

**RAPPORT**  
**DE LA**  
**COMMISSION**  
**DE LA**  
**FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE**

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE**

DOCUMENTS OFFICIELS : TRENTE-CINQUIÈME SESSION

SUPPLÉMENT N° 30 (A/35/30)



**NATIONS UNIES**

New York, 1980

## 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 MATIERES

<u>Chapitres</u>	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
SIGLES .....		viii
LETTRE D'ENVOI .....		ix
RESUME DES RECOMMANDATIONS .....		x
I. QUESTIONS D'ORGANISATION .....	1 - 8	1
A. Acceptation du statut .....	1 - 2	1
B. Composition de la Commission .....	3	1
C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées .....	4 - 7	2
D. Organes subsidiaires .....	8	4
II. SUITE DONNEE AUX DECISIONS PRISES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE A SA TRENTE-QUATRIEME SESSION (DECISIONS DECOULANT DU CINQUIEME RAPPORT ANNUEL DE LA COMMISSION)	9 - 17	5
A. Fonctions à long terme de la Commission .....	10	5
B. Le traitement soumis à retenue pour pension et la pension en tant qu'éléments de la rémunération totale .....	11	5
C. Examen du fonctionnement du système des ajustements	12	6
D. Equivalences entre les classes du régime commun des Nations Unies et celles de la fonction publique prise comme point de comparaison .....	13	6
E. Prime de rapatriement .....	14	6
F. Versements en cas de décès .....	15	6
G. Rapport annuel .....	16 - 17	7
III. LE TRAITEMENT SOUMIS A RETENUE POUR PENSION ET LA PENSION EN TANT QU'ELEMENTS DE LA REMUNERATION TOTALE	18 - 87	8
A. Introduction .....	18 - 20	8
B. Le traitement soumis à retenue pour pension : administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur .....	21 - 38	8
1. La proposition de classement des pays par "groupes" .....	21 - 27	8
2. La "proposition de Washington" et son application .....	28 - 34	10

TABLE DES MATIERES (suite)

<u>Chapitres</u>	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
3. Recours à un indice modifié pour l'ajustement des pensions .....	35 - 38	11
C. Traitement soumis à retenue pour pension : catégorie des services généraux .....	39 - 49	12
1. L'élément contributions du personnel .....	39 - 47	12
2. L'application de la "proposition de Washington" .....	48 - 49	14
D. Examen de la question par la Commission .....	50 - 58	15
E. Vues de la Commission .....	59 - 87	16
IV. CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET DES FONCTIONNAIRES DE RANG SUPERIEUR .....	88 - 158	23
A. Comparaison à faire en application du principe Noblemaire .....	88 - 123	23
1. Evolution de la marge entre la rémunération de la fonction publique des Etats-Unis et celle du régime commun des Nations Unies .....	88 - 92	23
2. Moyenne pondérée des indemnités de poste (MPIP) .....	93	24
3. Incorporation au traitement de base d'un montant correspondant à un certain nombre de classes d'indemnité de poste .....	94 - 105	24
4. Méthodes à appliquer pour faire les comparaisons portant sur la rémunération totale ...	106 - 108	29
5. Méthodes à appliquer pour déterminer la fonction publique nationale la mieux rémunérée	109 - 114	30
6. Examen des compléments de traitement versés à des fonctionnaires internationaux de certaines nationalités par leurs gouvernements .....	115 - 123	31
B. Examen du fonctionnement du système des ajustements	124 - 145	34
C. Fonctionnement du système des ajustements .....	146 - 148	38
D. Examen de l'indemnité pour frais d'études .....	149 - 158	38
V. DONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS DES SERVICES GENERAUX	159 - 214	42
A. Barème des traitements des agents des services généraux à Genève .....	162 - 177	42
B. Barème des traitements des agents des services généraux à Montréal .....	178 - 185	45
C. Barème des traitements des agents des services généraux, des travailleurs manuels et des agents du service de sécurité à New York .....	186 - 203	47

TABLE DES MATIERES (suite)

<u>Chapitres</u>	<u>Paragrapbes</u>	<u>Pages</u>
D. Barème des traitements des agents des services généraux à Rome .....	204 - 213	51
E. Préparatifs d'une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables à Vienne .....	214	53
VI. CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES LIEUX D'AFFECTATION HORS SIEGE .....	215 - 233	54
A. Classement des lieux d'affectation en fonction des conditions de vie et de travail .....	215 - 228	54
B. Allocations logement pour le personnel des services extérieurs .....	229 - 233	59
VII. AUTRES FONCTIONS INCOMBANT A LA COMMISSION EN MATIERE DE POLITIQUE DU PERSONNEL .....	234 - 310	61
A. Mesures prises par la Commission en vertu de l'article 13 de son statut .....	234 - 264	61
1. Premier niveau : La norme cadre .....	234 - 256	61
2. Deuxième niveau : Normes par classe .....	257 - 258	71
3. Méthodes à appliquer pour définir les tâches d'administrateur .....	259 - 262	71
4. Elaboration de normes communes de classement pour les emplois d'agents des services généraux à New York .....	263 - 264	73
B. Mesures prises par la Commission en vertu de l'article 14 de son statut .....	265 - 310	74
1. Modes de classement à variantes .....	265	74
2. Appréciation du comportement professionnel ..	266 - 281	74
3. Programmes spéciaux d'organisation des carrières .....	282 - 296	79
4. Programmes d'échanges interorganisations ....	297 - 298	86
C. Administrateurs recrutés sur le plan local ou national .....	299 - 310	87
VIII. QUESTIONS DIVERSES .....	311 - 334	94
A. Réexamen du statut et du règlement intérieur ....	311 - 314	94
B. Questions administratives et budgétaires .....	315 - 323	94
C. Enquête sur les conditions locales pertinentes pour déterminer les conditions d'emploi du personnel local de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient .....	324 - 327	97
D. Versements en cas de décès .....	328 - 334	98

TABLE DES MATIERES (suite)

Pages

ANNEXES

I.	Comparaison entre la rémunération nette moyenne des fonctionnaires des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'administration américaine à Washington - octobre 1979 à septembre 1980 .....	101
II.	Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur - Montants annuels bruts et nets après application du barème des contributions du personnel ..	102
III.	Barème des ajustements .....	103
IV.	Barème des contributions du personnel proposé après incorporation de 30 points .....	105
V.	Traitements soumis à retenue pour pension des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et aux fins des indemnités versées à la cessation de service, équivalents nets après application du barème des contributions du personnel .....	106
VI.	Le système des ajustements (indemnités de poste ou déductions) : principes, objet et application .....	107
VII.	Agents des services généraux (Genève) - Barème des traitements recommandé par la Commission de la fonction publique internationale .....	125
VIII.	Agents des services généraux (New York) - Barème des traitements recommandé par la Commission de la fonction publique internationale .....	126
IX.	Travailleurs manuels (New York) - Barème des traitements recommandé par la Commission de la fonction publique internationale .....	127
X.	Agents du service de sécurité (New York) - Barème des traitements recommandé par la Commission de la fonction publique internationale .....	128
XI.	Agents des services généraux (Rome) - Barème des traitements recommandé par la Commission de la fonction publique internationale .....	129
XII.	Normes communes de classement des emplois. Premier niveau : norme cadre .....	130
XIII.	Formule de définition d'emploi à l'usage des organisations appliquant le régime commun .....	137

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Pages</u>
XIV. Glossaire des termes employés pour définir la norme cadre établie par la CFPI (premier niveau) .....	143
XV. Domaines d'activité communs .....	150
XVI. Programme de travail concernant l'organisation des carrières et le recrutement .....	152
XVII. Rapport du Groupe de travail sur l'étude du statut et du règlement intérieur .....	156

## SIGLES

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CAC	Comité administratif de coordination
CCOA	Comité consultatif pour les questions administratives
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
FISF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
GATT	Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMCI	Organisation intergouvernementale consultative de la navigation maritime
OMI	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la santé
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNITAR	Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UPU	Union postale universelle



LETTRE D'ENVOI

Le 15 septembre 1980

Monsieur le Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le sixième rapport annuel de la Commission de la fonction publique internationale, établi conformément à l'article 17 du statut de la Commission adopté par l'Assemblée générale dans sa résolution 3357 (XXIX).

Le rapport contient un certain nombre de recommandations appelant une décision de l'Assemblée générale; pour plus de commodité, ces recommandations sont brièvement résumées juste avant le chapitre premier.

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 par intérim de la Commission  
de la fonction publique internationale,

(Signé) Richard M. AKWEI

Son Excellence  
Monsieur Kurt Waldheim  
Secrétaire général de l'Organisation  
des Nations Unies  
New York

RESUME DES RECOMMANDATIONS APPELANT DES DECISIONS DE LA PART  
DE L'ASSEMBLEE GENERALE DES NATIONS UNIES ET DES ORGANES  
DELIBERANTS DES AUTRES ORGANISATIONS PARTICIPANTES

Paragraphes  
correspondants

Le traitement soumis à retenue pour pension et la pension en tant qu'éléments de la rémunération totale : à compter du 1er janvier 1981, le traitement soumis à retenue pour pension sera :

64-67

a) Pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, exprimé en fonction du traitement brut, après incorporation du montant correspondant à un certain nombre de points d'indemnité de poste, compte tenu de la révision simultanée du barème des contributions du personnel;

83-85

b) Pour les agents des services généraux et les autres catégories de personnel recruté sur le plan local, le traitement brut découlant de l'application d'un barème révisé des contributions du personnel proposé par la Commission, qui serait appliqué à dater de la première révision du barème des traitements qui interviendrait après le 1er janvier 1981.

68

Pour les ajustements ultérieurs du traitement soumis à retenue des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, on utiliserait l'indice des prix à la consommation des Etats-Unis d'Amérique pour le calcul de la pension de base en dollars, et l'indice de la MPIP pour le calcul des cotisations.

75

36

En attendant l'achèvement d'une étude sur un indice spécial qui permettrait de mesurer les différences de coût de la vie pour les retraités, on utiliserait les indices actuels des ajustements (indemnités de poste ou déductions) pour ajuster les pensions des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Pour les retraités de la catégorie des services généraux, la Commission propose un système d'ajustement du traitement soumis à retenue permettant de déterminer les pensions des agents prenant leur retraite dans des pays où le coût de la vie est élevé.

101

Incorporation au traitement de base d'un montant correspondant à un certain nombre de points d'indemnité de poste : La CFPI a recommandé d'incorporer 30 points d'indemnité de poste au traitement de base, selon le principe "ni perte-ni gain"; les barèmes correspondants proposés (barème des traitements, barème des contributions du personnel et barème des traitements soumis à retenue pour pension) figurent dans les annexes II à VI.

Compléments de traitement versés à des fonctionnaires internationaux de certaines nationalités par leur gouvernement :

la CFPI a recommandé à l'Assemblée générale d'appeler l'attention de tous les Etats Membres sur le fait que cette pratique était inutile, inopportune et déplacée, et qu'elle était en outre incompatible avec les dispositions du Règlement du personnel.

L'indemnité pour frais d'études : la CFPI a recommandé d'ajuster comme suit le barème de remboursement des frais approuvés remboursables en vertu des dispositions relatives à l'indemnité pour frais d'études : première tranche de 3 000 dollars - 75 p. 100; tranche suivante de 1 000 dollars - 50 p. 100; tranche suivante de 1 000 dollars - 25 p. 100, étant entendu que, dans le cas des enfants handicapés, les frais seraient remboursables à raison de 75 p. 100 jusqu'à concurrence de 5 000 dollars; d'autre part, le montant forfaitaire remboursable au titre des frais de pension devrait être porté à 1 100 dollars et le plancher actuel devrait être maintenu.

Classement des lieux d'affectation en fonction des conditions de vie et de travail : la CFPI a recommandé aux organisations de modifier leur règlement du personnel à compter du 1er janvier 1981 afin a) de porter la périodicité du congé dans les foyers à 12 ou 18 mois pour les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation respectivement très pénibles et pénibles et b) de payer les frais de voyage d'un enfant à charge entre le lieu d'affectation et l'établissement scolaire deux fois (au lieu d'une) au cours de l'année durant laquelle le fonctionnaire n'a pas droit au congé dans les foyers, dans les lieux d'affectation hors siège où il n'existe pas d'école offrant un enseignement dans la langue ou l'ambiance culturelle souhaitées par le fonctionnaire pour ses enfants.

La norme cadre (du système de classement des emplois) : parallèlement à sa décision tendant à ce que la norme cadre soit appliquée progressivement à compter du 1er janvier 1981, la Commission a recommandé aux organes délibérants des organisations a) de déléguer aux chefs de secrétariat le pouvoir de classer les postes, sous réserve des mécanismes de contrôle éventuels que lesdits organes jugeraient appropriés et b) d'accueillir favorablement les demandes que leur présenteraient les chefs de secrétariat en vue d'obtenir les ressources nécessaires pour faire exécuter les travaux supplémentaires qu'exigeraient la mise en oeuvre et la gestion des normes de classement des emplois du régime commun promulguées par la Commission.

291

Programmes spéciaux d'organisation des carrières : la CFPI a recommandé aux organisations appliquant le régime commun des Nations Unies de ne pas instituer de programmes spéciaux d'organisation des carrières consistant, soit à sélectionner certains fonctionnaires pour les préparer à occuper des classes plus élevées, soit à fixer dans différentes classes des quotas réservés à certains groupes. Elle a toutefois recommandé aux organisations d'adopter une série de mesures destinées à éviter que la discrimination ne compromette la carrière des fonctionnaires.

334

Versements en cas de décès : la CFPI a recommandé de n'apporter aucun changement au système actuel de versements en cas de décès.

## CHAPITRE PREMIER

### QUESTIONS D'ORGANISATION

#### A. Acceptation du statut

1. L'article premier du statut de la Commission de la fonction publique internationale, approuvé par l'Assemblée générale par sa résolution 3357 (XXIX) du 1<sup>er</sup> 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..."

Au cours des cinq premières années d'existence de la Commission, son statut a été accepté par 11 organisations qui, outre l'Organisation des Nations Unies elle-même, appliquent le régime commun des traitements et indemnités des Nations Unies 1/. Deux autres organisations, sans avoir officiellement accepté le statut, participent pleinement aux travaux de la Commission 2/.

2. Depuis le moment où a été présenté le cinquième rapport annuel de la Commission 3/, la situation est restée inchangée en ce qui concerne l'acceptation officielle de son statut.

#### B. Composition de la Commission

3. Compte tenu des nominations que l'Assemblée générale, sur recommandation de la Cinquième Commission, avait approuvées à la 111<sup>ème</sup> séance plénière de la trente-quatrième session, le 20 décembre 1979, la composition de la Commission de la fonction publique internationale en 1980 était la suivante :

M. Richard M. Akwei (Ghana)xxx	<u>Président par intérim</u>
M. Amjad Ali (Pakistan)x	
M. Michael O. Ani (Nigéria)x	
M. Anatoly Semënovith Chistyakov (Union des Républiques socialistes soviétiques)x	
M. Jean de la Grandville (France)xx	
M. Gastón de Prat Gay (Argentine)xxxx	<u>(Vice-Président par intérim)</u>

---

1/ Organisation internationale du Travail, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Organisation de l'aviation civile internationale, Organisation mondiale de la santé, Union postale universelle, Union internationale, Union internationale des télécommunications, Organisation météorologique mondiale, Organisation intergouvernementale consultative de la navigation maritime, Organisation mondiale de la propriété intellectuelle et Agence internationale de l'énergie atomique.

2/ Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce et Fonds international de développement agricole.

3/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-quatrième session, Supplément No 30 (A/34/30). Les rapports annuels précédents étaient les suivants : premier rapport : ibid., trentième session, Supplément No 30 (A/10030); deuxième rapport : ibid., trente et unième session, Supplément No 30 (A/31/30); troisième rapport : ibid., trente-deuxième session, Supplément No 30 (A/32/30); quatrième rapport : ibid., trente-troisième session, Supplément No 30 (A/33/30).

M. Moulaye El Hassan (Mauritanie)xxx  
M. Antonio Fonseca Pimentel (Brésil)xx  
M. Pascal Frochaux (Suisse)xxx  
M. P. N. Haksar (Inde)x  
M. A. H. M. Hillis (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord)xx  
M. Akira Matsui (Japon)xx  
M. Jirí Nosek (Tchécoslovaquie)xxx  
Mme Ersa H. Poston (Etats-Unis d'Amérique)xx  
Mme Halima Warzazi (Maroc)x

x Mandat venant à expiration le 31 décembre 1980.

xx Mandat venant à expiration le 31 décembre 1981.

xxx Mandat venant à expiration le 31 décembre 1982.

xxxx Appelé à remplir cette charge jusqu'à ce qu'un président soit désigné par l'Assemblée générale à sa trente-cinquième session.

#### C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

4. Comme les années précédentes, la Commission a tenu deux sessions en 1980 : la onzième, au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York, du 19 février au 14 mars, et la douzième, à l'invitation du Directeur général de l'Organisation mondiale de la santé, au siège de cette organisation à Genève, du 14 juillet au 3 août. La Commission a décidé que, comme son ordre du jour était très chargé, les trois semaines habituelles ne suffiraient ni pour la onzième ni pour la douzième session. En conséquence, elle a décidé de porter à quatre semaines la durée de ces deux sessions. A sa onzième session, la Commission a d'autre part décidé que sa douzième session serait précédée par la réunion du Groupe de travail qu'elle avait constitué pour réexaminer son statut et son règlement intérieur (voir plus loin, par. 311 à 314).

5. Au début de l'année, la Commission a passé en revue l'ensemble du programme de travail qu'elle s'était fixé pour 1979 et 1980 à sa neuvième session, en donnant la priorité aux questions sur lesquelles l'Assemblée générale lui avait demandé de faire rapport en 1980, en particulier celles qui découlait de la résolution 34/165 du 17 décembre 1979 concernant le cinquième rapport annuel de la Commission, et de la résolution 34/221 du 20 décembre 1980, concernant le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Elle a maintenu à l'ordre du jour plusieurs autres questions relatives à l'examen du régime des traitements, et elle a reporté aux années suivantes un certain nombre d'autres problèmes dont l'examen avait été prévu pour 1980.

6. En conséquence, les principales questions examinées par la Commission à ses onzième et douzième sessions étaient les suivantes :

- a) En vertu de l'article 10 du statut et en réponse à une demande formulée par l'Assemblée générale dans la section VI de sa résolution 34/221 : examen complet de la question du traitement soumis à retenue pour pension, portant sur le fonctionnement de la formule, les méthodes d'établissement et d'ajustement dudit traitement et sa fixation à un niveau approprié, en coopération avec le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies;

- b) En vertu de l'article 10 : classement des lieux d'affectation en fonction des conditions de vie et de travail;
- c) Egalement en vertu de l'article 10 et en réponse à une demande formulée par l'Assemblée générale dans la section II de sa résolution 34/165 : question de l'institution, en ce qui concerne les versements effectués en cas de décès d'un fonctionnaire, d'un système prévoyant le versement de cotisations.
- d) Toujours en vertu de l'article 10 : réexamen et révision du système expérimental d'allocations logement;
- e) En vertu des articles 10 et 11, dans le domaine d'ensemble des traitements et indemnités : questions liées à la "comparaison Noblemaire" entre les rémunérations prévues par le régime des Nations Unies pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur et les rémunérations dans la fonction publique choisie comme point de comparaison : évolution de la marge entre les taux de rémunération dans les deux régimes; incorporation au traitement de base des montants correspondant à des classes d'indemnité de poste; détermination du classement de Genève aux fins des ajustements (indemnités de poste ou déductions); étude préliminaire des méthodes à utiliser pour comparer la rémunération totale; étude préliminaire des méthodes à utiliser pour identifier la fonction publique nationale la mieux rémunérée;
- f) Egalement dans le domaine d'ensemble des traitements et indemnités, en vertu des articles 10 et 11 du statut et en réponse à la demande formulée par l'Assemblée générale dans la section I de sa résolution 34/165 : examen des objectifs et du fonctionnement du système des ajustements (indemnités de poste ou déductions);
- g) En vertu de l'article 12 : étude des conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Montréal, à New York, à Rome et à Genève, ainsi que de questions connexes, pour les agents des services généraux et autres agents recrutés localement;
- h) Egalement en vertu de l'article 12 et en réponse à une demande formulée par le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient : étude des conditions de rémunération et autres conditions d'emploi sur la rive occidentale (valant également pour Gaza);
- i) En vertu de l'article 13 : promulgation de normes communes de classement des emplois (premier niveau) pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur; établissement de méthodes pour la définition des tâches des administrateurs;
- j) En vertu de l'article 14 : questions relatives aux modes de classement spéciaux, à l'appréciation du comportement professionnel et aux programmes spéciaux d'organisation des carrières.

7. On trouvera dans les chapitres suivants du présent rapport la récapitulation des travaux que la Commission a consacrés à toutes ces questions en 1980 et, le cas échéant, ses conclusions et recommandations.

#### D. Organes subsidiaires

C. Le Comité consultatif pour les questions d'ajustements, créé en 1976 par la Commission en vertu de l'autorisation donnée par l'Assemblée générale dans sa résolution 341C A (XXX), se composait comme suit en 1980 : M. Pascal Frochaux, membre de la CFPI, Président; M. Stephen Van Dyke Baer (Etats-Unis d'Amérique); M. James A. De Souza (Brésil); M. Yuki Miura (Japon); M. A. F. Revenko (Union des Républiques socialistes soviétiques); et Nana Werekö Ampem II (Ghana). La reprise de la quatrième session du Comité s'est tenue du 30 janvier au 4 février 1980 au siège de l'Organisation internationale du Travail à Genève et son rapport a été examiné par la Commission à sa onzième session. La cinquième session du Comité s'est tenue du 30 juin au 9 juillet au siège de l'Organisation internationale du Travail à Genève et son rapport a été examiné par la Commission à sa douzième session.



## CHAPITRE II

### SUITE DONNEE AUX DECISIONS PRISES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE A SA TRENTE-QUATRIEME SESSION

#### (DECISIONS DECOULANT DU CINQUIEME RAPPORT ANNUEL DE LA COMMISSION)

9. Les décisions prises par l'Assemblée générale à sa trente-quatrième session à propos des questions intéressant la Commission de la fonction publique internationale, mis à part la nomination de ses membres (évoquée plus haut au paragraphe 3), découlent du cinquième rapport annuel de la Commission 4/, qui a fait l'objet des résolutions 34/165 et 34/221.

#### A. Fonctions à long terme de la Commission

10. La Commission a noté avec satisfaction que, dans sa résolution 34/165, l'Assemblée générale avait réaffirmé le rôle central de la Commission dans l'établissement d'une fonction publique internationale unifiée et avait exprimé sa satisfaction des décisions prises par la Commission en vertu des articles 13 et 14 de son statut et son désir que la Commission poursuive ses travaux au titre de ses fonctions à long terme. La Commission a noté qu'elle avait pris d'autres mesures en 1980 en vue de définir une politique commune en matière de personnel en vertu des articles 13 et 14 de son statut, la plus importante de ces mesures étant la promulgation de normes communes de classement des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur dans les domaines d'activité communs. Elle ferait tout son possible pour planifier ses travaux futurs de façon à progresser dans l'examen des questions qui préoccupaient particulièrement l'Assemblée. Le rapport soumis par la Commission sur ses travaux dans ce domaine figure dans le chapitre VII du présent document.

#### B. Le traitement soumis à retenue pour pension et la pension en tant qu'éléments de la rémunération totale

11. Dans le paragraphe 1 de la section VI de sa résolution 34/221, l'Assemblée générale avait prié "la Commission de la fonction publique internationale et le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies d'achever en 1980 l'étude exhaustive du fonctionnement, des méthodes d'établissement et d'ajustement et du niveau approprié du traitement soumis à retenue pour pension en vue de soumettre à l'Assemblée générale, lors de sa trente-cinquième session, des propositions tendant à remédier, au plus tard en janvier 1981, aux anomalies apparues dans le régime des pensions des Nations Unies du fait de la situation économique et monétaire actuelle, en tenant dûment compte, lors de l'élaboration de ces propositions, du fait qu'il est plus difficile pour les bénéficiaires d'une petite pension que pour les bénéficiaires d'une pension plus élevée de supporter les effets néfastes des fluctuations monétaires et de l'inflation". A cet effet, l'Assemblée générale avait invité la Commission et le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies "à tenir pleinement compte des vues exprimées à la Cinquième Commission sur ce sujet et sur des questions connexes pendant la trente-quatrième session de l'Assemblée générale". Le rapport soumis par la Commission en application de cette partie de la résolution figure dans le chapitre III du présent document.

---

4/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-quatrième session, Supplément No 30 (A/34/30).

### C. Examen du fonctionnement du système des ajustements

12. Au paragraphe 2 de la section I de sa résolution 34/165, l'Assemblée générale avait prié "la Commission d'entreprendre d'urgence un examen fondamental et complet des fins et du fonctionnement du système des ajustements en vue d'éliminer les distorsions et anomalies qui résultent de son application pour ce qui est du montant de la rémunération dans les divers lieux d'affectation et aux diverses classes et, ce faisant, de mettre au point un mécanisme amélioré pour ajuster la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies de façon à tenir compte plus exactement des différences de coût de la vie entre les divers lieux d'affectation et de leur évolution par suite de l'inflation et des fluctuations monétaires et de faire rapport à l'Assemblée générale sur ce sujet lors de sa trente-cinquième session". Le rapport présenté par la Commission en application de cette partie de la résolution figure dans la section B du chapitre IV.

### D. Equivalences entre les classes du régime commun des Nations Unies et celles de la fonction publique prise comme point de comparaison

13. La Commission a noté qu'au paragraphe 1 de la section II de sa résolution 34/165, l'Assemblée générale avait approuvé les équivalences concernant les classes P-1 à D-2 recommandées par la Commission aux fins de la comparaison des traitements entre les deux régimes. Les résultats de la comparaison des traitements entre les deux régimes, faite en se servant des équivalences de classes approuvées par l'Assemblée générale à sa trente-quatrième session, sont donnés dans les paragraphes 88 à 92.

### E. Prime de rapatriement

14. La Commission a pris note de la décision de l'Assemblée générale concernant le versement de la prime de rapatriement telle qu'elle est énoncée au paragraphe 3 de la section II de la résolution 34/165 à savoir que, avec effet au 1er janvier 1980, les fonctionnaires n'ont droit à aucun montant au titre de la prime de rapatriement à moins qu'ils ne présentent des pièces attestant qu'ils se réinstallent dans un pays autre que celui de leur dernier lieu d'affectation. La Commission s'est déclarée préoccupée de constater que l'Assemblée générale, après avoir à sa trente-troisième session donné pour mission explicite à la Commission d'établir les conditions régissant le versement de la prime de rapatriement, avait à sa trente-quatrième session révoqué la décision prise par la Commission. Elle a tenu à appeler l'attention de l'Assemblée générale sur les conséquences d'une telle démarche pour l'harmonisation des pratiques concernant le personnel dans les organisations appliquant le régime commun, ainsi que pour la crédibilité et l'efficacité de la Commission, organe que l'Assemblée générale elle-même avait institué et auquel elle avait confié certaines responsabilités. C'est pourquoi la Commission aurait préféré que l'Assemblée générale renvoie la question à la Commission pour que celle-ci reconsidère sa décision, comme il est prévu en vertu du Statut approuvé par l'Assemblée.

### F. Versements en cas de décès

15. Au paragraphe 2 de la section II de sa résolution 34/165, l'Assemblée générale avait prié "la Commission d'examiner la possibilité d'instituer, en ce qui concerne les versements effectués en cas de décès d'un fonctionnaire, un système prévoyant le versement de cotisations par les fonctionnaires". Les recommandations de la Commission à ce sujet figurent dans le paragraphe 334 et un compte rendu détaillé de son étude de la question est donné dans les paragraphes 328 à 333.

## G. Rapport annuel

16. La Commission a noté que dans le dernier alinéa du préambule de sa résolution 34/165, l'Assemblée générale suggérait que "la Commission envisage les moyens de raccourcir son rapport annuel tout en faisant toujours apparaître clairement dans son rapport ou dans des annexes toutes recommandations qu'elle pourrait faire à l'Assemblée générale ainsi que l'effet, l'impact et le coût précis des propositions qu'elle pourrait formuler".

17. La Commission invite l'Assemblée générale à noter que le rapport annuel est destiné à être transmis aux organes délibérants des autres organisations participantes, ainsi qu'aux représentants du personnel, et qu'il constitue en fait le seul document d'information sur les travaux de la Commission faisant l'objet d'une distribution générale. Si l'un des principaux objectifs de ce rapport est de présenter des recommandations à l'Assemblée générale pour décision, ce n'est pas là sa seule fonction; à cet égard il diffère des rapports de la plupart des autres organes subsidiaires de l'Assemblée générale. Il serait certes théoriquement possible de publier deux rapports distincts, l'un destiné à l'Assemblée générale et l'autre contenant des informations n'appelant pas de décision de sa part, mais la Commission est d'avis que le rapport devrait continuer à paraître sous la forme d'un document unique. Gardant présente à l'esprit la suggestion de l'Assemblée générale tendant à ce que la Commission étudie les moyens de raccourcir son rapport annuel, elle s'est engagée, dans le but de faciliter les travaux de l'Assemblée générale, à tout faire pour établir une distinction nette entre d'une part, les parties appelant des décisions de la part de l'Assemblée et la documentation fournie par la Commission pour expliquer et justifier ses recommandations, et d'autre part les parties descriptives et informatives du rapport.

## CHAPITRE III

### LE TRAITEMENT SOUMIS A RETENUE POUR PENSION ET LA PENSION EN TANT QU'ELEMENTS DE LA REMUNERATION TOTALE

#### A. Introduction

18. La Commission avait manifesté l'intention approuvée en cela par l'Assemblée générale à sa trente-troisième session (par. 3 de la section II de la résolution 33/119 du 19 décembre 1978), de procéder "à un examen complet de la question du traitement soumis à retenue pour pension, portant sur le fonctionnement de la formule, les méthodes d'établissement et d'ajustement dudit traitement, et sa fixation à un montant approprié, en particulier en vue de préparer, en coopération avec la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, des propositions qui seraient soumises à l'Assemblée générale, lors de sa trente-quatrième session, afin de remédier aux anomalies du régime des pensions des Nations Unies qui sont dues à la situation économique et monétaire actuelle"; elle a donc procédé à une étude dont elle a présenté les résultats avec un certain nombre de propositions qui en découlaient, à l'Assemblée générale, à sa trente-quatrième session. Les conclusions et propositions de la Commission ont été examinées par la Cinquième Commission de l'Assemblée générale, en même temps que celles du Comité mixte de la Caisse commune.

19. Dans sa résolution 34/221, l'Assemblée générale a prié la Commission et le Comité mixte d'achever en 1980 l'étude des questions mentionnées dans sa résolution antérieure, en vue de soumettre à la trente-cinquième session des propositions tendant à remédier, au plus tard en janvier 1981, aux anomalies visées dans ladite résolution. Elle a invité également la Commission et le Comité mixte à tenir pleinement compte des vues exprimées à la Cinquième Commission sur ce sujet et sur des questions connexes pendant la trente-quatrième session.

20. La Commission a gardé à l'esprit les autres résolutions pertinentes de l'Assemblée générale, en particulier le passage de la résolution 33/120 du 19 décembre 1978, où il est dit qu'"aucune modification du système d'ajustement des pensions ne doit entraîner d'augmentation, actuellement ou à l'avenir, des charges financières des Etats Membres".

#### B. Le traitement soumis à retenue pour pension : administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

##### 1. La proposition de classement des pays par "groupes"

21. A sa onzième session, la Commission a été informée qu'immédiatement après l'adoption de la résolution 34/221, des consultations avaient eu lieu entre la Commission et le Comité mixte, en vue de préparer leurs travaux communs.

22. Grâce à cette collaboration, la Commission a pu examiner, à sa onzième session, l'esquisse d'une nouvelle formule possible. Cette formule prévoyait l'établissement d'un rapport plus étroit entre le montant de la pension initiale (en monnaie locale) et le montant du traitement versé (ou qui serait versé) par les Nations Unies dans le pays de retraite.

23. Pour ce faire, il a été suggéré de grouper tous les pays en quatre "groupes" se composant chacun de pays où le coût de la vie est du même ordre. En l'absence d'un système universel permettant de classer tous les pays selon le coût de la vie, on utiliserait, tout au moins initialement, le classement aux fins des ajustements (indemnités de poste ou déductions).

24. La Commission, reconnaissant que les indices d'ajustement ne constituaient pas en l'occurrence un instrument idéal, a chargé son secrétariat d'étudier la possibilité d'établir pour les retraités un indice modifié d'ajustement ou un indice spécial, ainsi que la possibilité de tenir compte pour établir cet indice de l'impôt sur le revenu en tant qu'élément de dépense. En attendant les résultats de ces travaux, on a supposé que les pays seraient regroupés selon leur classement aux fins de l'ajustement de poste. Voici les groupes proposés :

<u>Classement aux fins des ajustements (indemnités de poste ou déductions)</u>	<u>Groupe</u>
Jusqu'à la classe 4	A
De la classe 5 à la classe 9	B
De la classe 10 à la classe 14	C
A partir de la classe 15	D

25. Pour la détermination des prestations, le traitement soumis à retenue pour pension serait, dans le cas des pays de retraite se situant dans le groupe A, égal au traitement brut avant indemnité de poste. Pour les pays de retraite se situant dans les autres groupes, le traitement de base brut serait majoré d'un pourcentage calculé en multipliant par 0,86 le multiplicateur d'ajustement applicable à la classe la plus basse d'ajustement pour ce groupe : (le coefficient de 0,86 représentant la valeur de chaque point multiplicateur par rapport au traitement de base). Le tableau qui suit illustre la formule alors envisagée :

<u>Groupe</u>	<u>Classe d'ajustement la plus basse</u>	<u>Multiplicateur d'ajustement pour cette classe x 0,86</u>	<u>Traitement ajusté, en pourcentage du traitement de base brut</u>
A	0 <sup>π</sup>	0	100
B	5	24,1	125
C	10	54,2	155
D	15	92,9	190

π Compte non tenu des classes d'ajustement négatif.

26. Se félicitant de ce que le Comité permanent du Comité mixte de la Caisse ait, d'une manière générale, approuvé la formule proposée, la Commission a estimé que cette formule devrait faire l'objet d'un examen critique plus poussé de la part du secrétariat de la Commission et de celui du Comité mixte, et être élaborée plus avant.

27. La Commission a donc suggéré que les questions suivantes soient en premier lieu étudiées plus avant par le secrétariat du Comité mixte : nombre de groupes de pays pour la détermination du traitement soumis à retenue, et pourcentages à appliquer; effet de l'application de la nouvelle formule sur le montant effectif des pensions dans différents pays; montant du traitement soumis à retenue; effet de l'application de la nouvelle formule sur le système actuel des ajustements: modifications qu'il faudrait apporter aux statuts de la Caisse et moyens de les appliquer aux retraités actuels, et mesures transitoires.

## 2. La "proposition de Washington" et son application

28. A sa douzième session, la Commission a été saisie des résultats des travaux du Comité mixte à sa vingt-septième session, tenue à Washington du 2 au 13 juin 1980. Ces travaux reposaient dans une large mesure sur la documentation préparée conformément aux suggestions de la Commission énumérées ci-dessus. Cette documentation comportait également une analyse de l'actuel régime des pensions, y compris de la méthode de détermination du traitement soumis à retenue pour pension pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, ainsi qu'une étude de la formule des quatre "groupes" et l'esquisse d'une formule de rechange.

29. La Commission a noté que le Comité mixte était parvenu à la conclusion, compte tenu des indications de coûts et de l'analyse fournie par l'Actuaire-Conseil, que, même en admettant que l'on modifie la proposition sur certains points, il serait préférable d'élaborer une formule de rechange.

30. Après avoir envisagé diverses autres mesures, le Comité mixte avait conclu qu'il fallait maintenir, pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, un barème universel des traitements soumis à retenue pour pension. Il convenait néanmoins de prévoir aussi un système sélectif qui, par le jeu de coefficients d'ajustement au coût de la vie, permettrait de relever le traitement moyen final pour le calcul du montant initial de la pension en monnaie locale dans le cas des fonctionnaires prenant leur retraite dans un pays où le coût de la vie serait nettement plus élevé qu'au lieu d'affectation retenu comme base pour l'application du système des ajustements de poste (actuellement New York).

31. Reconnaisant que l'ajustement au coût de la vie était d'autant plus nécessaire que l'écart avec la base était plus grand, le Comité mixte s'était prononcé pour l'adoption d'un barème progressif prévoyant des majorations à partir d'une différence de quatre classes d'ajustement par rapport à la base. Voici comment se présenterait ce barème :

### Coefficients d'ajustement au coût de la vie

<u>Nombre de classes d'ajustement (indemnité de poste) au-dessus de la base</u>	<u>Coefficient (Pourcentage)</u>
Moins de 4	0
4	3
5	7
6	12
7	17
8	22
9	28
10	34
11	40
12 ou plus	46

32. Aux fins de l'application de cette formule, on calculerait, à deux décimales près, la différence moyenne de classement aux fins des ajustements entre la base et le pays de retraite pour les 36 mois ayant précédé le départ à la retraite (y compris le mois de la cessation de service). Le coefficient d'ajustement au coût de la vie serait tiré par interpolation des valeurs figurant dans le tableau ci-dessus.

33. Reconnaissant, comme l'Assemblée générale l'avait rappelé dans sa résolution, que les conséquences des fluctuations des taux de change et de l'inflation sont plus durement ressenties par les retraités touchant une pension modeste que par les autres, le Comité mixte a décidé que tout relèvement du traitement ouvrant droit à pension dont pourraient bénéficier les participants prenant retraite dans un pays où le coût de la vie est élevé ne devrait s'appliquer qu'à concurrence d'un certain plafond de rémunération. Le Comité mixte avait proposé que ce plafond soit le traitement soumis à retenue à la classe P-2, échelon XI.

34. Le Comité mixte avait informé la Commission que l'adoption des mesures décrites plus haut entraînerait une augmentation d'environ 125 millions de dollars du passif actuariel de la Caisse, soit quelque 0,33 p. 100 de la masse salariale projetée ou 1,4 p. 100 du passif actuariel de 8,8 milliards de dollars qui ressort de la quinzième évaluation actuarielle de la Caisse, et que l'Actuaire-Conseil lui avait indiqué qu'il serait possible, en appliquant à l'avenir un double système d'indexation de la rémunération prise en considération aux fins de l'application du régime des pensions, de réaliser des économies qui compenseraient cette augmentation du passif. Le double système consisterait à ajuster la rémunération ouvrant droit à pension (c'est-à-dire le montant à partir duquel on calcule la pension de base en dollars) selon le mouvement de l'indice des prix à la consommation (IPC) aux Etats-Unis, et le traitement soumis à retenue (montant servant au calcul des cotisations) selon le mouvement de la moyenne pondérée des indemnités de poste (MPIP). Le Comité mixte avait convenu de revenir sur cette suggestion à sa session extraordinaire de 1980, lorsqu'il aurait eu connaissance des décisions de la Commission sur la question.

### 3. Recours à un indice modifié pour l'ajustement des pensions

35. La Commission, à sa onzième session, avait repris l'étude de la question du traitement soumis à retenue pour pension et des droits à pension en tant qu'éléments de la rémunération totale. A l'issue de ce travail, la Commission avait prié son secrétariat d'étudier plus à fond, en étroite coordination avec le secrétariat du Comité mixte, la possibilité d'établir pour les retraités un nouvel indice des ajustements ou un indice spécial, ainsi que la possibilité de tenir compte pour établir cet indice de l'impôt sur le revenu en tant qu'élément de dépense. Cette demande faisait suite à la résolution 34/221, par laquelle l'Assemblée générale avait invité la Commission et le Comité mixte à tenir pleinement compte des vues exprimées à la Cinquième Commission pendant la trente-quatrième session de l'Assemblée générale sur la question du traitement soumis à retenue pour pensions et les questions connexes.

36. A sa réunion de Washington, le Comité mixte a reconnu l'intérêt de la question et a exprimé l'avis que la possibilité d'utiliser un indice modifié ou un indice spécial méritait d'être étudiée, étant donné qu'il y avait lieu de croire que la structure des dépenses des retraités n'était pas la même que celle des dépenses des fonctionnaires en activité, dont le budget-type servait de base de comparaison du coût de la vie entre les lieux d'affectation pour leur classement aux fins du système des ajustements (indemnités de poste ou déductions).

37. Pour réaliser l'étude demandée, le secrétariat de la Commission a engagé un consultant, dont le rapport a été examiné par le Comité consultatif pour les questions d'ajustements à sa cinquième session, tenue à Genève du 30 juin au 8 juillet 1980.

38. Le Comité consultatif pour les questions d'ajustements a noté que l'établissement d'un indice révisé des ajustements qui tiendrait compte de la situation particulière des retraités soulevait une série de questions telles que l'appréciation statistique des frais de logement des retraités par rapport aux fonctionnaires en activité, les dépenses hors du lieu de résidence, les cotisations aux caisses de maladie qui seraient différentes selon les retraités dans un même pays du fait qu'ils avaient travaillé pour des organisations différentes, l'incidence de ces facteurs et d'autres encore sur la pondération de l'indice d'ajustement. Il a estimé qu'avant de pouvoir étudier la question de l'établissement d'un indice pour les retraités, des décisions de principe devaient être prises à cet égard par la Commission. Cela valait en tout premier lieu pour la question de savoir s'il conviendrait de prendre en considération la question fiscale, pour laquelle une décision de principe devrait précéder tout débat technique. Il s'agissait en effet de déterminer si le régime des pensions tel qu'il a été institué devait assurer l'égalité des retraités face à la fiscalité des pays qu'ils avaient eux-mêmes librement choisis pour y établir leur résidence.

C. Traitement soumis à retenue pour pension : catégorie des services généraux

1. L'élément contributions du personnel

39. Dans son rapport de 1979 à l'Assemblée générale, la Commission avait noté ce qui suit : "l'examen du problème du traitement soumis à retenue a porté presque exclusivement sur le personnel de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur". Toutefois, la Commission "avait espéré - et continue d'espérer - que lorsqu'elle pourrait recommander l'adoption d'une solution à long terme pour la catégorie des administrateurs, cette solution permettrait d'envisager la manière dont le problème, dans le cas des agents des services généraux, pourrait être résolu, compte tenu du fait que ces deux catégories sont traitées sur un pied d'égalité dans les statuts de la Caisse, la seule différence résidant dans la manière dont leurs traitements soumis à retenue respectifs sont déterminés. D'aucuns ont craint qu'en se concentrant d'abord sur la recherche d'une solution aux problèmes concernant la catégorie des administrateurs, la Commission ne néglige ceux des agents des services généraux, défavorisant ainsi ces derniers. Certains membres ont donc insisté pour que l'on s'occupe simultanément des problèmes concernant l'une et l'autre catégorie; d'autres, au contraire, ont craint que ce faisant, on ne contribue à aggraver la situation des agents des services généraux dans certains lieux d'affectation où ils bénéficient à l'heure actuelle pour ce qui est du traitement soumis à retenue de conditions relativement favorables. Devant ces deux positions contradictoires, la Commission ne peut qu'assurer qu'elle est pleinement consciente des problèmes relatifs aux traitements soumis à retenue et aux pensions des agents des services généraux dans différents lieux d'affectation (y compris le personnel recruté sur le plan non local) et qu'elle fera tout son possible en 1980 pour trouver une solution à ces problèmes qui soit compatible avec celle qui aura été adoptée dans le cas de la catégorie des administrateurs et, avant toute chose, équitable" 5/.

---

5/ Ibid., par. 97.



40. A sa onzième session, la Commission a demandé à son secrétariat de rechercher, dans le cadre de l'étude du traitement soumis à retenue pour pension et des droits à pension en tant qu'éléments de la rémunération totale, étude menée en pleine coopération avec le Comité mixte, une solution au problème du traitement soumis à retenue pour pension dans le cas des agents des services généraux (y compris les agents recrutés sur le plan non local). Pour étudier la question, le secrétariat a passé en revue les travaux dont elle avait jusqu'ici fait l'objet, y compris les débats consacrés par la Commission à ce problème à chacune de ses sessions précédentes et a tenu compte des recommandations du Comité mixte concernant le traitement soumis à retenue pour pension des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

41. Deux méthodes fondamentales avaient été proposées :

a) Déterminer le montant des contributions du personnel et du traitement soumis à retenue pour pension par référence aux "conditions d'emploi les plus favorables en vigueur dans la localité", qui est le critère appliqué pour déterminer le traitement net des agents des services généraux dans chaque lieu d'affectation;

b) Continuer à appliquer un barème uniforme des contributions du personnel dans le monde entier, en apportant certaines modifications aux méthodes utilisées pour déterminer les taux de contribution et la façon dont ils s'appliquent aux traitements nets.

42. Pour appliquer la première méthode, on avait suggéré a) de se référer au barème d'imposition local pour déterminer les contributions à déduire du traitement brut pour obtenir le traitement net; ou b) d'évaluer les prestations offertes à l'extérieur dans le cadre du régime de pension de base le plus favorable et fixer, pour les agents des Nations Unies, le traitement ouvrant droit à pension à un niveau suffisant pour qu'il donne droit à des prestations comparables.

43. En ce qui concerne l'option a), la Commission s'était précédemment prononcée contre une solution qui rattacherait les contributions du personnel aux impôts nationaux sur le revenu et le traitement ouvrant droit à pension aux salaires bruts versés à l'extérieur, étant donné que dans la plupart des pays, le salaire ouvrant droit à pension ne coïncidait pas avec le salaire brut, et n'était que l'un des éléments pris en considération pour déterminer le montant de la pension. Les régimes fiscaux nationaux répondaient à des objectifs fiscaux et sociaux particuliers à chaque pays, et leurs dispositions n'avaient pas grand chose à voir avec la détermination du montant du traitement ouvrant droit à pension pour la catégorie des agents des services généraux.

