sort des fonctionnaires qui ont été arrêtés ou détenus ou qui ont disparu, dans l'espoir qu'une solution humaine sera trouvée pour nos collègues. La FAFI demande instamment à la Cinquième Commission de lancer un nouvel appel aux Etats Membres pour leur demander de respecter non seulement les privilèges et immunités accordés aux fonctionnaires des organismes des Nations Unies mais aussi la qualité même de fonctionnaire international. Dans la mesure où les compléments de traitement sont contraires à l'esprit de la Charte des Nations Unies et aux dispositions du Statut du personnel, ils devraient être supprimés et des mesures devraient être prises afin de remédier à la situation qui est à l'origine de versements de cette nature.

Conditions d'emploiAgents des services généraux

48. La FAFI prie la Cinquième Commission de recommander que la CFPI soit chargée d'entreprendre sans délai une étude fondamentale et complète du barème des contributions du personnel de la catégorie des services généraux et d'inclure dans cette étude la question du retour à un barème unique applicable à tous les fonctionnaires.

Catégorie des administrateursa) Montant de la rémunération

49. La FAFI invite instamment la Cinquième Commission à recommander, en attendant le résultat des études en cours ou envisagées sur la façon de déterminer la rémunération des administrateurs, une augmentation provisoire de 10 p. 100.

b) Indemnité pour enfants à charge

50. La FAFI prie la Cinquième Commission de recommander que la CFPI soit chargée d'achever en 1982 son étude sur l'indemnité pour enfants à charge, ainsi que les études connexes qu'elle comptait faire.

c) Personnel des bureaux hors siège

51. Comme elle l'a fait l'an dernier, la FAFI prie la Cinquième Commission d'inviter instamment la CFPI à achever, sans plus tarder, son étude des conditions d'emploi dans les bureaux hors siège.

Situation des femmes

52. Il faut redoubler d'efforts pour recruter effectivement des femmes pour occuper des postes d'administrateur et prendre des mesures concrètes pour faciliter leur avancement une fois qu'elles ont été recrutées.