44. Quant à l'option b), la Commission avait noté antérieurement qu'elle soulèverait des problèmes méthodologiques identiques à ceux auxquels elle s'était déjà heurtée en tentant d'évaluer la rémunération totale des administrateurs. Les difficultés seraient aggravées par la nécessité de procéder à des enquêtes dans de nombreux lieux d'affectation et le fait que l'on pourrait rencontrer dans un même lieu d'affectation des régimes de pension très divers, comme la Commission avait pu s'en apercevoir à Genève. La Commission avait donc conclu qu'il fallait, pour des raisons pratiques, renoncer à vouloir déterminer le traitement ouvrant droit à pension en fonction des conditions les plus favorables en vigueur dans la localité, au moins tant que les comparaisons portant sur la rémunération totale n'auraient pas davantage progressé.

45. La Commission a donc, dans le cadre de la deuxième méthode, examiné diverses propositions concernant l'élaboration et l'application d'un barème uniforme des contributions du personnel dans le monde entier, notamment les suivantes :

a) Mettre à jour les taux actuels par référence à la moyenne actuelle (pondérée ou non pondérée) des taux d'imposition en vigueur dans les sept pays-sièges, et éventuellement dans d'autres pays. Ces taux de contribution seraient appliqués aux équivalents en dollars des traitements nets convertis selon un taux de change moyen calculé pour une période donnée, et non par application des taux de change en vigueur à la date où le barème prendrait effet.

b) Etablir un barème des contributions du personnel exprimé en pourcentage plutôt que dans une monnaie donnée; les taux d'imposition locaux applicables aux tranches de revenu correspondant aux traitements minima et maxima du barème des traitements des agents des services généraux dans chacun des lieux d'affectation choisis seraient pondérés par le nombre d'agents en poste dans ces lieux d'affectation pour obtenir des taux d'imposition moyens pondérés, exprimés en pourcentage, qui seraient appliqués aux traitements minima et maxima de tous les barèmes des traitements des agents des services généraux. Les taux applicables aux tranches intermédiaires seraient obtenus par interpolation. Cette méthode éviterait d'avoir à convertir en dollars les traitements versés, en monnaie locale.

46. En examinant la formule a) ci-dessus consistant à réviser le barème général des contributions du personnel actuellement en vigueur, on a étudié un barème des contributions basé sur les taux locaux d'imposition dans sept pays-sièges et dans dix bureaux d'affectation régionaux. Pour calculer ces taux, on a tenu compte des différences apparues dans les tableaux comparatifs des taux locaux d'imposition, à savoir que les rémunérations se situant dans les tranches inférieures de revenus sont plus fréquentes dans les villes où se trouvent les bureaux régionaux, alors que celles se situant dans les tranches supérieures sont plus courantes dans les pays-sièges.

47. En examinant la formule b) ci-dessus, c'est-à-dire un barème exprimé en pourcentage du revenu imposable, la Commission a rappelé que le but était d'éliminer l'incidence des fluctuations du dollar sur les contributions du personnel. La formule reposait sur l'établissement d'un rapport fixe entre le traitement net et le traitement brut au niveau le plus bas et au niveau le plus élevé du barème des traitements. Mais si cette formule résolvait le problème de la conversion en dollars des montants en monnaie locale, elle soulevait aussi certaines difficultés. Par exemple, le même pourcentage serait appliqué aux agents en poste à Addis Abeba, où le traitement net minimum est de 1 132 dollars, et à ceux qui sont en poste à New York, où ce traitement est de 9 096 dollars.

## 2. L'application de la "proposition de Washington"

48. A sa session ordinaire de 1980, le Comité mixte n'a pas formulé de proposition précise sur l'ajustement des pensions des agents des services généraux prenant leur retraite dans un pays autre que celui de leur lieu d'affectation, mais on a dit lors de cette session que des ajustements semblables à ceux prévus pour les administrateurs devraient être appliqués aux pensions des agents des services généraux. En conséquence, le Comité mixte a chargé son secrétariat de mettre au point les modalités d'un système à appliquer à cet effet, système que la Commission et le Comité mixte examineraient lors d'une session extraordinaire qu'ils tiendraient dans le courant de l'année.

49. Selon ce système, un ajustement serait applicable à la pension de tous les agents des services généraux, qu'ils aient ou non été recrutés sur le plan local, qui prennent leur retraite dans un pays autre que celui de leur lieu d'affectation. On comparerait à cette fin les traitements types (nets) dans les deux pays et, si le montant était plus élevé dans le pays de retraite que dans le pays du lieu d'affectation, le traitement moyen final servant à déterminer le montant de la pension en monnaie locale serait majoré comme il est indiqué dans le tableau suivant :

<u>Rapport entre les traitements types (nets) au lieu d'affectation et dans le pays de retraite</u>	<u>Taux de majoration (en pourcentage)</u>
Moins de 122	0
122	3
128	7
134	12
141	17
148	22
155	28
162	34
171	40
180 ou plus	46 (maximum)

#### D. Examen de la question par la Commission

##### 1. Vues du CCQA

50. Toutes les organisations ayant été associées à l'élaboration de la proposition de Washington et étant donc parties au consensus, le CCQA a approuvé cette proposition.

51. Pour ce qui est de l'adoption éventuelle d'un indice modifié ou d'un indice spécial pour l'ajustement des pensions, le CCQA a estimé que l'étude réalisée par un consultant à l'intention de la Commission pourrait l'éclairer pour la suite de ses travaux. En tout état de cause, il faudrait déterminer s'il est souhaitable et possible d'établir un indice modifié ou un indice nouveau. Si l'on décidait d'aller de l'avant, il faudrait consacrer de nouvelles études d'une part à l'élément d'imposition, et d'autre part à l'évaluation de certains postes importants du budget des retraités, tels que le logement et les dépenses effectuées hors du lieu de résidence.

52. Au sujet du traitement soumis à retenue pour pension des agents des services généraux, le CCQA a rappelé les difficultés d'ordre pratique et les objections théoriques que soulèverait une formule consistant à prendre les salaires bruts de l'extérieur comme base de calcul des pensions des agents des Nations Unies. Il a aussi signalé les problèmes que pourrait poser une méthode consistant à calculer les traitements bruts en appliquant aux traitements nets des taux uniformes de majoration. Le CCQA s'est prononcé pour le maintien d'un barème uniforme des contributions du personnel dans tous les lieux d'affectation, estimant toutefois qu'il convenait de réviser le barème actuel compte tenu de l'évolution des taux d'imposition dans les sept pays-sièges et les dix pays où se trouvent d'importants bureaux régionaux. Ce barème serait par la suite mis à jour tous les quatre ou cinq ans, en utilisant un taux de change moyen calculé sur 36 mois. Après chaque mise à jour, le nouveau barème entrerait en vigueur dans les différents lieux d'affectation lors des révisions des barèmes des traitements, des mesures transitoires appropriées étant prises pour éviter les réductions de traitement brut.

53. Le CCOA a également estimé que le nouveau barème des contributions du personnel ne devrait entrer en vigueur dans les différents lieux d'affectation qu'à l'occasion des révisions des barèmes locaux des traitements, et qu'il faudrait alors prendre les dispositions voulues pour maintenir à leur niveau antérieur les traitements bruts que l'application du nouveau barème aurait fait baisser, et ce jusqu'à ce que la différence ait été comblée par le jeu des augmentations de traitement net.

54. Enfin, le CCOA s'est prononcé pour l'application de la proposition de Washington à tous les agents des services généraux prenant leur retraite dans un pays autre que celui de leur lieu d'affectation.

## 2. Vues de la FAFI

55. La Fédération s'est elle aussi ralliée à la proposition de Washington, tout en notant que son application laisserait subsister certaines anomalies. Au sujet de l'adoption éventuelle d'un indice spécial pour l'ajustement des pensions, certains membres de la FAFI ont fait observer que pour qu'un tel indice soit réellement valable, il fallait ajouter aux éléments entrant dans son calcul, outre les impôts, plusieurs postes de dépense qui tiennent une place importante dans le budget des retraités. Le représentant de l'une des associations membres a déclaré que pour appliquer la proposition de Washington, la première chose à faire serait de prendre en compte les impôts sur le revenu dans le calcul de l'indice modifié qui servirait à l'ajustement initial des pensions.

56. En ce qui concerne le barème de contributions en vigueur pour la catégorie des services généraux, la FAFI a jugé que si une révision devait avoir lieu pour tenir compte de l'évolution intervenue depuis 1964, elle devrait s'effectuer parallèlement à une révision pour la catégorie des administrateurs afin de rétablir une échelle unique pour les deux catégories.

57. Enfin, pour ce qui est des propositions faites pour la catégorie des services généraux sur le modèle de la solution adoptée à Washington pour la catégorie des administrateurs, la FAFI a considéré qu'elles étaient tout à fait insuffisantes car elles n'offraient pas une solution adéquate aux problèmes auxquels étaient confrontés les participants qui, venant de lieux d'affectation où le coût de la vie est faible, se retiraient dans des pays où il est élevé.

## 3. Vues de la Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux

58. La Fédération a appuyé la proposition de Washington et s'est félicitée de la proposition tendant à en faire bénéficier les retraités actuels. Elle a jugé que, s'il était souhaitable que soit mis au point pour les retraités un indice spécial qui prenne en compte toutes les différences que présente la répartition de leurs dépenses par rapport à celle des non-retraités, le fait qu'un tel indice n'existe pas actuellement ne devait cependant pas retarder l'application de la proposition de Washington.

## E. Vues de la Commission

### 1. Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

59. La Commission a décidé d'approuver la proposition formulée lors de la réunion du Comité mixte tenue à Washington. Elle a noté avec satisfaction les progrès réalisés depuis l'an dernier. Cette proposition différerait certes de celles qui

avaient été examinées par la Commission, mais la solution pragmatique à laquelle on était arrivé résultait d'un examen attentif des propositions que la Commission avait présentées à sa onzième session. Elle remédiait dans une certaine mesure aux anomalies dues aux fluctuations monétaires, puisqu'elle consistait à offrir des compensations sélectives aux fonctionnaires qui prennent leur retraite dans des pays où le coût de la vie est sensiblement plus élevé qu'à la ville de base (actuellement New York), l'universalité du régime des pensions et le double système d'ajustement étant néanmoins maintenus.

60. Au cours des discussions sur le coût de l'application de la proposition, le Président du Comité permanent du Comité mixte a appelé l'attention de la Commission sur les estimations fournies par l'Actuaire-Conseil (voir plus haut, par. 34). La Commission a en outre été informée par l'Actuaire-Conseil qu'il n'y aurait pas d'augmentation du budget des organisations membres en ce qui concerne leurs cotisations à la Caisse des pensions du fait des changements qu'il était proposé d'apporter au traitement soumis à retenue pour pension tant des administrateurs que des agents des services généraux. Quant à l'augmentation du passif actuariel qui résulterait de l'application de la proposition on a fait observer qu'elle ne serait pas d'une importance telle qu'elle nécessiterait le versement de montants supplémentaires par les Etats Membres. En revanche, des changements apportés à un ou plusieurs des éléments sur lesquels la projection actuelle était fondée (âge de la retraite ou âge d'affiliation à la Caisse, par exemple) pourraient modifier notablement, dans un sens ou dans l'autre, la position actuarielle de la Caisse.

61. La Commission a reconnu que la "proposition de Washington" reposait sur le maintien d'un barème universel des traitements soumis à retenue pour pension applicable aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur, traitements qui continueraient à être fonction des traitements bruts. Ce système serait complété par un système sélectif en vertu duquel un coefficient d'ajustement au coût de la vie serait appliqué au traitement moyen final d'un participant chaque fois que ce dernier prendrait sa retraite dans un pays où le coût de la vie est sensiblement supérieur au coût pris en considération pour le calcul de son traitement soumis à retenue.

62. Si, comme l'avait demandé l'Assemblée générale, les propositions que devaient soumettre la CFPI et le Comité mixte de la Caisse commune des pensions pour corriger certaines anomalies du régime des pensions des Nations Unies devaient entrer en vigueur le 1er janvier 1981, la Commission devrait pour sa part prendre les mesures suivantes :

a) Etablir pour le 1er janvier 1981 un barème approprié des traitements soumis à retenue pour pension pour les administrateurs en poste dans la ville retenue comme base du système (actuellement New York);

b) Adopter un système pour l'ajustement ultérieur de ces traitements; et

c) Adopter un indice permettant de comparer le coût de la vie dans les différents pays de retraite.

63. Après un débat approfondi sur ces questions, la Commission est parvenue aux conclusions ci-après :

a) Barème au 1er janvier 1981

64. Le barème des traitements soumis à retenue pour pension devant être adopté le 1er janvier 1981 pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur devrait reposer sur le barème révisé des traitements bruts qui prendra effet à cette date à la suite de l'incorporation au traitement de base du montant correspondant à un certain nombre de points d'indemnité de poste et de la révision simultanée du barème des contributions du personnel pour cette catégorie de personnel.

65. La Commission a rappelé que le barème des traitements bruts était entré en vigueur le 1er janvier 1977 et que le dernier relèvement des traitements soumis à retenue pour pension remontait au 1er juillet 1980; ils avaient alors été portés à 140 p. 100 des traitements bruts, pour tenir compte du mouvement de la MPIP jusqu'au 31 mars 1980. La Commission a noté que, selon le système actuel, les traitements soumis à retenue devraient être de nouveau ajustés le 1er janvier 1981, si le mouvement de la MPIP de mars à la fin septembre 1980 atteignait au moins 5 p. 100.

66. La Commission a noté en outre que le mouvement de l'IPC des Etats-Unis depuis le 1er janvier 1977 était très semblable au mouvement de la MPIP pendant la même période, et que le maintien en vigueur de l'actuel système MPIP jusqu'au 1er janvier 1981 produirait probablement des résultats très semblables à ceux qu'aurait donné l'indexation sur l'IPC des Etats-Unis du barème des traitements bruts entré en vigueur le 1er janvier 1977.

67. En conséquence, et afin d'éviter les difficultés que soulèverait la mise au point, pour la préservation des droits acquis, d'un système qui soit à la fois juridiquement valable et administrativement viable, la Commission a décidé de recommander que les traitement soumis à retenue pour pension soient fixés au 1er janvier 1981 au niveau qu'ils auront atteint par le jeu de l'actuel système MPIP à la fin septembre 1980.

b) Ajustements ultérieurs du traitement soumis à retenue

68. La Commission a reconnu que le barème des traitements soumis à retenue devrait être tenu à jour en l'ajustant périodiquement pour tenir compte de l'inflation. Elle a décidé qu'à cette fin il conviendrait de se fonder sur les indices suivants :

- i) L'IPC des Etats-Unis pour ajuster le traitement ouvrant droit à pension (celui qui sert à calculer la pension de base en dollars conformément aux dispositions du Statut de la Caisse); et
- ii) L'indice MPIP pour ajuster le traitement soumis à retenue (qui sert de base de calcul des cotisations à la Caisse).

69. Le mouvement de chaque indice serait mesuré deux fois par an, en mars et en septembre. Le montant du traitement soumis à retenue serait modifié le 1er juillet ou le 1er janvier suivant, respectivement, si ce mouvement représentait au moins 5 p. 100 du montant des traitements alors en vigueur aux fins de l'application du régime des pensions. Il serait tenu compte intégralement du mouvement des indices, sous réserve que le montant des traitements soumis à retenue (servant à calculer les cotisations) ne devrait en aucun cas tomber au-dessous du montant des traitements ouvrant droit à pension (servant à calculer les prestations de base).

70. Le premier calcul, qui serait fait en janvier 1981, permettrait de mesurer le mouvement de l'IPC des Etats-Unis et de la MPIP depuis septembre 1980.

71. Un membre de la Commission s'est déclaré opposé à la méthode de mise à jour des indices suggérée ci-dessus. Selon lui, cette méthode conduirait à des résultats tels que les traitements ouvrant droit à pension et les traitements soumis à retenue évolueraient plus vite que l'indemnité de poste au lieu d'affectation de base (New York) puisqu'il serait tenu compte de toute variation fractionnelle en sus de 5 p. 100. Le système était en outre illogique en ce sens qu'aucun ajustement n'interviendrait si les indices accusaient une hausse de 4,5 p. 100 alors qu'au-delà de 5 p. 100 tous les points de pourcentage seraient pris en considération. Le membre en question a proposé que les indices soient ajustés, aux dates fixées, pour toute variation en plus ou en moins de 5 p. 100 ou d'un multiple de 5 p. 100.

c) Indice du coût de la vie

72. Etant donné que la proposition de Washington tendait à relever le montant des pensions pour tenir compte du fait que le coût de la vie est plus élevé dans certains pays que dans le pays de base, il fallait un mécanisme qui permette de mesurer le coût de la vie dans les différents pays. Le système de mesure du coût de la vie utilisé pour déterminer les ajustements (indemnités de poste ou déductions) remplissait certes cette fonction, mais il était essentiellement destiné aux fonctionnaires en activité, dont la structure des dépenses ne coïncidait pas nécessairement avec celle des dépenses des retraités vivant dans les mêmes pays.

73. La Commission a noté que le Comité consultatif pour les questions d'ajustements, qui avait étudié le problème à sa demande, avait estimé qu'il fallait qu'elle prenne une décision de principe avant que l'on puisse élaborer en détail la méthode de calcul de l'indice en question. Certains membres de la Commission ont fait valoir que même si la résolution de l'Assemblée générale ne contenait pas de référence explicite, la Commission était censée selon eux se prononcer sur la question, étant donné que l'Assemblée lui avait demandé de tenir compte des vues exprimées au cours du débat de la Cinquième Commission, et dont certaines touchaient précisément à l'importance de la question des impôts.

74. D'autres membres de la Commission ont estimé qu'il serait prématuré de prendre une décision et de formuler une recommandation quant à un indice spécial pour les retraités. Pour eux, les objectifs et les principes devant régir la mise au point dudit indice n'avaient pas été clairement formulés, et l'inclusion d'un petit nombre d'éléments seulement, tels que l'impôt sur le revenu, les dépenses hors du pays de résidence, etc., ne suffisait pas; un complément d'étude s'imposait donc.

75. La Commission a décidé qu'elle poursuivrait son étude en vue de l'élaboration, à l'intention des retraités, d'un indice spécial qui tiendrait compte du problème des impôts et qui refléterait plus exactement la structure de leurs dépenses. Toutefois, pour que les propositions destinées à remédier aux anomalies relevées dans la résolution de l'Assemblée générale puissent être suivies d'effet à partir du 1er janvier 1981, il convenait de recourir à l'indice des ajustements (indemnités de poste ou déductions) en attendant la mise au point de l'indice spécial.

## 2. Catégorie des services généraux

76. En ce qui concerne le traitement soumis à retenue pour pension des agents des services généraux, la Commission a examiné deux questions distinctes :

a) Le barème des contributions du personnel utilisé pour convertir les traitements nets en traitements bruts; et

b) La possibilité d'appliquer la proposition de Washington aux agents prenant leur retraite dans un pays autre que celui de leur lieu d'affectation.

77. La Commission a noté que des analyses plus poussées avaient montré que si l'on calculait le traitement soumis à retenue pour pension des agents des services généraux en convertissant en traitements bruts les traitements nets versés dans chaque localité par application des taux d'imposition locaux, on aurait à résoudre les problèmes suivants :

a) Selon le système actuel, les agents des services généraux peuvent prendre leur retraite dans le pays de leur choix. Si un fonctionnaire travaille dans un lieu d'affectation où les pensions sont soumises à l'impôt, mais décide de prendre sa retraite dans un pays où les pensions ne sont pas imposables, sa pension pourrait être considérée comme trop élevée. La situation inverse pourrait aussi se produire. Un système fondé sur les taux d'imposition locaux nécessiterait donc l'introduction de mécanismes permettant de corriger les anomalies futures.

b) On créerait des différences entre les deux catégories de fonctionnaires. S'il est vrai que les administrateurs sont recrutés sur le plan international et que la majorité des agents des services généraux sont recrutés sur le plan local, il n'a pas été fait de différence jusqu'à présent entre ces deux catégories de fonctionnaires pour ce qui est des pensions. La prise en compte stricte des taux d'imposition locaux applicables aux retraités aurait pour effet que le traitement ouvrant droit à pension des agents des services généraux serait dans certains pays égal à leur traitement net alors que pour les administrateurs - y compris ceux prenant leur retraite dans ces pays - le traitement ouvrant droit à pension continuerait d'être calculé d'après un barème de contributions applicable dans le monde entier.

c) Dans un système fonctionnant suivant le principe de la capitalisation, la question du traitement soumis à retenue pour pension doit être étudiée dans une perspective à long terme. L'adoption de solutions reposant sur des politiques fiscales différentes risque d'entraîner de fréquents changements étant donné que les taux d'imposition peuvent varier en fonction de la situation économique et sociale de chaque pays.

d) La stricte application des taux d'imposition locaux en vigueur pour les retraités pourrait créer une situation fâcheuse pour ce qui est des mesures transitoires. Par définition, les traitements bruts des agents des services généraux en activité dans un lieu d'affectation où il n'est pas perçu d'impôts sur les pensions sont plus élevés que les traitements nets. Si l'on appliquait des mesures transitoires, consistant par exemple à maintenir le traitement brut à son niveau actuel jusqu'à ce que le traitement net atteigne ce niveau, il faudrait peut-être de nombreuses années pour que le traitement net rattrape l'"ancien" traitement brut.



78. Quant à la possibilité d'établir un rapport entre les pensions servies à l'extérieur et les pensions du régime des Nations Unies, la Commission a noté que, ne disposant pas pour l'instant de directives quant à la façon de comparer les pensions, elle concluait de l'expérience acquise lors des enquêtes faites sur les traitements des agents des services généraux dans les diverses villes-sièges, qu'il valait mieux renoncer à envisager cette formule.

79. Après avoir passé en revue les différentes solutions possibles, la Commission a examiné la suggestion tendant à appliquer, pour calculer les traitements bruts à partir des traitements nets, des taux de contributions du personnel mis à jour d'après les taux d'imposition en vigueur dans les sept pays-sièges et dans 10 bureaux régionaux situés dans différentes régions, lieux d'affectation où sont en poste près des deux tiers des agents des services généraux. Les taux de change retenus pour opérer les conversions nécessaires étaient des taux moyens calculés sur 36 mois. Elle a aussi examiné la possibilité d'appliquer le barème des contributions du personnel ainsi obtenu lors des prochaines révisions locales des traitements des agents des services généraux. Si les traitements bruts ainsi calculés (qui seraient aussi les traitements soumis à retenue pour pension) se trouvaient être inférieurs à ceux prévus par les barèmes actuels, ceux-ci resteraient en vigueur jusqu'à ce que les traitements bruts prévus par les nouveaux barèmes les rattrapent par le jeu des augmentations de traitement net.

80. La Commission a noté qu'avec le système actuel, il n'est fait de différence aux fins de calcul des pensions ni entre le personnel recruté sur le plan local et le personnel recruté sur le plan international, ni entre les agents des services généraux et les administrateurs. D'ailleurs, certains membres du Comité mixte ont soulevé de vives objections lors de la dernière session contre l'introduction d'une différenciation. Un certain nombre d'organisations ont été d'avis que, quelle que soit la méthode adoptée, les droits acquis de tous les fonctionnaires devraient être préservés, en particulier la liberté de mouvement dont on a dit qu'elle impliquait l'application d'une formule d'ajustement identique ou similaire à toutes les catégories de retraités.

81. La Commission a noté que si le barème des contributions du personnel était mis à jour et révisé, il n'y aurait aucune difficulté majeure à maintenir un régime des pensions commun, alors que la stricte application des taux d'imposition locaux pour calculer le traitement soumis à retenue pour pension exigerait qu'on formule des principes visant à corriger les anomalies et qu'on détermine les modalités d'application de ces principes.

82. Après avoir examiné les incidences des diverses options possibles et pris en considération les vues exprimées par le CCQA et la FAFI, la Commission a reconnu que, si l'emploi de barèmes locaux des contributions du personnel paraissait logique, l'application d'une telle formule ne semblait néanmoins pas se justifier pour le moment. La Commission n'a pas jugé qu'il serait actuellement possible d'instituer un certain nombre de barèmes régionaux comme on l'avait suggéré au cours de la discussion.

83. La Commission a donc résolu de maintenir un barème unique pour tous les agents des services généraux, qui serait appliqué aux traitements nets convertis en dollars selon un taux de change moyen calculé sur 36 mois.

84. Ce barème tiendrait compte des révisions les plus récentes des taux d'imposition dans les sept pays-sièges et dans les 10 pays où se trouvent des bureaux régionaux. Pour les tranches de revenu inférieures, les taux de contribution

seraient fixés d'après les taux moyens d'imposition dans les 10 pays où se trouvent des bureaux régionaux; ils seraient fixés, pour les tranches intermédiaires, d'après les taux moyens d'imposition dans les 17 lieux d'affectation considérés, et pour les tranches supérieures d'après les taux moyens d'imposition dans les sept pays-sièges (voir tableau ci-après).

Barème des contributions du personnel pour la catégorie  
des agents des services généraux et les autres catégories  
de personnel recruté localement

	<u>Contributions du personnel</u>					
	<u>Traitement brut</u>		<u>Par tranche de revenu</u>		<u>Total</u>	
	<u>Tranche</u>	<u>Total</u>	<u>Pourcentage</u>	<u>Montant</u>	<u>Montant</u>	<u>Pourcentage</u>
Première	2 000	2 000	7,0	140	140	7,0
Suivantes	2 000	4 000	11,0	220	360	9,0
	2 000	6 000	15,0	300	660	11,0
	2 000	8 000	19,0	380	1 040	13,0
	4 000	12 000	22,0	880	1 920	16,0
	4 000	16 000	25,0	1 000	2 920	18,3
	4 000	20 000	28,0	1 120	4 040	20,2
	6 000	26 000	32,0	1 920	5 960	22,9
	6 000	32 000	35,0	2 100	8 060	25,2
	6 000	38 000	38,0	2 280	10 340	27,2
	8 000	46 000	41,0	3 280	13 620	29,6
plus de		46 000	43,0			

85. Ce barème des contributions serait appliqué à dater de la prochaine révision des traitements des agents des services généraux et autres agents recrutés localement dans les différents lieux d'affectation. Au cas où les nouveaux taux de contribution appliqués aux traitements nets révisés donneraient des traitements bruts, et par conséquent des traitements soumis à retenue, inférieurs à ceux prévus par le barème précédent, ces derniers resteraient en vigueur jusqu'à ce qu'ils aient été dépassés du fait de nouvelles révisions du barème des traitements.

86. La Commission a décidé de recommander l'application de la proposition de Washington aux agents des services généraux prenant leur retraite dans un pays autre que celui de leur lieu d'affectation. Les coefficients d'ajustement au coût de la vie seraient fonction du rapport entre les traitements types nets dans le pays de retraite et du lieu d'affectation. Ils seraient calculés selon la méthode indiquée au paragraphe 49.

87. Un membre de la Commission, tout en reconnaissant que le barème figurant au paragraphe 84 était adéquat, a suggéré qu'il entre en vigueur en même temps que le barème des contributions du personnel proposé pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au paragraphe 12 du Conference Room Paper 17/Add.21, de manière que les deux catégories de fonctionnaires continuent d'être traitées uniformément et que la Commission ait le loisir d'envisager de fondre les deux barèmes en un seul, comme cela s'était fait précédemment.

CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET DES FONCTIONNAIRES  
DE RANG SUPERIEUR

- A. Comparaison à faire en application du principe Noblemaire
1. Evolution de la marge entre la rémunération de la fonction publique des Etats-Unis et celle du régime commun des Nations Unies

88. Conformément au mandat qui lui a été confié, la Commission continue de suivre constamment l'évolution du rapport existant entre les niveaux de rémunération de la fonction publique des Etats-Unis, qui est actuellement choisie comme point de comparaison, et ceux du régime commun des Nations Unies.

89. Tant qu'on ne possède pas une méthodologie qui permettrait de procéder à une comparaison pour la rémunération totale (voir par. 106 à 108), cette comparaison continue d'être faite, comme l'Assemblée générale l'a approuvé sur la base de la rémunération nette des fonctionnaires des deux administrations ayant un conjoint à charge mais pas d'enfant, et entre la ville de base des deux régimes, c'est-à-dire Washington D.C. pour la fonction publique des Etats-Unis, et New York pour le régime commun des Nations Unies, tout en tenant dûment compte des différences du coût de la vie entre les deux villes.

90. Pour la première fois cette année, la comparaison utilise l'équivalence pour la classe D-2 qui a été approuvée par l'Assemblée générale (résolution 34/165, sect. II, par. 1) à sa trente-quatrième session sur recommandation de la Commission. En outre, il a également été tenu compte, comme la Commission l'avait décidé en 1979 <sup>6/</sup>, des effets que l'institution du "Senior Executive Service" (SES) a eus sur la rémunération des classes GS-18 et Executive Levels V et IV de la fonction publique des Etats-Unis.

91. La marge entre la rémunération des Nations Unies et celle de la fonction publique fédérale des Etats-Unis est la moyenne pondérée des rapports constatés entre les rémunérations correspondant aux classes retenues comme points de correspondance, la moyenne étant faite sur une période de 12 mois allant du 1er octobre de chaque année au 30 septembre de l'année suivante. Pour la période de 12 mois allant d'octobre 1979 à septembre 1980, la marge établie sur la base des équivalences de classes approuvée par l'Assemblée générale à sa trente-quatrième session (Nations Unies, New York : P-1 à D-2; administration fédérale des Etats-Unis à Washington : GS-9 à GS-15, GS-17, GS-18, E-V et niveaux 3 à 6 du Senior Executive Service) <sup>7/</sup> est indiquée ci-après. Aux fins de comparaison, le chiffre correspondant à la période précédente (octobre 1978 à septembre 1979) est également indiqué.

<sup>6/</sup> Ibid., par. 124.

<sup>7/</sup> Aucune correspondance n'a été établie pour les classes GS-16 et E-IV.

	<u>Octobre 1979- septembre 1980</u>	<u>Octobre 1978- septembre 1979</u>
a) Rapport moyen entre les rémunérations nettes pour les classes choisies comme points de correspondance :	122,6	120,6
b) Rapport entre le coût de la vie à New York et à Washington :	105,7	105,9
c) Rapport moyen, corrigé en fonction des différences de coût de la vie :	116,0	113,9

Le détail des calculs de la marge d'octobre 1979 à septembre 1980 est indiqué en annexe.

92. La Commission a noté que l'élargissement de la marge était principalement imputable au fait que le relèvement des salaires des fonctionnaires des Etats-Unis intervenu le 1er octobre 1979 était, une fois encore, en retard sur l'évolution du coût de la vie, bien que cette baisse du revenu réel des fonctionnaires des Etats-Unis ait été partiellement compensée par l'institution du régime de rémunération du SES, une augmentation des exonérations fiscales et une certaine diminution des taux d'imposition pour l'exercice 1979. Quant aux effets de l'institution du SES sur le calcul de la marge, la Commission a noté que le nouveau régime de rémunération des cadres de l'administration des Etats-Unis, y compris le SES, fluctuait encore continuellement. Les effets du nouveau régime sur la rémunération des fonctionnaires de rang supérieur des Etats-Unis, correspondant aux classes P-5 à D-2 aux Nations Unies, ne pouvaient pas encore être déterminés et devraient probablement être examinés par la Commission ultérieurement. La Commission a également noté que les effets qu'auraient sur la marge les dispositions de la loi sur la réforme de la fonction publique qui prévoyaient le versement d'un complément de rémunération sous forme de gratifications au mérite pour les hauts fonctionnaires des Etats-Unis, dans le cadre du nouveau régime du SES, ne pouvaient être évalués pour l'instant étant donné que certains services ou organismes des Etats-Unis verseraient ces gratifications en juillet 1980 alors que les autres le feraient au cours du prochain exercice débutant le 1er octobre 1980.

## 2. Moyenne pondérée des indemnités de poste (MPIP)

93. La Commission a constaté que l'indice de la moyenne pondérée des indemnités de poste (MPIP) avait atteint 143,6 en mars 1980. En conséquence, conformément au mécanisme établi par la résolution 1561 (XV) de l'Assemblée générale, le traitement soumis à retenue pour pension a été majoré de 40 p. 100 par rapport au traitement brut à compter du 1er juillet 1980.

## 3. Incorporation au traitement de base d'un montant correspondant à un certain nombre de classes d'indemnité de poste

### Historique

94. A sa onzième session, la Commission a été informée qu'au cours de la discussion sur le cinquième rapport annuel de la Commission à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale, il avait été demandé si le moment n'était pas venu d'incorporer au traitement de base le montant correspondant à un certain nombre de classes

d'indemnité de poste. La Commission a noté que des vues analogues avaient été exprimées par les administrations et par les représentants du personnel. Il a été représenté qu'il était anormal et peu souhaitable que le traitement de base constitue, comme c'était actuellement le cas, une proportion relativement faible de la rémunération totale - moins de la moitié dans certains lieux d'affectation - et que le traitement soumis à retenue pour pension soit de si loin supérieur au traitement brut. Il a été soutenu que l'incorporation corrigerait dans une certaine mesure ces anomalies patentées.

95. Il a été souligné en outre que l'incorporation d'un nombre de classes suffisant redresserait l'équilibre des ressources du Fonds de péréquation des impôts sur lequel l'Organisation des Nations Unies et certaines autres organisations prélevaient les montants remboursés aux fonctionnaires dont les émoluments (y compris l'indemnité de poste, qui pourtant n'était pas soumise à la contribution du personnel) étaient assujettis à l'impôt national sur le revenu, pour ne pas faire supporter cette charge financière aux Etats Membres qui ne percevaient pas d'impôt. La Commission a noté qu'en 1980, pour la première fois depuis de nombreuses années, le Fonds de péréquation des impôts des Nations Unies accuserait un déficit (estimé à 13 p. 100). A moins qu'un montant correspondant à un nombre suffisant de classes d'indemnité de poste ne soit incorporé au traitement de base pour alimenter le Fonds, ce déficit serait, en application de l'article 105.3 du Règlement financier de l'Organisation des Nations Unies, imputé sur le budget ordinaire de l'Organisation et, par conséquent, supporté par tous les Etats Membres.

#### Vues des organisations et du personnel

96. Pour les raisons exposées plus haut, le CCQA a instamment demandé à la Commission de recommander à l'Assemblée générale, à sa trente-cinquième session, d'incorporer au traitement de base un certain nombre de classes d'indemnité de poste, avec effet au 1er janvier 1981. Considérant qu'il fallait, d'une part, incorporer au traitement de base autant de classes d'indemnité de poste que possible pour alimenter suffisamment le Fonds de péréquation des impôts mais, d'autre part, éviter que les traitements de base d'un trop grand nombre de fonctionnaires ne subissent des déductions du fait de l'application de classes d'ajustement négatives, les organisations avaient conclu que l'incorporation devrait couvrir de 28 à 34 points (5 à 6 classes) d'indemnité de poste 8/. Les organisations soutenaient que l'incorporation devrait consister simplement à faire passer une partie de la rémunération de la rubrique "indemnité de poste" à la rubrique "traitement de base", et n'entraîner ni gain ni perte pour le personnel. De même, pour éviter une augmentation injustifiable des traitements soumis à retenue pour pension, les taux des contributions du personnel devraient être révisés en baisse. Le CCQA jugeait que, sur cette base, l'incorporation n'entraînerait pas d'augmentation notable des dépenses budgétaires.

97. La FAFI estimait elle aussi que le moment était venu d'incorporer au traitement de base environ cinq classes. Mais, à la différence du CCQA, la Fédération pensait qu'il fallait aussi augmenter le revenu réel des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Le représentant de la FAFI a souligné qu'une telle augmentation n'avait pas eu lieu depuis 1975 et que le pouvoir d'achat des

---

8/ Dans la section II de sa résolution 32/200, l'Assemblée générale a approuvé une modification du mécanisme du système des ajustements de façon que les changements de classe soient fondés sur des mouvements de 5 p. 100 de l'indice au lieu de mouvements de 5 points. Cette nouvelle mesure a pris effet le 1er juillet 1978.

traitements avait notablement diminué du fait que l'indemnité de poste ne compensait que partiellement les hausses du coût de la vie et les fluctuations monétaires. Par suite de cette diminution, les organisations avaient de plus en plus de mal à recruter et à conserver le personnel dont elles avaient besoin, en particulier les ressortissants de certains pays, et certains Etats Membres avaient jugé nécessaire de compléter le traitement de leurs ressortissants travaillant dans des organisations du régime commun des Nations Unies. Cette pratique était contraire au principe du salaire égal pour un travail égal; elle créait des inéquités entre collègues de pays différents et compromettait gravement l'indépendance de la fonction publique internationale. Si les traitements étaient augmentés et devenaient de ce fait suffisamment compétitifs, ces Etats Membres ne devraient plus juger nécessaire de verser de tels compléments de rémunération.

#### Vues exprimées par la Commission

98. Tenant compte de la situation du Fonds de péréquation des impôts décrite ci-dessus, la Commission a estimé, sans toutefois trancher au stade actuel, qu'une incorporation d'une trentaine de points (environ cinq classes) d'indemnité de poste, prenant effet au 1er janvier 1981, pourrait être justifiée. Elle a convenu avec le CCQA que cette incorporation ne devrait pas entraîner de gains ni de pertes pour le personnel et, en conséquence, a adopté la méthode recommandée par le Comité consultatif pour les questions d'ajustements pour obtenir ce résultat. Elle est également convenue que le barème des contributions du personnel devrait être révisé pour éviter des augmentations injustifiées du traitement soumis à retenue pour pension. A cette fin, elle a prié son secrétariat de faire tous les calculs nécessaires et de formuler des propositions qui lui permettraient, à sa douzième session, de décider a) de recommandations concrètes à présenter à l'Assemblée générale à sa trente-cinquième session sur le nombre de points d'indemnité de poste à incorporer au traitement de base, b) d'un barème révisé des contributions du personnel et, par voie de conséquence, c) de barèmes révisés pour les traitements de base (nets et bruts), les ajustements (indemnités de poste ou déductions) et les traitements soumis à retenue pour pension.

#### Examen des résultats de l'incorporation

99. A sa douzième session, après avoir examiné le rapport présenté par son secrétariat exposant les résultats de l'incorporation au traitement de base de 30 points multiplicateurs d'indemnité de poste, la Commission a noté que :

a) Pour éviter des augmentations injustifiées du traitement soumis à retenue pour pension, il avait fallu réviser en baisse les taux de contribution du personnel et il était possible que le barème révisé des contributions du personnel ne concorde pas, dans toutes les tranches de revenu, avec les modifications qui avaient pu être apportées aux taux d'imposition applicables dans les sept pays sièges qui avaient servi de base pour le calcul du barème actuel;

b) Bien que la Commission ait décidé que l'incorporation ne devrait entraîner ni perte ni gain de traitement, il n'avait pas été possible d'éviter certains gains résultant de l'arrondissement et de la révision des taux de contribution du personnel. Toutefois, ces gains n'étaient généralement pas très importants et étaient temporaires par nature; les coûts additionnels totaux pour toutes les organisations pour l'année 1981 s'élèveraient à environ 900 000 dollars;

c) Les réductions des taux de contribution du personnel s'étaient traduites par des augmentations des équivalents nets correspondant aux traitements soumis à retenue pour pension. Comme ces équivalents nets seraient utilisés pour le calcul des versements lors de la cessation de service, il faudrait prévoir une augmentation globale d'environ 1,4 million de dollars des montants inscrits au budget pour les versements lors de la cessation de service payables par toutes les organisations pour l'année 1981.

100. Le représentant du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies a informé la Commission que l'incorporation de 30 points proposée et le barème des taux de contribution du personnel qui en résulterait amélioreraient la situation en ce qui concerne le déficit prévu du Fonds de péréquation des impôts, qui était estimé pour 1980 à environ 13 p. 100.

#### Conclusions et recommandations

101. La Commission est convenue que l'incorporation au traitement de base de 30 points d'indemnité de poste, n'entraînant ni perte ni gain de traitement, corrigerait dans une certaine mesure les anomalies mentionnées au paragraphe 94 ci-dessus, mais surtout améliorerait la situation du Fonds de péréquation des impôts exposée au paragraphe 95 ci-dessus et éviterait en même temps que de trop nombreux fonctionnaires voient leur traitement de base assujéti à des déductions du fait de l'application de classes d'ajustement négatives. Elle a donc décidé de présenter les recommandations suivantes à l'Assemblée générale :

a) Trente points d'indemnité de poste devraient être incorporés au traitement de base, sans entraîner de perte ni de gain pour les fonctionnaires;

b) Aux fins des calculs, on devrait utiliser les indices d'ajustement dans tous les lieux d'affectation au 1er mars 1980 et le traitement soumis à retenue pour pension au 1er juillet 1980;

c) L'indice des ajustements en vigueur au 1er janvier 1981 pour chaque lieu d'affectation, obtenu après incorporation de 30 points d'indemnité de poste, devrait être utilisé pour déterminer le classement dudit lieu d'affectation aux fins du système des ajustements à la date du 1er janvier 1981. (La Commission a noté que cela signifiait que certains lieux d'affectation se verraient ranger dans des classes d'ajustement partiellement négatives, ce qui s'écarterait du système actuel. En outre, pour un petit nombre de lieux d'affectation, des indices d'ajustement inférieurs à -20 seraient applicables à compter du 1er janvier 1981, alors que -20 était l'indice plancher à l'heure actuelle. L'application de classes partiellement négatives et d'indices d'ajustement inférieurs à -20 du fait de l'incorporation susmentionnée était indispensable si l'on voulait éviter d'accorder de fortes augmentations de rémunération aux fonctionnaires en poste dans ces lieux d'affectation;)

d) Le barème des traitements résultant de ces opérations entrerait en vigueur le 1er janvier 1981;

e) Le traitement soumis à retenue pour pension, prenant effet au 1er janvier 1981, devrait être calculé sur la base des traitements bruts après incorporation et en appliquant la méthode exposée aux paragraphes 64 à 67 ci-dessus.

102. Les barèmes proposés en ce qui concerne les traitements (bruts et nets), les ajustements (indemnités de poste ou déductions), les contributions du personnel et les traitements soumis à retenue pour pension, qui entreraient en vigueur le 1er janvier 1981, sont présentés dans les annexes II à V.

#### Vues de la Commission sur les incorporations futures

103. La Commission a rappelé que, dans son deuxième rapport annuel, elle avait examiné les raisons de l'incorporation et ses implications 9/, puis recommandé l'élimination d'une des causes qui avaient conduit à l'incorporation en décidant que les versements à la cessation de service seraient à l'avenir calculés sur la base du "traitement soumis à retenue pour pension, déduction faite des contributions du personnel", et non plus sur la base du traitement brut. Cette recommandation avait été approuvée par l'Assemblée générale. Comme la Commission l'avait affirmé, "il ne serait donc nécessaire d'incorporer des classes d'ajustement au traitement de base que lors de chaque 'remise à zéro' périodique du système. Il suffirait de le faire à l'occasion des grandes révisions des traitements, lorsque le niveau absolu des rémunérations est réexaminé".

104. Comme la présente incorporation n'était pas accompagnée d'une grande révision des traitements et était recommandée essentiellement eu égard à la situation du Fonds de péréquation des impôts, certains membres de la Commission ont jugé très inquiétant que l'équilibre du Fonds dépende exclusivement de l'importance des contributions du personnel et, par conséquent, d'incorporations périodiques. Ils ont souligné que l'alimentation du Fonds par ce moyen risquait d'imposer des charges financières supplémentaires à la majorité des Etats Membres qui n'imposaient pas leurs ressortissants travaillant aux Nations Unies, pour compenser l'action des quelques Etats qui imposaient leurs ressortissants. A la demande de ces membres, la Commission est convenue d'étudier le problème et d'examiner en particulier si l'on ne pourrait pas faire face à la situation en utilisant d'autres moyens que les contributions du personnel et le Fonds de péréquation des impôts. Elle a donc prié son secrétariat de préparer une étude sur la question, qui lui serait soumise pour examen à sa quatorzième session.

105. D'autre part, certains membres de la Commission ont été d'avis que, quelles que soient les solutions envisagées dans le cadre du paragraphe 103, on continuerait d'avoir besoin d'un barème des contributions du personnel pour déterminer le traitement brut, qui servait lui-même de base au calcul du traitement soumis à retenue. Il importait que le barème des contributions du personnel soit directement lié aux taux moyens d'imposition dans les sept pays sièges (ou, éventuellement, aux taux moyens d'imposition aux Etats-Unis seulement). Le barème dont on proposait qu'il entre en vigueur le 1er janvier 1981 (voir l'annexe IV) était simplement le résultat du calcul arithmétique auquel il avait fallu procéder en vertu du système d'incorporation reposant sur le principe "ni perte ni gain". La Commission a estimé qu'il faudrait actualiser le barème des contributions du personnel dans un avenir proche afin de lui redonner sa signification véritable.

---

9/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente et unième session.  
Supplément No 30 (A/31/30), par. 220 à 225.



#### 4. Méthodes à appliquer pour faire les comparaisons portant sur la rémunération totale

106. A sa troisième session, la Commission avait reconnu que, pour comparer la rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'administration nationale prise comme point de comparaison aux fins de l'application du principe Noblemaire, il faudrait tenir compte de tous les éléments de la rémunération et pas seulement des traitements nets comme on l'avait fait jusqu'à présent. La Commission avait par conséquent annoncé son intention de mettre au point une méthode qui permettrait de faire la comparaison du point de vue de la "rémunération totale", intention qui avait été approuvée par l'Assemblée générale 10/. Afin d'obtenir des renseignements complémentaires sur la question, la Commission a engagé les services d'un bureau de consultants (Hewitt Associates) pour préparer une étude dont elle a examiné les résultats à ses sixième et septième sessions. Entre-temps, la Commission a été informée que la Federal Civil Service Commission des Etats-Unis et le Gouvernement canadien avaient entrepris des études afin de mettre au point une méthode de comparaison de la rémunération totale qui leur permette de déterminer le niveau de rémunération de leurs fonctionnaires respectifs. Aussi a-t-elle décidé d'attendre les résultats des études effectuées par ces gouvernements dans l'espoir que leur expérience pourrait l'aider dans sa recherche de la méthode à appliquer pour comparer la rémunération totale.

107. A sa onzième session, la Commission a examiné les méthodes adoptées par la Federal Civil Service Commission des Etats-Unis et par le Gouvernement du Canada, et elle a constaté que ces méthodes étaient conçues pour opérer une comparaison globale dans un contexte national et qu'il serait nécessaire de les adapter pour les appliquer à un milieu international. En outre, bien que la Commission ait envisagé de recourir à sa propre méthode pour comparer les niveaux de rémunération des fonctions publiques de différents pays pour pouvoir décider celui qu'il convenait de retenir comme point de comparaison, elle a décidé de se contenter pour le moment de comparer la rémunération du régime commun des Nations Unies avec celle de la fonction publique des Etats-Unis, qui sert actuellement de point de comparaison pour ce qui est de la rémunération totale. En conséquence, elle a demandé à son secrétariat de déterminer, pour sa douzième session, les éléments de la rémunération à inclure de part et d'autre.

108. Après avoir examiné cette liste d'éléments, la Commission a décidé, à sa douzième session, de procéder aux deux comparaisons ci-après du point de vue de la rémunération totale :

- a) Non compris, de part et d'autre, les prestations liées à l'expatriation;
- b) Y compris, de part et d'autre, les prestations liées à l'expatriation.

Elle a demandé à son secrétariat, d'ici à sa treizième session, de recueillir auprès du Gouvernement des Etats-Unis autant de données que possible sur les différents éléments de la rémunération à prendre en considération. La Commission s'efforcerait alors de terminer en 1981 une comparaison détaillée de la rémunération totale, en temps voulu pour que les résultats, accompagnés éventuellement d'une recommandation en la matière, puissent être présentés à l'Assemblée générale à sa trente-sixième session.

---

10/ Ibid., par. 131 et résolution 31/141.B, partie II, par. 2 de l'Assemblée générale.

5. Méthodes à appliquer pour déterminer la fonction publique nationale la mieux rémunérée

109. En application du principe Noblemaire, c'est la fonction publique fédérale des Etats-Unis qui, depuis plus de 30 ans, sert de point de comparaison pour déterminer les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Or on se demande depuis assez longtemps déjà si la fonction publique fédérale des Etats-Unis est toujours la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Dans son deuxième rapport annuel, la Commission de la fonction publique internationale avait déclaré que, de l'avis général de ses membres, rien ne justifiait la recherche d'un autre point de comparaison 11/.

110. Depuis lors, des doutes ont continué d'être exprimés tant à la CFPI qu'à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale quant au bien-fondé de l'hypothèse selon laquelle la fonction publique fédérale des Etats-Unis est toujours la fonction publique nationale la mieux rémunérée. A sa neuvième session, la Commission a décidé d'étudier cette question en temps voulu et elle a prié son secrétariat d'examiner les aspects méthodologiques d'une telle étude. Conformément à cette demande, le secrétariat a présenté à la Commission à sa dixième session une note exposant les considérations préliminaires relatives à une étude visant à déterminer quelle est la fonction publique nationale la mieux rémunérée.

111. Des données supplémentaires mettant en évidence, notamment, la baisse du revenu réel dans la fonction publique des Etats-Unis et l'évolution des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies par rapport à ceux des fonctions publiques nationales des sept pays sièges ont été présentées à la Commission à sa onzième session. Après avoir examiné ces données et avoir entendu les vues exprimées par les organisations et par le personnel, la Commission a reconnu que le moment était venu d'entreprendre une étude qui permettrait de déterminer quelle est la fonction publique nationale la mieux rémunérée.

112. La Commission a donc décidé que le mieux serait de procéder par étapes et que, pour le moment, elle ne mènerait qu'une étude pilote portant sur la fonction publique des Etats-Unis et un seul autre pays. Comme l'un des principaux arguments qui avaient en premier lieu incité la Commission à procéder à l'étude en question était que certains pays versaient des suppléments de traitement à leurs ressortissants pour qu'ils acceptent des postes dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, il paraissait logique de choisir l'un de ces pays pour l'étude pilote. Connaissant l'existence de la législation promulguée par la République fédérale d'Allemagne, le Japon et les Etats-Unis d'Amérique qui permettait à ces pays de verser des suppléments de traitement à leurs ressortissants travaillant pour les organisations du système des Nations Unies 12/, la Commission a décidé que ce serait en premier lieu la République fédérale d'Allemagne qui servirait de point de comparaison avec la fonction publique des Etats-Unis. Elle a en conséquence prié son secrétariat de recueillir tous renseignements qui pourraient être pertinents aux fins de l'étude pilote et de lui soumettre pour examen à sa douzième session un rapport intérimaire.

---

11/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente et unième session, Supplément No 30 (A/31/30), par. 131.

12/ Ibid., trente-quatrième session, Supplément No 30 (A/34/30), par. 128 et annexe VII.

113. A sa douzième session, la Commission, après avoir examiné les données recueillies, a prié son secrétariat de lui soumettre à sa treizième session un rapport intérimaire sur la question et d'y inclure les renseignements suivants relatifs à la fonction publique de la République fédérale d'Allemagne :

- a) Précisions concernant l'établissement des équivalences de classes;
- b) Précisions concernant la rémunération et les autres conditions d'emploi;
- c) Précisions concernant toutes les autres prestations et avantages à prendre en considération pour l'étude pilote, dont tous les citoyens de la République fédérale d'Allemagne, y compris les fonctionnaires, pouvaient bénéficier au titre des programmes de politique sociale de ce pays;
- d) Analyse préliminaire de certaines prestations non comprises dans le traitement;
- e) Toutes autres données supplémentaires pouvant être pertinentes aux fins de l'étude.

114. La Commission a décidé que la comparaison des rémunérations dans la fonction publique des Etats-Unis et dans celle de la République fédérale d'Allemagne, à classes équivalentes, se ferait en deux étapes. Dans un premier temps, on comparerait la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures en poste à New York avec celle des fonctionnaires de la République fédérale en poste à Bonn. Ensuite, les résultats de la comparaison Nations Unies/République fédérale d'Allemagne seraient mis en parallèle avec ceux de la comparaison Nations Unies/Etats-Unis effectuée par la Commission aux fins de la détermination de la marge. La Commission a décidé en outre qu'elle procéderait à cette comparaison finale à sa treizième session, après examen des données qui lui auraient été présentées par le secrétariat, en vue d'achever l'étude à sa quatorzième session, d'en tirer alors les conclusions voulues et de faire rapport à leur sujet à l'Assemblée générale.

6. Examen des compléments de traitement versés à des fonctionnaires internationaux de certaines nationalités par leurs gouvernements

115. En 1979, la Commission a examiné d'une manière générale la question des sommes complémentaires versées par certains Etats aux fonctionnaires internationaux qui sont leurs ressortissants et a fait rapport à ce sujet à la trente-quatrième session de l'Assemblée générale en indiquant son intention de garder la question à l'étude 13/.

116. La Commission a examiné à nouveau cette pratique en 1980, d'abord à sa onzième session dans le cadre de son étude sur la mise au point de la méthode à appliquer pour déterminer la fonction publique nationale la mieux rémunérée. A l'époque, le CCQA comme la FAFI estimaient qu'il convenait de vérifier d'urgence la thèse selon laquelle la fonction publique des Etats-Unis pourrait ne plus être la mieux rémunérée du monde, thèse dont on donnait pour preuve le fait que certains Etats Membres avaient éprouvé le besoin de compléter le traitement de leurs ressortissants travaillant dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies qui, sans cela, auraient risqué de ne pas y accepter d'emploi. De

---

13/ Ibid., par. 127 et 128.

nombreux membres de la Commission ont mis en doute la nécessité de ce genre d'exercice, estimant peu probable que le niveau des traitements d'une fonction publique de quelque importance ait pu dépasser celui des Etats-Unis, même si certains renseignements indiquaient que certains aient pu en effet le rattraper. La Commission n'en a pas moins confirmé que l'étude serait entreprise, en commençant par une étude pilote en République fédérale d'Allemagne, étant donné que ce pays était l'un de ceux qui versaient des compléments de traitement à leurs ressortissants.

117. La Commission a examiné à nouveau cette pratique à sa douzième session, à la demande du Comité administratif de coordination, qui s'était saisi de la question à sa première session ordinaire de 1980, en se fondant sur une note du Secrétariat. Ayant examiné la question, le CAC avait recommandé

"que les organisations représentées au CAC signalent :

a) Tous renseignements en leur possession concernant les sommes versées par certains Etats à des fonctionnaires internationaux;

b) Le texte de leurs instruments juridiques ayant trait au versement de telles sommes à des fonctionnaires internationaux par des Etats;

c) Toutes mesures qui auraient pu être prises au sujet des sommes que certains Etats versent, ou offrent de verser, à leurs fonctionnaires;

et avait prié la Commission de la fonction publique internationale :

a) D'entreprendre une enquête approfondie sur les conditions d'emploi des fonctionnaires internationaux, en gardant à l'esprit les exigences stipulées au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte et en tenant compte de l'application du principe Noblemaire et de ses effets,

b) D'examiner les systèmes adoptés par certains Etats concernant le versement de sommes complémentaires à certains de leurs ressortissants travaillant pour des organisations du système des Nations Unies, afin de déterminer si ces systèmes sont ou non compatibles avec les principes fondamentaux régissant l'emploi des fonctionnaires internationaux;

c) De présenter ses conclusions et de soumettre des recommandations à l'Assemblée générale." (ACC/1980/19/Rev.1, par. 12 et 13)

118. Le représentant du CCQA a rendu compte des renseignements fournis par les organisations en réponse à la première partie de la décision du CAC. Toutes les organisations, sauf une, avaient indiqué qu'à leur connaissance les fonctionnaires qui étaient ressortissants des trois pays considérés (Etats-Unis d'Amérique, Japon et République fédérale d'Allemagne) ne recevaient pas de versements complémentaires de leur gouvernement. Toutes les organisations considéraient que les dispositions actuelles de leurs instruments statutaires et de leur règlement du personnel étaient suffisamment claires et explicites en la matière. Plusieurs organisations avaient rappelé à leurs fonctionnaires, soit de manière générale par une circulaire, soit par lettres individuelles, qu'ils agiraient en violation du règlement du personnel s'ils acceptaient une rémunération de source extérieure à l'organisation. Dans la mesure où les paiements autorisés par la législation des trois pays en question visaient à offrir une compensation aux fonctionnaires détachés de leur administration

nationale (ou, dans certains cas, à d'autres ressortissants) qui, en exerçant les mêmes fonctions au même endroit mais au service de leur propre gouvernement, auraient été mieux payés qu'en travaillant pour les Nations Unies, le CCQA a estimé qu'à première vue on pouvait douter du caractère suffisant de la rémunération des Nations Unies dans ces situations particulières. La Commission s'assurait constamment que la rémunération des Nations Unies était adéquate selon le critère reconnu, à savoir le principe Noblemaire, et le CCQA était convaincu qu'elle continuerait à le faire. Il priait instamment la Commission de garder à l'étude la question du versement de sommes complémentaires par certains gouvernements, comme elle en avait été priée par le CAC, et de le mentionner dans son rapport annuel, de façon à prévenir les gouvernements en cause que leurs pratiques étaient étudiées de près. Si elle le jugeait nécessaire, la Commission devrait également recueillir des informations sur les pratiques analogues suivies par d'autres gouvernements. Lorsque toutes les informations obtenues auraient été analysées, la Commission pourrait être en mesure de faire des recommandations à l'Assemblée générale.

119. Le représentant de la FAFI a réaffirmé la position de cette dernière, à savoir que la pratique en question devenait de plus en plus fréquente et aboutissait, en ce qui concerne les traitements des fonctionnaires internationaux, à des discriminations selon la nationalité qui étaient contraires au Règlement du personnel. Il a souligné que les législations nationales qui autorisaient les paiements de cette nature alléguaient l'infériorité des traitements des fonctionnaires internationaux par rapport à ceux des fonctionnaires nationaux occupant des postes comparables et, par voie de conséquence, la nécessité de ces paiements pour encourager le recrutement des ressortissants des pays en question, d'où l'on était amené à conclure que les traitements des fonctionnaires internationaux n'étaient plus suffisamment attrayants pour assurer le recrutement et l'affectation en tous lieux de ressortissants compétents de tous les Etats Membres. Peu importait le mode de paiement : c'étaient les paiements eux-mêmes qui comptaient. Loin de régler le problème, l'application par les organisations des articles du Règlement du personnel qui interdisait aux fonctionnaires de recevoir des paiements de ce genre ne ferait qu'empêcher le recrutement de ressortissants des pays dont il s'agissait. Le représentant de la FAFI a fait observer que les gouvernements qui étaient opposés aux augmentations de salaires étaient parfois ceux-là même qui accordaient des compléments de traitement à leurs ressortissants.

### Conclusions de la Commission

120. Vu les arguments avancés pour justifier les versements complémentaires et compte tenu des interventions du CCQA et de la FAFI, la Commission a jugé utile de faire observer à l'Assemblée générale et au CAC que, depuis sa création, elle s'était toujours attachée à procéder à un examen complet des conditions d'emploi, et en particulier des niveaux de rémunération des fonctionnaires internationaux. C'était là l'une de ses principales responsabilités, et même si elle effectuait actuellement une étude pour s'assurer que la fonction publique nationale qui servait de point de comparaison, était toujours la mieux rémunérée, rien n'indiquait pour le moment que la rémunération des fonctionnaires internationaux fût en aucune façon insuffisante. Par conséquent, rien ne pouvait justifier, d'un point de vue économique, qu'un Etat Membre quel qu'il soit accorde des compléments de traitement à ses ressortissants travaillant dans des organisations relevant du régime commun, ou lorsqu'ils quittaient le service desdites organisations.

121. La Commission a noté que, si elle était au courant de la pratique suivie par les trois gouvernements considérés car il s'agissait d'une législation publique, elle ignorait, et n'avait du reste pas les moyens de savoir, quels émoluments ou autres avantages d'autres gouvernements pouvaient consentir à leurs ressortissants travaillant dans des organisations internationales, étant donné que ces gouvernements ne divulguaient pas publiquement ladite pratique. En conséquence, la Commission a tenu à recommander à l'Assemblée générale d'appeler l'attention de tous les Etats Membres sur le fait que la pratique consistant à verser des paiements complémentaires, de quelque nature que ce soit, à leurs ressortissants pendant qu'ils servent, ou pour avoir servi, en qualité de fonctionnaires internationaux dans les organisations relevant du régime commun est inutile, inopportune et déplacée. En outre, ces versements sont incompatibles avec les dispositions du Règlement du personnel et rendent difficiles le respect et l'application dudit Règlement, tant pour les organisations que pour les fonctionnaires.

122. La Commission, tout en adressant cette recommandation à l'Assemblée générale, a réaffirmé la nécessité de veiller à ce que les secrétariats demeurent d'une impartialité, d'une intégrité et d'une indépendance absolues. Le paragraphe 2 de l'Article 100, et les paragraphes 1 et 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies devaient être respectés par toutes les parties.

123. Le Secrétaire exécutif devrait informer la Commission à sa treizième session de l'évolution de la question.

B. Examen du fonctionnement du système des ajustements  
(Indemnités de poste ou déductions)

124. A sa onzième session, la Commission était saisie d'un document établi par son secrétariat où il était rappelé que l'Assemblée générale, dans sa résolution 34/165, avait prié la Commission d'entreprendre un examen complet des fins et du fonctionnement du système des ajustements. Elle a entendu les vues des représentants du CCQA et de la FAFI et, après discussion, a conclu qu'en raison de la complexité de la question il serait impossible d'en faire un examen complet en temps voulu pour la trente-cinquième session de l'Assemblée. Elle a donc décidé de procéder par étapes pour définir les problèmes et y trouver des solutions.

125. La Commission a convenu qu'elle devait, pour commencer, donner à l'Assemblée générale à sa trente-cinquième session une explication des principes, des buts et du fonctionnement actuel du système des ajustements, explication qui devait rendre compte des complexités du système et bien faire ressortir les différences entre la portée du système des ajustements et celle d'autres systèmes analogues utilisés par les administrations nationales pour dédommager leurs fonctionnaires en poste à l'étranger. Un document ayant pour objet de fournir une telle explication a été soumis à la Commission à sa douzième session. Cette explication et la description du système, approuvées par la Commission pour transmission à l'Assemblée générale, figurent à l'annexe VI.

126. A sa onzième session la Commission a décidé en outre qu'en ce qui concerne la définition des problèmes, elle commencerait par étudier en priorité certaines questions, par exemple les distorsions éventuelles dans les régions où le coût de la vie est élevé, le problème des dépenses faites par les fonctionnaires en dehors de leur région d'affectation, en particulier les fonctionnaires en poste dans des pays où le coût de la vie est peu élevé, et la prise en compte des cotisations à la Caisse des pensions dans le calcul des ajustements. Diverses autres questions, telles que les distorsions éventuelles dans les régions où le coût de la vie est peu élevé, l'exclusion éventuelle des frais de logement du calcul des ajustements et certaines questions soulevées par la FAFI, ont reçu un rang de priorité moins élevé.

127. La question du fonctionnement du système des ajustements figurait aussi à l'ordre du jour du Comité consultatif de la Commission pour les questions d'ajustements, pour examen et recommandations.

128. La question d'une distinction éventuelle entre l'élément "inflation" et l'élément "fluctuations monétaires" de l'indice des ajustements a également été soulevée à la onzième session. Etant donné qu'en 1975 et 1976 l'UNESCO et le GATT avaient fait des propositions à ce sujet, la Commission avait prié ces deux organisations de lui communiquer, à sa douzième session, des indications détaillées sur les effets que ces propositions auraient eu si elles avaient été appliquées ces dernières années. Les renseignements communiqués par le GATT ont été soumis à la Commission.

129. Le rapport préparé par le secrétariat comportait aussi un chapitre établi comme suite à la demande de la Commission, dans lequel étaient étudiés le problème des distorsions éventuelles des ajustements aux deux extrémités du barème des ajustements, la question des dépenses que doivent faire en dehors de la région d'affectation les fonctionnaires en poste dans des pays où le coût de la vie est peu élevé, et la prise en compte des cotisations à la Caisse des pensions. Le secrétariat constatait que ces problèmes, dans la mesure où ils entraînent dans le champ d'application proprement dit du système des ajustements, étaient interdépendants et liés aussi à d'autres problèmes dont la Commission avait prévu l'étude au cours de la phase suivante.

130. Le secrétariat décrivait et illustrait par des exemples diverses modifications possibles du système des ajustements qui élimineraient certaines causes de distorsion aux deux extrémités du barème et qui remédieraient au problème que posait actuellement le rapport entre les ajustements et les cotisations à la Caisse des pensions.

131. En ce qui concerne le problème de longue date des fonctionnaires en poste dans des pays où le coût de la vie est peu élevé qui ont à faire des dépenses dans des pays où le coût de la vie est plus élevé, le secrétariat faisait observer qu'il n'était guère possible de le résoudre par le jeu du système des ajustements, car ce problème tenait à des différences de situation entre des fonctionnaires qui venaient de pays divers, mais qui étaient affectés à un même lieu d'affectation, alors que le système des ajustements fonctionnait sur la base de la situation moyenne de tous les fonctionnaires en poste au même endroit. Les dépenses de consommation faites en dehors du lieu d'affectation étaient déjà incluses dans les ajustements, grâce essentiellement à l'utilisation d'un indice du mouvement des prix mondiaux moyens exprimés en dollars, ce qui permettait dans une certaine mesure d'atténuer le problème.

132. Le système des ajustements ne permettait guère de s'attaquer au problème des différences de situation entre fonctionnaires car ce système avait pour objectif d'égaliser le pouvoir d'achat dans tous les lieux d'affectation, tandis que ce problème tenait non pas au coût de la vie dans le pays d'affectation, mais aux taux de change en vigueur dans les pays autres que le pays d'affectation où les différents fonctionnaires avaient à faire des dépenses.

133. Il existait une autre utilisation du revenu qui n'était pas prise en compte dans le calcul de l'ajustement, à savoir les économies des fonctionnaires, qui étaient également liées au problème des dépenses à faire hors du lieu d'affectation. On estimait que la notion d'économies (par opposition aux dépenses de consommation différées) n'était pas claire et que la question de savoir comment le système des ajustements devait fonctionner à cet égard nécessitait une étude plus approfondie.

134. Une méthode était également proposée en vue de l'inclusion directe des cotisations à la Caisse des pensions dans les indices d'ajustement, ce qui permettrait de tenir compte du fait qu'à l'heure actuelle le montant des cotisations variait alors que le montant des traitements restait inchangé. L'inclusion de ces cotisations dans l'indice entraînerait la suppression du caractère dégressif du barème actuel des montants payables par point d'indice au titre de l'indemnité de poste, dégressivité qui résultait du fait que les cotisations à la Caisse des pensions, qui représentaient le même pourcentage du traitement brut pour toutes les classes, représentaient un pourcentage de plus en plus important du traitement net à mesure que la classe s'élevait, le traitement net restant, auquel s'appliquait l'ajustement, représentant par conséquent un pourcentage de plus en plus faible.

#### Vues du CCQA et de la FAFI

a) Concernant la description du système des ajustements à présenter à l'Assemblée générale

135. Le Président du CCQA a noté que le rapport intérimaire à présenter à l'Assemblée devrait être un exposé purement descriptif et objectif du système existant et nettement distinct de l'exposé des propositions de modifications que la Commission pourrait décider de soumettre. De l'avis du CCQA, plusieurs paragraphes de la partie descriptive du document présenté par le secrétariat allaient plus loin qu'une description objective, aussi serait-il bon de procéder à certaines révisions de ce document.

136. Le CCQA reconnaissait qu'une des principales raisons pour lesquelles il n'y avait pas compensation intégrale des augmentations du coût de la vie tenait à ce que les cotisations à la Caisse des pensions étaient une dépense invariable qui n'était pas touchée par le coût de la vie au lieu d'affectation. Toutefois, il ne pouvait souscrire à l'idée que, puisque les ajustements avaient pour raison d'être d'assurer l'égalité des revenus réels dans tous les lieux d'affectation, la dégressivité du barème des ajustements compte tenu de la progressivité de l'impôt sur le revenu dans le monde extérieur ne se justifiait pas; les indices d'ajustement tenaient compte non seulement des comparaisons intervilles, mais aussi des différences du coût de la vie d'une date à l'autre, pour lesquelles l'aspect progressif de l'impôt sur le revenu était à prendre à considération. Il ne faudrait pas écarter cette raison de la dégressivité du barème des ajustements sans avoir procédé à une analyse approfondie.

137. Le représentant de la FAFI s'est associé à l'opinion du CCQA selon laquelle le document destiné à présenter le système des ajustements à l'Assemblée générale devrait être descriptif et objectif, et il a jugé que certains des commentaires contenus dans les 60 premiers paragraphes, tout en étant utiles pour la Commission, ne devraient pas être présentés à l'Assemblée générale. Il a également estimé que le document devrait contenir une description plus détaillée du rôle que jouaient le Comité consultatif pour les questions d'ajustements et le secrétariat de la Commission dans le fonctionnement du système des ajustements, afin de donner à l'Assemblée générale une meilleure idée du volume de travail nécessaire pour appliquer ce système, d'autant plus qu'à sa onzième session la Commission avait été unanime à reconnaître que la Section du coût de la vie avait besoin de ressources supplémentaires.

138. La FAFI estimait également qu'il faudrait inclure dans le document une description compréhensible pour le profane de la nature des divers indices utilisés dans le système, et donner davantage d'explications sur les comparaisons intervilles et chronologiques, en particulier en ce qui concerne la collecte des données et les types d'enquêtes exécutées.



b) Concernant l'étude de problèmes particuliers

139. De l'avis du représentant du CCQA, ni la question de la prise en compte des cotisations à la Caisse des pensions dans le calcul des ajustements, ni celle de l'exclusion des économies personnelles des fonctionnaires de ce même calcul, n'avaient été étudiées de manière assez approfondie pour que la Commission puisse déjà faire rapport sur ces questions à l'Assemblée générale.

140. S'agissant des cotisations à la Caisse des pensions, le CCQA estimait que l'idée de les prendre en compte méritait d'être explorée et que le secrétariat de la Commission et le Comité consultatif pour les questions d'ajustements devraient procéder à des études complémentaires. Quant à la question de savoir comment traiter les économies personnelles des fonctionnaires, le CCQA doutait que la notion selon laquelle les économies constituent une partie du revenu soit universellement reconnue. Les économies pouvaient d'ailleurs être considérées comme des dépenses différées et, par conséquent, touchées par l'évolution du coût de la vie.

141. Le représentant de la FAFI a reconnu qu'il serait possible d'inclure les cotisations à la Caisse des pensions dans le calcul des indices d'ajustement et que cela présenterait probablement des avantages, mais il faudrait que la méthode proposée soit étudiée plus avant et illustrée à l'aide d'indices réels, pour montrer la mesure dans laquelle des indices d'ajustements extrêmement élevés ou extrêmement bas seraient ainsi rapprochés de la gamme moyenne des indices. Il a déclaré qu'en ce qui concerne la façon de traiter les économies personnelles des fonctionnaires, la FAFI donnait un rang de priorité peu élevé à la question. Enfin, s'agissant de l'application d'indices distincts pour tenir compte des mouvements du coût de la vie et des fluctuations monétaires, la FAFI souhaitait voir les résultats de l'application de la proposition ailleurs qu'à Genève, car le syndrome de Genève n'était pas la seule situation à prendre en considération.

Conclusions de la Commission

142. La Commission a pris note des observations des représentants de la FAFI et du CCQA, ainsi que des observations formulées par le Comité consultatif de la Commission pour les questions d'ajustement à sa cinquième session. Elle a examiné et accepté la recommandation du Comité tendant à ce que celui-ci crée un groupe de travail spécial pour entreprendre des études en vue de l'amélioration de la méthode d'évaluation du coût de la vie, et à ce que les conclusions de ce groupe soient présentées au Comité lors d'une session spéciale.

143. Le groupe de travail du Comité consultatif pour les questions d'ajustements serait un organe purement technique aidé par des experts parfaitement au fait de la question, dont certains seraient proposés par le CCQA et la FAFI. Il serait créé à une date et en un lieu à déterminer en consultation avec les parties intéressées, et ses conclusions devraient être transmises au Comité lors d'une session ordinaire prolongée qui se tiendrait en 1981. Les résultats de l'étude que ferait le Comité en se fondant sur les travaux de son groupe de travail seraient soumis à la Commission à sa quatorzième session.

144. La Commission a étudié la question de la date, du lieu et de l'ordre du jour de la prochaine (sixième) session du Comité consultatif pour les questions d'ajustements. Elle a décidé en principe que le Comité se réunirait en mai 1981 en vue d'une session prolongée, en un lieu qui restait à déterminer, et que les points ci-après seraient provisoirement inscrits à son ordre du jour :

a) Examen du rapport du groupe de travail créé pour examiner les méthodes d'évaluation du coût de la vie;

b) Rapport sur le facteur de progression des dépenses faites hors de la région d'affectation.

145. L'ordre du jour définitif du Comité consultatif pour les questions d'ajustements serait fixé par la Commission à sa treizième session.

### C. Fonctionnement du système des ajustements

146. La Commission a continué de s'acquitter de la fonction qui lui incombe en vertu de l'article 11 c) de son statut, à savoir fixer "le classement des lieux d'affectation aux fins de l'application des ajustements (indemnités de poste ou déductions)". Aux termes d'enquêtes approfondies menées sous l'égide du Comité consultatif pour les questions d'ajustements, la Commission a décidé d'abaisser l'indice des ajustements applicable à Genève d'une classe par rapport à son niveau d'octobre 1979, qui était de 244,1 au taux de change de 1,69 franc suisse pour un dollar des Etats-Unis. Le nouvel indice pour octobre 1979 passerait ainsi à 232,5 au même taux de change. L'ancien indice resterait gelé jusqu'à ce que le nouvel indice atteigne 244,1. Après quoi, on appliquerait de nouveau les méthodes d'actualisation usuelles. On continuerait comme par le passé de procéder aux ajustements destinés à compenser les fluctuations monétaires.

147. Un membre a considéré que, dans la mesure où les circonstances qui avaient présidé à l'enquête sur le coût de la vie à Genève et New York faisaient qu'il était difficile d'en accepter les résultats avec certitude, il n'était pas question de fixer un chiffre quelconque à l'issue de l'enquête.

148. Les mouvements du classement de tous les lieux d'affectation aux fins des ajustements sont notifiés à toutes les organisations appliquant le régime commun au moyen de circulaires mensuelles établies par le Président en vertu des pouvoirs qui lui sont délégués par la Commission. (Des circulaires analogues annoncent les changements des taux de l'indemnité journalière de subsistance, établis par la Commission en vertu de l'alinéa b) de l'article 11.)

### D. Examen de l'indemnité pour frais d'études

#### Historique

149. La Commission a rappelé que, la dernière fois qu'elle avait examiné la question du barème à appliquer pour le remboursement des frais d'études aux fonctionnaires pouvant prétendre à l'indemnité, les recommandations qu'elle avait formulées 14/ s'étaient fondées notamment sur le fait que, pour l'ensemble des organisations, les remboursements se monteraient à environ 73 p. 100 de la totalité des dépenses encourues par les fonctionnaires intéressés.

150. A la douzième session de la Commission, la FAFI a présenté la proposition qui est résumée ci-après :

---

14/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente et unième session, Supplément No 30 (A/31/30), par. 292.

I. Montant maximum

- i) Le barème de remboursement devrait être ajusté comme suit pour tenir compte de la hausse des frais de scolarité depuis le dernier relèvement de l'indemnité pour frais d'études décidé par la Commission, ainsi que des augmentations d'ores et déjà connues pour certaines écoles en 1980/1981 :

		<u>Dollars</u>
Frais jusqu'à 3 500 dollars	75 p. 100	2 625
Frais de 3 501 dollars à 4 500 dollars	50 p. 100	500
Frais de 4 501 dollars à 5 000 dollars	25 p. 100	125
		<hr/>
		3 250
		<hr/> <hr/>

Pour le calcul de ces montants en dollars, on a présumé que l'on continuerait à utiliser les taux de change des monnaies locales par rapport au dollar en vigueur le 1er janvier 1977, sauf lorsque le taux de change du moment aboutirait à un montant supérieur en monnaie locale.

- ii) Le montant correspondant aux frais d'internat devrait être porté de 750 à 1 200 dollars. Considérant que l'indemnité pour frais d'internat n'a été augmentée que de 100 dollars en 1977, la FAFI estime qu'une augmentation substantielle aurait dû intervenir depuis longtemps.
- iii) Le chef de secrétariat devrait être autorisé à verser, dans des cas exceptionnels, une indemnité supérieure au montant maximal. Il devrait pouvoir verser jusqu'à 4 000 dollars.
- iv) La Commission devrait examiner chaque année s'il y a lieu d'augmenter l'indemnité, sur la base de certains renseignements faciles à obtenir relatifs aux frais de scolarité exigés par les écoles les plus fréquentées par les enfants de fonctionnaires. La Commission devrait arrêter les modalités exactes de collecte de ces renseignements.
- v) A intervalles réguliers (c'est-à-dire tous les trois ou quatre ans), la Commission devrait procéder à un examen approfondi du niveau des frais de scolarité et apporter les corrections nécessaires à l'indemnité.
- vi) L'indemnité pour frais d'études des enfants handicapés devrait être ajustée en conséquence, c'est-à-dire portée à 75 p. 100 d'un maximum de 5 000 dollars (aboutissant à une indemnité maximale de 3 750 dollars).

II. Extension du versement de l'indemnité pour frais d'études

La FAFI demande à la Commission d'examiner la question de l'extension du versement de l'indemnité à des catégories de fonctionnaires qui n'y ont pas droit actuellement (les agents des services généraux recrutés localement et les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste dans leur pays d'origine), en vue d'éliminer les inégalités actuelles.

## Vues des organisations et du personnel

151. Le CCQA a déclaré qu'il n'avait pas d'opinion arrêtée sur les points I i) et II ci-dessus : certains membres du Comité jugeaient que le moment était peut-être venu de réajuster le barème des remboursements, vu les augmentations des frais d'études; d'autres estimaient que des recherches complémentaires s'imposaient. Par ailleurs, le CCQA ne pouvait donner son assentiment à la proposition I iii) ci-dessus. En revanche, il souscrivait à l'idée de mettre en place une procédure régulière pour suivre l'évolution des frais de scolarité et appliquer les dispositions connexes. Le Comité a en outre fourni des données supplémentaires sur les tranches de frais d'études remboursables et les indemnités versées en 1979 par toutes les organisations.

152. La FAFI, développant sa proposition, a appelé l'attention sur les changements importants survenus entre 1976 et 1979, qui ressortaient des chiffres suivants :

Coût total Dollars	1976		1979	
	Nombre d'indemnités	Pourcentage	Nombre d'indemnités	Pourcentage
2 000 ou moins	10 650	80,7	9 724	60,8
2 001-3 000	2 010	16,8	3 475	21,8
3 001-4 000	226	1,7	1 832	11,5
Plus de 4 000	107	0,8	950	5,9
	<u>13 193</u>	<u>100,0</u>	<u>15 921</u>	<u>100,0</u>

Etant donné le barème actuel des taux de remboursement (75 p. 100 pour la première tranche de 2 000 dollars, puis respectivement 50 p. 100 et 25 p. 100 pour les tranches suivantes de 1 000 dollars chacune), on pouvait voir que les augmentations des frais de scolarité et autres frais d'études s'étaient traduites par une baisse générale des remboursements.

### Examen de la question par la Commission

153. La Commission a alors procédé à une analyse des données présentées par la FAFI et des renseignements supplémentaires fournis par le CCQA, qui montraient qu'en 1979, à l'échelle du système, la situation avait été la suivante :

Le montant estimatif total des frais d'études encourus par les fonctionnaires pouvant prétendre à l'indemnité s'était élevé à 34 496 000 dollars.

Le montant estimatif total des sommes remboursables en vertu des dispositions actuelles relatives à l'indemnité s'était élevé à 23 059 000 dollars (66,8 p. 100).

154. En prenant pour base les mêmes données, la Commission s'est efforcée de rechercher une solution intérimaire qui porterait le pourcentage total des remboursements au niveau /soit 73 p. 100 (voir le paragraphe 149 ci-dessus)/ que la Commission avait jugé adéquat la dernière fois qu'elle avait examiné la question. A cet égard, la Commission s'est efforcée de réduire les incidences financières de la proposition de la FAFI qui, appliquée à l'année 1979, aurait porté le total des remboursements à un montant plus élevé, estimé à 25 360 000 dollars, représentant une augmentation d'environ 2 300 000 dollars (soit 10 p. 100 environ), qui se traduirait en conséquence par un pourcentage de remboursement supérieur à 73 p. 100.

155. Compte tenu de ces paramètres, la Commission a mis au point une formule qui maintenait le pourcentage à environ 72 p. 100, et dont le détail figure dans les recommandations ci-après. La Commission est également convenue de réexaminer la question tous les trois ans.

156. La Commission a donc décidé de faire les recommandations suivantes à l'Assemblée générale, à sa trente-cinquième session :

a) Les pourcentages des frais approuvés remboursables en vertu des dispositions relatives à l'indemnité pour frais d'études devraient être les suivants : 75 p. 100 de la première tranche de 3 000 dollars des Etats-Unis; 50 p. 100 de la tranche se situant entre 3 001 et 4 000 dollars; et 25 p. 100 de la tranche se situant entre 4 001 et 5 000 dollars, étant entendu que, dans le cas des enfants handicapés, 75 p. 100 des frais approuvés, jusqu'à concurrence de 5 000 dollars, devraient être remboursables;

b) Le montant forfaitaire payable au titre des frais de pension devrait être porté de 750 dollars à 1 100 dollars;

c) Le plancher fixé en 1977 devrait demeurer inchangé.

157. Les incidences financières de ces recommandations sont estimées à 1,8 million de dollars par an pour toutes les organisations et toutes les sources de financement.

158. Deux membres de la Commission ont estimé qu'il n'y avait pas lieu d'examiner la question à ce stade, car d'une part la question de la rémunération totale n'avait pas été résolue, et d'autre part l'année 1980 n'était pas une année de vote du budget.

## CHAPITRE V

### CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS DES SERVICES GÉNÉRAUX

159. La Commission a rappelé dans son quatrième rapport annuel 15/ que, l'Assemblée générale lui ayant demandé au paragraphe 5 de la section III de sa résolution 32/200 d'avancer à 1980 la date de sa prochaine enquête à Genève, et la Commission ayant jugé qu'avant d'entreprendre une deuxième enquête à Genève il serait souhaitable qu'elle ait achevé ses enquêtes dans les autres villes sièges de manière à en tirer toutes les conclusions possibles quant aux principes généraux touchant les méthodes à suivre pour la réalisation de ce genre d'enquêtes, elle avait approuvé un calendrier accéléré pour toutes les enquêtes restant à réaliser d'ici 1980.

160. Comme on le verra dans les sections suivantes, la Commission a effectivement terminé ses enquêtes à New York et Rome, ainsi que sa deuxième enquête à Genève. Avec les enquêtes qu'elle avait précédemment réalisées et compte tenu d'une enquête effectuée à Vienne par l'Agence internationale de l'énergie atomique en coopération avec l'Organisation des Nations Unies avant que l'Agence n'accepte le statut de la CFPI, la Commission a ainsi terminé la première série d'enquêtes dans les villes sièges.

161. Etant donné qu'elle a surtout été occupée par les enquêtes sur les salaires, la Commission n'a guère pu progresser dans la recherche d'une méthodologie générale susceptible de modifier ou de remplacer les "principes directeurs" de 1964. Cette étude sera poursuivie en 1980 et abordée à la treizième session de la Commission.

#### A. Barème des traitements des agents des services généraux à Genève

162. Dans son cinquième rapport annuel 16/, la Commission a informé l'Assemblée générale des préparatifs menés en vue d'une deuxième enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Genève pour les agents des services généraux. Conformément aux décisions prises par la Commission à ses dixième et onzième sessions, deux équipes d'enquêteurs, dirigées chacune par un membre du secrétariat de la Commission et comprenant des membres désignés par les administrations et le personnel de Genève, ont collecté du 17 avril au 31 mai 1980 des données sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Genève. A sa douzième session, la Commission a examiné ces données et entendu les vues des représentants des administrations et du personnel des organisations sises à Genève.

163. Les enquêteurs avaient pris contact avec un groupe de 45 employeurs, choisis sur la liste approuvée par la Commission à sa onzième session. Ces employeurs avaient été sélectionnés d'après une liste commune proposée par les représentants du personnel et de l'administration à l'issue d'une enquête préliminaire, liste à laquelle la Commission avait ajouté 4 employeurs après avoir consulté le personnel et l'administration. Sur les 36 employeurs ayant participé à l'enquête, la Commission en a exclu 8, jugeant que les données communiquées étaient insuffisantes.

---

15/ Ibid., trente-troisième session, Supplément No 30 (A/33/30), par. 298 à 301.

16/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-quatrième session, Supplément No 30 (A/34/30), par. 163 à 165.

164. Sur les treize emplois qui ont fait l'objet de l'enquête, la Commission en a éliminé deux en raison de l'insuffisance des données obtenues, avec l'accord des représentants de l'administration et du personnel. Les onze emplois restants couvraient cinq classes et regroupaient 44,3 p. 100 de l'effectif total d'agents des services généraux de Genève. La Commission a jugé difficile d'accepter des propositions tendant à appliquer divers facteurs correctifs pour tenir compte de différences présumées entre les emplois extérieurs et ceux des Nations Unies. La Commission a pu s'assurer que les équipes d'enquêteurs n'avaient pas retenu de données pour des emplois extérieurs qui n'étaient pas comparables à ceux des organisations, surtout après qu'on lui eut présenté des éléments attestant la sélectivité dont avaient fait preuve les équipes d'enquêteurs. Elle a toutefois accepté qu'à titre exceptionnel le facteur connaissances linguistiques requises donne lieu à un ajustement mineur.

165. La Commission a également décidé qu'un employeur ne pourrait être retenu aux fins de l'analyse que s'il avait fourni des données sur au moins un emploi occupé par au moins quatre employés, ou sur au moins deux emplois occupés chacun par deux employés au minimum, et que les données communiquées par un employeur pour un emploi donné pourraient ne pas être retenues si elles correspondaient à moins de deux emplois comparables. La Commission a examiné d'autres propositions tendant à exclure certaines données mais elle a jugé qu'il n'y avait pas lieu d'exclure ni de corriger les données communiquées par les employeurs.

166. Les données rassemblées sur les salaires, l'âge, le sexe et l'ancienneté des employés de l'extérieur occupant des emplois comparables à ceux des Nations Unies dataient du 1er mars 1980. La Commission a décidé que l'analyse porterait sur les salaires individuels ou moyens. Elle a décidé d'ajouter au salaire plusieurs primes et indemnités en espèces versées par certains employeurs. Elle a pris note des avantages supplémentaires offerts par certains employeurs (aide financière sous forme de prêts à faible intérêt et de comptes d'épargne à intérêt élevé, tarifs réduits pour les voyages par avion, polices d'assurance à prime réduite, etc.), mais elle a conclu qu'aucun de ces avantages ne justifiait un nouvel ajustement des salaires, d'autant plus que, dans l'ensemble, les dispositions en matière de congé dans les organisations étaient plus généreuses qu'ailleurs.

167. La Commission a reconfirmé sa décision, prise à sa onzième session, de demander au "Centre d'étude de technique et d'évaluation législatives" (CETEL) de l'Université de Genève d'effectuer une enquête sur les différences qui existaient à Genève entre les rémunérations versées aux hommes et aux femmes pour un travail de même valeur. En attendant les résultats de cette enquête, la Commission a décidé, après avoir entendu les vues des administrations et du personnel, que la meilleure façon de tenir compte pour l'instant de ces différences de rémunération était d'appliquer un ajustement de 8 p. 100 aux données sur les salaires, comme on l'avait fait lors de l'enquête de 1977. Cet ajustement ne serait appliqué que dans le cas des femmes occupant des emplois "typiquement féminins"; sinon, pour les emplois masculins ou mixtes, la Commission n'a utilisé que les salaires versés aux hommes. Une fois que les résultats de l'enquête effectuée par le CETEL seraient connus, la Commission reverrait la question pour décider des mesures à prendre à cet égard.

168. La Commission a reconnu qu'il était important d'analyser les données emploi par emploi car cette méthode respectait l'exigence de compétitivité des conditions d'emploi pour ce qui était de recruter et de retenir les fonctionnaires dans chaque profession et pour chaque emploi. Tout en reconnaissant les mérites de la méthode consistant à faire la moyenne des salaires supérieurs à la moyenne, qui était également appliquée emploi par emploi, et en rappelant que cette méthode avait été

utilisée au cours des enquêtes faites récemment à New York et à Montréal, la Commission a néanmoins décidé d'appliquer la méthode du 75<sup>ème</sup> percentile des salaires individuels, comme elle l'avait fait pour l'enquête de 1977, puisqu'elle disposait en l'occurrence de données sur les salaires individuels. L'analyse étant fondée sur les salaires individuels, la Commission devait déterminer si les résultats étaient dominés par un ou plusieurs très grands employeurs. Elle a noté que 27 p. 100 des données sur les salaires provenaient d'un seul employeur, qui était de loin le plus important ayant participé à l'enquête, mais comme cet employeur ne faussait pas les résultats de l'enquête elle a décidé de ne pas opérer de correction pour tenir compte de cette prédominance.

169. Il a été décidé que le salaire de référence extérieur pour chacune des classes G-2 à G-6 incluses dans l'enquête serait la moyenne des salaires de référence pour l'emploi correspondant à chaque classe, pondérée par le nombre d'agents des services généraux occupant l'emploi considéré dans les organisations sises à Genève, et les salaires ainsi obtenus ont été convertis en salaires nets par application du barème cantonal de l'impôt retenu à la source.

170. La Commission a constaté que deux éléments fondamentaux du barème actuel appelaient une correction, à savoir d'une part un chevauchement excessif entre les classes, qui contribuait au fait qu'un grand nombre de fonctionnaires plafonnaient au dernier échelon de leur classe et affectait le moral du personnel, et d'autre part un manque d'uniformité dans les intervalles entre les classes et dans les valeurs d'échelon (en pourcentage) à l'intérieur de chaque classe. Ces mêmes anomalies avaient déjà retenu l'attention de la Commission lors de l'enquête de 1977; elle avait pu alors apporter certaines améliorations en ce qui concernait les intervalles entre les classes et les valeurs d'échelon, mais avait dû reconnaître qu'elle ne pouvait pas faire grand chose pour réduire le chevauchement excessif entre les classes. A sa douzième session, la Commission a jugé souhaitable de corriger, dans la mesure du possible, les défauts que présentait le profil du barème.

171. La Commission a construit le barème en chiffres nets compte dûment tenu des valeurs d'échelon, ainsi que des intervalles et des chevauchements entre les classes, en utilisant comme points de correspondance intérieurs les échelons 4 pour la classe G-2, 4,5 pour la classe G-3, 5,5 pour la classe G-4, 6 pour la classe G-5 et 6,5 pour la classe G-6. La Commission a choisi une série de valeurs correspondant à l'échelon VI de chaque classe qui permettrait d'améliorer le profil du barème en réduisant les chevauchements et en uniformisant les valeurs d'échelon en pourcentage et les intervalles à l'intérieur de chaque classe, tout en restant aussi près que possible des résultats globaux de l'enquête. Elle a alors construit le barème des traitements bruts en ajoutant aux salaires nets les taux de contribution du personnel applicables aux agents des services généraux. A cette fin, la Commission a utilisé comme taux de change la moyenne des taux de change pratiqués durant les 12 mois précédant mars 1980, soit 1,65 franc suisse pour un dollar des Etats-Unis.

172. La Commission a alors recommandé le barème des traitements bruts et nets résultant de ces diverses opérations, (reproduit à l'annexe VII du présent rapport), considérant qu'il reflétait bien les conditions d'emploi et les traitements les plus favorables en vigueur pour les agents des services généraux à Genève au 1<sup>er</sup> mars 1980. La moyenne pondérée globale de l'augmentation des traitements, pour l'échelon VI du barème, était de 6 p. 100 (pourcentage net) par rapport au barème en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1980.



173. La Commission a recommandé d'actualiser les traitements nets en appliquant l'équivalent net de l'évolution de l'indice des prix à la consommation à Genève enregistrée entre février 1980 et le mois précédant celui où le barème révisé entrerait en vigueur. Cette méthode d'actualisation serait compatible avec la méthode d'ajustement des traitements entre deux enquêtes, également recommandée par la Commission.

174. La Commission a recommandé d'utiliser l'indice des prix à la consommation à Genève pour les ajustements intérimaires des traitements. Elle a également recommandé que ces ajustements prennent effet le premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'indice aurait enregistré une augmentation de 5 p. 100 ou plus par rapport au mois précédant le dernier ajustement, ou après douze mois si l'évolution de l'indice n'avait pas encore justifié d'ajustement. La Commission a confirmé qu'il ne faudrait pas appliquer la totalité de l'augmentation de l'indice aux traitements nets car on négligerait alors l'incidence de l'impôt progressif. La Commission a recommandé que l'on détermine l'incidence de l'impôt progressif pour un point médian du barème et que l'équivalent net, ainsi calculé de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation soit appliqué à tous les traitements nets, sur la base d'un pourcentage uniforme.

175. Dans un domaine connexe, la Commission a examiné l'évolution récente de la situation concernant l'ajustement du barème des traitements qui avait pris effet le 1er janvier 1980. Elle a recommandé à cet égard d'apporter au barème, compte tenu du mouvement de l'indice des salaires de l'OFIAMT, un nouvel ajustement de 0,7 p. 100 en sus de l'ajustement de 2,3 p. 100, déjà recommandé, avec effet au 1er janvier 1980.

176. Conformément au mandat que lui confère l'alinéa b) de l'article 11 de son statut, la Commission a également examiné la question du montant des indemnités pour charges de famille. En tenant compte des dégrèvements fiscaux pertinents, des allocations familiales auxquelles ont droit les employés de l'extérieur en vertu de la législation et des prestations supplémentaires versées à ce titre par certains employeurs de l'extérieur, la Commission a établi un barème révisé des indemnités pour charges de famille, qui entrera en vigueur en même temps que le barème révisé des traitements.

177. Les observations, conclusions et recommandations de la Commission ont été exposées en détail dans un rapport qui a été présenté aux chefs de secrétariat des organisations sises à Genève. La Commission informera l'Assemblée générale, dans son prochain rapport annuel, des mesures prises comme suite à ses recommandations.

#### B. Barème des traitements des agents des services généraux à Montréal

178. Dans son cinquième rapport annuel 17/, la Commission avait informé l'Assemblée générale des résultats de son enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables à Montréal, ainsi que des recommandations qu'elle avait ensuite adressées au Secrétaire général de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI). Le Secrétaire général de l'OACI a par la suite fait savoir au Président par intérim qu'il avait proposé au Conseil de l'OACI, lequel avait accepté cette proposition, d'adopter, à une exception près, les recommandations de la Commission concernant le barème révisé des traitements et la méthode d'ajustement intérimaire des traitements. Le nouveau barème est entré en vigueur avec effet rétroactif au 1er avril 1979, de même que le barème révisé des indemnités pour charges de famille.

179. L'exception mentionnée au paragraphe précédent concernait le nouveau barème proposé par la Commission pour les traitements bruts, dont le calcul constituait une dérogation à la pratique en vigueur à l'OACI. A sa dixième session, alors qu'elle faisait le point des résultats de l'enquête et formulait ses conclusions, la Commission avait été informée que, pour convertir les traitements nets en traitements bruts en appliquant les taux de contribution du personnel, l'OACI avait toujours utilisé le taux de change de 1 dollar canadien pour 1 dollar des Etats-Unis, quel que soit le taux de change effectif. La Commission avait conclu que, conformément à la pratique adoptée ailleurs, il convenait d'utiliser le taux de change réel (en vigueur en avril 1979). Afin de protéger les droits acquis du personnel, elle avait recommandé, à titre transitoire, que les traitements bruts correspondant à quatre échelons particuliers du barème, qui auraient sans cela diminué, soient maintenus à leur niveau actuel jusqu'au prochain ajustement des traitements. A cette session, les représentants du Secrétaire général et du personnel de l'OACI n'avaient pas eu la possibilité de présenter leurs vues sur cet aspect particulier du rapport de la Commission puisqu'ils avaient quitté New York avant qu'elle aborde l'examen de ce point.

180. A sa onzième session, la Commission a été informée que les représentants du personnel de l'OACI avaient formulé des objections à cette recommandation et, par l'intermédiaire du Secrétaire général de cette organisation, le Conseil de l'OACI a demandé à la Commission de reconsidérer la question. En attendant, l'OACI conservait la même méthode pour calculer les contributions du personnel et, par conséquent, le traitement soumis à retenue pour pension. Au cours de sa onzième session, la Commission a entendu les vues des représentants du Secrétaire général et du personnel de l'OACI.

181. La Commission a noté que l'OACI ne prétendait pas que la méthode qu'elle utilisait pour calculer les traitements bruts était techniquement meilleure que celle qu'utilisaient toutes les autres organisations appliquant le régime commun. Le problème tenait plutôt au souci de protéger le montant du traitement soumis à retenue pour pension (et donc des pensions) sur lequel les fonctionnaires plus âgés pouvaient compter au cours de leurs dernières années de service, étant donné la méthode de calcul du traitement brut appliquée jusqu'alors. En d'autres termes, les mesures transitoires recommandées par la Commission à sa dixième session, selon lesquelles le traitement soumis à retenue pour pension ne diminuerait, en fait, pour aucun échelon du barème par suite du changement de méthode, ne faisaient que protéger les "droits acquis" du personnel; ces mesures ne tenaient pas compte des taux du traitement soumis à retenue sur lesquels le personnel pouvait compter par la suite si l'OACI continuait d'appliquer la même méthode de calcul, c'est-à-dire de ce qu'on avait appelé les "espérances acquises". Les représentants du Secrétaire général et du personnel ont les uns et les autres demandé instamment à la Commission de recommander l'adoption de mesures transitoires qui respecteraient ces "espérances".

182. A l'issue de ses délibérations, la Commission a conclu à l'unanimité que la méthode appliquée dans tous les lieux d'affectation du monde entier, sauf à Montréal, pour calculer les contributions du personnel et le traitement soumis à retenue pour pension, était, du point de vue technique, celle qu'il convenait d'appliquer. Le barème universel des contributions du personnel étant, par nécessité, libellé en une seule monnaie, le dollar des Etats-Unis, il était essentiel que les traitements nets exprimés en monnaie locale soient d'abord convertis en dollars des Etats-Unis avant que l'on puisse calculer, en y ajoutant le montant des contributions du personnel, les traitements bruts soumis à retenue pour pension. La Commission a donc prié instamment le Secrétaire général et le Conseil de l'OACI de reconnaître le principe selon lequel, tôt ou tard, cette méthode de calcul des traitements bruts devrait être adoptée pour les agents des services généraux en poste à Montréal.

183. Touchant la question des mesures transitoires, la Commission a noté qu'en vertu de l'article 26, elle devait tenir compte des droits acquis des fonctionnaires pour prendre ses décisions et formuler ses recommandations. C'est ainsi qu'elle avait procédé dans sa première recommandation. La Commission ne pouvait donc accepter l'idée d'"espérances acquises" en ce qui concernait un traitement soumis à retenue dont le montant était fondé sur un taux de change artificiel et inexistant.

184. Malgré cette conclusion, la majorité des membres a estimé qu'il fallait faire un geste pour répondre aux préoccupations du personnel, du Secrétaire général et du Conseil de l'OACI 18/. Il fallait reconnaître que le personnel s'était habitué à une méthode qui, à tort ou à raison, avait été appliquée pendant de nombreuses années, et qu'il aurait du mal à accepter que l'on corrige ce qui était devenu une anomalie par une brutale "opération chirurgicale". Toutefois, la Commission ne pouvait accepter la proposition des représentants du personnel tendant à instituer un moratoire de trois à cinq ans, ce qui ne ferait que retarder l'échéance de "l'opération chirurgicale". A l'exception d'un membre qui a exprimé une opinion différente 18/, la Commission a décidé de recommander que l'écart entre le montant du traitement soumis à retenue pour pension calculé selon la méthode utilisée précédemment par l'OACI et celui calculé selon la méthode utilisée de façon générale (de l'ordre de 2 p. 100) soit progressivement réduit à l'occasion de chaque ajustement de traitement, sur une période de 3 ans au minimum et de 5 ans au maximum, à compter d'avril 1979. Il incomberait au Secrétaire général de l'OACI d'établir, si besoin est, avec l'assentiment du Conseil, les modalités de réduction progressive de cet écart au cours de la période transitoire.

185. Le Secrétaire général de l'OACI a par la suite informé le Président par intérim qu'il avait proposé au Conseil de l'OACI, lequel avait approuvé cette proposition, d'adopter la recommandation de la Commission.

C. Barème des traitements des agents des services généraux, des travailleurs manuels et des agents du service de sécurité à New York

186. Dans son cinquième rapport annuel 19/, la Commission avait informé l'Assemblée générale de l'état d'avancement des travaux concernant la collecte des données sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à New York - cette enquête étant la cinquième entreprise par la Commission en vertu du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut - ainsi que de la raison qui l'avait amenée à différer l'examen des résultats de l'enquête, à savoir le souci de donner à toutes les parties intéressées toute possibilité de préparer leurs commentaires et de présenter leurs vues.

187. Conformément aux directives établies par la Commission, l'enquête a porté sur trois catégories de personnel : agents des services généraux, travailleurs manuels et agents du service de sécurité. L'enquête a été menée auprès d'un groupe d'employeurs présélectionnés présumés les meilleurs dans différents secteurs d'activité, pour chacune des trois catégories; les listes d'employeurs avaient été approuvées par la Commission après consultation des administrations et du personnel.

---

18/ Un membre a estimé que, pour les raisons exposées dans les paragraphes précédents, la Commission ne pouvait que confirmer la recommandation qu'elle avait faite à sa dixième session.

19/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-quatrième session, Supplément No 30 (A/34/30 et Corr.1), par. 155 à 159.

188. La collecte des données a été effectuée au cours du second trimestre de 1979 par les soins de trois équipes d'enquêteurs dirigées chacune par un membre du secrétariat de la Commission et comprenant un membre désigné par les administrations et un membre désigné par le personnel. Les données, qui avaient été présentées initialement à la Commission à sa dixième session, ont été examinées en détail par cette dernière à sa onzième session après qu'elle eut décidé de différer l'examen des résultats de l'enquête. Lors de l'examen des données, la Commission a laissé aux représentants des administrations et du personnel toute possibilité d'exprimer leurs vues.

#### Agents des services généraux

189. En ce qui concerne les agents des services généraux, les conclusions auxquelles est parvenue la Commission reposaient sur les données fournies par 34 employeurs, sur les 57 qui avaient été contactés au total. Les 34 employeurs inclus dans l'enquête comptaient en tout environ 132 000 employés de bureau, soit à peu près 44 fois l'effectif total d'agents des services généraux de l'ONU, du PNUD et du FISE, qui était de 3 009.

190. Dix-sept des 28 emplois inclus dans l'enquête, correspondant aux classes G-2 à G-5 du barème des organisations, ont été retenus en dernière analyse après application des critères suivis par la Commission lors des précédentes enquêtes, à savoir la représentativité des emplois des organisations et leur comparabilité avec des emplois du marché extérieur. Ces 17 emplois regroupaient environ 50 p. 100 de l'effectif total d'agents des services généraux et correspondaient à environ 20 500 employés de l'extérieur.

191. La Commission a examiné différentes méthodes d'interprétation des données sur les salaires de l'extérieur et a décidé de choisir comme point de correspondance extérieur pour chaque emploi la moyenne des rémunérations supérieures à la moyenne versées pour l'emploi considéré, les deux moyennes étant pondérées par le logarithme du nombre d'employés exerçant ledit emploi chez chaque employeur. Les salaires de référence extérieurs pour chaque emploi ont ensuite été convertis en salaires intérieurs pour chaque classe du barème des organisations incluse dans l'enquête, avec application d'un coefficient de pondération tenant compte du nombre d'agents exerçant chacun des emplois étudiés dans les organisations. Pour déterminer ces salaires intérieurs, il a été tenu compte des avantages offerts aux employés de l'extérieur par rapport à ceux dont bénéficiait le personnel des organisations, notamment des conditions plus favorables consenties à l'extérieur en ce qui concerne l'assurance-maladie et l'assurance-soins dentaires. Le barème a été construit sur la base de points de correspondance intérieurs gradués : échelon 3 pour la classe G-2, échelon 4 pour la classe G-3, échelon 5 pour la classe G-4 et échelon 5,5 pour la classe G-5. Certaines améliorations ont été apportées en ce qui concerne les valeurs d'échelon à l'intérieur des classes et les intervalles entre les classes, mais la structure générale du barème n'a pas été modifiée, la Commission estimant qu'il n'était pas possible de le faire tant que l'on n'aurait pas entrepris une révision générale du classement des postes d'agents des services généraux.

192. La Commission a recommandé pour les agents des services généraux de New York le barème des traitements qui est reproduit à l'annexe VIII du présent rapport, estimant qu'il reflétait bien les conditions d'emploi et les traitements les plus favorables en vigueur à New York au 1er avril 1979. Comparé au barème alors appliqué par les organisations, à savoir le barème des traitements qui était entré en vigueur le 1er février 1979, le barème recommandé représentait une augmentation pour toutes les classes, allant de 7,6 à 8,7 p. 100 pour l'échelon I et de

4,9 à 11,5 p. 100 pour l'échelon le plus élevé. Pour l'ensemble du barème, la moyenne pondérée de l'augmentation nette était de 8 p. 100. Si l'on tenait compte de l'incidence de l'augmentation du coût de la vie sur les traitements nets durant la période considérée, le barème recommandé se traduisait par une augmentation de revenu réel de 6,5 p. 100.

### Travailleurs manuels

193. En ce qui concerne les travailleurs manuels, six des 13 employeurs contactés avaient pu fournir des données et tous les six avaient été retenus aux fins de l'analyse. Ces six employeurs comptaient au total environ 22 200 travailleurs manuels, soit environ 100 fois l'effectif de travailleurs manuels des organisations, qui était de 221. Dix des 11 emplois inclus dans l'enquête, correspondant à six des sept classes du barème, avaient été retenus aux fins de l'analyse. Ces dix emplois regroupaient environ 31 p. 100 de l'effectif total de travailleurs manuels et avaient été comparés avec un effectif nettement plus nombreux d'employés de l'extérieur, dont le nombre exact restait indéterminé étant donné qu'un important employeur n'avait pas été en mesure de préciser le nombre d'employés par emploi.

194. La Commission a déduit le point de correspondance extérieur pour chaque emploi de la moyenne non pondérée de la rémunération versée pour l'emploi considéré par les employeurs participant à l'enquête, en tenant dûment compte du nombre de travailleurs manuels des organisations occupant chaque emploi pour convertir les données en salaires correspondants pour chacune des classes du barème sur lesquelles avait porté l'enquête. Là encore, elle a tenu compte des avantages dont bénéficiaient les employés de l'extérieur par rapport à ceux offerts au personnel des organisations, notamment l'assurance-maladie et l'assurance-soins dentaires. Le point de correspondance intérieur retenu pour chaque classe a été l'échelon III, la Commission ayant constaté que les salaires extérieurs correspondaient de plus près à l'échelon médian de chaque classe qu'à des échelons gradués. En construisant le barème des traitements des travailleurs manuels, la Commission a apporté certaines améliorations en ce qui concerne les valeurs d'échelon à l'intérieur des classes et les intervalles entre les classes, comme elle l'avait fait pour les agents des services généraux, et elle a également recommandé que l'intervalle de temps entre les avancements d'échelon soit toujours de 12 mois.

195. Le barème des traitements recommandé par la Commission pour la catégorie des travailleurs manuels est reproduit à l'annexe IX au présent rapport. La Commission a estimé qu'il reflétait bien les conditions d'emploi et les traitements les plus favorables en vigueur à New York au 1er avril 1979. Comparé au barème appliqué à cette date, à savoir le barème des traitements qui était entré en vigueur le 1er octobre 1979, le barème recommandé représentait une augmentation pour toutes les classes, allant de 3,9 à 8,5 p. 100 pour l'échelon I et de 5,1 à 8,5 p. 100 pour l'échelon le plus élevé (échelon VI). Pour l'ensemble du barème, la moyenne pondérée de l'augmentation nette était de l'ordre de 7 p. 100. Si l'on tenait compte de l'incidence de l'augmentation du coût de la vie sur les traitements nets pendant la période considérée, le barème recommandé se traduisait par une augmentation de revenu réel de 3,6 p. 100.

### Agents du service de sécurité

196. En ce qui concerne les agents du service de sécurité, la Commission a décidé de ne retenir que trois des huit employeurs interrogés, les autres étant écartés, soit parce que le travail accompli n'était pas comparable, soit parce qu'ils n'employaient pas suffisamment de personnes dans les emplois retenus aux fins de

comparaison. Les trois employeurs retenus comptaient approximativement 2 100 agents des services de sécurité, soit environ dix fois l'effectif employé dans les organisations, qui était de 214. Les quatre emplois couverts par l'enquête ont tous été retenus, et ont été mis en correspondance avec les cinq classes du barème des traitements des organisations. Ces quatre emplois regroupaient 85 p. 100 de l'effectif total d'agents du service de sécurité, et approximativement 1 950 agents les exerçaient chez les trois employeurs de l'extérieur retenus aux fins de l'enquête.

197. La Commission a fondé son analyse sur les rémunérations minimale et maximale correspondant à chaque emploi et elle a calculé les salaires de référence pour chaque emploi, ainsi que pour la classe (traitement minimum et maximum), en faisant la moyenne de la rémunération brute totale versée par chacun des trois employeurs, pondérée par le logarithme du nombre d'employés occupant chaque emploi. Là encore, il a été tenu compte des avantages offerts aux employés de l'extérieur. Dans le choix des points de correspondance intérieurs, la Commission a mis deux emplois en correspondance avec les trois premières classes, en choisissant le premier échelon de la classe G-1 et le dernier échelon de la classe G-3 comme points de correspondance minimal et maximal pour les deux emplois et, dans chacune des deux classes restantes, elle a choisi le premier et le dernier échelon comme points de correspondance pour les traitements respectivement minimaux et maximaux versés pour les deux autres emplois.

198. Pour la construction du barème, la Commission a estimé qu'aucune modification de structure importante ne se justifiait pour le moment et qu'il n'y avait pas suffisamment de souplesse dans les résultats de l'enquête pour faire quoi que ce soit en ce qui concernait le manque d'uniformité dans les valeurs d'échelon. Jugeant que l'application des résultats nets de l'enquête classe par classe introduirait des variations inacceptables dans les traitements par rapport au barème appliqué à l'époque, à savoir celui qui était entré en vigueur le 1er février 1979, la Commission a décidé d'adopter pour tous les échelons et toutes les classes la moyenne pondérée globale de l'augmentation nette, qui était de 2,4 p. 100.

199. Le barème des traitements recommandé par la Commission pour la catégorie des agents du service de sécurité est reproduit à l'annexe X au présent rapport. De l'avis de la Commission, il reflétait bien les conditions d'emploi et les traitements les plus favorables en vigueur à New York au 1er avril 1979. L'augmentation globale de 2,4 p. 100 mentionnée ci-dessus représentait une augmentation de revenu réel de 0,9 p. 100.

200. En ce qui concerne la catégorie des guides et agents régulateurs, la Commission n'ayant pas fait d'enquête sur cette catégorie de personnel et notant que ses traitements avaient jusqu'à présent été ajustés au même moment et dans la même proportion que ceux des agents des services généraux, a recommandé de faire de même à cette occasion et par la suite.

201. La Commission a également recommandé un système d'ajustement des traitements entre deux enquêtes, qui serait le même pour les trois catégories de personnel concernées. Elle a recommandé que les barèmes des traitements des trois catégories soient ajustés, en même temps, à hauteur de 90 p. 100 du mouvement de l'indice des prix à la consommation (IPC) à New York chaque fois que l'IPC augmenterait de 5 p. 100 ou plus par rapport au niveau atteint au moment du précédent ajustement, ou au bout de 12 mois si l'évolution de l'IPC n'avait pas encore justifié d'ajustement.

202. Conformément au mandat que lui confère l'alinéa b) de l'article 11 de son statut, la Commission a également examiné le montant des indemnités pour charges de famille payables aux agents des services généraux, aux travailleurs manuels et aux agents du service de sécurité en poste à New York. Considérant qu'il fallait, pour fixer ces indemnités, tenir compte des dégrèvements fiscaux prévus par la législation fédérale, celle de l'Etat de New York et celle de la ville de New York en matière d'impôt sur le revenu ainsi que de la pratique suivie par de nombreux employeurs de l'extérieur qui prenaient à leur charge les primes d'assurance-maladie et soins dentaires pour les personnes à la charge de leurs employés, la Commission a fixé un nouveau barème des indemnités pour charges de famille qui entrera en vigueur en même temps que le nouveau barème des traitements.

203. Les constatations, conclusions et recommandations de la Commission ont été consignées de façon détaillée dans un rapport qui a été présenté au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et à l'Administrateur du PNUD. Le Secrétaire général de l'ONU et l'Administrateur du PNUD ont l'un et l'autre décidé d'appliquer les conclusions et recommandations de la Commission, avec effet rétroactif au 1er août 1979. Dans les deux cas, ils ont introduit une modification mineure, consistant à ajouter un nouvel échelon X à la classe G-4 du barème des traitements des agents des services généraux.

#### D. Barème des traitements des agents des services généraux à Rome

204. Comme elle en avait informé l'Assemblée générale dans son cinquième rapport annuel 20/, la Commission avait, à sa neuvième session, formulé des directives générales et, à sa dixième session, adopté en principe les méthodes d'interprétation des données relatives à une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables, qui, réalisée à Rome, devait être la sixième enquête du genre entreprise par la Commission en vertu de l'article 12, paragraphe 1, de son statut. L'enquête a été effectuée après la présélection d'un groupe d'employeurs réputés les meilleurs, appartenant aux principaux secteurs d'activité, qui avaient été choisis après consultation avec les représentants des administrations et du personnel de la FAO et du FIDA.

205. Les données ont été rassemblées comme prévu pendant le quatrième trimestre de 1979, par trois équipes d'enquêteurs, dirigées chacune par un membre du secrétariat de la Commission et comprenant en outre un membre désigné par les administrations et un membre désigné par le personnel. Au cours de l'examen des données recueillies au cours de l'enquête, examen auquel elle a procédé à sa onzième session, la Commission a donné toute possibilité aux représentants des administrations et du personnel de la FAO et du FIDA d'exprimer leurs vues.

206. Sur les 32 employeurs contactés, 29 avaient participé à l'enquête et 24 d'entre eux avaient présenté des données utilisables. Les conclusions auxquelles la Commission a abouti étaient donc fondées sur les données fournies par les 24 employeurs retenus pour l'analyse, qui comptaient ensemble 19 000 employés de bureau, soit environ 9 fois l'effectif total d'agents des services généraux de la FAO et du FIDA, qui était de 2 183. L'enquête avait porté sur seize emplois, couvrant les classes G-1 à G-7 du barème de sept classes. La Commission a retenu 13 de ces seize emplois, en ayant écarté un pour insuffisance de données et les deux autres pour anomalies dans les résultats obtenus. Les 13 emplois restants regroupaient environ 47 p. 100 de l'effectif total d'agents des services généraux et correspondaient à un total d'environ 8 700 salariés de l'extérieur occupant des emplois comparables, soit grosso modo un rapport de 9 à 1.

---

20/ Ibid., par. 161 à 162.

207. La Commission a estimé que les fourchettes de salaires constituaient un bon indicateur des pratiques suivies par les employeurs en matière de rémunération et elle a donc décidé de retenir aux fins de l'analyse les salaires minimum et maximum pour chaque emploi, le salaire maximum correspondant au salaire atteint après un certain nombre prédéterminé d'années d'ancienneté pour chacune des classes correspondantes du barème des Nations Unies. La Commission a constaté qu'un certain nombre de prestations ou indemnités en espèces versées régulièrement à tous les salariés, en sus du salaire de base, faisaient partie intégrante de la rémunération totale et elle en a tenu compte. Après avoir procédé à une comparaison globale des autres avantages accordés aux employés de l'extérieur et de ceux qui étaient offerts à la FAO et au FIDA, la Commission a conclu qu'aucun ajustement ne pouvait être recommandé. Des points de correspondance extérieurs, minima et maxima, ont été choisis pour chaque emploi et l'on a décidé que la rémunération de référence serait le salaire correspondant au 75ème percentile de l'ensemble des rémunérations versées par tous les employeurs ayant fourni des données sur l'emploi considéré, pondéré par le logarithme naturel du nombre de titulaires dudit emploi. On a ensuite pondéré les données par le nombre d'agents de la FAO et du FIDA occupant chacun des emplois pour les convertir en traitements correspondants pour chacune des classes couvertes par l'enquête.

208. En utilisant les échelons I et XIV de chaque classe comme points de correspondance intérieurs, la Commission a construit un barème avant impôt, en procédant par extrapolation pour la classe G-7 et en lissant quelque peu les résultats aux extrémités des classes pour éviter des différences excessives entre les augmentations de traitements recommandées pour le premier et le dernier échelon de chaque classe. Après avoir converti le barème avant impôt en barème des traitements nets, la Commission a décidé de majorer les traitements nets de 4 p. 100 afin de tenir compte des connaissances linguistiques exigées à la FAO et au FIDA.

209. Le barème des traitements résultant de ces opérations, reproduit à l'annexe XI au présent rapport, a été recommandé par la Commission. A son avis, ce barème reflétait bien les conditions d'emploi et les traitements les plus favorables en vigueur à Rome au 1er août 1979. Comparé au barème du 1er septembre 1979, le barème recommandé représentait une augmentation pour toutes les classes, allant de 7,2 à 10,7 p. 100 pour l'échelon I et de 4 à 7,5 p. 100 pour l'échelon le plus élevé. Pour l'ensemble du barème, la moyenne pondérée globale de l'augmentation nette était de 7,5 p. 100.

210. En ce qui concerne les plans d'assurance-maladie et autres, la Commission a décidé de transmettre les résultats de l'enquête concernant les prestations de sécurité sociale en vigueur à Rome au Directeur général de la FAO et au Président du FIDA, en leur recommandant d'en tenir compte, s'ils le jugeaient utile, pour revoir les régimes d'assurance offerts aux fonctionnaires des deux organisations.

211. A sa douzième session, la Commission a examiné la question de l'ajustement des traitements entre deux enquêtes, après que le Directeur général et le personnel de la FAO lui eurent présenté un complément d'information détaillé sur les mérites relatifs des différents indices des prix et des salaires. La Commission a décidé de recommander que l'on continue à utiliser un indice des salaires composite, valable pour toute l'Italie. Le mouvement de cet indice serait répercuté sur les traitements avant impôt chaque fois qu'il augmenterait de 5 p. 100 ou plus par rapport au niveau atteint à la date du précédent ajustement, ou au bout de 12 mois si l'évolution de l'indice n'avait pas encore justifié d'ajustement.



212. Conformément au mandat que lui confère l'article 11 b) de son statut, la Commission a également examiné le montant des indemnités pour charges de famille. Tenant compte des dégrèvements fiscaux accordés, des allocations dont bénéficiaient les employés de l'extérieur en vertu de la législation nationale sur la sécurité sociale, et des prestations supplémentaires pour charges de famille versées par certains employeurs, la Commission a fixé un barème révisé des indemnités pour charges de famille qui devrait entrer en vigueur en même temps que le barème révisé des traitements.

213. Les constatations, conclusions et recommandations de la Commission ont été consignées de façon détaillée dans un rapport qui a été présenté au Directeur général de la FAO et au Président du FIDA. Le Directeur général de la FAO a par la suite informé le Président par intérim qu'il avait proposé, en mai 1980, au Comité des finances de la FAO d'adopter le barème des traitements recommandé par la Commission avec effet rétroactif au 1er août 1979, et que le Comité des finances présenterait son rapport, pour décision, au Conseil de la FAO en novembre 1980. Il a en outre informé la Commission qu'à la suite de la recommandation formulée par celle-ci, le régime d'assurance-maladie de la FAO, ainsi que le niveau des cotisations du personnel, avaient été révisés afin de les aligner sur la pratique suivie à l'extérieur.

#### E. Préparatifs d'une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables à Vienne

214. La Commission a examiné à sa onzième session une demande de l'Agence internationale de l'énergie atomique tendant à ce qu'elle entreprenne une étude sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Vienne en 1980. Compte tenu du programme prévu pour 1980 en ce qui concernait les enquêtes et la mise au point d'une méthodologie générale (voir par. 161 ci-dessus), la Commission a décidé qu'il ne lui serait pas possible de conduire en 1980 l'enquête qui lui était demandée. Elle a jugé qu'elle pourrait s'occuper de la question au plus tôt à sa treizième session. La Commission comptait que les préparatifs préliminaires habituels seraient entrepris par le secrétariat et par les organisations, et que des propositions communes émanant des administrations et du personnel de Vienne lui seraient présentées à sa treizième session. A sa douzième session, la Commission a inscrit l'enquête sur les conditions les plus favorables en vigueur à Vienne à son programme de travail pour les treizième et quatorzième sessions, qui auront lieu en 1981, prévoyant que la collecte des données pourrait être effectuée entre ces deux sessions, en temps voulu pour qu'un rapport puisse lui être présenté pour examen à sa quatorzième session.

## CHAPITRE VI

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

#### A. Classement des lieux d'affectation en fonction des conditions de vie et de travail

215. La Commission a poursuivi l'examen des moyens par lesquels les conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation hors siège pourraient être classés afin qu'il soit possible de prendre des mesures pour remédier aux difficultés d'existence qui, dans certains lieux d'affectation, sont préjudiciables à l'efficacité du personnel. A sa onzième session, la Commission avait approuvé le texte d'un questionnaire qui devait être adressé aux différents lieux d'affectation pour obtenir des renseignements concernant les facteurs santé, climat, enseignement, logement, isolement et conditions locales. Afin d'être mieux en mesure de déterminer quelles mesures correctives conviendraient, la Commission avait décidé que le questionnaire révisé serait envoyé aux lieux d'affectation hors siège et que le classement et l'analyse des réponses seraient communiqués au CCQA et à la FAFI.

216. A partir de l'analyse des réponses, le CCQA et la FAFI avaient été priés de présenter à la Commission des propositions définitives concernant le classement à adopter et les mesures correctives appropriées, en établissant une distinction entre les mesures qui pouvaient être prises par les organisations, celles qui pouvaient être décidées par la Commission et celles qui devaient être approuvées par les organes délibérants.

217. Le représentant du CCQA a expliqué que les réponses au questionnaire avaient été classées selon un système de points correspondant à chacun des six facteurs (santé, climat, enseignement, logement, isolement et autres conditions locales) et qu'un profil global avait été tracé pour chacun des lieux d'affectation d'où l'on avait reçu des réponses. Le CCQA était convaincu que l'analyse des réponses avait clairement établi que le questionnaire élaboré par la Commission constituait un moyen efficace et objectif permettant de déterminer les conditions qui, dans les lieux d'affectation hors siège, exerçaient des effets néfastes sur le travail des fonctionnaires. Le CCQA estimait donc que la Commission devait d'urgence procéder au classement des lieux d'affectation et instituer, le cas échéant, des mesures correctives ou compensatoires. Il fallait agir d'urgence, car toutes les organisations appliquant le régime commun éprouvaient des difficultés à recruter et à conserver du personnel de terrain à tous niveaux - en partie parce que les grands programmes d'aide bilatérale offraient depuis quelque temps des conditions beaucoup plus avantageuses.

218. Le représentant du CCQA a recommandé que l'on prenne des mesures spécifiques correspondant aux différents degrés de difficulté d'existence, mesures qui comporteraient notamment : a) l'octroi de congés dans les foyers plus fréquents, qui seraient accordés tous les 12 à 18 mois selon le degré de difficultés d'existence, avec la suppression consécutive du congé de détente; b) le paiement des frais de voyage des enfants entre le lieu d'affectation et le lieu des études à raison de deux fois (au lieu d'une fois) pendant l'année au cours de laquelle les parents n'ont pas droit à un congé dans les foyers; c) des initiatives tendant à améliorer les possibilités de trouver un logement satisfaisant, notamment en construisant, en achetant ou en louant des logements dans la mesure du possible; d) des incitations financières dans le cas des difficultés d'existence pour lesquelles aucun remède particulier ne pouvait être trouvé, sous la forme d'un relèvement de l'indemnité d'affectation correspondant à la moitié du taux actuel le plus élevé, c'est-à-dire

1 200 dollars par an, quelles que soient la classe et la situation de famille et que les frais de déménagement aient été ou non payés par l'organisation. Le représentant du CCQA a estimé que s'il convenait de publier le classement d'ensemble du lieu d'affectation, il fallait se garder de divulguer la cote attribuée à chacun des facteurs pris en considération. Il a également suggéré que l'on procède chaque année à la révision des classements et que les mesures qui seraient adoptées pour tel ou tel lieu d'affectation à la suite de ces classements entrent en vigueur au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année. Seules les mesures correctives consistant à accroître la fréquence des congés dans les foyers et des voyages scolaires nécessiteraient l'approbation des organes délibérants des organisations, étant donné qu'elles étaient du domaine du Règlement du personnel.

219. Au nom de son organisation, le représentant du PNUD a remercié la Commission et toutes les personnes concernées de ce qu'elles avaient fait dans ce domaine. Il a rappelé qu'au cours d'une réunion récente des représentants résidents du PNUD, on avait fermement exprimé le sentiment que les conditions d'emploi sur le terrain avaient été négligées et que si cette situation devait durer, elle serait préjudiciable à l'efficacité des programmes de développement. Les fonctionnaires qui travaillaient sur le terrain avaient maintenant le ferme espoir que leurs difficultés d'existence seraient enfin prises en considération et qu'ils en seraient convenablement dédommés; le PNUD souscrirait aux propositions du CCQA concernant les mesures correctives proposées.

220. Le représentant de la FAFI a déclaré que la Fédération attachait beaucoup d'importance à la question du classement des lieux d'affectation et se plaisait à constater que la Commission en arrivait finalement à une conclusion dans ce domaine. Il a estimé que le questionnaire révisé avait atteint le niveau souhaité d'objectivité, éliminant ainsi toute distorsion apparente ou la possibilité de tenter de surévaluer les difficultés d'existence sur le terrain. La FAFI constatait également avec satisfaction que, peut-être à cause de la grande objectivité manifestée dans les réponses, il y avait convergence d'opinions avec le CCQA dans l'analyse des résultats de l'enquête, bien que les deux organes aient travaillé de façon indépendante et dans une perspective différente. Le représentant de la FAFI a ensuite exposé la solution proposée par la Fédération pour élaborer sur une base différente le profil du lieu d'affectation et le classement à lui appliquer, et il a recommandé certaines variantes dans les mesures correctives proposées pour remédier à des difficultés d'existence déterminées. La FAFI était favorable à des congés dans les foyers encore plus fréquents que ce que recommandait le CCQA, proposant d'adopter un cycle de 9, 12 ou 18 mois, selon les conditions locales. La Fédération proposait également d'accorder une indemnité d'affectation hors siège, proportionnelle, qui faciliterait les mutations dans des lieux d'affectation où, du point de vue du développement tout au moins, on avait le plus besoin de personnel.

221. La Commission a observé qu'elle étudiait la question du classement des lieux d'affectation selon les conditions de vie et de travail depuis près de cinq ans. Des mesures correctives s'imposaient pour les lieux d'affectation où il existait véritablement des difficultés d'existence afin d'une part, de maintenir le moral des fonctionnaires qui y étaient en poste et, d'autre part, de faire en sorte que soit préservée l'efficacité des programmes que les organisations exécutaient sur le terrain. Si la Commission n'avait pas encore formulé de conclusions à ce sujet, ce n'était pas faute de considérer avec sympathie la situation des fonctionnaires qui, sur le terrain, souffraient de difficultés d'existence, mais parce qu'il lui fallait du temps pour recueillir tous les renseignements nécessaires en provenance d'un grand nombre de lieux d'affectation et pour les analyser rigoureusement et minutieusement.

222. Un membre a souhaité que la Commission diffère l'examen de la question jusqu'à ce qu'elle ait achevé l'examen de la question relative à la rémunération totale, tandis qu'un autre a estimé que la décision en la matière devrait être reportée au prochain exercice biennal. La Commission a décidé toutefois qu'elle pouvait d'ores et déjà convenir de procéder au classement des lieux d'affectation hors siège d'après les réponses reçues au questionnaire qui avait été diffusé. Sur un total d'environ 600 lieux d'affectation hors siège où des fonctionnaires étaient en poste, des réponses avaient été reçues de 268 lieux d'affectation, situés dans 115 pays; toutefois, les réponses reçues couvraient environ 75 p. 100 de l'ensemble du personnel hors siège. En outre, les réponses provenaient de lieux d'affectation de toutes dimensions, de capitales comme de villes isolées, et représentaient une large couverture géographique. La Commission a noté avec satisfaction et gratitude la grande objectivité dont les fonctionnaires avaient fait preuve en répondant au questionnaire. Sur la base de ces premières réponses, la Commission a été en mesure de déterminer un certain nombre de mesures correctives spécifiques qui devraient être appliquées aux lieux d'affectation où les conditions de vie et de travail étaient difficiles, mais elle a préféré toutefois attendre d'avoir reçu le reste des réponses avant de décider du classement propre à chaque lieu d'affectation.

#### Fréquence du congé dans les foyers

223. La Commission a estimé que pour les lieux d'affectation où les difficultés d'existence avaient tendance à être cumulées (santé, climat, isolement, conditions locales), il n'était pas possible de prendre des mesures spécifiques pour modifier la situation. Par conséquent, la compensation la plus efficace, lorsque la situation était très défavorable, était de permettre au fonctionnaire et à sa famille de quitter plus souvent le lieu d'affectation. Le "congé de détente" avait été institué à cette fin mais son intérêt s'était trouvé limité par plusieurs facteurs, en particulier par le fait qu'un séjour dans bon nombre des centres dits "de détente" coûtait trop cher pour que le fonctionnaire moyen puisse y passer des vacances avec sa famille et que, dans bien des cas, le milieu climatique et culturel ne différait pas suffisamment de celui du lieu d'affectation. La Commission a jugé qu'un séjour dans le pays d'origine présenterait beaucoup plus d'avantages pour le fonctionnaire et les siens, non seulement parce qu'ils avaient souvent la possibilité d'y séjourner à bien moindres frais, chez eux ou chez des parents, mais aussi parce qu'ils pouvaient profiter de ce séjour pour se soumettre à un contrôle médical, à un traitement dentaire ou à d'autres soins "d'entretien personnel" qu'il n'était pas toujours possible d'obtenir dans le lieu d'affectation et qu'il n'était pas non plus commode de trouver dans un centre "de détente" mal connu. Le nombre des congés de maladie et des évacuations sanitaires avait de fortes chances d'être sensiblement réduit par des séjours plus fréquents dans les foyers. Les Etats Membres qui possédaient d'importants services diplomatiques ou d'assistance à l'étranger l'avaient constaté depuis longtemps et bon nombre d'entre eux accordaient un congé dans les foyers tous les ans ou même plus fréquemment encore à leurs fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation "pénibles". La Commission a donc estimé que, pour le personnel en poste dans les lieux d'affectation où les conditions de santé, de climat, d'isolement et autres étaient les moins satisfaisantes, la fréquence du congé dans les foyers devrait être portée à un congé tous les 12 mois. Pour une catégorie intermédiaire de lieux d'affectation, où les conditions étaient difficiles mais sans être parmi les moins satisfaisantes, la fréquence devrait être de 18 mois. Pour tous les autres lieux d'affectation (la grande majorité), la fréquence actuelle, soit 24 mois, devrait être maintenue. En outre, le droit au congé "de détente" serait supprimé mais le droit à un voyage supplémentaire (à la différence du droit normal au congé dans les foyers) pourrait

être utilisé, à la demande du fonctionnaire et à condition que le coût n'en soit pas plus élevé, pour un voyage dans le pays siège de l'organisation, ou un autre pays ayant la préférence du fonctionnaire et où le congé concourrait au même but que dans le pays d'origine, par exemple le pays d'origine du conjoint. La Commission a noté qu'il faudrait soumettre ces congés aux exigences du service et que dans certains cas (comme les projets de formation ou d'enseignement et les projets agricoles), les fonctionnaires devraient y renoncer faute de pouvoir les concilier avec le cycle de travail annuel.

224. La Commission recommande donc que le Règlement du personnel des organisations soit modifié à compter du 1er janvier 1981 afin de porter la périodicité du congé dans les foyers à 12 ou 18 mois, comme il a été expliqué ci-dessus, pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation respectivement très pénibles et pénibles. Les lieux d'affectation ouvrant droit à un congé dans les foyers tous les 12 ou tous les 18 mois seraient désignés suivant une formule comportant un dosage prédéterminé de difficultés d'existence pour ce qui est des six facteurs affectant les conditions de vie et de travail, formule qui serait appliquée et administrée uniquement par la Commission. Bien que le nombre exact de lieux d'affectation qui donneraient droit au nouveau cycle de congés dans les foyers ne puisse être déterminé qu'une fois que toutes les réponses au questionnaire auront été reçues, la Commission a noté que, compte tenu des réponses déjà parvenues, on pouvait estimer que la recommandation entraînerait des dépenses supplémentaires de l'ordre de 296 000 dollars pour l'ensemble des organisations et des lieux d'affectation.

#### Enseignement

225. La Commission a jugé que, lorsqu'il n'existait pas au lieu d'affectation d'établissement scolaire offrant un enseignement dans la langue ou l'ambiance culturelle souhaitée par les fonctionnaires pour leurs enfants, il n'y avait, là encore, aucun moyen de remédier à cette situation. Pour les fonctionnaires se trouvant dans cette situation, la seule solution consistait à mettre leurs enfants en pension, soit ailleurs dans le pays d'affectation, soit dans leur propre pays, soit encore dans un pays tiers. La Commission a estimé que lorsque les moyens d'enseignement étaient tels que les fonctionnaires n'avaient pas d'autre ressource que d'envoyer leurs enfants faire leurs études en dehors du pays d'affectation, des mesures particulières se justifiaient, à savoir le fait de permettre à l'enfant de faire l'aller et retour entre le lieu d'affectation et son établissement scolaire deux fois (au lieu d'une) au cours de l'année durant laquelle le fonctionnaire n'a pas droit au congé dans les foyers, de façon à porter à quatre au lieu de trois le total des retrouvailles familiales autorisées sur une période de deux ans aux frais de l'organisation. La Commission a noté que ce traitement spécial ne devrait être accordé aux ayants droit que dans les lieux d'affectation hors siège.

226. La Commission recommande donc que le Règlement du personnel des organisations soit modifié à compter du 1er janvier 1981 afin de permettre aux enfants des fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation hors siège où il n'y a pas d'établissement scolaire offrant un enseignement dans la langue ou l'ambiance culturelle souhaitée par ces fonctionnaires pour leurs enfants de faire l'aller et retour entre le lieu d'affectation et l'établissement scolaire deux fois (au lieu d'une) au cours de l'année durant laquelle le fonctionnaire n'a pas droit au congé dans les foyers. Cela porterait à quatre, au lieu de trois, le total des retrouvailles familiales autorisées sur une période de deux ans aux frais de l'organisation. Ce serait la Commission qui déterminerait les lieux d'affectation où cette disposition serait applicable, en se fondant sur l'analyse des réponses

aux rubriques du questionnaire portant sur les moyens d'enseignement. Bien que le nombre exact de lieux d'affectation ouvrant droit au voyage supplémentaire pour raisons de scolarité ne puisse être déterminé que lorsque toutes les réponses au questionnaire auront été recues, la Commission a noté que, compte tenu des réponses déjà parvenues, le coût supplémentaire pouvait être estimé à environ 75 000 dollars pour l'ensemble des organisations et des lieux d'affectation.

### Incitations financières

227. La Commission a également étudié l'introduction d'une incitation financière sous la forme d'un relèvement de l'indemnité d'affectation correspondant à la moitié du taux le plus élevé actuellement en vigueur, soit 1 200 dollars par an; ce complément serait alloué aux fonctionnaires travaillant dans les conditions les plus difficiles et n'ayant aucune autre possibilité de dédommagement, que l'organisation ait ou non payé leurs frais de déménagement. Tout en penchant pour cette solution, car elle ne représenterait qu'un versement supplémentaire de 100 dollars par mois, ce qui est moins que ce qui est accordé au personnel des programmes d'aide bilatérale, la Commission a préféré remettre sa décision sur la question à sa prochaine session, époque à laquelle elle aurait sans doute des renseignements plus concluants concernant les lieux d'affectation qui donneraient droit au paiement de ce complément d'indemnité, compte tenu des directives établies par elle. Elle a cependant décidé que tout avantage qu'elle pourrait approuver aurait un effet rétroactif au 1er janvier 1981, vu la nécessité d'améliorer d'urgence les conditions sur le terrain.

### Procédures

228. La Commission a décidé de créer un groupe de travail, composé d'un membre désigné par le CCQA, d'un membre désigné par la FAFI et d'un ou plusieurs membres choisis parmi le secrétariat de la Commission, pour analyser les réponses à chacun des questionnaires, vérifier la concordance des réponses dans des questionnaires pris individuellement et celle des réponses venues de lieux d'affectation voisins, et présenter des propositions à la Commission quant au classement de chaque lieu d'affectation, sur la base des instructions données par cette dernière. Les formules à appliquer pour déterminer le classement général des lieux d'affectation et la façon dont ils donneraient droit à telle ou telle mesure compensatoire seraient gérées par la Commission et ne seraient pas publiées, mais les mesures spécifiques s'appliquant à un lieu d'affectation donné seraient rendues publiques. La Commission déterminerait à sa prochaine session les lieux d'affectation donnant droit à telle ou telle mesure. Une fois le classement initial établi, la Commission procéderait à un réexamen une fois par an pour vérifier si les conditions n'ont pas changé. Tous les reclassements de lieux d'affectation justifiés par des changements dans les conditions de vie et de travail prendraient effet une fois par année civile.

B. Allocations logement pour le personnel des services extérieurs

229. A sa septième session, la Commission, agissant en vertu de l'article 11 de son statut, avait décidé d'approuver l'instauration d'un plan d'allocations logement, dans le cadre du système des ajustements (indemnités de poste ou déductions) 21/ pour une période d'essai d'une année, à compter du 1er juillet 1978. Elle avait décidé de faire le point de la situation à sa dixième session afin de faire rapport à l'Assemblée générale, à sa trente-quatrième session, sur les 12 premiers mois de fonctionnement du nouveau système.

230. A sa neuvième session, la Commission a décidé que les renseignements disponibles sur la période d'essai du système d'allocations devraient d'abord être examinés par le Comité consultatif pour les questions d'ajustements mais, comme ce comité ne devait pas se réunir avant le troisième trimestre de 1979, elle a prolongé d'un an la période d'essai.

231. Après examen des données qui lui ont été communiquées et compte tenu des opinions exprimées par les organisations et leur personnel, le Comité consultatif pour les questions d'ajustements est convenu à sa quatrième session que le plan d'allocations logement avait fait la preuve de son utilité dans le cadre du système des ajustements et qu'il devrait être maintenu à titre permanent. Le Comité a estimé néanmoins que le plan sous sa forme expérimentale présentait un certain nombre d'anomalies et qu'il conviendrait donc de le modifier et de l'améliorer. Le plus important était que ce plan ne paraissait pas suffisamment équitable; en outre, étant donné sa complexité, il était difficile à comprendre et à appliquer. Ainsi, poursuivant son examen de la question, le Comité consultatif s'est fixé deux objectifs principaux :

- a) Rendre le plan aussi équitable que possible; et
- b) Le simplifier en éliminant certains paramètres inutiles et en simplifiant d'autres.

A cette fin, le Comité a prié le secrétariat de vérifier quels seraient les effets d'une méthode nouvelle selon laquelle les allocations seraient calculées en fonction du rapport moyen entre les loyers bruts et le revenu des fonctionnaires en poste dans chaque lieu d'affectation. Les vérifications ultérieures ont montré que, par rapport au plan expérimental, cette nouvelle méthode permettrait de réduire encore les dépenses des organisations. Le système ainsi révisé serait en outre beaucoup plus simple à comprendre et à appliquer. Il contribuerait à la stabilité et à la cohérence des loyers seuils, ce qui garantirait aux fonctionnaires un traitement plus équitable. En conséquence, le Comité a décidé, avec l'assentiment du CCQA et de la FAFI, de recommander à la Commission d'approuver le système révisé.

232. A sa onzième session, la Commission a approuvé le système révisé d'allocations logement, dont l'entrée en vigueur a été fixée au 1er juillet 1980. Les caractéristiques essentielles de ce système sont les suivantes :

---

21/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-troisième session, Supplément No 30 (A/33/30), par. 252-260.

- a) L'allocation logement continuera d'être prévue uniquement pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur en poste dans des lieux d'affectation situés ailleurs qu'en Europe et en Amérique du Nord 22/;
- b) Afin d'éviter que des fonctionnaires, comotant sur l'allocation, ne choisissent des logements par trop luxueux, le montant de l'allocation ne pourra en règle générale excéder l'équivalent de 40 p. 100 du loyer effectif, c'est-à-dire que le fonctionnaire paiera dans tous les cas au moins 60 p. 100 du loyer. Certaines dérogations à cette règle générale seront nécessaires dans les lieux d'affectation où la majorité des fonctionnaires occupent des logements fournis par l'Etat et où l'élément loyer de l'indice des ajustements, fondé exclusivement sur les loyers perçus par l'Etat, est relativement bas, alors que les loyers pratiqués sur le marché sont considérablement plus élevés;
- c) Pour des raisons de commodité administrative, il ne sera versé d'allocation que dans les cas où la formule de calcul donnera un montant d'au moins 10 dollars par mois;
- d) L'allocation ne sera versée que sur le vu de l'attestation d'un haut fonctionnaire du système des Nations Unies en poste dans la localité certifiant que le loyer pour lequel l'allocation est demandée correspond à un logement "raisonnable" eu égard aux besoins de l'intéressé et à la situation sur le marché local du logement;
- e) Compte tenu de ces limites, l'allocation sera égale à 80 p. 100 de la fraction du loyer excédant un certain seuil, lequel sera calculé individuellement pour chaque fonctionnaire sur la base du seuil (exprimé en pourcentage) annoncé par la CFPI pour chaque lieu d'affectation;
- f) L'indice des ajustements devra être modifié pour tenir compte des allocations logement versées, sous peine de faire intervenir deux fois le même facteur;
- g) Les principaux faits concernant chaque allocation autorisée devront être communiqués jusqu'à nouvel ordre à la Commission de façon continue;
- h) Des dispositions transitoires devront être prises chaque fois que l'application du nouveau système entraînera la réduction ou la suppression d'une allocation; la Commission a accepté des dispositions transitoires pendant une période d'un an et a décidé d'examiner la question à sa treizième session;
- i) Les fonctionnaires qui seraient logés par l'organisation, par l'Etat ou par un établissement apparenté, soit gratuitement, soit en échange d'un loyer sensiblement inférieur à la moyenne utilisée pour le calcul de l'indice des ajustements au lieu d'affectation, verront leur traitement mensuel amputé d'un certain montant afin que l'application du système des ajustements reste équitable pour les fonctionnaires en poste dans ce lieu d'affectation.

233. La Commission a demandé à son secrétariat de lui fournir à sa quinzième session un rapport de situation faisant le point des renseignements fournis par les organisations sur le fonctionnement du nouveau système.

---

22/ Définis aux fins de l'indemnité d'affectation.



## CHAPITRE VII

### AUTRES FONCTIONS INCOMBANT A LA COMMISSION EN MATIERE DE POLITIQUE DU PERSONNEL

#### A. Mesures prises par la Commission en vertu de l'article 13 de son statut

##### 1. Premier niveau : La norme cadre

###### Promulgation de la norme cadre

234. A sa onzième session, la Commission était saisie d'un rapport sur l'établissement et la mise à l'essai de la norme cadre (premier niveau) des normes de classement des emplois relevant du régime commun. Ce rapport indiquait que le programme d'essais approuvé par la Commission à sa dixième session avait été exécuté à Genève, New York et Bangkok par une équipe qui comprenait des spécialistes du classement des emplois des organisations appliquant le régime commun, des représentants de la FAFI, et des membres du secrétariat de la Commission.

235. Il était rappelé dans le rapport que l'équipe chargée des essais avait été constituée en tant qu'organe technique chargé de déterminer si le système d'évaluation par points en fonction de facteurs pouvait ou non être adopté comme norme cadre (premier niveau) des normes communes de classement des emplois. A cette fin, les six membres de l'équipe avaient exécuté un programme détaillé de mise à l'essai dudit système, pendant sept semaines, au cours desquelles ils s'étaient rendus dans trois lieux d'affectation et avaient évalué 179 emplois. Au cours de ces essais, une série de modifications avaient été apportées à l'énoncé des facteurs et à la formule de définition d'emploi, et un glossaire avait été compilé. Ces travaux avaient permis d'améliorer non seulement la logique interne du système et la définition des divers termes utilisés, mais aussi et surtout les résultats que le système avait permis d'obtenir. Leurs travaux une fois terminés, les membres de l'équipe avaient tous conclu que le système d'évaluation par points en fonction de facteurs, tel qu'il avait été modifié, devrait être adopté par la Commission. Ils donnaient les raisons suivantes à l'appui de leur conclusion :

a) Le système d'évaluation par points en fonction de facteurs était une méthode d'analyse quantitative, objective, qui imposait la rigueur dans l'analyse et l'évaluation des emplois, puisqu'il fallait prendre en considération un certain nombre de facteurs et les coter. Il ne constituait pas une échelle de mesure rigoureusement scientifique, qui aboutirait à évaluer les emplois de façon automatique, mais il offrait aux spécialistes du classement une bonne base pour évaluer plus objectivement les emplois les uns par rapport aux autres. Son principal avantage tenait peut-être au fait qu'il convenait particulièrement bien pour évaluer les emplois qui impliquaient l'exécution de tâches variées, ce qui était une caractéristique de la plupart des emplois relevant du régime commun. C'est pourquoi le système d'évaluation par points et par facteurs était la méthode la meilleure à utiliser dans les organisations appliquant le régime commun.

b) Le système mis à l'essai par l'équipe avait été appliqué avec succès à toutes sortes d'emplois relevant de domaines d'activité très différents dans un grand nombre d'organisations et de lieux d'affectation. Il avait donné de bons résultats pour les emplois scientifiques, techniques, administratifs et linguistiques, pour les emplois dans le domaine des relations publiques, les emplois de superviseur et ceux qui n'avaient pas ce caractère, les emplois opérationnels et les emplois

d'appui, les emplois se trouvant aux sièges et ceux des bureaux extérieurs, les emplois typiques et les emplois atypiques relevant des domaines d'activité qui regroupaient le plus grand nombre de personnes, et les emplois exercés par un petit nombre de personnes. Le taux de confirmation total pour les trois essais (non compris les emplois sur lesquels on ne disposait pas de renseignements satisfaisants) avait dépassé 80 p. 100. En conséquence, le système mis à l'essai avait bien rempli la condition requise, c'est-à-dire qu'il était applicable à tous les emplois des organisations appliquant le régime commun.

c) Le système avait été appliqué par des spécialistes du classement qui n'avaient ni la même expérience ni la même formation et dont certains connaissaient mieux que les autres certains des emplois inclus dans les essais. Cependant, les résultats obtenus par chacun de ces spécialistes, une fois qu'ils eurent acquis une bonne expérience de l'application du système, avaient été remarquablement cohérents.

236. Toutes ces raisons avaient amené l'équipe à conclure que le système d'évaluation par points et par facteurs qu'elle avait mis à l'essai serait le meilleur moyen d'harmoniser les pratiques et modes de classement divers des organisations appliquant le régime commun, tout en n'exigeant qu'un minimum de changements dans les modes de classement actuels. En conséquence, l'équipe recommandait à la Commission :

a) D'adopter comme norme cadre des normes communes de classement des emplois relevant du régime commun le système d'évaluation par points et par facteurs qu'elle avait mis à l'essai et modifié;

b) D'adopter la formule de définition d'emploi établie par la CFPI pour qu'elle soit utilisée en même temps que la norme cadre, ce qui garantirait plus sûrement que tous les renseignements pertinents seraient pris en considération pour le classement des emplois;

c) D'adopter le glossaire comme ouvrage de référence que les spécialistes du classement utiliseraient pour appliquer la norme cadre (étant entendu que le glossaire pourrait être modifié quand le besoin s'en ferait sentir);

d) De faire faire, lors des opérations de classement, des vérifications d'emplois sur place ou de prévoir des entretiens avec les titulaires, chaque fois que possible, pour compléter les renseignements donnés sur la formule de définition d'emploi; et

e) D'organiser des séminaires de formation à l'intention des spécialistes du classement dans les organisations pour leur expliquer comment appliquer correctement la norme cadre.

237. Le représentant du CCQA a exprimé la satisfaction des organisations devant les travaux qui avaient été accomplis pour mettre la norme cadre à l'essai. Si les organisations acceptaient et approuvaient la norme cadre, elles jugeaient néanmoins important, avant de la mettre en application, de faire de nouveaux essais sur les emplois d'agent engagé au titre de projets. En outre, certaines organisations estimaient que la mise en application de cette norme et les incidences administratives et budgétaires correspondantes devaient être examinées plus à fond par chacune des organisations. En conséquence, le CCQA jugeait qu'il n'était pas en mesure de présenter des observations plus détaillées sur ces questions ni d'arrêter une date de mise en application.

238. Le représentant de l'OMS a déclaré que cette organisation voyait une objection à la mise en application de la norme cadre dès la date proposée pour la raison qu'il fallait en vérifier l'applicabilité aux emplois d'agent engagé au titre de projets. Etant donné que, dans l'application des normes de classement, l'OMS ne faisait pas de distinction entre les emplois au siège, dans les bureaux extérieurs et au titre de projets, cette organisation estimait qu'il n'y avait pas lieu, dans son propre cas, d'appliquer deux systèmes et séries de normes différents pour chaque catégorie de personnel. Le représentant de l'OMS s'est empressé toutefois de donner à la Commission l'assurance que cette réserve n'impliquait en aucune façon que cette organisation n'était pas disposée à adopter les normes communes de classement établies par la CFPI, mais reflétait simplement l'opinion de l'OMS selon laquelle les normes en question devraient s'appliquer à tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs, quels que soient leur lieu d'affectation ou leur statut contractuel.

239. Le représentant de la FAFI a déclaré que l'adoption de la norme cadre permettrait de donner des principes directeurs aux organisations qui n'avaient pas de normes de classement des emplois. Ces principes pourraient servir à éliminer les différences qui existaient actuellement entre les modes de classement de diverses organisations. La FAFI jugeait important que ces normes soient appliquées avec l'entière participation du personnel et que l'on prévienne des entretiens avec les titulaires des emplois.

240. La FAFI appuyait en général les recommandations formulées dans le document ICSC/R.205 tout en estimant qu'il faudrait tenir compte des considérations suivantes en appliquant la norme cadre :

a) La nécessité de veiller à ce que les perspectives de carrière du personnel ne soient ni négligées ni amoindries;

b) La nécessité de ne pas fixer de date rigide pour la mise en application de la norme, car il était important que les diverses organisations puissent faire des essais internes afin d'évaluer les conséquences que la norme aurait pour chacune d'elles;

c) L'opportunité de faire participer aux séminaires de formation à l'application de la norme non seulement les spécialistes du classement des emplois mais aussi des représentants du personnel;

d) L'utilité du glossaire comme moyen d'établir parmi les organisations une méthode commune d'interprétation de la norme; et

e) La nécessité de mettre au point des définitions satisfaisantes des tâches des administrateurs et de celles des agents des services généraux.

241. En ce qui concerne cette dernière question, le représentant de la FAFI a déclaré que la Fédération évoquerait, à la prochaine session de la Commission, certains des problèmes auxquels les agents des services généraux se heurtaient pour passer de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs. La FAFI espérait que d'ici là les travaux faits pour élaborer des normes de classement des emplois et définir les tâches des administrateurs et celles des agents des services généraux ne susciteraient pas de nouvelles difficultés qui entraveraient la mobilité et la carrière des agents des services généraux.

## Conclusions

242. La Commission a rappelé qu'elle avait approuvé à sa neuvième session (février-mars 1979) le plan prévu pour la mise au point et la mise à l'essai de la norme cadre, en vue d'adopter cette norme comme le premier niveau d'un système à trois niveaux de normes de classement des emplois relevant du régime commun, et qu'elle avait modifié le plan en question à sa dixième session en tenant compte des vues des organisations et du personnel. La Commission a noté en outre qu'à sa dixième session, les organisations avaient approuvé le système de normes à trois niveaux ainsi que les détails du programme d'essais prévu pour le premier niveau de ces normes. La Commission a décidé :

a) D'approuver le système d'évaluation par points en fonction de facteurs, tel qu'il avait été modifié au cours du récent programme d'essais, et de le promulguer comme norme cadre (premier niveau) des normes communes de classement des emplois, pour que les organisations l'utilisent conformément aux arrangements qui seraient pris /voir b) ci-après/. La Commission a noté qu'en prenant cette décision :

- i) Elle établissait cette norme comme étant celle que les organisations appliquant le régime commun devaient utiliser pour classer tous les emplois d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur (classes P-1 à D-2 incluse) aux sièges et dans les bureaux extérieurs permanents, dans les domaines d'activité communs à plusieurs organisations, sauf les emplois d'agent engagé au titre de projets; et
- ii) Elle recommandait que les organisations utilisent cette norme pour classer tous les autres emplois d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur (classes P-1 à D-2 incluse) aux sièges et dans les bureaux extérieurs permanents, sauf les emplois d'agent engagé au titre de projets, étant entendu que les organisations étaient libres d'appliquer cette norme à ces derniers emplois, si elles en décidaient ainsi.

La norme cadre est reproduite dans l'annexe XII au présent rapport.

b) De charger le secrétariat d'établir, après consultations avec les organisations et le personnel, et de présenter à la Commission, à sa douzième session, un plan pour l'application progressive de la norme cadre à compter du 1er janvier 1981 (étant entendu que les organisations qui le souhaitaient étaient libres de l'appliquer plus tôt), ainsi que des propositions concernant la façon de surveiller l'application des décisions et recommandations de la Commission dans ce domaine, conformément à l'article 17 du statut;

c) De recommander que les organisations utilisent la formule de définition d'emploi établie par la CPPI (voir annexe XIII) lorsqu'elles classeraient des emplois selon la norme cadre;

d) De recommander que les spécialistes du classement utilisent le glossaire (voir annexe XIV) en appliquant la norme cadre et que ce glossaire soit modifié par le secrétariat quand le besoin s'en ferait sentir;

e) De recommander aux organisations de faire faire, lors des opérations de classement des emplois, des vérifications d'emplois sur place ou de prévoir des entretiens avec les titulaires, chaque fois que possible, afin de compléter les renseignements donnés sur la formule de définition d'emploi;

f) D'approuver l'organisation, par le secrétariat, de séminaires de formation à l'application de la norme cadre, qui seraient ouverts aux spécialistes des organisations en matière de classement ainsi qu'aux représentants du personnel;

g) D'approuver le calendrier révisé pour la mise au point des normes du deuxième niveau.

243. La Commission a pris note des réserves formulées par le représentant de l'OMS au sujet d'un essai d'application de la norme cadre aux emplois d'agent engagé au titre de projets. Elle a rappelé toutefois que le CCQA lui avait indiqué que, de l'avis de la majorité des organisations, un tel essai n'était pas possible. La Commission a rappelé en outre que, dans le programme de travail qu'elle avait adopté à sa neuvième session, elle avait décidé qu'elle devrait remettre à plus tard l'élaboration de normes de classement pour les emplois d'agent engagé au titre de projets. Toutefois, pour aider l'OMS à appliquer la norme cadre, la Commission a chargé son secrétariat de collaborer avec l'OMS pour vérifier l'applicabilité de la norme cadre à des emplois d'agent engagé au titre de projets dans cette organisation et toutes autres organisations qui pourraient souhaiter participer à cet essai, et de rendre compte des résultats dudit essai à la Commission, lors de sa douzième session.

#### Application de la norme cadre

244. A sa douzième session, la Commission était saisie d'un document qui rendait compte des consultations menées par le secrétariat, proposait un plan pour l'application progressive de la norme cadre à partir du 1er janvier 1981, contenait des propositions sur la manière de contrôler l'application des décisions et recommandations de la Commission dans ce domaine, rendait compte du premier séminaire de formation à l'application de la norme cadre, et indiquait les résultats de l'essai d'application de la norme cadre pour postes d'agent engagé au titre de projets, entrepris sur la demande de l'OMS.

245. Le représentant du CCQA a indiqué que les organisations étaient assez largement d'accord sur la manière dont la norme cadre devait être appliquée. Chaque organisation envisageait d'appliquer la norme en fonction de ses propres besoins et à un rythme compatible avec ses ressources. Ceci signifiait pour le moins que la norme cadre serait appliquée à compter du 1er janvier 1981 chaque fois qu'une décision de classement serait nécessaire, c'est-à-dire lorsqu'on classerait des postes nouvellement créés, des postes vacants ou en passe de le devenir, et tout poste pour lequel une révision aurait été demandée. Certaines organisations préféraient toutefois, soit mener une enquête de classement globale à l'échelle de l'organisation, soit mener des enquêtes par secteur en étudiant un service, un groupe professionnel ou un lieu d'affectation à la fois. En ce qui concernait le contrôle de l'application des décisions et recommandations de la Commission, les organisations estimaient qu'il convenait certes de fournir à la Commission des rapports sur les mesures prises, mais pas dès la prochaine session. Les organisations avaient pris note avec satisfaction de l'utile séminaire de formation à l'application de la norme cadre, organisé par le secrétariat de la Commission, et espéraient que d'autres séminaires de ce type pourraient être mis sur pied. Elles demandaient que la Commission élabore

en outre un manuel de formation pour les aider à appliquer la norme. Le représentant du CCQA a fait observer que certaines organisations auraient du mal à appliquer la norme cadre dans la mesure où leurs organes délibérants n'avaient pas confié au chef de secrétariat tous les pouvoirs concernant le classement des postes. Les organisations espéraient que la Commission ferait des efforts spéciaux pour remédier à ce problème.

246. Le représentant de la FAFI a expliqué que le personnel était d'accord sur le principe de l'application de plans de classement des emplois dans les organisations, à condition que les perspectives de carrière ne s'en ressentent pas. Le calendrier d'application de la norme était toutefois jugé trop bref. Le personnel local devrait être étroitement associé à toutes les phases du processus, y compris à l'élaboration et à l'application des procédures de recours, et tout ceci exigeait du temps. Le personnel estimait que les conséquences de la décision de la Commission, ainsi que toutes les phases de l'application de la norme, devraient donc être étudiées et évaluées conjointement par l'administration et le personnel afin d'assurer que la norme était comprise et respectée par le plus grand nombre possible. Les modalités exactes de cette démarche conjointe dépendraient naturellement des traditions et du mécanisme de consultation du personnel existant dans chaque organisation. Par ailleurs, toute décision de classement intéressant un fonctionnaire et tous les renseignements pertinents devraient toujours être communiqués à l'intéressé. La FAFI estimait aussi que le personnel devrait participer au contrôle par la Commission de l'application de la norme cadre. Le personnel notait que des ressources adéquates devraient être fournies par les administrations pour assurer l'application appropriée de la norme cadre et il espérait que la Commission prêterait son concours à cet égard. Le personnel soutenait également vivement l'idée de tenir d'autres séminaires de formation dans d'autres organisations.

### Conclusions

247. La Commission a pris note des vues de chaque organisation quant aux modalités d'application de la norme cadre qui leur semblaient les plus appropriées. Les observations et les suggestions des organisations s'étaient révélées utiles et constructives et, de manière générale, tant les représentants des organisations que ceux du personnel se félicitaient de l'introduction de la norme cadre. Compte tenu de leurs dispositions statutaires, de leurs ressources et de leurs mécanismes de consultation du personnel, les organisations pourraient commencer à appliquer la norme cadre à compter du 1er janvier 1981, de manière progressive. La Commission a également noté avec satisfaction le séminaire de formation à l'application de la norme cadre organisé par le secrétariat et a invité celui-ci à organiser d'autres séminaires de ce type, selon les besoins, pour faciliter l'application de la norme.

### Signification de l'application progressive de la norme cadre

248. La Commission a considéré que la conséquence évidente de sa décision d'adopter et de promulguer la norme cadre avec effet au 1er janvier 1981 était que les organisations devraient commencer au plus tard le 1er janvier 1981 à appliquer la norme cadre chaque fois qu'une décision de classement serait prise en ce qui concernait les emplois d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur aux sièges et dans les bureaux extérieurs permanents dans des domaines d'activité communs. Elle a noté que les données statistiques recueillies par son secrétariat indiquaient que la norme cadre s'appliquerait à 65 domaines d'activité, représentant la plupart des domaines d'activité qui existaient dans le cadre du régime commun (les domaines d'activité communs sont reproduits dans l'annexe XV au présent rapport).

249. La Commission a noté que le passage à l'utilisation de la norme cadre serait plus difficile pour les organisations ayant déjà des systèmes de classement des emplois bien établis, mais que pour les organisations n'ayant pas de système officiel de classement des emplois l'application de la norme présenterait moins de difficultés. La méthode progressive d'application de la norme impliquait dans un premier temps que chaque organisation devrait prendre les dispositions requises pour que la norme cadre puisse y être adoptée officiellement. Dans certaines organisations, une décision du chef de secrétariat suffirait, mais dans d'autres il faudrait soumettre l'adoption de nouvelles normes à l'organe délibérant de l'organisation. Normalement, il faudrait prévoir également à ce stade des consultations appropriées avec les représentants du personnel de l'organisation quant aux modalités précises d'application de la norme cadre. La Commission a décidé que les organisations pourraient procéder de trois façons différentes pour appliquer la norme cadre :

a) Mener en 1981 une enquête de classement générale, à l'échelle de l'organisation, pour tous les emplois d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur. (Cela permettrait l'application intégrale de la norme cadre dans un laps de temps relativement court, mais exigerait, en particulier pour les grandes organisations, des ressources plus importantes.)

b) Appliquer la norme cadre par secteurs à compter du 1er janvier 1981, c'est-à-dire choisir un secteur d'activité, un département ou un groupe professionnel à la fois, dans lequel tous les emplois feraient l'objet d'une enquête complète et seraient alors classés selon la norme cadre. (Il s'agirait d'une approche plus graduée que l'approche susmentionnée et qui exigerait la mise en place d'un calendrier précis indiquant les mesures à prendre, afin de pouvoir commencer l'examen d'autres secteurs de l'organisation aussitôt l'examen d'un secteur terminé.)

c) Appliquer la norme cadre à compter du 1er janvier 1981 chaque fois qu'il y aurait à prendre une décision de classement, à savoir : chaque fois qu'il faudrait classer des postes nouvellement créés, des postes vacants ou en passe de le devenir, ainsi que des postes existants dont on aurait décidé de revoir la classe par suite de modifications intervenues dans la définition des tâches et des responsabilités correspondantes. (Cette solution serait la moins coûteuse et n'obligerait pas, pendant une période transitoire, à appliquer parallèlement à la nouvelle norme les anciennes normes de classement des organisations.)

La Commission a décidé en outre que chaque organisation devrait formuler un plan précis, s'inspirant de l'une ou l'autre de ces méthodes, et lui rendre compte, à sa treizième session (février-mars 1981) de celle qu'elle aurait appliquée.

#### Procédures particulières à suivre pour le classement des emplois

250. La Commission a recommandé aux organisations d'adopter les procédures suivantes pour faciliter l'application de la norme cadre :

a) L'élaboration de définitions d'emploi sur une formule garantissant que l'on dispose de toutes les informations nécessaires pour appliquer tous les facteurs. Il faudrait utiliser de préférence la formule type mise au point par la Commission;

b) La définition de critères précis à utiliser lorsqu'il s'agit de décider si la révision de la classe d'un poste se justifie, de façon que le système de classement soit géré de façon économique, efficace et équitable. En ce qui concerne

les postes nouvellement créés, il faudrait que le service de classement examine la classe initiale à attribuer au poste avant d'amorcer le processus de recrutement, de façon à éviter des disparités de classes entre des postes nouveaux et anciens comportant des fonctions et des responsabilités comparables. Dans les cas où les fonctions et les responsabilités qui s'attachent à un poste existant ont beaucoup changé depuis le classement du poste, le chef du service où se trouve le poste devrait fournir toutes précisions utiles quant à la nature des changements apportés aux fonctions qui s'attachent au poste et quant aux raisons de ces changements. Enfin, un délai minimum de six mois au moins devrait être fixé avant qu'une nouvelle demande de révision puisse être recevable;

c) La définition d'une politique pour les vérifications d'emplois sur place, qui devraient être aussi systématiques que possible, dans la limite des ressources disponibles, de façon à obtenir suffisamment d'informations pour pouvoir évaluer correctement les éléments du poste examiné;

d) L'organisation, aussi souvent que possible, dans la limite des ressources disponibles, d'une seconde évaluation des postes en cours de révision, qui serait assurée à titre indépendant par un autre spécialiste du classement et qui serait suivie d'un entretien devant amener à une appréciation définitive. En résolvant les disparités de cotation et en parvenant ainsi à une évaluation globale et convenue du poste examiné, on s'assurerait que toutes les informations ont bien été prises en compte, que les éventuelles erreurs individuelles de jugement ont été décelées, et que l'on est parvenu à une application plus cohérente de la norme cadre par les différents spécialistes du classement;

e) La mise en place d'une procédure officielle de recours ou de révision dans les cas où le classement du poste est contesté par le titulaire. La nature exacte des procédures de recours de chaque organisation dépendrait de la tradition suivie dans ce domaine et des mécanismes de recours existants, mais les principes ci-après ont été jugés souhaitables : les conclusions d'un éventuel comité d'examen des recours en matière de classement des postes prendraient la forme d'un avis consultatif adressé au chef de secrétariat, la décision finale demeurant entre les mains de ce dernier; la mise en place de toute procédure de recours devrait assurer une rigoureuse équité, mais sans que les procédures deviennent trop détaillées, formalistes ou incommodes, et sans qu'elles encouragent les fonctionnaires à former des recours injustifiés ou à se lancer dans des litiges excessifs; il faudrait que les recours soient examinés rapidement afin de ne pas occasionner une détérioration des relations avec le personnel et d'éviter les difficultés administratives qu'entraînent souvent des délais excessifs; si des organes de recours étaient constitués, le personnel devrait être consulté sur le choix de leurs membres, ces derniers étant sélectionnés non seulement en fonction de leur expérience des problèmes de classement des postes, mais aussi pour avoir reçu une initiation et une formation à l'application de la norme cadre;

f) La participation de représentants du personnel à des actions telles que la mise au point des procédures de recours, la participation des intéressés aux entrevues de vérification de leur poste, et des consultations avec le personnel touchant l'application de la norme cadre, étant entendu toutefois que les décisions quant au classement des différents postes seraient et demeureraient une prérogative de l'administration.



## Incidences des décisions de la Commission pour les organes délibérants

251. La Commission a noté qu'en décidant que la norme cadre devrait être appliquée de façon progressive à compter du 1er janvier 1981 elle avait déjà tenu compte des difficultés financières que risquaient de reconstruire certaines organisations si elles étaient tenues d'assurer d'ici à cette date l'application intégrale de la norme cadre. Elle a fait observer en outre que le délai prévu pour l'application de la norme cadre était le délai minimum nécessaire pour l'application de tout système de classement des emplois. Toutefois, il s'avérait que les ressources actuellement disponibles dans certaines organisations ne suffisaient même pas à assurer le fonctionnement des systèmes de classement existants. La Commission a noté que l'élaboration et l'application de normes uniformes de classement des emplois relevant du régime commun visaient à faire en sorte qu'un régime uniforme de traitements et indemnités s'applique à tous les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. L'application des normes communes de classement des emplois contribuerait également à garantir que les niveaux de rémunération correspondaient bien aux niveaux des services rendus aux organisations (d'où l'efficacité accrue des opérations) et ces normes s'inspiraient du principe : à travail égal, salaire égal. La Commission a estimé que ces objectifs ne pourraient pas être atteints si les organes délibérants ne débloquent pas des crédits suffisants pour la mise en place d'un mécanisme de classement approprié. La contrepartie de ces dépenses supplémentaires - davantage d'ordre, moins de postes surévalués, meilleure gestion, meilleur moral du personnel - justifierait amplement l'investissement consenti par chaque organisation. En conséquence, la Commission recommande vivement aux organes délibérants des organisations d'accueillir favorablement les demandes de crédits supplémentaires qui pourraient leur être présentées en vue du financement de travaux de classement des emplois s'il est prouvé que ces ressources additionnelles sont nécessaires pour assurer la mise en oeuvre et l'application suivie des normes de classement des emplois du régime commun promulguées par la Commission.

252. La Commission a fait observer que l'application de la norme cadre soulevait une question importante, à savoir l'effet qu'aurait l'introduction d'une telle méthode technique, objective et méthodique de classement des emplois sur les structures de responsabilité déjà en place dans ce domaine. Dans la plupart des organisations, c'était le chef de secrétariat qui était responsable du classement des postes jusqu'à la classe P-5 comprise. Dans plusieurs de ces organisations, le chef de secrétariat était également responsable du classement des postes des classes D-1 et D-2. Dans quelques autres organisations toutefois, la responsabilité du classement incombait à l'organe délibérant et était habituellement liée au processus d'adoption du programme et du budget. Pour garantir l'application efficace et cohérente de la norme cadre, la Commission a jugé essentiel qu'au minimum les chefs de secrétariat soient responsables du classement des postes, même si c'était dans les limites d'une enveloppe budgétaire fixant un nombre maximum de postes dans chaque classe. En tout état de cause, il n'était pas logique qu'on présente, pour des postes donnés, des recommandations de classement reposant sur une base technique et que ces recommandations soient ensuite rejetées ou modifiées pour des considérations d'ordre budgétaire ou autre qui ne tenaient pas toujours compte des justifications techniques des recommandations initiales. Il était normal néanmoins que les organes délibérants souhaitent, comme c'était leur devoir, s'assurer que le chef de secrétariat n'abuserait pas du pouvoir qui lui serait délégué, ce qui provoquerait des problèmes de surévaluation des postes. Cependant, le fait que les organes délibérants demeurent seuls habilités à approuver le classement de chaque poste n'était pas le seul moyen pour eux de surveiller et

d'empêcher la surévaluation des postes dans une organisation. De fait, il semblait souhaitable, qu'il y ait ou non délégation de pouvoirs à cet égard, que tous les organes délibérants s'efforcent de suivre l'évolution de la structure hiérarchique générale de l'organisation par le biais de mécanismes tels que l'examen d'un rapport annuel ou le contrôle régulier du profil hiérarchique de l'organisation, plutôt qu'en décidant eux-mêmes de la classe de chaque poste.

253. La Commission recommande par conséquent que les organes délibérants des organisations délèguent aux chefs de secrétariat le pouvoir de classer les postes, sous réserve des mécanismes de contrôle que ces organes jugeront appropriés, et que chacun desdits organes s'efforce de suivre l'évolution de la structure hiérarchique générale de l'organisation, grâce au contrôle régulier du profil hiérarchique du secrétariat ou par tout autre moyen approprié, au lieu de se prononcer sur la classe à attribuer à chaque poste.

#### Contrôle de l'application des décisions et recommandations de la Commission concernant le classement des emplois

254. La Commission a noté qu'en vertu de l'article 17 de son statut, elle était tenue de surveiller les mesures prises par les organisations pour appliquer ses décisions et recommandations et d'en rendre compte à l'Assemblée générale. Pour ce qui est de surveiller les mesures prises pour appliquer les décisions et recommandations de la Commission concernant l'adoption de normes communes de classement des emplois et d'en rendre compte, il a été jugé suffisant pour commencer de demander à chaque organisation de présenter un rapport sur les mesures qu'elle aurait prises pour appliquer la norme cadre, puis les normes du deuxième niveau au fur et à mesure que celles-ci seraient publiées. Comme indiqué au paragraphe 249 ci-dessus, la Commission a décidé que chaque organisation devait formuler un plan précis de mise en oeuvre, s'inspirant de l'une ou l'autre des méthodes indiquées dans ce paragraphe et faire rapport à la Commission à sa treizième session (février-mars 1981) pour lui indiquer laquelle de ces différentes formules elle avait décidé d'appliquer.

255. La Commission a décidé en outre que chaque organisation rédigerait pour la quinzième session (février-mars 1982) un rapport sur les mesures qu'elle aurait prises au cours de la première année d'application. Le rapport indiquerait : le nombre total des postes de l'organisation rangés dans les classes P-1 à D-2, dans les 65 domaines d'activité communs, aux sièges et dans les bureaux extérieurs; le nombre de ces postes qui auraient été classés durant l'année par application de la norme cadre; le nombre de postes qui, par application de la norme cadre, auraient été confirmés, reclassés ou déclassés; le nombre des autres postes éventuellement classés durant l'année en application de la norme cadre, ainsi que toutes difficultés que l'organisation aurait pu rencontrer en appliquant la norme cadre. Outre qu'ils serviraient à contrôler les effets de la décision de la Commission, ces rapports constitueraient aussi un instrument utile pour vérifier, grâce à l'expérience des organisations, que la norme cadre était bien adaptée. Ils permettraient également au secrétariat de la Commission d'aider les organisations à résoudre les difficultés qu'elles pourraient rencontrer dans l'application du système. La Commission a décidé que toutes les autres mesures qu'elle pourrait prendre pour contrôler les effets de ses décisions ou veiller à leur application dépendraient de ce qu'auraient fait les organisations pour appliquer les nouvelles normes.

256. Le secrétariat a rendu compte des résultats de l'essai d'applicabilité de la norme cadre, qui avait porté sur 51 postes d'agent engagé au titre de projets - des classes P-2 à D-1 - existant à l'OMS, à la FAO et à l'OACI. Les responsables

de l'essai avaient été d'avis que ses résultats (88,2 p. 100 de confirmations, 2 p. 100 de reclassements et 9,8 p. 100 de déclassements) militaient en faveur de la conclusion préliminaire selon laquelle la norme cadre pourrait, avec des effets très positifs, être appliquée aux postes d'agent engagé au titre de projets aussi bien qu'aux autres postes, mais que la possibilité de l'étendre aux postes d'agent engagé au titre de projets devrait être étudiée plus avant par les organisations avant que des propositions ne soient présentées à la Commission. La Commission a noté avec satisfaction les résultats de l'essai ainsi que les mesures envisagées.

## 2. Deuxième niveau : Normes par classe

257. Conformément au plan prévu pour l'élaboration de normes de classement des emplois du régime commun qu'elle avait approuvé à sa dixième session et présenté dans son cinquième rapport annuel 23/, la Commission a examiné l'état d'avancement des travaux en ce qui concernait l'élaboration de normes du deuxième niveau selon le calendrier établi. Elle a noté les progrès réalisés dans l'élaboration de normes pour les traducteurs et les spécialistes de l'administration du personnel, dont son secrétariat lui avait rendu compte, et elle a approuvé la démarche générale qui avait été suivie à cet égard. Il s'agissait d'une description, fondée sur les définitions d'emploi reçues des organisations, des responsabilités et attributions propres à chaque classe dans chaque domaine d'activité. Cette description donnait des exemples précis des types de responsabilité caractéristiques de chaque classe et indiquait, pour chaque classe, les conditions requises d'après les six facteurs de la norme cadre (premier niveau), et le nombre de points attribués à chaque facteur.

258. La Commission a annoncé son intention d'examiner et, si possible, de promulguer à sa prochaine session les normes du deuxième niveau pour les traducteurs et les spécialistes de l'administration du personnel; ces normes seraient au besoin révisées lorsque le secrétariat aurait examiné les observations qui seraient présentées par les organisations et le personnel. La Commission a établi un programme de travail pour 1981, qui prévoyait notamment l'élaboration et la promulgation de normes du deuxième niveau pour les économistes et les spécialistes du traitement électronique de l'information. La Commission a noté à cet égard que le CCQA était prêt à convoquer son Sous-Comité du classement des emplois pour étudier le contenu technique du projet de normes qui serait préparé par le secrétariat de la Commission et formuler des observations détaillées à ce sujet.

## 3. Méthodes à appliquer pour définir les tâches d'administrateur

259. La Commission a rappelé qu'à sa neuvième session (février-mars 1979), elle avait reconnu la nécessité de mettre au point des méthodes permettant de faire la distinction entre les tâches des administrateurs et celles des agents des services généraux, étant donné que certaines organisations plaçaient certains emplois dans la catégorie des administrateurs alors que d'autres (parfois au même lieu d'affectation) rangeaient ces mêmes emplois dans la catégorie des services généraux. A sa douzième session, la Commission a examiné les propositions présentées à ce sujet par le CCQA.

---

23/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-quatrième session, Supplément No 30 (A/34/30), par. 191 à 200.

260. Le représentant du CCQA a expliqué que les méthodes proposées comportaient deux étapes, chaque étape étant appliquée à un poste particulier, jusqu'à ce qu'on parvienne à une conclusion quant à la catégorie dans laquelle ce poste devait être rangé. La première étape consistait à comparer le groupe professionnel du poste avec le Classement commun des groupes professionnels (CCOG) approuvé par la Commission, et qui classait les groupes professionnels soit dans la catégorie des administrateurs, soit dans celle des services généraux. Le poste à l'étude serait classé en fonction du groupe professionnel dont il faisait partie.

261. Si cela n'était pas suffisant pour déterminer la catégorie à retenir, on passerait à la deuxième étape, qui consistait à analyser le poste en fonction d'une définition descriptive des tâches d'administrateur et, ainsi, à fixer la catégorie appropriée. Cette définition descriptive 24/ était la suivante :

Les emplois d'administrateur impliquent des tâches d'analyse, d'évaluation, de conception, d'interprétation et/ou de création et nécessitent de ce fait l'application des principes fondamentaux d'une somme bien définie de connaissances théoriques, qu'il s'agisse d'un domaine scientifique, d'un domaine d'études ou d'une discipline spécialisée. Ces tâches sont compliquées et impliquant un niveau de difficulté et de complexité exigeant l'identification et l'examen non seulement des relations réciproques de leurs éléments constitutifs, lesquels sont de nature variée et diverse, mais aussi du contexte et de la perspective plus larges dans lesquels elles sont exécutées, y compris l'incidence de ces tâches d'administrateur sur les objectifs et programmes plus vastes de l'Organisation et leurs relations réciproques avec ceux-ci. Les tâches d'administrateur exigent de l'exécutant qu'il fasse preuve de jugement dans l'analyse et l'évaluation des problèmes, ainsi que dans la prise de décisions impliquant un choix entre plusieurs options possibles.

Les tâches d'administrateur exigent que l'exécutant possède une somme bien définie de connaissances théoriques d'un niveau équivalant à celui d'un diplôme universitaire. Bien que ces connaissances soient habituellement et typiquement acquises dans le cadre d'un enseignement classique, dans certains domaines d'études ou dans certaines disciplines spécialisées, elles peuvent être acquises par d'autres méthodes de formation, par des études personnelles ou par une expérience pratique.

262. Sous réserve de réexamen périodique, la Commission a décidé d'approuver les méthodes proposées par le CCQA et décrites dans les paragraphes 260 et 261 ci-dessus et d'en recommander l'utilisation aux organisations qui appliquent le régime commun lorsqu'elles doivent déterminer si un poste donné doit être rangé dans la catégorie des administrateurs ou dans celle des services généraux.

24/ La définition ne décrit pas (et ne peut pas décrire) tous les aspects de toutes les tâches d'administrateur. Certains éléments de cette définition valent également pour certains travaux qui sont confiés à des agents des services généraux. Si la définition sert à faire la distinction entre les tâches des administrateurs et celles des agents des services généraux, il est bien évident qu'il faut faire preuve de discernement lorsqu'il s'agit de déterminer si les tâches qu'implique tel ou tel emploi correspondent à la définition générale plutôt qu'à un aspect particulier de celle-ci. Il ne faut jamais perdre de vue que l'élément pertinent n'est pas le niveau d'instruction ou de formation du titulaire, mais plutôt le niveau de connaissances théoriques requis pour exécuter les tâches.

#### 4. Elaboration de normes communes de classement pour les emplois d'agent des services généraux à New York

263. Le secrétariat a informé la Commission que l'Organisation des Nations Unies avait appelé son attention sur le fait qu'elle avait commencé ses travaux concernant l'élaboration de nouvelles normes de classement et la réalisation d'une étude générale du classement des emplois d'agent des services généraux à New York en vue d'établir un barème à sept classes, au lieu du barème actuel à cinq classes. Le PNUD avait de son côté informé le secrétariat qu'il était lui aussi intéressé par l'élaboration de nouvelles normes de classement selon un barème à sept classes, mais qu'à son avis toutes les normes de classement qui pourraient être élaborées pour les emplois d'agent des services généraux à New York devaient l'être de façon coordonnée et devraient s'appliquer à tous les agents des services généraux en poste dans ce lieu d'affectation. Le FISE, pour sa part, avait récemment signalé l'adoption de normes de classement pour ses emplois d'agent des services généraux et ne prévoyait donc pas de mettre au point de nouvelles normes, mais il envisagerait un barème à sept classes au lieu de cinq si l'ONU et le PNUD le faisaient. Le secrétariat avait donc porté la question à l'attention de la Commission de façon que les trois organisations adoptent une approche commune tant pour le classement des postes que pour la structure du barème applicable aux agents de la catégorie des services généraux à New York.

264. La Commission a réaffirmé le principe auquel elle avait souscrit à sa cinquième session, à savoir qu'étant donné que les traitements des agents des services généraux n'étaient pas uniformes à l'échelle mondiale, il n'y avait pas lieu non plus d'établir pour eux des normes uniformes de classement à l'échelle mondiale, mais que, dans un même lieu d'affectation, comme New York, les mêmes normes devaient être appliquées aux agents de toutes les organisations, qui étaient rémunérés selon un barème commun. Elle a en outre affirmé qu'il lui incombait, en vertu de son statut, tant d'établir les normes de classement que de fixer le nombre de classes du barème applicable aux agents des services généraux à New York, comme suite aux études qui pourraient être entreprises sur ces questions par les parties intéressées. En conséquence, la Commission a autorisé son Président à prier le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies de veiller à ce qu'une approche commune soit adoptée par l'Organisation des Nations Unies, le PNUD et le FISE pour la mise au point de propositions concernant l'élaboration de normes de classement et la révision de la structure du barème applicable aux agents des services généraux à New York. La Commission prendrait ses décisions concernant les normes de classement et la structure du barème une fois qu'elle aurait été saisie de propositions communes de la part des trois organisations intéressées.

## B. Mesures prises par la Commission en vertu de l'article 14 de son statut

### 1. Modes de classement à variantes

265. En se fondant sur un rapport présenté par l'Organisation mondiale de la santé, la Commission a examiné la pratique consistant à ranger certains postes dans une classe P-6. Le rapport de l'OMS exposait les buts et le champ d'application de la pratique consistant à ranger certains postes techniques de très haut niveau (supérieur à la classe P-5 mais ne comportant pas de responsabilités de direction) dans une classe P-6, avec un traitement équivalent à celui de la classe D-1. La Commission a noté que les conditions d'emploi étaient absolument les mêmes pour les fonctionnaires de la classe P-6 et ceux de la classe D-1 et qu'il n'y avait pas non plus de différence au niveau des attributions et responsabilités qui s'attachaient à ces postes, encore qu'elles puissent être de nature différente. La différence entre les classes P-6 et D-1 était donc essentiellement une différence de nomenclature. Si l'OMS jugeait bon, pour des raisons internes, de faire une distinction à l'intérieur de la classe D-1 entre les postes qui comportaient des responsabilités de direction et ceux qui n'en comportaient pas, cette pratique n'avait pas d'incidences sur le régime commun. La Commission a donc noté que la pratique consistant à ranger certains postes dans la classe P-6 était particulière à l'OMS, et elle a noté en outre que, d'après le représentant du CCQA, aucune autre organisation appliquant le régime commun n'avait l'intention de faire de même.

### 2. Appréciation du comportement professionnel (Notation des fonctionnaires)

266. La Commission a poursuivi l'examen de la question sur la base d'un document qui avait été préparé par son secrétariat et qui proposait des principes directeurs concernant les différents aspects de la notation des fonctionnaires ainsi que des modèles de formules de notation. Ce document avait été établi sur la base des renseignements très complets recueillis au sujet des techniques de notation utilisées par les organismes des Nations Unies, quelques autres organisations internationales, certaines fonctions publiques nationales et certaines entreprises ayant des activités de portée internationale.

267. Tout en approuvant dans l'ensemble la démarche suivie, le CCQA a souligné la nécessité d'étudier plus avant certains aspects spécifiques du fonctionnement du système de notation des fonctionnaires. Les organisations devraient entre autres examiner l'opportunité de prévoir chaque année une notation complète; les méthodes à appliquer pour faire en sorte que les supérieurs hiérarchiques utilisent toute la gamme de niveaux possibles pour noter leurs subordonnés; les rôles respectifs des appréciations explicatives et des notes chiffrées et l'équilibre à assurer entre ces deux éléments; la manière de récompenser un travail d'excellente qualité; et les détails de conception et d'utilisation des formules servant à consigner les informations sur le comportement professionnel. En conséquence, le CCQA s'engageait à étudier ces questions en temps voulu pour qu'elles puissent être examinées à sa prochaine session en janvier 1981, de manière à pouvoir présenter des vues plus détaillées à la Commission à sa treizième session.

268. La FAFI a déclaré souscrire aux considérations générales énoncées dans le document présenté par le secrétariat ainsi qu'aux objectifs définis en matière de notation des fonctionnaires, en particulier ceux qui étaient liés à l'organisation des carrières. Etant donné que la notation était très importante pour le déroulement

de la carrière des fonctionnaires, la Fédération appuyait fermement l'idée de donner aux supérieurs hiérarchiques une formation approfondie touchant les objectifs, le but et le fonctionnement des systèmes de notation, mais elle jugeait qu'il faudrait aussi assurer cette même formation aux fonctionnaires. La FAFI a en outre présenté un certain nombre de suggestions complémentaires concernant l'élargissement et l'amélioration des procédures de recours en cas de contestation du rapport d'appréciation du comportement professionnel, l'utilisation de ces rapports lors des compressions de personnel ou pour récompenser des services exceptionnels, ainsi que la notation des supérieurs hiérarchiques.

269. Tout en estimant qu'un système efficace de notation était indispensable si l'on voulait améliorer l'efficacité de la fonction publique internationale et prendre des mesures adéquates en matière d'organisation des carrières, la Commission a jugé qu'elle n'était pas encore en mesure de se prononcer sur certaines des questions relatives à la notation des fonctionnaires ni sur les formules à utiliser. Elle est parvenue à un consensus sur certains principes de base et considérations générales, ainsi que sur les objectifs de la notation des fonctionnaires. Au sujet des principes dont il convenait de tenir compte pour la notation des fonctionnaires, la Commission a formulé les affirmations suivantes :

- a) La notation devait être fondée uniquement sur le travail accompli par le fonctionnaire, abstraction faite de sa personnalité;
- b) L'appréciation par les "pairs" et les subordonnés devait être découragée. Toutefois, il conviendrait qu'un deuxième notateur participe au processus de notation pour assurer à la fois une plus grande objectivité et l'application cohérente des critères de notation par plusieurs supérieurs directs;
- c) Le fait que des supérieurs, faute de temps ou d'intérêt, ou parce qu'ils ne le voulaient pas, ne faisaient pas de distinction entre différents comportements professionnels, constituait un sérieux problème;
- d) La mise en place d'un dispositif de recours était un aspect important de la notation des fonctionnaires, surtout dans un milieu où coexistaient des cultures diverses, comme c'était le cas dans les organisations appliquant le régime commun;
- e) En ce qui concernait le caractère confidentiel des rapports d'appréciation du comportement professionnel, les intéressés devraient recevoir un exemplaire complet du rapport, mais celui-ci ne devrait être communiqué à de futurs employeurs éventuels qu'avec l'accord des intéressés.

270. Passant à des considérations plus générales, la Commission a souligné que la notation du personnel n'était pas une fin en soi : elle répondait à certains objectifs. On pouvait attribuer l'échec de nombreux systèmes de notation au fait qu'une trop grande attention était portée à leur fonctionnement et trop peu à la définition de leurs objectifs et à l'évaluation de leur aptitude à atteindre ceux-ci. Les objectifs de tout système de notation devaient donc être définis avant sa mise au point effective puis, une fois le système mis en application, ses utilisateurs devaient vérifier périodiquement que les notations permettaient d'atteindre les objectifs fixés tout en servant effectivement les fins pour lesquelles le système avait été conçu.

271. La Commission a reconnu que les systèmes de notation ne devaient pas déconcerter les fonctionnaires qui en faisaient l'objet. La notation était un processus continu qui devait être transparent si l'on voulait qu'il soit efficace. Toutes les évaluations, positives et négatives, devaient être communiquées régulièrement aux intéressés si l'on voulait éviter que les incidences du comportement professionnel, qu'il soit satisfaisant ou médiocre, ne passent inaperçues et que, de ce fait, il soit difficile au supérieur d'inclure dans le rapport annuel toutes les informations pertinentes. Les rapports annuels devaient donc résumer les notations qui avaient été communiquées aux fonctionnaires tout au long de l'année.

272. Les rapports devaient être établis dans une perspective positive et non négative. Ceci ne signifiait pas que toutes les notes accordées devaient être élevées, erreur précisément commise dans de nombreux systèmes de notation qui souvent ne permettaient pas de distinguer un excellent fonctionnaire d'un fonctionnaire médiocre. Le rapport devait au contraire être un facteur positif de motivation, à la fois en mettant en valeur les bons résultats et en relevant ceux qui l'étaient moins, tout en cherchant à proposer des moyens d'amélioration. Par conséquent, si la notation portait sur les résultats passés, elle devait aussi être prospective, en s'efforçant de rendre possible de meilleurs résultats dans l'avenir.

273. Les méthodes de notation ne devaient pas exiger tant de temps qu'on soit tenté de renoncer purement et simplement à cette tâche ou de l'expédier, faute de temps. En revanche, une trop grande simplification, si elle facilitait la tâche des notateurs, privait la notation de tout sens. Il ne fallait recommander, ni la méthode de l'"inventaire", qui consistait pour l'essentiel à vérifier simplement d'une année sur l'autre que le titulaire occupait toujours le même poste, ni la méthode qui engageait le notateur et le fonctionnaire noté dans un labyrinthe de formules, de mécanismes et de procédures sans fin. Il fallait donc parvenir à l'équilibre souhaitable entre les deux extrêmes et mettre au point une méthode de notation dont l'application soit relativement simple mais qui exige que l'on y consacre le temps nécessaire pour permettre la réalisation de ses objectifs.

274. Enfin, il fallait reconnaître au départ qu'aucun système de notation n'était parfait et ne pouvait satisfaire tous les objectifs, sinon il n'existerait pas aujourd'hui autant de systèmes différents dans le secteur privé et le secteur public.

275. La Commission a jugé que les objectifs de la notation des fonctionnaires pouvaient être regroupés sous les quatre rubriques suivantes :

a) Objectifs concernant le travail

Permettre de contrôler le travail accompli;  
Accroître la productivité;  
Améliorer l'efficacité;  
Faciliter la répartition des tâches;  
Déterminer si les objectifs de l'emploi sont atteints par le fonctionnaire;  
Planifier les tâches futures.



b) Objectifs concernant l'organisation des carrières

Définir les besoins en matière de formation;  
Donner la possibilité aux fonctionnaires de faire connaître leurs vœux et leurs aspirations concernant leur carrière;  
Déterminer les perspectives de carrière dans l'organisation;  
Mettre en lumière les points forts et les points faibles et encourager la recherche de remèdes à ces derniers;  
Déterminer les potentialités de carrière;  
Prévoir l'évolution des affectations du point de vue de la carrière (promotion ou mutation).

c) Objectifs concernant la communication

Permettre le dialogue entre le supérieur hiérarchique et le subordonné;  
Faire en sorte que le fonctionnaire sache clairement ce qu'on pense de son travail;  
Définir clairement ce qui est attendu du fonctionnaire tant sur le plan des tâches actuelles que sur celui des affectations futures;  
Motiver le fonctionnaire et l'aider à tirer satisfaction de son travail grâce à une franche discussion de l'exécution des tâches;  
Faire en sorte que les fonctionnaires sachent où ils en sont dans l'organisation du point de vue de leur valeur professionnelle.

d) Objectifs concernant les aspects administratifs

Vérifier si la définition d'emploi est toujours valable;  
Servir de base à l'octroi de primes de mérite;  
Déterminer si l'intéressé mérite un avancement d'échelon annuel;  
Servir de base à la détermination des mutations;  
Déterminer l'issue d'un engagement pour une période de stage;  
Servir de base à une promotion ou à une rétrogradation;  
Servir de base au licenciement ou à la prolongation de l'engagement selon que les services sont insuffisants ou satisfaisants;  
Servir de base au licenciement en cas de compression de personnel;  
Fournir des renseignements à de futurs employeurs.

276. La Commission a fait observer qu'un grand nombre de ces objectifs étaient étroitement liés et qu'ils pouvaient pratiquement tous être considérés comme des variantes des quatre grands objectifs suivants de la notation :

- a) Permettre à l'administration de s'assurer que les tâches confiées aux fonctionnaires étaient convenablement exécutées (objectif concernant le travail);
- b) Contribuer au perfectionnement du fonctionnaire et au progrès de sa carrière et, par voie de conséquence, à ceux de l'ensemble du personnel de l'organisation (objectif concernant l'organisation des carrières);
- c) Permettre le dialogue entre supérieurs hiérarchiques et subordonnés (objectif concernant la communication);
- d) Fournir des données sur lesquelles seront fondées les futures décisions administratives touchant l'ensemble du personnel de l'organisation (objectif concernant les aspects administratifs).

277. La Commission a noté que le premier et le deuxième de ces grands objectifs étaient étroitement liés au contenu de tout système de notation des fonctionnaires; ils ne pouvaient en effet être atteints que grâce à un système qui permette d'analyser l'aspect "travail" et l'aspect "organisation des carrières". Par conséquent, les formules de notation des fonctionnaires permettraient d'autant mieux d'atteindre ces deux grands objectifs (et, partant, les objectifs secondaires) si une rubrique des formules était consacrée à chacun de ces aspects. Le troisième grand objectif - celui de la communication - était dans une très large mesure lié au processus de notation; en effet, ce processus devait être tel qu'il permette et, en fait, stimule la communication entre le supérieur hiérarchique et son subordonné concernant les aspects de la notation relatifs au travail et à la carrière. L'appréciation du comportement passé, le comportement attendu à l'avenir, les affectations envisagées, les objectifs de carrière, les possibilités et les contraintes, la formation souhaitée et les aspirations personnelles - tous ces éléments devaient faire l'objet d'un dialogue ouvert. Le quatrième grand objectif du système de notation - fournir des données sur lesquelles fonder les décisions administratives futures - n'était pas directement lié au contenu du processus de notation ni au processus proprement dit; il s'agissait plutôt de voir ce qu'il advenait des résultats de la notation. Alors que les renseignements sur l'opportunité du maintien dans le poste, les possibilités de promotion, la justification d'un avancement d'échelon annuel ou de prime de mérite, l'acceptation éventuelle d'un transfert, ou l'absence de ces facteurs, ressortaient du contenu de la notation et du processus de communication prévu, c'était au département du personnel qu'il incombait de prévoir des mesures pour que les renseignements soient utilisés au moment où des décisions administratives étaient prises, si l'on voulait que les objectifs administratifs des systèmes de notation soient atteints.

278. La Commission a donc jugé que les conclusions suivantes s'imposaient si l'on voulait que les systèmes de notation permettent d'accomplir les quatre grands objectifs définis au paragraphe 276 ci-dessus : les systèmes de notation devaient comporter des éléments concernant le travail et des éléments concernant la carrière; les formules de notation devaient comporter une rubrique distincte pour chacun de ces éléments; le processus de notation devait stimuler le dialogue sur le contenu de la notation; des mesures devaient être prises après la notation pour qu'il soit tenu compte des résultats de celle-ci au moment où des décisions administratives étaient prises; enfin, les systèmes de notation devaient être évalués de temps à autre afin de déterminer si les quatre grands objectifs étaient atteints.

279. Si la Commission a pu parvenir à ces conclusions, elle n'a pu déterminer sur quels critères ou méthodes fonder l'appréciation du comportement professionnel. Tous les membres sont néanmoins convenus que les formules de notation devraient être aussi simples que possible.

280. Les membres de la Commission sont également parvenus à un consensus au sujet du caractère confidentiel des rapports d'appréciation et pour la question des mécanismes de recours. La Commission a estimé que les rapports devraient être portés à la connaissance des fonctionnaires intéressés et que seuls pourraient être autorisés à former un recours les fonctionnaires ayant apparemment été victimes de méthodes discriminatoires, d'une application incorrecte des méthodes de notation ou d'autres formes d'injustice. La notation elle-même ne devrait pas faire l'objet de négociations entre le supérieur hiérarchique et son subordonné mais être considérée comme découlant de la responsabilité qui incombait au supérieur de faire

un rapport précis et objectif sur le comportement professionnel du fonctionnaire. Dans ces conditions, la mise au point de procédures additionnelles de recours pour les notations ne devrait normalement pas être nécessaire, étant entendu qu'il existait déjà dans les organisations des procédures de recours en cas d'injustice.

281. La Commission a conclu en conséquence que, bien qu'étant parvenue à un consensus sur plusieurs questions, de nouvelles études s'imposaient encore concernant certains aspects de la politique de notation des fonctionnaires, ainsi que les formules à utiliser; Elle a donc décidé de revenir sur la question à sa prochaine session, en 1931.

### 3. Programmes spéciaux d'organisation des carrières

282. La Commission a poursuivi l'examen groupé des questions d'organisation des carrières et de recrutement, conformément au plan de travail établi à sa neuvième session, qui énumérait dans l'ordre toutes les questions à étudier dans ces deux domaines étroitement liés. Elle a noté que cet examen devait lui permettre de formuler, à l'intention des organisations, des recommandations portant notamment sur les questions du recrutement, de l'organisation des carrières et de la formation, ainsi qu'il est prévu à l'article 14 de son statut.

283. La Commission a abordé le point 7 de son plan de travail, qui portait sur la question de savoir s'il fallait ou non prendre des mesures spéciales, en dehors des programmes ordinaires d'organisation des carrières, pour améliorer la carrière des femmes, des jeunes et des ressortissants de certains pays sous-représentés, et s'il convenait d'instituer des programmes de formation à la gestion dans les organisations appliquant le régime commun. Elle a utilisé comme base de discussion une note de son secrétariat consacrée à ces questions, qui contenait des propositions de politique générale.

284. Le représentant du CCQA a signalé que les organisations étaient d'accord sur les points suivants :

- a) Aucun programme spécial d'organisation des carrières ne devrait être conçu à l'intention de groupes spéciaux de personnel en dehors des programmes ordinaires d'organisation des carrières;
- b) Il conviendrait d'étudier à part la question de l'organisation des carrières des agents des services généraux;
- c) Les chefs de secrétariat, les chefs des services du personnel et les spécialistes de l'organisation des carrières et des affectations et les responsables administratifs devraient résister aux pressions que des gouvernements pouvaient exercer afin de favoriser la carrière de leurs ressortissants; à cette fin, les chefs de secrétariat devraient demander aux Etats Membres de leur organisation de s'abstenir d'exercer de telles pressions;
- d) Aucun poste, au sein d'une organisation, ne devrait être réservé (officiellement ou officieusement) à un pays ou à un groupe de pays donné;
- e) Des programmes types de formation à la gestion devraient être élaborés et, à ce sujet, le Sous-Comité du CCQA pour la formation était disposé à contribuer à la mise au point de tels programmes.

285. Le représentant de la FAFI a déclaré que le personnel appuyait dans l'ensemble l'approche proposée dans le document préparé par le secrétariat; en fait, bon nombre des opinions exprimées dans ce document étaient conformes à celles que le personnel avait exposées dans son grand document de politique générale en 1978. Le personnel ne pouvait approuver aucune mesure spéciale d'organisation des carrières en faveur des ressortissants de certains pays ou de tout autre groupe de fonctionnaires, car il estimait qu'il convenait de considérer la fonction publique internationale comme un tout lors de la mise en oeuvre de programmes d'organisation des carrières. Le renouvellement du personnel chaque année au sein des organisations appliquant le régime commun était suffisamment important pour que des mesures puissent être prises dans le cadre du processus de recrutement pour remédier à tout déséquilibre; il ne faudrait pas toutefois que, dans le seul but de rectifier des déséquilibres, on perde de vue le critère essentiel du recrutement, qui était de trouver du personnel efficace et compétent. Le personnel reconnaissait qu'il fallait prendre des mesures pour remédier à toute discrimination éventuelle et assurer à tous les fonctionnaires les mêmes possibilités de carrière. Des comités de sélection comprenant des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et des agents des services généraux, des hommes et des femmes, et des fonctionnaires de diverses origines géographiques et culturelles, devraient être institués au sein de chaque organisation pour éviter tout risque de partialité dans les décisions touchant l'organisation des carrières. En outre, les dossiers des fonctionnaires dont le cas était étudié en vue d'une promotion ou de toute autre mesure affectant leur carrière ne devraient contenir aucune référence à l'état civil ou au nombre d'enfants à charge. Le personnel était pleinement d'accord sur le fait que les organisations devraient s'efforcer de résister aux pressions que des gouvernements pourraient exercer pour favoriser la carrière de leurs ressortissants, et qu'aucun poste ne devrait être réservé à un pays ou à un groupe de pays donné. Il espérait que ces principes seraient approuvés avec fermeté et conviction par la Commission.

286. La Fédération estimait que, s'il ne fallait pas adopter de mesures spéciales, il convenait toutefois de prêter une attention particulière au personnel de la catégorie des services généraux, aux agents des services généraux qui s'acquittaient de fonctions techniques et aux handicapés, afin que ces fonctionnaires se voient accorder les mêmes possibilités que tous les autres du point de vue de l'organisation des carrières. Le représentant de la FAFI a noté que les perspectives de carrière des agents des services généraux étaient pratiquement nulles. Le recrutement se faisait le plus souvent à G-3 et le passage de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs étant bloqué, il ne restait plus que deux ou trois promotions possibles au fil d'une carrière complète. Le représentant de la FAFI a donc proposé d'adopter les mesures suivantes en ce qui concernait les agents des services généraux :

- a) Davantage de mutations latérales;
- b) Davantage d'efforts de formation de la part des services du personnel en vue de faire perdre aux chefs de services et autres administrateurs le préjugé selon lequel les capacités des agents des services généraux, en particulier des secrétaires, sont limitées aux fonctions qu'ils exercent actuellement;
- c) Reconception des emplois de façon à rendre les fonctions plus agréables;

d) Octroi d'échelons supplémentaires ou de promotions à ceux qui ont atteint le plafond de leur classe;

e) Elimination de l'obstacle que constitue la nationalité pour le passage de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs.

En ce qui concerne ce dernier point, le personnel estimait que la nationalité ne devrait pas plus que le sexe ou l'âge influencer sur les décisions en matière de promotion. Le représentant de la FAFI a informé la Commission que la Fédération l'avait chargé de faire savoir qu'elle désapprouvait fortement la procédure de concours récemment adoptée par l'Assemblée générale pour le personnel de l'Organisation des Nations Unies et qu'elle s'opposait fermement à cette pratique, qui à son avis ne constituait qu'un obstacle de plus entravant les perspectives de carrière des agents des services généraux. La FAFI demandait instamment que l'on supprime cette pratique le plus rapidement possible.

287. En ce qui concernait les agents des services généraux qui s'acquittaient de fonctions techniques, les mesures proposées pour l'ensemble du personnel de cette catégorie leur seraient applicables; mais en outre, ces agents devraient bénéficier de cours de recyclage dans leur discipline technique pour pouvoir se tenir au courant des derniers progrès technologiques. A l'égard des fonctionnaires handicapés, les organisations devraient à la fois adopter des mesures administratives et procéder à des aménagements des installations qui faciliteraient leur insertion dans le milieu de travail et accroîtraient leur productivité. Il conviendrait de recruter davantage de personnes handicapées et, dans l'esprit de l'Année internationale des personnes handicapées qui devait se tenir en 1981, les organisations devraient réviser leur règlement et leur statut du personnel en tenant compte de cet objectif.

288. Etudiant la question de savoir s'il fallait instituer des programmes spéciaux d'organisation des carrières, la Commission a fait observer qu'à condition que les mesures envisagées répondent également aux besoins de l'organisation, la planification des carrières devrait reposer avant tout sur le mérite, c'est-à-dire que les fonctionnaires devraient être pris en considération pour une mutation latérale, une promotion ou toute autre décision touchant le déroulement de la carrière, en fonction de la qualité des services qu'ils ont rendus à l'organisation et de leur aptitude à assumer de nouvelles tâches. Elle a noté toutefois que, la nature humaine étant ce qu'elle est, les organisations internationales elles-mêmes n'étaient pas totalement à l'abri de toute discrimination susceptible d'entraver la carrière des femmes, de jeunes et de ressortissants de certains pays. Néanmoins, des programmes spéciaux destinés à compenser cette discrimination ne devraient pas reposer eux-mêmes sur des pratiques discriminatoires. Le fait d'avoir des programmes spéciaux qui permettraient de sélectionner et de préparer des femmes, des jeunes et des ressortissants de certains pays à occuper certaines fonctions, ou qui obligerait l'administration à promouvoir en priorité des membres de ces groupes afin d'atteindre certains quotas constituerait une forme de discrimination (qualifiée parfois de discrimination inverse), puisque l'organisation accorderait alors un traitement plus favorable ou des privilèges à certains fonctionnaires sur la base de considérations de sexe, d'âge ou de nationalité. Ces programmes constitueraient indubitablement des exemples de traitement inéquitable eu égard au statut du personnel des organisations, qui subordonne la promotion non pas au sexe, à l'âge ou à la nationalité, mais au mérite, de sorte que l'organisation s'exposerait à des recours formés devant le tribunal administratif compétent par les fonctionnaires qui ne bénéficieraient pas de ce traitement préférentiel. En outre, ces programmes spéciaux d'organisation des carrières, qui reposeraient sur l'idée que "la promotion fait la carrière", ne seraient pas conformes à la politique fondamentale d'organisation des carrières qui avait déjà été définie par la

Commission 25/. Selon cette politique, l'organisation des carrières, du point de vue du fonctionnaire, ne devait pas être interprétée comme signifiant simplement la promotion à des postes de classes de plus en plus élevées. Elle devait être envisagée au contraire dans un contexte plus large, à savoir, répondre au souci de perfectionnement de l'individu, assurer le développement optimal de ses compétences et aptitudes personnelles et veiller à ce que la contribution que ses talents pouvaient apporter à l'organisation soit aussi productive que possible, le tout grâce à l'utilisation planifiée de divers moyens : possibilités de formation théorique et en cours d'emploi, études personnelles, mobilité (permettant au fonctionnaire de connaître d'autres domaines d'activité; d'autres lieux d'affectation et d'autres collègues), mutation latérales, et toutes sortes d'autres mesures, y compris, mais pas seulement, la promotion à des postes de classes plus élevées.

289. La Commission recommande donc aux organisations appliquant le régime commun des Nations Unies de ne pas instituer à l'intention des femmes, des jeunes ou des ressortissants de certains pays, ou de tout autre groupe auquel des fonctionnaires de l'organisation pourraient ne pas appartenir, de programmes spéciaux d'organisation des carrières qui auraient pour objet, soit de sélectionner et de préparer certains éléments à occuper des postes de classes plus élevées, soit de fixer des quotas souhaitables dans différentes classes. Toutefois, dans les cas où l'on a constaté que ces groupes font l'objet d'un traitement inéquitable, les organisations concernées jugeront peut-être nécessaire d'instituer des programmes de formation pour permettre aux membres de ces groupes de se trouver sur un pied d'égalité avec tous les autres fonctionnaires du point de vue des possibilités de carrière. La Commission a souligné que le fait de rejeter ces mesures spéciales d'organisation des carrières ne préjugerait pas l'élaboration, à un stade ultérieur, d'une politique de recrutement dont l'un des éléments serait la fixation de quotas de recrutement pour les femmes, les jeunes ou les ressortissants de certains pays, dans la mesure où les considérations qui entraient en jeu dans le cas du recrutement de nouveaux fonctionnaires n'étaient pas les mêmes que celles qui intervenaient dans l'organisation de la carrière des fonctionnaires en poste. En fait, il semblait que la meilleure façon de redresser tout déséquilibre éventuel au détriment desdits groupes serait d'adopter une politique de recrutement de ce genre dans les organisations. La Commission a rappelé qu'elle devait étudier la question du recrutement à un stade ultérieur, conformément au programme de travail qu'elle s'était fixé concernant les questions interdépendantes de l'organisation des carrières et du recrutement (voir annexe XVI).

290. La Commission a considéré que, s'il était vrai que la discrimination contribuait à compromettre la carrière des femmes, des jeunes et des ressortissants de certains pays, des mesures spéciales s'imposaient. Il vaudrait mieux toutefois que ces mesures s'attaquent aux causes du problème. Toutes mesures spéciales en faveur des femmes, des jeunes et des ressortissants de certains pays devraient donc viser avant tout à éliminer tous les obstacles qui pouvaient résulter de la discrimination, de façon à assurer à tous les fonctionnaires les mêmes chances quant au déroulement de leur carrière. Cette méthode consoliderait le principe du mérite comme base d'organisation des carrières, au lieu de le contredire, puisque le déroulement de la carrière d'un fonctionnaire dépendrait uniquement de la qualité des services fournis et de l'aptitude à s'acquitter de nouvelles tâches, et non de

considérations de sexe, d'âge ou de nationalité. Cette méthode ne prêterait pas le flanc à des accusations de traitement inéquitable de la part des fonctionnaires n'appartenant pas à ces groupes et, enfin, elle serait conforme à la politique fondamentale d'organisation des carrières que la Commission avait déjà énoncée.

291. La Commission a ensuite étudié et approuvé diverses mesures que les organisations appliquant le régime commun pourraient prendre pour éviter que la discrimination ne compromette la carrière de certains fonctionnaires. Elle recommande donc aux organisations d'adopter les mesures suivantes :

- a) Les postes vacants à pourvoir par voie de recrutement interne ne devraient pas être pourvus par "ouïe-dire", car cette pratique tend à renforcer la mentalité de clan et à perpétuer les groupes en place. Les vacances de poste devraient être annoncées et être communiquées à tous les fonctionnaires;
- b) Il faudrait encourager tous les fonctionnaires à présenter leur candidature, en prenant en considération les candidatures émanant de services ou de lieux d'affection autres que ceux où se trouve le poste vacant et en prévoyant un délai suffisamment long pour l'envoi des candidatures. Les procédures d'examen des candidatures devraient être arrêtées non pas pour des raisons de commodité administrative mais de façon à permettre de recruter le meilleur candidat possible. (Il faudrait toutefois encourager les fonctionnaires à présenter leur candidature rapidement, de façon que les postes vacants puissent être pourvus le plus tôt possible pour ne pas compromettre la marche du service.);
- c) Il faudrait s'assurer, avant la publication des avis de vacance de poste, que les qualifications exigées sont bien liées à l'emploi considéré, qu'elles sont nécessaires et qu'elles ne sont pas discriminatoires. Les conditions requises en fait d'études, de formation, de santé et d'années d'expérience devraient être liées aux tâches qu'implique l'emploi, après analyse dudit emploi;
- d) Les termes relatifs au sexe, à l'âge et à la nationalité devraient être éliminés des avis internes de vacance de poste. C'est ainsi que, dans le texte anglais, les titres fonctionnels tels que "draughtsman", "cameraman", "male nurse", etc., devraient être remplacés par "draughter", "camera operator" et "nurse" <sup>26/</sup>. Il faudrait également éviter d'utiliser les pronoms personnels "il" ou "elle" pour désigner les candidats;
- e) Les avis devraient être publiés dans toutes les langues de travail de l'organisation;
- f) La sélection des candidats ne devrait pas être fondée sur le sexe, l'âge, la nationalité, l'apparence ou toute autre considération non liée au mérite. L'ancienneté dans l'organisation ne devrait pas être en soi un facteur à prendre en considération pour la promotion, sauf dans les cas particuliers où leurs qualifications et leurs mérites ne permettent pas de départager des candidats. Dans ces cas-là, le candidat ayant le plus d'ancienneté devrait être retenu;

---

<sup>26/</sup> On pourra consulter utilement à cet égard la Classification commune des groupes professionnels établie par la CFPI.

- g) Lorsque l'administration se fonde sur les résultats d'un examen pour pourvoir des postes par voie de recrutement interne, cet examen devrait être conçu de façon à n'introduire aucune discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la nationalité, la culture, etc.;
- h) Les entretiens prévus dans le processus de sélection devraient être structurés. Ils devraient dans tous les cas être conduits de façon à maximiser l'objectivité et à empêcher les appréciations d'ordre général de la personnalité du candidat, lesquelles peuvent être entachées de préjugés. Les administrateurs du personnel ou les chefs de service chargés de conduire les entretiens devraient être munis de listes de questions utiles à poser et avoir reçu une formation aux techniques de l'entretien;
- i) Il faudrait donner des notions de plusieurs cultures aux administrateurs et autres personnes occupant des postes qui les amènent à prendre des décisions touchant la carrière de fonctionnaires. Il faudrait instituer des programmes de nature à accroître la compréhension et la coopération entre les groupes. Il faudrait mettre les chefs de service en garde contre la tendance à choisir quelqu'un qui leur ressemble plutôt que quelqu'un qui convienne à l'emploi;
- j) En ce qui concerne les conseils donnés à tous les fonctionnaires concernant leur carrière, il faudrait donner des conseils séparément aux membres des groupes qui risquent de faire l'objet d'une discrimination. Il s'agirait de leur faire prendre conscience des formes de discrimination dont ils peuvent être victimes ou des autres problèmes qu'ils peuvent rencontrer, et de leur apprendre à reconnaître les cas précis de discrimination ou de traitement inéquitable, de façon que ces cas puissent être signalés et faire l'objet d'enquêtes;
- k) Les personnes chargées de conseiller les fonctionnaires au sujet de leur carrière devraient être choisies selon des procédures de sélection rigoureuses permettant de s'assurer qu'elles sont objectives et dépourvues de préjugés. Ces personnes devraient connaître les qualifications exigées, les programmes d'éducation et de formation disponibles et tous autres renseignements relatifs à l'organisation des carrières, et être capables de communiquer ces renseignements à tous les fonctionnaires de l'organisation;
- l) Les chefs de secrétariat, les chefs des services du personnel, les spécialistes de l'organisation des carrières et des affectations et les chefs de service devraient résister aux pressions que des gouvernements peuvent exercer pour favoriser la carrière de leurs ressortissants. Les chefs de secrétariat devraient demander aux Etats Membres de s'abstenir d'exercer de telles pressions;
- m) Aucun poste d'une organisation ne devrait être réservé (officiellement ou officieusement) à un pays ou à un groupe de pays donné.

292. La Commission a fait observer que ces mesures s'appliqueraient à des degrés divers aux femmes, aux jeunes et aux ressortissants de certains pays, et qu'elles s'appliqueraient aussi à d'autres groupes, tels les handicapés. Elle a noté également que certaines d'entre elles seraient plus efficaces que d'autres, selon les problèmes et les pratiques qui existaient dans chaque organisation. Les organisations auraient donc à choisir celles des mesures qu'elles devraient appliquer



en premier en fonction de leurs ressources et de leurs pratiques; toutefois, elles devraient toutes être prêtes à en accepter les principes de base. La Commission a estimé que ces mesures, si elles étaient adoptées, contribueraient à assurer des possibilités de carrière à tous les fonctionnaires et à faire en sorte que les décisions relatives à la carrière soient prises objectivement, en fonction du mérite.

#### Programmes de formation à la gestion

293. La Commission a ensuite étudié la question des programmes spéciaux de formation à la gestion, c'est-à-dire la question de savoir s'il fallait organiser des programmes spéciaux de formation à l'intention des fonctionnaires pouvant et souhaitant occuper des postes de gestion ou de supervision, qui recevraient ainsi une formation spéciale (normalement en cours d'emploi) les préparant à occuper des postes de ce genre. La Commission a noté que certains affirmaient que de tels programmes permettraient aux organisations de disposer de cadres de gestion en nombre suffisant quand elles en auraient besoin. D'autres étaient hostiles à l'instauration de tels programmes parce que, selon eux, le processus de sélection des fonctionnaires qui y participeraient préjugerait le résultat du processus ultérieur de sélection des personnes qui seraient effectivement nommées aux postes en question. Etant donné qu'il existait normalement des procédures bien établies pour le deuxième type de sélection et non pour le premier, certains pourraient considérer ces programmes comme un moyen détourné pour éluder dans les organisations la mise en concurrence des candidats selon des procédures normalisées et des critères objectifs. On pourrait aussi faire valoir que ces programmes tendraient à créer une classe privilégiée de fonctionnaires dans l'organisation et qu'une fois choisis pour recevoir cette formation, les intéressés se mettraient à travailler de façon moins productive parce qu'ils considéreraient comme acquise leur future nomination à un poste de gestion.

294. La Commission a fait observer toutefois que peu de gens pourraient ne pas souscrire à l'objectif des programmes de formation à la gestion qui étaient proposés, surtout dans le contexte du régime commun. Toutes les organisations avaient besoin de bons spécialistes de la gestion pour pouvoir fonctionner, et comme les questions dont elles s'occupaient devenaient de plus en plus complexes, elles en auraient de plus en plus besoin. Il était incontestable que le problème était encore plus sérieux pour les organisations où les considérations politiques prenaient souvent une grande importance et qui connaissaient d'une part, des difficultés de communication et de contrôle administratif parce qu'elles avaient un grand nombre de bureaux dans le monde entier et d'autre part, des problèmes humains à cause du grand nombre de langues et de cultures qui y étaient représentées. Vu les difficultés qui existaient il n'était pas étonnant que la pénurie de bons spécialistes de la gestion puisse être citée comme une des préoccupations majeures de la plupart des organisations appliquant le régime commun. Le désaccord semblait donc porter, non pas sur l'objectif mais sur les moyens proposés pour l'atteindre. En d'autres termes, il était probable que tous s'accorderaient à reconnaître qu'il fallait instituer des programmes de formation à la gestion, à condition de le faire en donnant à la fois à l'administration et au personnel les assurances voulues.

295. La Commission a donc approuvé le principe selon lequel des programmes de formation à la gestion devraient être institués dans les organisations appliquant le régime commun, en veillant à préserver à la fois les intérêts du personnel et ceux de l'administration. Elle a suggéré que les considérations suivantes président à l'élaboration de ces programmes :

- a) Ces programmes devraient être élaborés compte tenu des trois types de connaissances nécessaires à une bonne gestion : connaissance technique du domaine à gérer, connaissance des principes et de la théorie de la gestion, et aptitude à entretenir de bons rapports avec autrui;
- b) Il faudrait recourir davantage à la formation en cours d'emploi (affectations par roulement et mutations latérales);
- c) Les participants aux programmes devraient être sélectionnés en fonction de leur mérite et les programmes devraient être ouverts à tous les fonctionnaires, indépendamment du sexe, de l'âge, de la nationalité, etc.;
- d) Il faudrait veiller à ce que les procédures de sélection des participants aux programmes soient appliquées de façon objective et efficace;
- e) Il faudrait veiller à ce que la participation aux programmes ne donne pas droit automatiquement à une promotion à des postes de gestion;
- f) Il faudrait faire des analyses de coût-utilité pour estimer et justifier les ressources nécessaires à l'exécution des programmes;
- g) Il faudrait instituer des programmes d'évaluation continue pour déterminer dans quelle mesure les objectifs des programmes de formation sont atteints, de façon à pouvoir modifier la formation ou les critères de sélection pour obtenir de meilleurs résultats.

296. La Commission a donc conclu qu'il convenait d'élaborer des programmes de formation à la gestion fondés sur ces principes. A cette fin, elle a prié le CCGA de lui présenter à sa prochaine session des propositions concernant la politique générale à adopter en matière de formation et ses rapports avec l'organisation des carrières en général ainsi que des propositions précises pour un programme type de formation à la gestion, y compris les méthodes et critères d'identification et de sélection des fonctionnaires qui participeraient à un tel programme.

#### 4. Programmes d'échanges interorganisations

297. A sa douzième session, la Commission a examiné la question des programmes d'échanges interorganisations. Après avoir entendu les vues des représentants des organisations et du personnel, elle a conclu qu'il faudrait pour commencer uniformiser davantage les procédures actuelles, destinées à promouvoir les échanges de personnel. Il conviendrait que toutes les organisations appliquent la même procédure en matière de prospection. Selon cette procédure, elles seraient tenues de rechercher d'abord des candidats qualifiés dans leurs propres services. Si elles n'en trouvaient pas, elles s'adresseraient ensuite aux autres organisations qui appliquent le régime commun. Si elles ne pouvaient trouver ainsi de candidats ayant les qualifications requises, elles prospecteraient alors à l'extérieur du système des Nations Unies. Si cette méthode était adoptée, les postes seraient pourvus, dans le premier et le deuxième cas, grâce à des mesures d'organisation des carrières et, si cela n'était pas possible, par le recours aux méthodes classiques de recrutement. La Commission recommande donc aux organisations du système des Nations Unies d'adopter et d'appliquer cette procédure commune en matière de prospection.

290. La Commission a décidé de reporter à sa prochaine session l'examen des moyens qui permettraient d'encourager davantage les échanges de personnel entre les organisations; d'ici là, elle aurait reçu des commentaires plus détaillés de la part des organisations et du personnel, et son secrétariat continuerait à étudier la question.

### C. Administrateurs recrutés sur le plan local ou national

299. A ses onzième et douzième sessions, la Commission a examiné la pratique utilisée par le FISE, le PNUD, les centres d'information des Nations Unies, l'OIT et l'AIEA consistant à recruter sur le plan local ou national, des fonctionnaires qui s'acquittent de tâches correspondant à celles des administrateurs mais qui sont rémunérés selon des barèmes locaux (barème des traitements des agents des services généraux, classes supplémentaires dudit barème ou barèmes spéciaux). La documentation préparée par le secrétariat donnait le détail de cette pratique : nombre d'administrateurs recrutés sur le plan local ou national, classes de leurs postes, lieux d'affectation où l'on trouvait ce genre de personnel, fonctions et responsabilités des titulaires, détermination de leur rémunération, mode de sélection, modalités d'engagement et politique d'organisation des carrières, autres conditions d'emploi et, pour chaque organisation, historique de la pratique et raisons qui l'avaient motivée. On rappelait également des considérations et propositions formulées précédemment dans le cadre du régime commun en vue de l'élaboration d'une politique commune à l'égard de cette catégorie de personnel.

300. Le représentant du CCQA a déclaré que l'emploi d'administrateurs recrutés sur le plan local répondait aux besoins différents de chaque organisation. D'autre part, les Etats Membres souhaitaient de plus en plus associer du personnel national aux programmes de développement. Les organisations se réjouissaient donc que la Commission ait entrepris d'étudier la question et elles espéraient qu'elle pourrait élaborer une politique générale applicable à l'emploi de cette catégorie de personnel. Comme il était rappelé dans la documentation préparée par le secrétariat de la Commission, le CCQA examinait depuis 1964, dans le cadre du régime commun des Nations Unies, les avantages et les inconvénients de la création d'une troisième catégorie de personnel, outre celle des administrateurs et celle des services généraux. Dès le début, certains s'étaient préoccupés des conséquences que risquait d'avoir l'emploi de personnel qui, sans faire partie de la catégorie des administrateurs s'acquittait de fonctions équivalentes. Des propositions tendant à créer une catégorie "service local" dans laquelle seraient rangés certains postes précédemment classés dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international avaient été rejetées à plusieurs reprises. Chaque fois que la question avait été examinée, les organisations qui employaient déjà du personnel remplissant des fonctions d'administrateur mais dont les conditions d'emploi n'étaient pas celles des administrateurs recrutés sur le plan international, avaient certifié que les administrateurs recrutés sur le plan national répondaient à un besoin réel et comblaient des lacunes dans certains types de programmes de développement. Le Comité spécial de 1972, entre autres, avait reconnu que les administrateurs recrutés sur le plan local rendaient de précieux services et recommandé que cet arrangement soit maintenu jusqu'à ce que la CFPI ait examiné la question de façon plus approfondie. D'autres organes toutefois étaient opposés à la création d'une catégorie d'administrateurs recrutés sur le plan national dans le cadre du régime commun. Ces objections étaient en partie d'ordre pratique (problèmes de poseraient sans doute la définition de la portée et des caractéristiques d'une catégorie d'administrateurs recrutés sur le plan national

ainsi que la fixation du niveau approprié de rémunération, et restrictions qu'imposerait la création d'une telle catégorie à l'application du principe de la répartition géographique équitable) et, en partie de principe : établir une distinction entre les conditions d'emploi et la rémunération de fonctionnaires s'acquittant de tâches comparables, souvent côte à côte, serait contraire au principe fondamental de la fonction publique internationale, soit "à travail égal, salaire égal", quelle que soit la nationalité. Déroger à ce principe pourrait finir par saper l'unité des conditions d'emploi, laquelle avait toujours été considérée comme l'une des caractéristiques indispensables de la fonction publique internationale.

301. Lors du présent examen de la question par le CCQA, certaines organisations, en particulier le PNUD et le FISE, avaient réaffirmé que de nombreux bureaux extérieurs participant à l'exécution de programmes nationaux avaient incontestablement besoin de personnel capable de remplir des fonctions demandant à la fois des compétences professionnelles et une connaissance intime des conditions locales (situation sociale et économique notamment), ainsi que la maîtrise des langues locales. Ces organisations avaient affirmé, à la lumière de leur expérience, que si les administrateurs étrangers apportaient une dimension internationale à l'apport du système des Nations Unies, les administrateurs recrutés sur le plan national complétaient efficacement l'action des premiers grâce à leur connaissance particulière du pays. L'emploi à titre continu d'administrateurs recrutés sur le plan national était considéré comme l'un des changements importants apportés, au cours des trente dernières années, à la stratégie de coopération technique du système des Nations Unies, dont les caractéristiques actuelles étaient, entre autres, le souci accru d'autosuffisance des pays en développement et la volonté, de la part du système des Nations Unies, d'appliquer des méthodes novatrices et d'introduire des "dimensions nouvelles". Ainsi, soucieux de répondre à l'appel lancé par l'Assemblée générale au paragraphe 69 de sa résolution 3176 (XXVIII) du 17 décembre 1973, qui avait, souligné que les organisations "devraient rechercher plus activement des approches novatrices et interdisciplinaires", le Conseil d'administration du PNUD avait déclaré à sa vingtième session, en 1975, que l'objectif fondamental de la coopération technique devait être de promouvoir l'autoresponsabilité dans les pays en développement et, qu'à cette fin, il conviendrait d'accroître notamment la capacité de production et les ressources locales de ces pays en développant les compétences requises pour le processus de développement dans le domaine de la gestion, de la technique, de l'administration et de la recherche 27/. C'est à cette époque que le PNUD avait officiellement introduit des administrateurs recrutés sur le plan national dans les effectifs de ses bureaux extérieurs. Dans le cas du FISE, dès 1960, le Conseil d'administration avait autorisé l'organisation à recourir plus largement à des administrateurs recrutés sur le plan national pour l'exécution de programmes nationaux de caractère continu en faveur des femmes et des enfants. Le PNUD et le FISE avaient acquis depuis lors une expérience considérable de l'emploi d'administrateurs recrutés sur le plan national et ils avaient constaté que cet arrangement les satisfaisait pleinement, de même que les Etats Membres intéressés, ce qui était plus important encore. Quant à l'ONU, à l'occasion du récent examen de ses activités d'information, elle avait à nouveau insisté sur le fait qu'il serait souhaitable d'élargir le rôle des administrateurs recrutés sur le plan national dans les centres d'information des Nations Unies.

---

27/ Voir Documents officiels du Conseil économique et social, cinquante-neuvième session, Supplément No 2 A (E/5703).

302. Comme les autres organes qui avaient déjà examiné la question, le CCQA se heurtait au problème posé par la nécessité de concilier, d'une part l'emploi d'administrateurs recrutés sur le plan national dans des conditions autres que celles qui s'appliquaient aux administrateurs recrutés sur le plan international et, d'autre part, la répartition générale du personnel entre une catégorie d'administrateurs recrutés sur le plan international et rémunérés sur la base d'un barème mondial uniforme, et une catégorie d'agents des services généraux, recrutés presque toujours sur le plan local, ne pouvant faire l'objet de mutations, et rémunérés sur la base des taux les plus favorables en vigueur dans la localité. La décision d'organiser ainsi les secrétariats avait été prise il y avait plus de 30 ans, à une époque où les programmes des organisations étaient très différents de ce qu'ils étaient devenus; ce système devrait certainement être revu compte tenu de la façon dont la situation évoluerait à l'avenir. En attendant, et puisqu'il était prouvé que les administrateurs recrutés sur le plan national répondaient à un besoin pour certains types de programmes nationaux de développement et d'autres activités, le CCQA estimait que l'arrangement actuel en vertu duquel on recrutait cette catégorie de personnel pouvait être maintenu dans les quelques organisations où il existait déjà et introduit dans celles où il pourrait s'avérer nécessaire, à condition que les limites et les conditions de son application soient clairement définies.

303. Le CCQA estimait que le critère de base devait être que des administrateurs ne pourraient être recrutés sur le plan national que pour remplir dans les bureaux extérieurs des fonctions dont la nature même exigeait des connaissances et une expérience de la situation nationale et qui ne pouvaient donc pas être exercées de façon aussi efficace par des fonctionnaires étrangers. Seuls les postes répondant à ce critère pourraient être occupés par des administrateurs recrutés sur le plan national. Les fonctions susmentionnées devraient pouvoir être justifiées dans le contexte général des efforts entrepris par le système des Nations Unies pour promouvoir le développement d'un pays et accroître ses autres capacités nationales; elles devraient en outre pouvoir être transférées au bout d'un certain temps au gouvernement (ou à des institutions appropriées) du pays lorsque celui-ci en manifesterait le désir. La durée des fonctions des administrateurs recrutés sur le plan national devrait donc être limitée. Ces administrateurs - qui seraient par définition des ressortissants du pays où ils seraient appelés à travailler - devraient être recrutés localement et ne pas pouvoir être envoyés dans un lieu d'affectation extérieur à leur propre pays. Etant donné qu'ils exerceraient des fonctions d'administrateur, ces fonctionnaires ne devraient pas être rémunérés sur la base des taux du barème applicable aux agents des services généraux ni des taux correspondant aux classes supplémentaires dudit barème; tout poste existant d'administrateur recruté sur le plan national assumant des fonctions du type évoqué plus haut devrait être retiré de ces catégories. Comme ces administrateurs s'acquitteraient de fonctions nécessitant une expérience locale, seraient recrutés exclusivement sur le plan local et ne pourraient être détachés dans d'autres pays, leur rémunération devrait être établie selon les mêmes principes que celles des autres fonctionnaires recrutés localement par les organismes des Nations Unies, c'est-à-dire compte tenu des conditions les plus favorables en vigueur dans la localité pour des ressortissants exerçant des fonctions d'un niveau équivalent. Les définitions d'emploi correspondant aux postes d'administrateur recruté sur le plan national devraient clairement indiquer les fonctions exigeant la connaissance et l'expérience du pays, ainsi que les motifs justifiant le classement du poste dans cette catégorie. Ces fonctions devraient correspondre aux tâches d'administrateur telles qu'elles seraient déterminées par la méthode adoptée par la Commission pour faire la distinction entre les fonctions des administrateurs et celles des agents des services généraux, et les postes devraient être classés selon les normes communes

de classement des emplois du régime commun établies par la Commission. Les statuts et règlements applicables aux autres fonctionnaires recrutés sur le plan local devraient en principe s'appliquer aux administrateurs recrutés sur le plan national. Leur statut contractuel devrait être régi par la durée prévue des fonctions pour lesquelles ils seraient recrutés.

304. Le représentant de la FAFI a rappelé que la position du personnel avait été clairement exposée devant la Commission à sa troisième session. La FAFI était résolument en faveur du recrutement du personnel national, non seulement pour élargir la diversité culturelle de la fonction publique internationale, mais aussi pour permettre aux ressortissants de tous les Etats Membres de participer à la coopération internationale pour le développement. Elle était, par contre, résolument opposée au classement de ce personnel dans une catégorie intermédiaire entre celle des services généraux et celle des administrateurs. C'était là une dérogation manifeste au principe "à travail égal, salaire égal", en ce sens que ces fonctionnaires avaient des attributions et des responsabilités du niveau de celles d'un administrateur mais ne recevaient que le traitement d'un agent des services généraux. Comme il arrivait que la rémunération de ces fonctionnaires ne représente que 23 p. 100 de celle des administrateurs recrutés sur le plan international qui avaient des attributions et des responsabilités identiques, la pratique revenait de toute évidence à exploiter de la main-d'oeuvre à bon marché. En outre, cette pratique constituait aussi un cas évident de discrimination fondée sur la nationalité, étant donné que les arrangements en question étaient surtout appliqués dans des lieux d'affectation situés dans des pays en développement. En effet, les ressortissants français employés à Paris, les ressortissants suisses employés à Genève et les ressortissants des Etats-Unis employés à New York, dont les attributions et responsabilités étaient du niveau de celles d'un administrateur, étaient toujours classés et payés comme des administrateurs recrutés sur le plan international, et non comme des administrateurs recrutés sur le plan local ou national. Le représentant de la FAFI a estimé que cet arrangement constituait une menace pour la fonction publique internationale, d'autant plus que les organisations utilisaient de plus en plus cette catégorie de personnel alors que la Commission avait bien demandé qu'il n'en soit pas ainsi tant qu'elle n'aurait pas fini d'étudier le problème. Rien ne garantissait en outre que cette pratique ne serait pas adoptée par d'autres organisations. La Fédération était donc convaincue que les organisations devaient continuer à recruter du personnel national mais que ce personnel devait être classé et rémunéré en fonction de ses attributions : si celles-ci étaient du niveau de celles d'un agent des services généraux, il fallait appliquer le barème local des traitements de la catégorie des services généraux mais si elles étaient du niveau de celles d'un administrateur, c'était le barème des traitements des administrateurs recrutés sur le plan international qu'il fallait appliquer. La Fédération estimait que l'existence de différences dans les conditions d'emploi de fonctionnaires ayant des attributions et des responsabilités identiques n'était pas tolérable au sein du régime commun. La FAFI s'en remettait à la Commission pour trouver une solution juste à ce grave problème.

305. Le représentant du FISE s'est réjoui de l'étude entreprise par la Commission au sujet des administrateurs recrutés sur le plan local. Il a indiqué que, depuis que les données correspondantes avaient été communiquées au secrétariat de la CFPI, le nombre d'administrateurs de cette catégorie était passé de 119 à 134. Les administrateurs recrutés sur le plan local jouaient un rôle important dans l'effort de développement du FISE, qui avait la ferme intention d'en employer encore davantage à l'avenir. La fonction publique internationale avait évolué entre l'époque où elle n'assurait pratiquement que des services de secrétariat et l'époque actuelle où elle

participait activement à des activités de développement. Le FISE avait pour mission de venir en aide aux plus pauvres des pays pauvres, soit pour l'essentiel aux femmes et aux enfants. Si les attributions des administrateurs recrutés sur le plan local étaient en gros identiques à celles des administrateurs recrutés sur le plan international, les premiers avaient sur les seconds l'avantage de connaître la langue, l'histoire, la culture et les rouages administratifs du pays. Il en résultait que, dans beaucoup de cas, les administrateurs nationaux étaient plus efficaces que le personnel recruté sur le plan international et constituaient en outre dans les bureaux extérieurs un facteur de continuité et de stabilité. D'autres organisations utilisaient les services de personnel national qui était du personnel de contrepartie fourni par les gouvernements, mais le FISE ne pouvait en faire autant en raison du caractère différent de son processus de programmation. Les fonctions du FISE étaient propres à cet organisme et ne pouvaient pas être transférées aux gouvernements. En ce qui concernait le principe "à travail égal, salaire égal", il était évident que, s'il devait être appliqué universellement, les agents des services généraux devraient recevoir le même traitement partout dans le monde. En outre, la rémunération des administrateurs recrutés sur le plan international comprenait un élément "expatriation" qui, pour des raisons évidentes, ne devait pas entrer dans la rémunération des administrateurs recrutés sur le plan local. Il était donc parfaitement justifié de fixer la rémunération du personnel de cette catégorie d'après les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur dans la localité, comme cela se faisait pour la catégorie des services généraux. C'était là l'interprétation correcte du principe "à travail égal, salaire égal". Lorsque le FISE avait adopté cet arrangement des administrateurs recrutés sur le plan local, il n'était pas dans son intention de l'étendre au reste de la fonction publique internationale. Le FISE espérait que la Commission lui permettrait de maintenir cet arrangement.

306. Le représentant du PNUD a déclaré que son organisation jugeait indispensable d'utiliser des administrateurs recrutés sur le plan local. Le PNUD en employait actuellement 67, mais le nombre de postes de ce type approuvé au budget de l'exercice en cours avait été porté à 102. Le PNUD comptait en recruter encore davantage et l'aurait même déjà fait si, en 1976, la Commission n'avait pas demandé de limiter le nombre de ces fonctionnaires, en attendant qu'elle ait étudié la question plus avant. Le PNUD se félicitait donc de l'étude entreprise par la Commission et espérait qu'elle aboutirait à approuver la création d'une catégorie d'administrateurs recrutés sur le plan local. Ces derniers étaient devenus pour le PNUD un important groupe d'appoint pour les activités de programmation. Outre les avantages déjà évoqués, qu'offrait ce type de personnel, les administrateurs recrutés sur le plan local aidaient également à définir, concevoir et recueillir des données importantes sur les projets et fournissaient ainsi un apport inestimable à la programmation. La question d'un salaire égal pour un travail égal dépendait incontestablement des critères de comparaison utilisés. On pouvait se demander s'il serait équitable, ou même de nature à favoriser l'efficacité des programmes, de verser aux administrateurs recrutés sur le plan local des traitements beaucoup plus élevés que ceux que recevaient les fonctionnaires et autres personnels de contrepartie du pays avec lesquels les administrateurs recrutés sur le plan local devaient souvent travailler quotidiennement. En outre, l'objectif du PNUD était d'accroître les capacités nationales en matière de développement et, par conséquent, de transférer finalement au gouvernement hôte les fonctions normalement exercées par les administrateurs recrutés sur le plan local : le transfert ne serait pas facilité si l'on versait des traitements beaucoup plus élevés aux fonctionnaires intéressés, dans la mesure où ceux-ci hésiteraient, le moment venu, à accepter des postes sensiblement moins rémunérés. Il existait à l'échelle mondiale des inégalités de rémunération

auxquelles on ne pouvait remédier, quelle que soit la politique adoptée à l'égard des administrateurs recrutés sur le plan local. La pratique la plus équitable était donc de les rémunérer, comme le faisait le PNUD, en fonction des conditions d'emploi les plus favorables que l'administration, les industries ou les universités du pays hôte offraient à leurs ressortissants exerçant des fonctions et des responsabilités de niveau équivalent. Le PNUD ne pensait pas qu'au sein d'un système employant environ 46 000 fonctionnaires, l'emploi de quelque 300 administrateurs recrutés sur le plan local ou national puisse représenter une menace pour la fonction publique internationale d'autant plus que la définition proposée par le CCQA pour ce type de poste était étroite et n'était guère favorable à leur multiplication. Il était clair que cet arrangement s'appliquerait aux seuls efforts de développement entrepris sur le plan local et non aux activités des bureaux régionaux ou des sièges. Dans la mesure où cet arrangement répondait à un besoin et où son application resterait limitée, le PNUD demandait instamment à la Commission de statuer favorablement sur l'emploi d'administrateurs recrutés sur le plan local ou national.

307. Le représentant de l'AIEA a noté que, d'après les observations du CCQA, il était clair que cette question concernait essentiellement le FISE, le PNUD et les centres d'information des Nations Unies. La classe G-8 (classe supplémentaire du barème des agents des services généraux) à laquelle appartenaient 60 fonctionnaires de l'Agence avait été créée lorsqu'il était apparu que le barème existant pour la catégorie des services généraux n'offrait pas une rémunération adéquate eu égard aux traitements proposés sur le marché local pour des responsabilités équivalentes. Cette classe G-8 avait donc été créée pour des raisons tout à fait différentes de celles qui avaient été évoquées par les représentants des organisations qui employaient des administrateurs recrutés sur le plan local. L'Agence n'avait d'ailleurs pas l'intention d'accroître les effectifs de cette classe. Au contraire, sa politique actuelle était de reclasser tout poste G-8 devenu vacant, soit dans la classe G-7, soit dans la catégorie des administrateurs (selon le niveau des fonctions), avant de recruter un nouveau titulaire.

308. Le représentant de l'OIT a estimé lui aussi que cette question concernait uniquement le FISE, le PNUD et les centres d'information des Nations Unies. A l'OIT, la catégorie des administrateurs des bureaux extérieurs avait été créée dès 1927 pour des motifs entièrement différents. D'autre part, le Directeur général s'était fixé pour politique à long terme d'atténuer les différences des conditions d'emploi entre les bureaux extérieurs et les autres bureaux de l'OIT et de placer les premiers sur un pied d'égalité avec les seconds, sur la base du principe "à travail égal, salaire égal". L'organisation avait donc l'intention de supprimer cette catégorie distincte de personnel.

309. La Commission a estimé que les agents de la classe G-8 employés par l'AIEA et les administrateurs des bureaux extérieurs de l'OIT ne pouvaient être assimilés aux administrateurs recrutés sur le plan local employés par le FISE, le PNUD et les centres d'information des Nations Unies, dans la mesure où ces fonctionnaires étaient employés pour des raisons entièrement différentes et dans des circonstances différentes. Elle a noté que l'OIT et l'AIEA avaient entrepris de supprimer ces arrangements et, au sujet de l'AIEA, elle a relevé avec satisfaction qu'il n'était pas question de classer dans la catégorie des services généraux les postes correspondant à des attributions du niveau de celles d'un administrateur. Pour ce qui était des administrateurs recrutés sur le plan local employés par le FISE, le PNUD et les centres d'information des Nations Unies, la Commission a fait observer que la discussion sur ce point était influencée par des intérêts différents, à savoir



ceux des Etats Membres, des organisations, des administrateurs et des agents des services généraux. Bien que tous ces intérêts fussent parfaitement légitimes, la priorité devrait néanmoins être donnée à ceux des Etats Membres. L'arrangement en vertu duquel on recrutait des administrateurs sur le plan local répondait à bien des égards aux besoins des Etats Membres et en particulier à ceux des pays en développement. Outre qu'il répondait à beaucoup des besoins décrits par le CCQA, cet arrangement présentait également l'avantage d'associer plus intimement les pays bénéficiaires au processus national de développement. Son but n'était pas de recruter de la main-d'oeuvre à bon marché ou de réaliser des économies comme certains le prétendaient, mais plutôt de répondre de façon plus productive et plus efficace aux différents besoins des programmes de développement.

310. La Commission a décidé par conséquent d'autoriser les organisations intéressées à continuer d'employer cette catégorie de personnel dans les conditions proposées par le CCQA et définies au paragraphe 303 ci-dessus et de garder cet arrangement à l'étude. A cet effet, la Commission a demandé au CCQA de lui fournir chaque année, à sa session d'été, des renseignements précisant a) les effectifs d'administrateurs recrutés sur le plan local ou national employés par chaque organisation, b) les classes attribuées aux postes de cette catégorie de personnel, et c) si une organisation quelconque avait l'intention de commencer à employer des fonctionnaires de cette catégorie, ce dernier renseignement devant être fourni avant que l'organisation visée ne mette sa décision à exécution.

## CHAPITRE VIII

### QUESTIONS DIVERSES

#### A. Réexamen du statut et du règlement intérieur

311. La Commission a estimé que, compte tenu de l'expérience acquise au cours des cinq dernières années, elle devrait réexaminer son statut et son règlement intérieur; elle a décidé, à sa onzième session, de nommer un groupe de travail à cette fin. Le groupe de travail s'est réuni à Genève du 7 au 11 juillet 1980. Son rapport figure à l'annexe XVII.

312. A sa douzième session, la Commission a accueilli avec satisfaction le rapport du groupe de travail et a chargé son Secrétaire exécutif d'entreprendre une étude détaillée du statut et du règlement intérieur, avec l'aide d'un consultant si besoin était. Il faudrait en premier lieu préparer un exposé annoté des points à examiner à la treizième session. L'étude devrait tenir compte de l'historique du statut, en particulier pour l'article 4, concernant la nomination du Président, du Vice-Président et des membres de la Commission, et pour l'article 20, concernant la désignation du personnel. La Commission examinerait l'étude du Secrétaire exécutif à sa treizième session et consulterait ensuite le CCQA et la FAFI.

313. La Commission a également décidé de faire savoir au Secrétaire général, par l'intermédiaire du Président par intérim, que ses membres souhaiteraient que le Secrétaire général tienne compte de leurs vues et de leurs intérêts lors de la nomination du Président et du Vice-Président.

314. Deux membres ont estimé que le CCQA et la FAFI auraient dû être consultés au sujet de cette communication.

#### B. Questions administratives et budgétaires

315. A sa onzième session, la Commission a examiné une recommandation formulée par son Comité consultatif pour les questions d'ajustements et approuvée par le CCQA et la FAFI, qui tendait à renforcer les ressources de sa Section du coût de la vie tant en personnel qu'en moyens informatiques. Un poste d'administrateur vacant au secrétariat a été transféré à cette section, à titre provisoire, afin de recruter un statisticien chargé de faire les recherches nécessaires pour affiner les méthodes d'analyse actuelles. Une évaluation des ressources nécessaires a été demandée pour la douzième session.

316. A sa douzième session, la Commission était saisie d'un document indiquant les ressources à fournir dans les plus brefs délais, c'est-à-dire dès 1981. Il a été expliqué que le volume de travail qu'impliquait la gestion du système des ajustements augmentait régulièrement au fur et à mesure que de nouveaux lieux d'affectation venaient s'ajouter à la liste, et que des éléments tels que la collecte des données, le calcul de l'allocation logement et les mesures spéciales rendues nécessaires par les dévaluations monétaires continuelles avaient entraîné une masse de calculs supplémentaires. Il y avait des retards dans la communication des résultats des enquêtes, et le maintien à jour du classement des lieux d'affectation aux fins des ajustements exigeait trop d'heures supplémentaires.

317. Le Secrétaire exécutif proposait donc de demander un renforcement minimum de la Section, sous forme de demande de crédits additionnels, et de faire par ailleurs - à temps pour que les ressources supplémentaires nécessaires puissent être prévues dans le projet de budget-programme pour 1982-1983 - une évaluation détaillée des ressources dont la Section avait besoin pour exécuter toutes les tâches dont elle était chargée.

#### Vues du CCQA et de la FAFI

318. Le Président du CCQA a indiqué que ce comité avait examiné avec le secrétariat de la Commission la proposition tendant à renforcer les effectifs de la Section au coût de la vie, ainsi que les moyens de trouver des candidats qualifiés pour pourvoir les postes vacants dans la Section. Le CCQA convenait que, pour que le système des ajustements (intérimités de postes ou déductions) puisse être appliqué efficacement, il était essentiel que la Section du coût de la vie s'acquitte de ses fonctions dans les meilleurs délais et de telle sorte que tous les intéressés puissent lui faire confiance. A cette fin, il fallait la doter du personnel nécessaire pour mener à bien un travail qui ne cessait de croître tant en complexité qu'en volume. Conformément aux dispositions de l'article 21 du statut, le budget additionnel établi par le Secrétaire général serait examiné au nom du CAC par le CCQA (Questions financières et budgétaires) à sa réunion de septembre 1980. D'ici là, le CCQA était convaincu que, pour pourvoir les postes vacants dans la Section, et en particulier celui du chef, il convenait de rechercher des personnes ayant à la fois une compétence statistique et une expérience pratique concernant les problèmes de coût de la vie, tant dans les pays en développement que dans les pays développés. Les qualifications techniques devaient en l'occurrence avoir priorité sur tout autre critère de choix. Le CCQA poursuivrait ses efforts pour trouver des candidats répondant aux conditions requises, si possible (mais pas nécessairement) à l'intérieur du système.

319. Le représentant de la FAFI a fermement appuyé la demande de postes supplémentaires et a insisté sur la nécessité de développer les moyens informatiques. Il a également proposé de prévoir des crédits budgétaires pour que le Comité consultatif pour les questions d'ajustements puisse se réunir plus souvent. Si un indice spécial ou modifié devait être adopté pour les retraités, cela exigerait aussi des ressources supplémentaires.

#### Conclusions de la Commission

320. La Commission a de nouveau demandé qu'on évalue les besoins globaux de la Section au coût de la vie, en soulignant que ce service, qui était chargé de calculer les indices d'ajustement, était peut-être le plus important du secrétariat; l'exactitude et l'absence de tout décalage dans le temps étaient en l'occurrence de la plus haute importance étant donné qu'un point d'indice pouvait avoir des répercussions financières considérables. Il fallait se souvenir que les décisions prises à ce sujet chaque année portaient sur des sommes très importantes. Le travail nécessaire, y compris la collecte des données sur les prix, devait être fait dans toute la mesure possible par le personnel du secrétariat ou sous la surveillance étroite des fonctionnaires de la Section.

321. La nécessité de recruter du personnel qualifié et de pourvoir les postes rapidement a été mentionnée, et l'on a émis l'avis que la formation et les connaissances techniques étaient à cet égard l'élément le plus important. Au cas où

il serait impossible de trouver quelqu'un ayant à la fois l'expérience de la question et la pratique du système des Nations Unies, comme personne ne faisait de travaux de cette nature dans ce système en dehors du secrétariat de la Commission, les connaissances techniques devaient primer. Des mesures devaient être prises pour trouver des candidats valables et/ou préparer le personnel en poste à assumer de plus grandes responsabilités, étant donné le caractère unique au travail à exécuter.

322. La Commission a décidé qu'une demande portant sur les ressources minimales indiquées ci-après, devrait être présentée à l'Assemblée générale à sa trente-cinquième session.

Coût estimatif total de la proposition actuelle  
pour l'année 1981

(Calculée aux taux standards exprimés en dollars E.-U.)

	Statisticien P-3	Assistent de recherche G-5	Commis aux statistiques G-4	Total
Postes permanents	28 500	18 100	13 100	59 700
Dépenses communes de personnel	9 100	5 800	4 200	19 100
Location de bureaux /v compris les travaux à'aménagement (dépense non renouvelable)/	3 800	3 300	3 300	10 400
Mobilier et matériel	1 600	3 100	3 100	7 800
Divers	1 000	1 000	1 000	3 000
TOTAL	44 000	31 300	24 700	100 000

323. La Commission a également prié le Secrétaire exécutif de soumettre une étude des besoins à long terme, ainsi que des données précises justifiant la demande de ressources supplémentaires.

C. Enquête sur les conditions locales pertinentes pour déterminer les conditions d'emploi du personnel local de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient

324. A sa onzième session, la Commission a examiné une demande du Commissaire général de l'Office de secours et de travaux tendant à ce qu'elle se charge de faire les enquêtes nécessaires pour déterminer les conditions d'emploi locales sur la base desquelles le traitement et les autres conditions d'emploi du personnel local de l'Office devraient être établis. D'après cette demande, il fallait entreprendre en priorité une première enquête sur la Rive occidentale (enquête qui vaudrait également pour Gaza), puis une enquête en République arabe syrienne et éventuellement, si elles étaient expressément demandées, des enquêtes au Liban et en Jordanie. A cette même session, la Commission a été informée par le représentant du Commissaire général des caractéristiques et du statut particulier des 16 500 agents locaux de l'Office, ainsi que du mémorandum d'accord conclu entre le Commissaire général et les représentants du personnel, en vertu duquel il avait été convenu de demander à la CFPI d'entreprendre de telles enquêtes. Tous les membres de la Commission ont reconnu l'importance de déterminer des taux de rémunération appropriés pour un groupe aussi nombreux et ils ont formulé l'espoir que la Commission n'aurait pas à refuser le concours qui lui avait été demandé (bien que sans consultation préalable) par le Commissaire général comme suite à un accord conclu avec le personnel de l'Office.

325. A cette même session, la Commission a notamment examiné les dispositions statutaires justifiant une intervention éventuelle de sa part, les possibilités pratiques qu'elle aurait d'entreprendre l'enquête compte tenu des ressources disponibles, la question de savoir qui serait responsable de l'application des résultats de l'enquête, vu leurs incidences possibles sur la situation financière de l'Office, et enfin les modalités d'examen des résultats de l'enquête par la Commission. La Commission a alors décidé :

a) De se charger d'entreprendre une enquête sur les conditions locales pertinentes pour déterminer les conditions d'emploi du personnel local de l'Office, en commençant par les territoires occupés, enquête qui serait effectuée avec l'aide d'un consultant engagé par la Commission aux frais de l'Office;

b) De déléguer à un groupe de ses membres la responsabilité d'examiner le rapport d'enquête, d'entendre les vues des représentants du Commissaire général et du personnel de l'Office et de faire des recommandations, au nom de la Commission et pour son compte, lesdites recommandations devant être adressées directement au Commissaire général, avec copie au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies; le groupe devrait se réunir avant la douzième session de la Commission et lui faire rapport à cette session sur la manière dont il aurait accompli sa mission.

326. A sa douzième session, la Commission a été informée que des retards inévitables avaient été rencontrés tant dans la préparation de l'enquête que dans la collecte des données, et qu'il avait par conséquent été impossible au consultant de terminer l'analyse des données et le rapport d'enquête en temps voulu pour la réunion du groupe qui devait avoir lieu avant la douzième session. La Commission a d'autre part eu communication d'une lettre que le Président par intérim avait reçue du Commissaire général de l'Office, dans laquelle ce dernier exprimait de nouveau le désir d'avoir connaissance dès que possible des recommandations résultant de l'enquête sur la

Rive occidentale, et demandait expressément à la Commission que des enquêtes soient exécutées, d'abord en République arabe syrienne, puis au Liban et éventuellement en Jordanie, une fois que la première enquête sur la Rive occidentale serait terminée. Le Commissaire général indiquait qu'il était prêt à rembourser les frais d'engagement d'un consultant, ainsi que les dépenses qu'entraîneraient les réunions du groupe si elles avaient lieu en dehors des sessions normales de la Commission.

327. La Commission a entendu les vues du représentant de l'Office et, par son intermédiaire, celles du personnel. A l'issue de ses délibérations, elle a décidé :

a) De reconfirmer son intention d'achever en premier lieu l'enquête sur les conditions locales pertinentes pour déterminer les conditions d'emploi du personnel local de l'Office en poste sur la Rive occidentale (y compris le personnel de Gaza), de prolonger le mandat des membres du groupe et de prévoir une réunion du groupe, pour examiner les résultats de l'enquête sur la Rive occidentale, du 6 au 13 octobre 1980 à Vienne;

b) D'approuver en principe l'organisation d'enquêtes en République arabe syrienne et au Liban concernant les conditions locales pertinentes pour la détermination des conditions d'emploi du personnel local de l'Office en poste dans ces pays, avec l'aide d'un ou de plusieurs consultants qui seraient engagés par la Commission et chargés de recueillir des données, de les analyser et de rédiger un rapport avec les conseils et sous la supervision du secrétariat, étant entendu que les frais du ou des consultants et les autres frais relatifs à l'enquête, notamment les déplacements des membres de la Commission et du secrétariat, seraient à la charge de l'Office;

c) De prévoir, en principe, pour le quatrième trimestre de 1980, la collecte des données relatives à l'enquête en République arabe syrienne, afin que le groupe puisse examiner le rapport d'enquête avant la treizième session de la Commission, et de prévoir la collecte des données relatives à l'enquête au Liban en 1981, afin que les résultats de cette enquête puissent être examinés par le groupe avant la quatorzième session de la Commission;

d) De prier son secrétariat d'élaborer les modalités d'achèvement de l'enquête sur la Rive occidentale et de procéder aux préparatifs des enquêtes en République arabe syrienne et au Liban, en consultation avec l'administration et le personnel local de l'Office.

#### D. Versements en cas de décès

328. Au paragraphe 2 de la section II de sa résolution 34/165, l'Assemblée générale avait prié la Commission d'examiner la possibilité d'instituer, en ce qui concerne les versements effectués en cas de décès d'un fonctionnaire, un système prévoyant le versement de cotisations par les fonctionnaires. A sa onzième session, la Commission a prié son secrétariat d'étudier la question des versements en cas de décès à la lumière de cette résolution et de lui faire rapport à sa douzième session.

329. Les conclusions formulées par le secrétariat de la CFPI après son étude de la question ont été présentées à la Commission à sa douzième session.

330. La Commission a noté qu'au 31 décembre 1979, les organisations qui appliquaient le régime commun employaient en tout environ 41 000 fonctionnaires, dont les familles étaient des ayants droit potentiels en cas de décès, et que le montant total des versements effectués en 1979 s'élevait à 774 000 dollars des Etats-Unis, ce qui représentait un débours annuel d'environ 19 dollars par fonctionnaire.

331. La Commission a également noté que les versements en cas de décès étaient payables aux ayants droit de tous les fonctionnaires, quelle que soit leur catégorie, et que ces prestations étaient directement liées aux traitements. Comme les traitements des agents des services généraux, exprimés en dollars des Etats-Unis, variaient considérablement d'un lieu d'affectation à l'autre, il faudrait mettre au point à l'échelle mondiale un système complexe de cotisations. La Commission a estimé que les dépenses d'administration qu'entraînerait le recouvrement des cotisations du personnel, quelle que soit la formule adoptée pour la répartition des dépenses globales, seraient disproportionnées par rapport au montant des débours effectués en 1979 (qui était le montant annuel le plus élevé enregistré pendant la période 1975-1979).

332. Compte tenu des difficultés administratives et dépenses connexes qu'encourraient les organisations si l'on instituait un système de cotisations, la Commission a conclu que le remplacement du système actuel par un système de cotisations ne se justifiait pas pour des raisons de coût.

333. L'Assemblée générale se rappellera que la Commission avait, à sa septième session, étudié la possibilité de remplacer le système "d'auto-assurance" actuellement en vigueur, par une assurance contractée auprès d'une société commerciale dont les deux tiers du coût seraient à la charge du personnel et un tiers à la charge des organisations. Elle avait conclu alors que la part des primes qui seraient à la charge des organisations serait trois fois plus élevée que le montant que celles-ci dépensent actuellement pour les versements en cas de décès, et elle avait donc rejeté cette formule 28/.

334. En conséquence, la Commission recommande à l'Assemblée générale de n'apporter aucun changement au système actuel de versements en cas de décès.

---

28/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-troisième session, Supplément No 30 (A/33/30), par. 192.

ANNEXE I

Comparaison entre la rémunération nette moyenne des fonctionnaires des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'administration américaine à Washington

Octobre 1979 à septembre 1980

(Prévisions à compter de juin 1980)

Nations Unies, New York		Etats-Unis, Washington				Rémunération pondérée nette	Rapport Nations Unies/ Etats-Unis/ Washington (Etats-Unis/ Washington = 100)	Coefficients utilisés pour le calcul du rapport global c/
Classes	Rémunération nette a/	Classes	Rémunération nette par classe b/	Coefficients de pondération				
P1/1	17 590	GS 9/1	14 374	100	14 374	122,4	2,3	
P2/1	22 222	GS 11/1	16 984	62	18 122	122,6	13,2	
		GS 12/1	19 980	38				
P3/1	26 773	GS 12/1	19 980	45	21 750	123,1	24,1	
		GS 13/1	23 199	55				
P4/1	31 981	GS 13/1	23 199	33	25 576	125,0	28,9	
		GS 14/1	26 747	67				
P5/1	38 522	GS 15/1	30 605	85	31 626	121,8	20,9	
		SES-3	36 548	2				
		SES-4	37 545	13				
D1/1	42 589	SES-4	37 545	100	37 545	113,4	7,8	
		GS 17/1	39 293	6				
D2/1	48 339	GS 18	44 411	1	38 372	126,0	2,8	
		E-V	37 960	1				
		SES-4	37 545	43				
		SES-5	38 532	32				
		SES-6	39 507	17				

Rapport moyen pondéré

Rapport entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington : 105,7

Rapport moyen pondéré, ajusté compte tenu des différences de coût de la vie

122,6

116,0

a/ Y compris l'indemnité de poste correspondant : pendant 5 mois, à la classe 8 (multiplicateur 48) pendant 5 mois, à la classe 9 (multiplicateur 55) pendant 2 mois, à la classe 10 (multiplicateur 63)

b/ Barème des traitements en vigueur au 1er octobre 1979.

c/ Ces coefficients de pondération correspondent au nombre de fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 qui étaient poste au Siège et dans les bureaux permanents au 31 décembre 1979.



Rapport des Unies/ Etats-Unis/ Etats-Unis/ Londres (100)	Coefficients de pondération utilisés pour le calcul du rapport global c/
22,4	2,3
22,6	13,2
23,1	24,1
25,0	28,9
31,8	20,9
33,4	7,8
36,0	2,8
32,6	
<u>6,0</u>	

des P-1 à D-2 qui étaient en

ANNEXE II

Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur  
 Montants annuels bruts et nets après application du barème des contributions au personnel

(Barème des traitements proposé, après incorporation de 30 points)

Classes	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
SGA	96 765	68 931	70 908	72 927							
(net F)	55 076,65	43 051,95	43 941,60	44 850,15							
(net C)	50 011,58	39 407,34	40 200,11	41 009,73							
SSG	85 864	57 732	59 531	61 342	63 193	64 998	66 755				
(net F)	50 524,52	37 809,36	38 672,88	39 537,03	40 397,75	41 237,07	42 054,08				
(net C)	46 042,46	34 768,10	35 532,68	36 297,57	37 058,33	37 800,18	38 522,31				
D-2	67 009	55 919	57 732	59 531	61 342	63 193	64 998	66 755			
(net F)	42 172,19	36 939,12	37 809,36	38 672,88	39 537,03	40 397,75	41 237,07	42 054,08			
(net C)	38 626,70	33 997,58	34 768,10	35 532,68	36 297,57	37 058,33	37 800,18	38 522,31			
D-1	48 661	33 318,33	34 041,00	34 745,50	35 426,00	36 107,00	36 788,40	37 460,40	38 132,40	38 810,64	39 485,42
(net F)	33 318,33	34 041,00	34 745,50	35 426,00	36 107,00	36 788,40	37 460,40	38 132,40	38 810,64	39 485,42	
(net C)	30 776,32	31 420,27	32 047,28	32 652,92	33 259,01	33 864,13	34 459,13	35 034,13	35 654,05	36 251,95	
P-5	38 167	27 611,52	28 300,88	29 680,72	30 371,53	31 042,51	31 710,31	32 378,11	33 079,83	33 771,50	34 440,00
(net F)	27 611,52	28 300,88	29 680,72	30 371,53	31 042,51	31 710,31	32 378,11	33 079,83	33 771,50	34 440,00	35 080,00
(net C)	25 671,67	26 288,40	26 905,63	27 522,87	28 140,88	28 740,96	29 338,20	29 935,44	30 563,02	31 180,42	31 775,38
P-4	30 518	23 103,98	23 757,29	24 403,28	25 031,54	25 670,12	26 322,62	26 969,90	27 605,92	28 191,12	28 770,72
(net F)	23 103,98	23 757,29	24 403,28	25 031,54	25 670,12	26 322,62	26 969,90	27 605,92	28 191,12	28 770,72	29 355,92
(net C)	21 600,46	22 192,72	22 778,35	23 345,90	23 921,73	24 510,10	25 093,77	25 666,66	26 190,21	26 708,74	27 232,29
P-3	24 233	19 194,79	19 739,11	20 281,21	20 832,16	21 382,78	21 927,29	22 478,12	23 024,07	23 571,85	24 120,24
(net F)	19 194,79	19 739,11	20 281,21	20 832,16	21 382,78	21 927,29	22 478,12	23 024,07	23 571,85	24 120,24	24 663,24
(net C)	18 026,91	18 527,17	19 030,90	19 531,73	20 037,78	20 533,72	21 033,08	21 528,02	22 024,61	22 521,76	23 013,80
P-2	18 200	15 166,00	15 693,16	16 228,60	16 748,56	17 277,88	17 807,20	18 345,10	18 865,84	19 371,19	19 857,55
(net F)	15 166,00	15 693,16	16 228,60	16 748,56	17 277,88	17 807,20	18 345,10	18 865,84	19 371,19	19 857,55	
(net C)	14 304,00	14 792,96	15 289,60	15 770,25	16 258,67	16 747,08	17 243,42	17 723,92	18 189,03	18 636,02	
P-1	18 200	15 166,00	15 693,16	16 228,60	16 748,56	17 277,88	17 807,20	18 345,10	18 865,84	19 371,19	19 857,55
(net F)	15 166,00	15 693,16	16 228,60	16 748,56	17 277,88	17 807,20	18 345,10	18 865,84	19 371,19	19 857,55	
(net C)	14 304,00	14 792,96	15 289,60	15 770,25	16 258,67	16 747,08	17 243,42	17 723,92	18 189,03	18 636,02	

Echelons

F = Fonctionnaires ayant un conjoint à charge ou des enfants à charge.  
 C = Fonctionnaires sans conjoint à charge ni enfants à charge.

ieur

ersonnel

---

X	XI	XII	XIII
61 231			
39 485,42			
36 251,95			
49 547	50 884	52 173	
33 771,50	34 440,00	35 084,50	
31 180,42	31 775,38	32 348,99	
40 237	41 282	42 315	43 375
28 770,72	29 355,92	29 934,40	30 516,75
26 708,74	27 232,29	27 749,82	28 270,75
32 184	33 078		
24 120,24	24 663,24		
22 521,76	23 013,80		
25 285			
19 857,55			
18 636,02			

---

ANNEXE III

Barème des ajustements

Montants par point d'indice

(En dollars des Etats-Unis)

i) Indemnités de poste (pour les régions où le coût de la vie est plus élevé qu'au lieu d'affectation de base)  
(Barème des traitements proposés, après incorporation de 30 points)

Echelons

Classes	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
SGA F	454,19										
C	412,04										
SSG F	416,77										
C	379,37										
D-2 F	347,25	354,80	362,31	369,82							
C	318,40	324,91	332,73	338,24							
D-1 F	315,32	320,80	325,96	331,42	336,61	342,16	347,44				
C	290,33	295,35	299,78	304,49	308,95	313,76	318,56				
P-5 F	289,79	294,25	298,49	302,78	307,64	311,64	316,55	321,16	325,73	330,02	
C	267,75	271,75	275,52	279,31	283,70	286,94	291,36	295,46	299,28	303,39	
P-4 F	242,89	248,36	253,86	259,02	265,11	269,72	274,34	278,97	283,81	289,93	295,70
C	225,65	230,61	235,60	240,30	245,58	249,72	253,83	257,96	262,35	267,64	272,98
P-3 F	203,93	209,79	215,03	220,02	225,58	231,16	237,00	242,60	247,21	251,11	256,53
C	190,21	195,56	200,31	204,77	209,84	214,89	220,26	225,35	229,59	233,54	238,06
P-2 F	169,42	174,53	179,03	183,88	188,67	193,50	198,32	202,84	207,66	212,49	217,00
C	159,05	163,32	167,60	171,92	176,50	180,81	185,11	189,40	193,72	198,00	202,30
P-1 F	135,08	139,65	144,18	148,74	153,30	157,84	162,69	166,66	170,94	175,22	
C	126,91	131,23	135,53	139,84	144,16	148,19	152,50	156,24	160,29	164,03	

F = Fonctionnaires ayant un conjoint à charge ou des enfants à charge.

C = Fonctionnaires sans conjoint à charge ni enfants à charge.

eu d'affectation de base)

s)

---

IX	X	XI	XII	XIII
----	---	----	-----	------

---

5,73	330,02			
9,28	303,39			
3,81	289,93	295,70	301,26	
2,35	267,64	272,98	278,03	
7,21	251,00	256,53	260,99	266,06
9,59	233,54	238,06	242,00	246,59
7,66	212,49	217,00		
3,72	198,00	202,30		
0,94	175,22			
0,29	164,03			

---

ANNEXE III (suite)

Barème des ajustements

Montants par point d'indice

(En dollars des Etats-Unis)

ii) Déductions (pour les régions où le coût de la vie est moins élevé qu'au lieu d'affectation de base)

(Barème des traitements proposé, après incorporation de 30 points)

Echelons

Classes	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
SGA F	440,37										
C	399,50										
SSG F	404,19										
C	367,96										
D-2 F	336,77	344,05	351,33	358,70							
C	308,72	315,14	321,60	328,07							
D-1 F	295,35	302,25	309,15	316,05	322,93	329,55	335,97				
C	273,97	278,14	284,26	290,38	296,46	302,31	308,01				
P-5 F	266,47	272,23	277,83	283,20	288,66	293,97	299,38	304,74	310,15	315,51	
C	246,20	251,36	256,35	261,16	266,04	270,73	275,55	280,33	285,10	289,91	
P-4 F	220,88	226,40	231,92	237,44	242,97	248,25	253,49	258,73	264,23	269,79	275,29
C	205,18	210,17	215,16	220,15	225,09	229,84	234,54	239,24	244,18	249,14	254,08
P-3 F	184,83	190,05	195,22	200,25	205,35	210,57	215,75	220,84	225,52	230,16	234,84
C	172,47	177,22	181,91	186,47	191,11	195,85	200,54	205,14	209,36	213,54	217,80
P-2 F	153,39	157,91	162,29	166,65	171,06	175,41	179,82	184,19	188,57	192,95	197,30
C	143,80	147,88	151,92	155,88	159,93	163,89	167,90	171,91	175,88	179,86	183,83
P-1 F	121,27	125,47	129,72	133,94	138,15	142,36	146,67	150,74	154,85	158,85	
C	114,10	118,02	122,00	125,94	129,82	133,66	137,59	141,33	145,12	148,76	

F = Fonctionnaires ayant un conjoint à charge ou des enfants à charge.

C = Fonctionnaires sans conjoint à charge ni enfants à charge.

(Lieu d'affectation de base)

(10 points)

	X	XI	XII	XIII
5	315,51			
0	289,91			
3	269,79	275,29	280,54	
8	249,14	254,08	258,78	
2	230,16	234,84	239,47	244,12
6	213,54	217,80	221,97	226,15
7	192,95	197,30		
8	179,86	183,83		
5	158,85			
2	148,76			

ANNEXE IV

Barème des contributions du personnel proposé après incorporation de 30 points

Tranche de traitement brut	Montant du traitement brut	Fonctionnaires avec charges de famille				Fonctionnaires sans charges de famille	
		Pourcentage	Montant de la contribution	Montant cumulatif	Pourcentage cumulatif <sup>1/</sup>	Pourcentage	Montant de la contribution
Première tranche de 16 000	16 000	14,7	2 352	2 352	14,7 (18,2)	19,4	3 104
Tranches suivantes	20 000	31,0	1 240	3 592	17,0 (21,4)	36,0	1 440
	24 000	34,0	1 360	4 952	20,0 (24,0)	39,1	1 564
	28 000	37,0	480	6 432	22,0 (26,3)	42,1	1 684
	33 000	39,0	1 950	8 382	25,0 (28,8)	44,7	2 235
	38 000	42,0	2 100	10 482	27,0 (31,1)	47,7	2 385
	43 000	44,0	2 200	12 682	29,0 (33,0)	49,9	2 495
	49 000	47,0	2 820	15 502	31,0 (35,1)	52,6	3 156
	55 000	50,0	3 000	18 502	33,0 (37,0)	55,5	3 330
	61 000	52,0	3 120	21 622	35,0 (38,6)	57,5	3 450
	68 000	53,5	3 745	25 367	37,0 (40,4)	58,9	4 123
	75 000	55,0	3 850	29 217	38,0 (42,1)	59,9	4 193
	82 000	56,0	3 920	33 137	40,0 (43,6)	60,9	4 263
	90 000	57,0	4 560	37 697	41,0 (45,0)	62,1	4 968
Au-dessus de 90 000		59,0				64,5	

<sup>1/</sup> Les taux cumulatifs actuellement en vigueur sont indiqués entre parenthèses.



ration de 30 points

Fonctionnaires sans charges de famille

ercentage	Montant de la contribution	Montant cumulatif	Fourcentage cumulatif $\frac{1}{1}$
19,4	3 104	3 104	19,4 (23,1)
36,0	1 440	4 544	22,0 (26,4)
39,1	1 564	6 108	25,0 (29,0)
42,1	1 684	7 792	27,0 (31,4)
44,7	2 235	10 027	30,0 (34,0)
47,7	2 385	12 412	32,0 (36,3)
49,9	2 495	14 907	34,0 (38,3)
52,6	3 156	18 063	36,0 (40,4)
55,5	3 330	21 393	38,0 (42,3)
57,5	3 450	24 843	40,0 (44,0)
58,9	4 123	28 966	42,0 (45,8)
59,9	4 193	33 159	44,0 (47,4)
60,9	4 263	37 422	45,0 (48,9)
62,1	4 968	42 390	47,0 (50,3)
64,5			

**ANNEXE V**

Traitements soumis à retenue pour pension des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et aux fins des indemnités versées à la cessation de service, équivalents nets après application du barème des contributions du personnel

(Barème des traitements proposé, après incorporation de 30 points)

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA													
TSRP .....	111 279												
(Net F) ..	61 027,70												
(Net C) ..	46 274,70												
SSG													
TSRP .....	98 743												
(Net F) ..	55 887,88												
(Net C) ..	41 134,88												
D-2													
TSRP .....	77 060	79 270	81 544	83 866									
(Net F) ..	46 689,56	47 662,09	48 662,45	49 665,41									
(Net C) ..	32 244,75	33 150,97	34 083,13	35 035,09									
D-1													
TSRP .....	64 306	66 391	68 460	70 543	72 671	74 747	76 768						
(Net F) ..	40 915,69	41 885,19	42 840,30	43 777,49	44 735,38	45 669,47	46 561,03						
(Net C) ..	27 015,81	27 870,64	28 718,87	29 572,76	30 445,50	31 296,56	32 124,99						
P-5													
TSRP .....	55 960	57 598	59 219	60 784	62 350	63 945	65 555	67 165	68 790	70 415			
(Net F) ..	36 958,88	37 745,48	38 523,24	39 274,32	40 006,08	40 747,78	41 496,43	42 245,08	42 988,82	43 720,05			
(Net C) ..	23 593,67	24 265,55	24 929,90	25 571,61	26 213,79	26 867,76	27 527,86	28 187,96	28 854,19	29 520,42			
P-4													
TSRP .....	43 892	45 307	46 724	48 141	49 566	51 022	52 471	53 920	55 442	56 979	58 516	59 998	
(Net F) ..	30 790,79	31 541,09	32 291,99	33 042,89	33 781,08	34 509,03	35 235,53	35 958,03	36 710,48	37 447,95	38 185,97	38 897,50	
(Net C) ..	18 645,75	19 226,16	19 807,05	20 387,94	20 972,13	21 569,05	22 165,14	22 757,23	23 381,49	24 011,42	24 641,81	25 289,57	
P-3													
TSRP .....	35 095	36 397	37 545	38 769	40 036	41 329	42 613	43 880	45 082	46 272	47 474	48 662	49 881
(Net F) ..	25 833,51	26 547,87	27 254,22	27 949,18	28 658,22	29 386,72	30 101,42	30 784,70	31 421,62	32 092,46	32 689,38	33 319,00	33 958,63
(Net C) ..	15 039,24	15 544,22	16 043,54	16 545,68	17 064,81	17 595,24	18 121,44	18 641,03	19 133,75	19 621,75	20 114,47	20 601,53	21 101,32
P-2													
TSRP .....	27 867	28 861	29 862	30 856	31 861	32 877	33 915	34 945	35 977	37 011	38 039		
(Net F) ..	21 484,81	22 093,55	22 703,86	23 310,65	23 923,76	24 543,19	25 149,17	25 746,13	26 345,10	26 944,73	27 540,24		
(Net C) ..	12 075,86	12 483,24	12 893,45	13 301,29	13 713,38	14 129,72	14 555,48	14 977,48	15 400,88	15 824,76	16 246,28		
P-1													
TSRP .....	20 950	21 808	22 701	23 593	24 515	25 438	26 375	27 282	28 189	29 077			
(Net F) ..	17 021,80	17 601,68	18 190,66	18 779,65	19 372,90	19 953,94	20 544,41	21 116,04	21 685,87	22 225,43			
(Net C) ..	9 209,90	9 587,70	9 957,41	10 323,30	10 701,44	11 079,58	11 463,86	11 835,87	12 207,88	12 571,88			

TSRP = Traitement soumis à retenue pour pension.  
 F = Fonctionnaires ayant un conjoint à charge ou des enfants à charge.  
 C = Fonctionnaires sans conjoint à charge ni enfants à charge.

---

XII

XIII

---

59 998

77 38 897, 50

81 25 249, 57

48 662

49 881

88 33 319, 00

33 938, 63

7 20 601, 53

21 101, 32

---

4

8

1.

Le système des ajustements (indemnités de poste ou déductions) : principes, objet et application

I. INTRODUCTION

1. Le système des ajustements (indemnités de poste ou déductions) est un élément du régime commun de rémunération du personnel des Nations Unies depuis un quart de siècle a/. Certains changements y ont été apportés, qui visaient principalement, ces dernières années, à l'adapter à l'évolution de la situation économique et monétaire mondiale; mais les structures de base du système ont bien résisté à l'épreuve du temps, continuant à répondre raisonnablement bien à des situations extrêmement différentes de celles qui existaient lorsqu'il a été conçu. Néanmoins, les pressions que l'inflation rapide dans certains pays et l'extrême instabilité monétaire ont exercées ces dernières années sur le système des ajustements ont entraîné des difficultés dans son fonctionnement.

2. C'est pourquoi il faut commencer par rechercher si le système est toujours adéquat dans les conditions actuelles ou s'il convient d'y apporter des améliorations, en réexaminant son objet et la manière dont il fonctionne. Pour comprendre le rôle et les méthodes du système, il sera également utile de le comparer avec ceux qui sont appliqués par les gouvernements et d'autres employeurs pour rémunérer les membres de leur personnel qui sont en poste hors de leur pays d'origine.

II. L'OBJET DU SYSTEME

3. Le système des ajustements a pour objet l'application du principe de base de tout le régime de rémunération des Nations Unies, à savoir que les membres de la fonction publique internationale doivent être rémunérés de la même façon pour un travail de même valeur, quels que soient leur nationalité ou le niveau de la rémunération dans leurs propres pays b/. Accepter une distinction quant aux taux de rémunération entre des fonctionnaires d'origine nationale différents considérés par ailleurs comme égaux reviendrait à détruire l'unité et l'intégrité de la fonction publique internationale. Ce qu'on appelle le principe Noblemaire, à savoir que les taux de rémunération des fonctionnaires internationaux doivent être fixés par rapport à ceux de la fonction publique nationale la mieux rémunérée, n'est en fait qu'un moyen d'atteindre cette fin; pour que les organisations puissent (comme elles le doivent) recruter du personnel auprès de tous leurs Etats membres sans exception, y compris ceux où les taux de rémunération sont les plus élevés, le seul moyen de respecter le principe de l'égalité de rémunération pour tous est de verser des rémunérations suffisantes pour attirer des fonctionnaires appartenant aux fonctions publiques les mieux rémunérées. En conséquence, les organismes des Nations Unies appliquent à leur personnel de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures qui est recruté sur le plan international un barème unique des traitements de base, exprimés dans une monnaie unique, le dollar des Etats-Unis.

a/ Résolution 1095 (XI) de l'Assemblée générale, en date du 27 février 1957.

b/ Aux termes du paragraphe 7 de sa résolution 1095 (XI), l'Assemblée générale a décidé de modifier le paragraphe 9 de l'annexe I du statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies comme suit :

(Suite de la note page suivante)

Si tous les fonctionnaires travaillaient dans le même pays, il suffirait d'un barème à tous et d'un barème de base unique pour leur garantir un traitement égal. Mais, pour les organisations qui ont du personnel en poste dans le monde entier, le problème est plus complexe. Il ne suffit pas que les fonctionnaires qui travaillent au même endroit soient rémunérés de la même façon, il faut aussi qu'ils soient rémunérés de la même façon quel que soit leur lieu d'affectation. En vertu du principe de base, une différence de rémunération selon le lieu d'affectation n'est pas plus acceptable qu'une différence de rémunération selon le pays d'origine. Il est en outre indispensable, sur le plan de la gestion pratique, que des différences de rémunération d'un pays à un autre n'empêchent pas les organisations de muter du personnel d'un lieu d'affectation à un autre, selon leurs besoins.

4. Le système des ajustements a donc pour fonction d'ajouter au traitement de base universel, ou d'en retrancher, les montants nécessaires pour que, dans toute la mesure du possible, la rémunération des fonctionnaires d'une même classe, au même échelon, ait la même valeur réelle, ou le même pouvoir d'achat, dans tous les lieux d'affectation. Le système des ajustements fait donc partie intégrante du principe global de rémunération et diffère à cet égard des indemnités d'expatriation ou d'affectation à l'étranger qui sont prévues par les fonctions publiques nationales et par d'autres employeurs dans le cas de leurs employés en poste à l'étranger. Ces indemnités ne constituent qu'un appoint spécial, visant à compenser les dépenses exceptionnelles et généralement temporaires qu'entraîne l'expatriation, et elles viennent s'ajouter à la rémunération par ailleurs complète qui est versée au même fonctionnaire ou employé lorsqu'il travaille dans son pays d'origine. On ne saurait non plus assimiler le système des ajustements à une indemnité de cherté de vie, laquelle est de nature provisoire et cesse normalement d'être versée dès que le barème des traitements de base est modifié et que l'indemnité est incorporée au traitement. L'indemnité de poste (ou la déduction) est un élément permanent de la rémunération. Le système des ajustements est un mécanisme permanent, conçu pour ajuster la rémunération de fonctionnaires internationaux expatriés, faute de quoi le barème uniforme et universel des traitements de base n'aurait pas de sens, le principe de l'égalité de rémunération pour tous ne pourrait être respecté et la gestion pratique d'opérations à l'échelle mondiale deviendrait impossible.

### III. COMMENT LE SYSTEME FONCTIONNE

5. Le rôle du système des ajustements étant de garantir que des traitements égaux représentent un pouvoir d'achat égal dans des lieux d'affectation différents, le système doit tenir compte à la fois a) du coût de la vie pour le personnel dans chaque lieu d'affectation, et b) du taux de change du dollar des Etats-Unis (monnaie dans laquelle sont libellés les traitements et indemnités des fonctionnaires des Nations Unies) par rapport à la monnaie locale (dans laquelle les fonctionnaires font la plupart de leurs dépenses courantes). A cette fin, on compare ces données

(Suite de la note b/)

"Pour que les fonctionnaires bénéficient de niveaux de vie équivalents dans les différents bureaux, le Secrétaire général peut ajuster les traitements de base ... par le jeu d'ajustements (indemnités de poste ou déductions) n'ouvrant pas droit à pension, dont le montant sera déterminé en fonction du coût de la vie et des niveaux de vie relatifs, ainsi que des facteurs connexes, au lieu d'affectation intéressé, par rapport à Genève au 1er janvier 1956. Ces ajustements ne seront pas soumis aux retenues prévues par le barème des contributions du personnel et leur montant variera suivant la classe des fonctionnaires selon ce que l'Assemblée générale décidera de temps à autre."

La base actuelle est New York, novembre 1973.

pour chaque lieu d'affectation avec les mêmes données pour une ville et à une date qui ont été choisies comme point de référence. Actuellement, ce point de référence est la ville de New York, en novembre 1973 c/.

A. Calcul du montant des ajustements (indemnités de poste ou déductions)

6. Le coût de la vie pour un fonctionnaire internationale d'une classe moyenne est mesuré pour chaque lieu d'affectation selon les méthodes décrites plus loin (sect. V et VI). Ce coût est calculé en dollars, c'est-à-dire que les coûts en monnaie locale sont convertis en dollars au taux de change fixé pour les opérations de l'ONU. Pour chaque point de pourcentage en sus du coût de la vie au point de référence (qui constitue la base 100), l'indemnité de poste apporte un complément au traitement de base, sous la forme d'une somme forfaitaire qui n'est pas soumise à retenue au titre des contributions du personnel. Si le coût de la vie est moins élevé que celui qui correspond à la base 100, une déduction est opérée sur le traitement de base. Le montant de l'ajustement est calculé en pourcentage du traitement de base net; ce pourcentage varie selon la classe et l'échelon. C'est ainsi que, pour la classe P-1, échelon I, l'indemnité de poste correspondant à un point d'indice représente 0,89 p. 100 du traitement de base net; pour la classe D-2, échelon IV, elle représente 0,83 p. 100; au milieu de l'échelle, pour la classe P-4, échelon V, elle est de 0,87 p. 100. Le pourcentage est le même pour les fonctionnaires qui ont des charges de famille et pour ceux qui n'en ont pas, mais les montants effectifs en dollars sont plus faibles pour les fonctionnaires sans charges de famille, parce que dans leur cas le traitement net auquel le pourcentage s'applique est plus faible (en raison du taux plus élevé qui est appliqué pour calculer les retenues au titre des contributions du personnel à partir du traitement brut uniforme). Les déductions représentent une valeur uniforme de 0,8 p. 100 par point d'indice.

7. Trois questions se posent :

a) Pourquoi le taux de compensation correspondant à une différence de 1 p. 100 dans le coût de la vie est-il inférieur à 1 p. 100?

b) Pourquoi le taux de compensation est-il plus élevé pour un fonctionnaire de la classe P-1 que pour un fonctionnaire de la classe P-5?

c) Pourquoi la valeur du point d'indice est-elle moins élevée dans le cas des déductions que dans celui des indemnités de poste?

---

c/ On pourrait choisir comme point de référence n'importe quelle ville où travaillent un nombre suffisamment important de fonctionnaires des Nations Unies; Genève a été la ville de base entre 1956 et 1974. Il y a toutefois des avantages évidents à prendre pour base une ville où la monnaie est le dollar des Etats-Unis et qui sert aussi de base pour comparer la rémunération totale aux Nations Unies et la rémunération totale dans la fonction publique choisie comme point de comparaison aux fins de l'application du principe Noblemaire. La raison pour laquelle la date de référence remonte à plusieurs années est liée à l'incidence des ajustements "négatifs" (déductions) et est expliquée plus loin dans le paragraphe 24.

8. Pour ce qui est de la première question, la principale raison pour laquelle il n'y a pas compensation intégrale tient au fait que chaque fonctionnaire verse à la Caisse des pensions une cotisation représentant 7 p. 100 de son traitement soumis à retenue pour pension et que ce montant n'est pas touché par le coût de la vie au lieu d'affectation; le traitement soumis à retenue pour pension est théoriquement égal au traitement brut, et 7 p. 100 du traitement brut représentent en moyenne 10 p. 100 du traitement net d/. En d'autres termes, l'ajustement ne s'applique qu'aux 90 p. 100 restants du traitement net. On a aussi fait valoir que, puisque l'indemnité de poste versée par les Nations Unies est un montant net alors que les indemnités de cherté de vie versées par les employeurs sont généralement calculées sur la base du traitement brut, il faudrait tenir compte des effets de l'impôt progressif sur le revenu dans le calcul du montant de l'indemnité de poste. Cette idée résulte toutefois d'une confusion entre l'objet du système des ajustements aux Nations Unies et celui des indemnités de cherté de vie dans les régimes nationaux de rémunération. La raison d'être du système des ajustements aux Nations Unies est d'égaliser les taux de rémunération effective dans tous les lieux d'affectation. Ce n'est pas un ajustement opéré pour tenir compte du coût de la vie; de tels ajustements ne sont pas prévus dans le système d'ajustement des traitements des administrateurs puisque la Commission vérifie à chacune de ses sessions si le niveau de rémunération est suffisant en se référant au principe Noblemaire.

9. On a suggéré de considérer les cotisations versées par les fonctionnaires à la Caisse des pensions comme un élément du coût de la vie, auquel cas (comme la cotisation est la même pour tous les lieux d'affectation et ne change que quand le montant du traitement soumis à retenue est modifié), l'augmentation de l'indice en cas d'inflation serait ralentie mais les hausses du coût de la vie seraient compensées intégralement, ce qui corrigerait la tendance inhérente au système actuel qui est d'abaisser progressivement le taux de rémunération.

10. En second lieu, la diminution progressive du taux de compensation à mesure que la classe s'élève se justifie comme principe de politique sociale, si l'on considère que la hausse du coût de la vie frappe plus durement ceux qui ont un revenu moins élevé. De même, c'est parce qu'on présume que les fonctionnaires célibataires peuvent faire face plus facilement à la hausse du coût de la vie que ceux qui ont des charges de famille que le montant de la compensation en dollars est plus faible pour les fonctionnaires sans personnes à charge. Depuis sa création, le système des ajustements, comme le système des indemnités de cherté de vie qui l'a précédé, a toujours comporté un élément de régression verticale. Cette régression, toutefois, va à l'encontre du principe "à travail égal, salaire égal".

---

d/ Il convient toutefois de noter que, lorsque le traitement soumis à retenue pour pension représente, comme c'est le cas à l'heure actuelle, 140 p. 100 du traitement brut, 7 p. 100 dudit traitement représentent (pour la classe P-4, échelon V), 9,80 p. 100 du traitement brut et 13,85 p. 100 du traitement de base net. Le fait que le traitement soumis à retenue pour pension est de 40 p. 100 supérieur au traitement brut s'explique par le niveau moyen élevé des indemnités de poste, que mesure la MPIP.

11. En troisième lieu, si le montant déduit du traitement de base par point d'indice dans les lieux d'affectation où le coût de la vie est inférieur à la base 100 est plus faible que le montant qui est ajouté au traitement dans les lieux d'affectation où le coût de la vie est plus élevé, c'est parce qu'il paraît prudent, en termes de politique du personnel, de prévoir une marge d'erreur plus importante dans les mesures statistiques lorsqu'il s'agit de retrancher quelque chose du traitement que lorsqu'il s'agit d'y ajouter quelque chose. Le pourcentage est constant pour toutes les classes, que les fonctionnaires aient ou non des charges de famille, parce que le taux dégressif appliqué du bas en haut de l'échelle dans le cas des indemnités de poste aurait l'effet opposé si on l'appliquait aux déductions, qui seraient alors proportionnellement plus importantes pour les traitements les plus faibles, et qu'il ne paraît pas justifié d'inverser complètement la proportion lorsqu'il s'agit d'opérer des déductions sur le traitement.

#### B. Changements imputables au coût de la vie

12. Le système des ajustements consiste à mesurer des coûts de la vie qui changent constamment. On suit l'évolution de l'indice pour chaque lieu d'affectation (selon la méthode décrite plus loin dans la section V); en ce qui concerne les mouvements dus aux fluctuations du coût de la vie (par opposition à ceux qui résultent des variations des taux de change, qui font l'objet du paragraphe suivant), lorsqu'un indice augmente de 5 p. 100 par rapport au niveau correspondant à la classe d'indemnité de poste applicable, le mécanisme de passage à la classe supérieure est déclenché e/. Dans les villes sièges (et autres principaux lieux d'affectation situés en Europe), le passage à la nouvelle classe ne devient effectif qu'après une période d'attente de quatre mois, au cours de laquelle l'indice ne doit pas retomber au-dessous du seuil correspondant à la nouvelle classe. Dans les autres lieux d'affectation, le changement de classe devient effectif dès que l'on dispose des résultats d'une enquête comparative (chronologique ou intervilles - voir plus loin sect. V) sur le coût de la vie ou à l'occasion de l'examen du classement de tous ces lieux d'affectation, qui est effectué tous les quatre mois.

#### C. Changements imputables aux fluctuations des taux de change

13. Puisque, dans le cadre du système, pour comparer des coûts de la vie exprimés dans de nombreuses monnaies différentes, on convertit les montants correspondants en une monnaie unique, le dollar des Etats-Unis, il faut également tenir compte des fluctuations des taux de change. Depuis plusieurs années que les taux de change flottent librement, on a pu constater qu'en de nombreux lieux d'affectation, les fluctuations monétaires étaient si fréquentes et avaient un effet si immédiat sur la rémunération en monnaie locale qu'il aurait été impossible de n'en tenir compte qu'au moment où le lieu d'affectation devait passer dans la classe d'indemnité de poste immédiatement supérieure ou inférieure. Les traitements et indemnités des fonctionnaires internationaux sont libellés en dollars mais leur sont versés, en

---

e/ Avant 1978, les classes d'indemnité de poste correspondaient à cinq points d'indice, soit 100, 105, 110, etc. Comme la CFPI l'a proposé, elles représentent désormais cinq points de pourcentage en sus du niveau précédent, cela principalement afin de ralentir les changements de classe de plus en plus rapides qui se produisaient lorsque l'indice atteignait des niveaux bien supérieurs à la base 100, où cinq points d'indice pouvaient représenter moins de 3 p. 100 d'augmentation effective du coût de la vie.



partie, en monnaie locale, au taux de change officiel (fixé pour les opérations de l'ONU) pour le mois considéré. Si, en raison de l'évolution du taux de change, le dollar s'apprécie par rapport à la monnaie locale d'un mois à l'autre, les achats effectués au lieu d'affectation coûtent proportionnellement moins cher en dollars aux fonctionnaires; au contraire, si c'est la monnaie locale qui s'apprécie par rapport au dollar, le coût en dollars des achats effectués au lieu d'affectation augmente. Pour éviter que le personnel y gagne ou y perde, il faut tenir compte de ces fluctuations dans la rémunération qu'ils reçoivent chaque mois. A cette fin, l'indice d'ajustement est recalculé pour chaque lieu d'affectation compte tenu du nouveau taux de change; toutefois, seule la part de l'indice qui correspond aux dépenses effectuées sur place en monnaie locale est affectée par le taux de change. Si la différence entre l'indice f/ calculé selon l'ancien et le nouveau taux de change est égale ou supérieure à deux points entiers, on ajoute à l'ajustement, ou on en retranche, le montant correspondant g/.

#### D. Le système est-il trop sensible?

14. Lorsque les taux de change sont particulièrement instables, ce qui est actuellement le cas, les modifications de l'ajustement correspondant à une classe ou à une fraction de classe sont très fréquentes, au point que, dans certains lieux d'affectation, elles se produisent presque chaque mois. On pourrait en conclure que le mécanisme est trop sensible aux conditions extérieures, si on le compare par exemple à certains systèmes nationaux selon lesquels les salaires ne sont ajustés qu'une fois par an. Ces systèmes, qui sont fondés sur la monnaie nationale, ne tiennent compte bien entendu que des hausses du coût de la vie, et non du facteur "taux de change". Il ne faut toutefois pas oublier qu'au cours des années les changements découlant des fluctuations des taux de change se sont généralement traduits par des ajustements en baisse, c'est-à-dire par une réduction de l'indemnité de poste dans les cas où la monnaie locale s'était dévaluée par rapport au dollar; si ces réductions n'avaient pas été opérées à partir du mois suivant, le personnel aurait reçu une rémunération trop élevée.

15. Si l'on ne considère que le facteur "coût de la vie", il est évident aussi que le taux d'inflation, qui a atteint 100 p. 100 ou plus dans certains Etats membres ces dernières années, est tel qu'un système d'ajustement annuel pour hausse des coûts, qui aurait pu paraître acceptable dans des pays où le taux d'inflation est beaucoup plus faible n'aurait pas été suffisant pour des fonctionnaires internationaux en poste dans des pays où le taux d'inflation est élevé, pas plus qu'il n'est jugé applicable par les gouvernements des pays intéressés à l'égard de leurs propres fonctionnaires. Le système des ajustements ayant pour objet de permettre de traiter les fonctionnaires équitablement quel que soit leur lieu d'affectation, il serait contraire à l'objet du système de limiter les ajustements de cherté de vie à un ajustement annuel dans certains pays.

---

f/ L'indice qui est recalculé est celui des quatre mois précédents (appelé "indice clef") pour les lieux d'affectation où la règle des quatre mois d'attente s'applique; c'est le dernier indice disponible pour les autres lieux d'affectation. Des dérogations sont toutefois autorisées dans le cas d'une dévaluation massive ou d'une érosion régulière et continue de la monnaie (voir par. 46 à 48).

g/ Les mouvements de moins de deux points peuvent être additionnés et reportés d'un mois sur l'autre jusqu'à ce qu'ils représentent un montant suffisant pour justifier une modification de l'ajustement, à condition que, dans l'intervalle, la classe d'ajustement n'ait pas été modifiée pour une autre raison.

## E. Comment le système est géré

16. Dans la présente conjoncture économique et monétaire mondiale, les changements fréquents de classe et de fraction de classe d'ajustement, opérés lieu d'affectation par lieu d'affectation, sont donc une caractéristique inévitable du système. En vertu de l'alinéa c) de l'article 11 de son statut, c'est à la Commission de la fonction publique internationale qu'il incombe de déterminer les changements à apporter; ces changements sont calculés par le secrétariat et approuvés par le Président de la Commission (agissant en vertu des pouvoirs que la Commission lui a délégués à sa première session en ce qui concerne le fonctionnement courant du système des ajustements); le Président de la Commission annonce ensuite ces changements dans des circulaires distribuées aux organisations appliquant le régime commun et aux représentants du personnel, et qui portent la cote "ICSC/CIRC/PAC" h/.

17. La Commission reçoit dans ce domaine les avis spécialisés d'un comité de statisticiens éminents, le Comité consultatif pour les questions d'ajustements, qui se réunit une ou deux fois par an sous la présidence d'un membre de la Commission. Ce comité examine les questions relatives aux méthodes employées pour calculer les indices d'ajustement et, sur la demande de la Commission, les méthodes appliquées dans des domaines connexes. Il est d'autre part chargé d'examiner les résultats d'enquêtes intervilles portant sur les villes sièges et sur Washington, D.C., ainsi que d'adresser à la Commission des recommandations concernant les mesures à prendre pour donner suite à ces enquêtes. Les indices calculés pour tous les autres lieux d'affectation, qu'il s'agisse des résultats de comparaisons périodiques intervilles ou de tous les autres indices actualisés, sont appliqués par le Président comme on l'a vu plus haut.

18. La Section du coût de la vie du secrétariat effectue toutes les enquêtes parmi le personnel de quelque 170 lieux d'affectation. Ces enquêtes comprennent, à cinq ans d'intervalle environ pour chaque localité, une enquête intervilles approfondie consistant à recueillir auprès du personnel des renseignements sur les dépenses familiales par type de dépenses, tant au lieu d'affectation qu'ailleurs, et à établir sur deux semaines un relevé quotidien des dépenses afférentes à l'achat de denrées alimentaires et de fournitures diverses pour le ménage; c'est à partir de ces données que le système de pondération pour le lieu d'affectation est établi. Ces enquêtes comprennent aussi un questionnaire détaillé concernant les frais de logement, y compris (pour les logements en location) tous les frais assumés par le fonctionnaire pour des réparations, l'achat d'appareils indispensables, l'eau, le gaz et l'électricité, etc., ce qui fournit des chiffres servant à l'établissement de l'indice du coût des logements. Les prix qui doivent être comparés à ceux de la ville de base (New York) sont relevés localement par un agent extérieur employé spécialement à cette fin, sur la base d'une liste standard d'articles et de spécifications y relatives. Les renseignements de caractère général sont fournis par un haut fonctionnaire du lieu d'affectation qui est désigné comme coordonnateur de l'enquête.

h/ Le classement des lieux d'affectation aux fins des ajustements (indemnités de poste ou déductions) qui est appliqué aux Nations Unies est également utilisé par un nombre croissant de gouvernements et d'autres employeurs pour ajuster les traitements de leur personnel en poste à l'étranger. On ne saurait trop souligner que ce système a été conçu compte tenu uniquement de la situation particulière des fonctionnaires internationaux et des autres éléments du régime des traitements des Nations Unies. Il ne saurait être appliqué tel quel à la situation, tout à fait différente, des diplomates ou d'autres types de personnel expatrié. Si les gouvernements des Etats membres manifestaient à cet égard un intérêt suffisant, on pourrait mettre au point

(Suite de la note page suivante)

19. Pour la majorité des lieux d'affectation, des enquêtes périodiques (annuelles ou biennales) sont également effectuées, afin d'actualiser les relations inter-villes. On procède à des relevés de prix, portant autant que possible sur des articles identiques à ceux sur lesquels avait porté l'enquête précédente. Des renseignements sur le montant des loyers sont réunis au moyen d'un questionnaire adressé aux membres du personnel. Des données sur la situation générale des prix sont demandées au coordonnateur de l'enquête. Le système de pondération de ces indices chronologiques est fondé sur celui qui avait été établi lors de la dernière enquête interville, l'indice étant simplement ajusté pour tenir compte des mouvements des prix (pondération en chaîne).

20. Pour les autres lieux d'affectation, dont les indices sont généralement actualisés entre les enquêtes intervilles par référence à l'indice local des prix à la consommation (IPC), des enquêtes sur le logement annuelles (ou parfois plus fréquentes) sont faites parmi le personnel et utilisées pour calculer l'indice des loyers. Cette opération est nécessaire étant donné que a) de nombreux IPC locaux ne comprennent pas d'indice des loyers ou du coût des logements, et b) même lorsqu'il existe des indices locaux du coût des logements, ils ne constituent que rarement des indicateurs fiables des loyers payés par des étrangers qui se déplacent très souvent d'un lieu d'affectation à un autre.

#### F. La "moyenne pondérée des indemnités de poste" (MPIP)

21. L'évolution du classement des villes sièges aux fins de l'indemnité de poste est indiquée dans un diagramme publié en annexe à chacun des rapports annuels de la CFPI (voir appendice ). La "moyenne pondérée des indemnités de poste" (MPIP) indique l'évolution générale. Cette moyenne reflète le classement, aux fins de l'indemnité de poste, des villes sièges et de 43 autres principaux lieux d'affectation (où se trouvent 80 p. 100 du total des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures), l'indice étant pondéré dans chaque cas par le nombre des fonctionnaires nommés pour un an au moins qui sont en poste au lieu d'affectation considéré. Cette moyenne donne une indication générale de l'évolution du classement des lieux d'affectation aux fins de l'indemnité de poste mais ne détermine en rien ledit classement; sur le plan pratique, elle sert simplement à calculer les ajustements périodiques à apporter au montant du traitement soumis à retenue pour pension, dans le cadre du mécanisme établi par la résolution 1561 (XV) de l'Assemblée générale.

#### IV. PROBLEMES CONCERNANT L'EVENTAIL ET LE NIVEAU GENERAL DES CLASSES D'AJUSTEMENT

22. Lorsque le système des ajustements est entré en vigueur en 1956, le taux d'inflation dans la grande majorité des pays dépassait rarement 5 p. 100 par an et il existait des parités fixes entre la plupart des monnaies. Les changements de classe aux fins des ajustements étaient donc beaucoup moins fréquents et l'on ne prévoyait pas que l'écart entre la classe la plus élevée et la classe la plus

---

(Suite de la note h/)

à leur intention un système apparenté mais distinct. En attendant, il faut mettre en garde contre la tentation de condamner le système des ajustements parce que, dans de rares cas, il donne des résultats qui paraissent anormaux si on les envisage sous l'angle d'un service diplomatique particulier.

basse dépasserait 35 ou 40 points d'indice. L'élargissement considérable de cet éventail est l'un des principaux changements que le système ait subis au cours des 25 dernières années en raison de l'inflation galopante dans certains pays et de la fluctuation des taux de change, en particulier du fait de la dépréciation de la monnaie de base du système, le dollar des Etats-Unis, par rapport à un certain nombre d'autres monnaies largement utilisées dans le système. L'augmentation importante du nombre des pays et des lieux d'affectation soumis à l'ajustement a évidemment contribué aussi à l'élargissement de l'éventail. Comme la CFPI l'a souligné antérieurement, il est inévitable que des distorsions se produisent lorsque 150 points d'indice séparent les lieux d'affectation situés au bas de l'échelle des ajustements de ceux qui sont au sommet et lorsque le montant que l'ajustement représente pour un fonctionnaire va d'une faible déduction à une indemnité de poste représentant plus d'une fois et demie le traitement de base. Ce phénomène toutefois tient moins à un défaut du système des ajustements qu'au désordre de la situation économique et financière dans le monde.

#### A. Incorporation au traitement de base d'une partie de l'indemnité de poste

23. Il en va de même du niveau généralement élevé de l'indemnité de poste qui, comme l'indique la MPIP, représentait en mars 1980 43,57 p. 100 de plus qu'un peu plus de trois ans auparavant, le 1er janvier 1977. Par suite de cette hausse générale du montant moyen (distincte de l'élargissement de l'éventail entre la classe la plus élevée et la classe la plus basse), on a utilisé de temps à autre le mécanisme consistant à incorporer au traitement de base une partie du montant de l'indemnité de poste. Quand ce mécanisme est utilisé, le montant de l'indemnité de poste est abaissé partout pour tenir compte du nombre de points d'indice transférés de l'indemnité de poste au traitement de base. Lors des incorporations récentes, la rémunération effectivement perçue par les fonctionnaires n'a pas changé (sauf dans les lieux d'affectation rangés dans une classe inférieure à celle qui correspondait au montant incorporé, auquel cas les fonctionnaires bénéficient d'un faible gain). Dans la plupart des cas, l'un des éléments qui a déterminé la proportion de l'indemnité de poste à incorporer au traitement de base a été le souci d'éliminer l'excédent du traitement soumis à retenue pour pension par rapport au traitement brut et de rétablir la relation paritaire normale entre les deux, afin de sauvegarder le système de façon que les divers éléments du traitement et des indemnités puissent fonctionner comme ils étaient censés le faire initialement.

24. D'autre part, on a estimé que le niveau général de l'indemnité de poste ne devait pas être abaissé au point qu'un grand nombre de fonctionnaires voient leurs traitements soumis à des déductions. (C'est aussi pour cette raison que l'on ne ramène pas à la base 100, par le jeu de l'incorporation, la ville qui sert de base au système; la date de référence à laquelle le coût de la vie dans la ville de base est fixé à 100 est avancée par suite de l'incorporation mais demeure toujours quelques années en arrière. L'indice applicable après incorporation dans la ville de base dépassera donc la base 100 d'un pourcentage correspondant au taux d'inflation enregistré entre cette nouvelle date de référence et la date de l'incorporation.)

#### B. Classes à déductions

25. On peut se demander pourquoi on hésite à appliquer le système de telle manière que le traitement de nombreux fonctionnaires fasse l'objet d'une déduction : si l'on verse un complément de rémunération lorsque le coût de la vie est plus élevé

au<sup>1</sup> la base, pourquoi faudrait-il hésiter à opérer une déduction lorsqu'il est plus faible? Ce serait en effet l'application logique du principe de l'égalité de rémunération. Si l'on répu<sup>g</sup>ne à appliquer ce principe intégralement, c'est d'une part que l'on doute de l'opportunité de payer un traitement de base en dollars qui soit inférieur au montant prévu dans le contrat ou la lettre de nomination du fonctionnaire, même si la valeur réelle de ce traitement de base est maintenue, et d'autre part que l'on reconnaît qu'il est psychologiquement difficile à un fonctionnaire d'accepter l'application de déductions.

## V. L'APPLICATION DU SYSTEME

26. Pour découvrir s'il y a des éléments du système des ajustements qui, dans la situation économique et monétaire mondiale actuelle, risquent de produire des distorsions dans les taux de rémunération versés dans les différents lieux d'affectation, il faut examiner attentivement les méthodes selon lesquelles le système est appliqué. Pour ajuster les traitements de façon à assurer une égalité raisonnable du pouvoir d'achat quel que soit le lieu d'affectation, on tient compte de deux types de dépenses :

a) Les dépenses à faire pour vivre dans le pays du lieu d'affectation, qui sont réglées en monnaie locale (dépenses faites dans la région du lieu d'affectation); et

b) Les dépenses que le fonctionnaire en poste dans un lieu d'affectation doit faire en dehors du pays du lieu d'affectation et qui sont réglées dans une autre monnaie (dépenses faites hors de la région du lieu d'affectation).

27. La première catégorie de dépenses comprend la plupart des frais de subsistance. A quelques rares exceptions près, les frais de logement, de domestiques, ceux qu'entraînent l'utilisation d'une voiture, l'entretien du ménage, les soins personnels, les loisirs, etc., constituent des dépenses faites au lieu d'affectation, en monnaie locale. La seconde catégorie comprend des dépenses que le fonctionnaire doit faire à l'étranger ou en monnaie étrangère, et qui correspondent, par exemple, au coût des articles importés directement par le fonctionnaire, aux dépenses qu'il fait à l'occasion de voyages privés dans d'autres pays que celui d'affectation (congé dans les foyers, vacances à l'étranger, éducation à l'étranger de membres de la famille), à l'entretien de personnes à charge hors du pays du lieu d'affectation, à l'entretien d'un logement dans le pays d'origine, etc.

28. Ces deux catégories générales de dépenses sont prises en considération de manière différente pour calculer le montant de l'ajustement. Dans le cas des dépenses faites dans la région (qui représentent presque toujours la plus grande partie du total des dépenses de consommation), on relève les prix au lieu d'affectation et on les compare à ceux d'articles analogues dans la ville qui sert de base aux fins du système des ajustements, à savoir New York i/. Les rapports entre ces prix dans les deux villes sont combinés selon la structure des dépenses effectives signalées par les fonctionnaires, tant au lieu d'affectation que dans la ville de base. Si, compte tenu du taux de change, les dépenses ainsi mesurées (qui correspondent au coût de la vie dans la région) sont plus élevées au lieu d'affectation qu'elles ne l'étaient à New York à la date de référence, l'indice d'ajustement est supérieur à 100. Si, par contre, lesdites dépenses sont moins élevées qu'à New York à la date de référence, l'indice sera abaissé au-dessous de 100.

---

i/ Les frais de logement sont mesurés différemment, comme on le verra plus loin dans les paragraphes 38 à 41.

29. La situation est légèrement différente dans le cas des dépenses faites hors de la région du lieu d'affectation. S'il s'agit du coût d'articles importés directement et dont on connaît l'origine avec une certitude raisonnable, on utilise la même méthode consistant à comparer les prix et à tenir compte du taux de change applicable, les prix étant ceux qui sont pratiqués dans le pays d'où les articles sont importés. Les dépenses de ce type ne représentent toutefois qu'une faible part du total des dépenses faites en dehors de la région, pour la plupart des lieux d'affectation. D'autres frais représentent la majeure partie des dépenses. Dans ces cas-là, il n'est pas possible de désigner un pays comme lieu où les dépenses sont faites, puisque chaque fonctionnaire débourse ces montants dans plusieurs endroits, et que ces endroits varient d'un fonctionnaire à l'autre. On présume donc que le niveau des prix à l'échelle mondiale est le même pour tous les fonctionnaires, quel que soit leur lieu d'affectation, et que le prix qu'il convient d'utiliser pour comparer le montant de ces dépenses à des dépenses semblables faites à la date de référence est un prix moyen mondial. On établit un indice spécial pour estimer les prix mondiaux applicables au personnel international soumis au régime commun, sur la base des prix locaux convertis en dollars j/, pondérés compte tenu du nombre des fonctionnaires internationaux en poste qui sont ressortissants de chacun des pays. Cette pondération est dictée par le fait que le congé annuel, l'entretien de membres de la famille restés dans le pays d'origine et l'entretien d'un logement dans ledit pays constituent des dépenses qui sont toujours ou presque toujours faites dans le pays d'origine, de sorte que plus les fonctionnaires d'une même nationalité sont nombreux, plus le montant des dépenses qui seront probablement effectuées dans ledit pays sera élevé.

30. Dans les régions où le coût de la vie est peu élevé, les prix mondiaux seront supérieurs aux prix locaux au lieu d'affectation et l'inclusion des dépenses faites hors de la région dans l'indice d'ajustement tendra à relever l'indice; dans les régions où le coût de la vie est élevé, les prix mondiaux seront inférieurs aux prix locaux et les dépenses faites hors de la région auront pour effet d'abaisser l'indice. Etant par définition, dans la plupart des cas, au même niveau de prix pour le personnel de tous les lieux d'affectation, les dépenses faites hors de la région jouent un rôle stabilisateur, puisqu'elles ont pour effet de réduire l'écart entre le pays où l'indice d'ajustement est le plus faible et celui où il est le plus élevé.

31. Il convient de noter que, dans le cas des dépenses faites hors de la région, comme dans tous les autres cas, le système des ajustements est fondé sur des moyennes. Le montant des dépenses faites hors de la région dans le cas d'un lieu d'affectation donné est un montant moyen pour tous les fonctionnaires internationaux en poste à cet endroit. Le facteur "hausse des prix" est une moyenne pour de nombreux pays, qui est fondée sur la répartition de tous les fonctionnaires internationaux par nationalité. A moins que les choix d'un fonctionnaire quant à la répartition de ses dépenses de consommation entre dépenses faites dans la région et hors de la région ne s'écartent beaucoup de ceux de ses collègues en poste au même lieu d'affectation, ces moyennes devraient se traduire par une rémunération suffisante dans des limites acceptables.

---

j/ Ces prix sont tirés de la partie des indices d'ajustement qui correspond aux dépenses faites dans la région.

## VI. COMPLEXITE DU SYSTEME DES AJUSTEMENTS ET DIFFERENCES PAR RAPPORT A D'AUTRES SYSTEMES SEMBLABLES

### A. Formules de base utilisées

32. Le système des ajustements appliqué aux Nations Unies est plus complexe que la plupart des systèmes utilisés par les gouvernements pour ajuster le traitement de leurs fonctionnaires en poste à l'étranger et que les mécanismes de calcul des indices utilisés par les sociétés qui ont des employés à l'étranger. La principale différence tient au fait que les gouvernements et lesdites sociétés ont affaire à des employés qui forment un groupe homogène, c'est-à-dire qui sont tous ressortissants du même pays et qui ont des habitudes de consommation semblables 1/. En conséquence, pour établir les rapports relatifs au coût de la vie, les gouvernements et les sociétés en question partent de l'hypothèse que les employés en poste à l'étranger auront, dans toute la mesure où cela est possible à l'étranger, un mode de vie semblable à celui des personnes ayant le même revenu dans leur pays d'origine. Il suffit donc dans ces cas-là de tenir compte d'une seule structure de dépenses et l'indice obtenu ne s'applique qu'aux personnes qui sont envoyées du pays de base dans une ville étrangère et dont on présume qu'elles ne feront pas d'effort particulier pour s'adapter aux conditions locales. Il n'est pas nécessaire d'envisager le cas d'un ressortissant d'un pays étranger qui serait envoyé d'une ville étrangère dans le pays de base, car l'employeur ne procède pas normalement à ce genre de mutation.

33. En revanche, les organismes des Nations Unies ont le personnel le moins homogène du monde, puisqu'il est recruté, à dessein, dans tous les Etats membres. Cela signifie qu'il n'existe pas de données de base sur le mode de vie du groupe que constituent les fonctionnaires des Nations Unies, comme il en existe sur le mode de vie de la population d'un grand nombre de pays. En fait, on ne peut définir le "mode de vie" des fonctionnaires des Nations Unies qu'en termes de moyennes, car les différences entre les familles des fonctionnaires sont des différences de nature et pas simplement de degré. Il faut déterminer leurs habitudes de consommation à partir des renseignements donnés par les fonctionnaires eux-mêmes, car on n'a pas d'autre source d'information.

---

k/ Cette hypothèse est de moins en moins vraie pour les employés des sociétés; néanmoins, leurs services commerciaux calculent les indices comme si le personnel était homogène.

34. En outre, et ceci est encore plus important, les mouvements de personnel dans les organismes des Nations Unies ne se font pas dans un seul sens, mais dans deux sens. Les fonctionnaires ne sont pas tous originaires d'un même endroit d'où ils se dispersent dans le reste du monde : les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun peuvent être affectés n'importe où, sont mutés d'un lieu d'affectation à un autre en un chassé-croisé incessant et n'ont pas un pays "d'origine" unique; il n'existe même pas de ville siège unique. Il s'ensuit que le système des ajustements doit reposer sur une méthode qui donne le même résultat pour le rapport entre le coût de la vie dans deux villes quelconques, quelle que soit celle des deux villes qui est prise comme référence. Un fonctionnaire peut être muté de X à Y et un autre de Y à X; le rapport entre ces deux villes doit être le même dans les deux cas de façon à ne pas favoriser l'un ou l'autre des fonctionnaires mutés. C'est pourquoi les indices des ajustements sont calculés selon la "formule de Fisher", alors que les indices utilisés par les gouvernements et les sociétés sont calculés en général d'après la formule de Laspeyres, qui convient pour les mouvements se faisant dans un seul sens m/.

#### B. Prise en considération des frais de logement

35. Puisque les ajustements (indemnités de poste ou déductions) font partie intégrante du régime des traitements des Nations Unies, le logement est inclus avec tous les autres éléments du coût de la vie dans le calcul des indices des ajustements. Il va de soi que le traitement de base couvre les frais de logement; par conséquent, les ajustements qui sont apportés au traitement de base par le jeu du système des ajustements aux fins d'égaliser le pouvoir d'achat du traitement des fonctionnaires quel que soit leur lieu d'affectation tiennent compte des différences de coût de logements équivalents dans divers lieux, tout comme ils tiennent compte des différences de prix pour l'alimentation, l'habillement, etc.

---

1/ La formule de Laspeyres donne une moyenne pondérée des rapports de prix indiquant, pour chaque article, la relation qui existe entre le prix au lieu d'affectation et le prix dans la ville de base (New York). Les dépenses du personnel relevées à la base servent de coefficient de pondération. De tels indices conduisent à surestimer systématiquement les prix parce qu'ils ne reflètent pas les changements dans les quantités des divers articles consommés, changements qui résultent de l'adaptation du consommateur à différents prix relatifs (en d'autres termes, on considère que l'élasticité des prix est nulle). La formule de Paasche permet d'obtenir un rapport moyen pondéré entre les prix au lieu d'affectation et les prix dans la ville de base utilisant comme coefficients de pondération les dépenses au lieu d'affectation. Les indices de Paasche tendent à sous-estimer systématiquement les prix puisqu'ils reposent sur l'hypothèse que, nonobstant les différences dans les prix relatifs, la structure de la consommation au lieu d'affectation est exactement la même dans la ville de base. La formule de Fisher est la moyenne géométrique de ces deux indices :  $Fisher = \sqrt{Laspeyres \times Paasche}$ . Elle a l'avantage de satisfaire au test d'"inversion des lieux"; en d'autres termes, l'indice établi pour le lieu d'affectation par rapport à New York est égal à la réciproque de l'indice pour New York lorsque le lieu d'affectation est pris comme base, ce qui n'est vrai ni pour l'indice Laspeyres ni pour l'indice Paasche.



36. Cette prise en considération des frais de logement au même titre que les autres éléments du coût de la vie dans le régime des Nations Unies diffère de la méthode appliquée à cet égard dans de nombreux systèmes nationaux. En effet, beaucoup de ces systèmes prévoient la gratuité du logement ou l'attribution d'une allocation de logement couvrant la totalité des frais de logement jusqu'à un plafond spécifié, pour inciter le personnel à accepter de travailler à l'étranger. Par conséquent, ces allocations ont le même but que la marge prévue entre les niveaux des traitements dans le pays servant de point de comparaison et ceux du régime commun en vertu du principe Noblemaire.

37. Dans le système des ajustements, la méthode utilisée consiste à recueillir des renseignements sur les frais de logement réels du personnel dans tous les lieux d'affectation et à les comparer, pour des logements semblables, dans la mesure où ce facteur peut être évalué, avec les frais de logement des fonctionnaires à New York, ville de base. Cette méthode permet de mieux tenir compte des besoins, variables d'une ville à l'autre, pour ce qui est des réparations à faire, des appareils ménagers indispensables à acheter, etc. Cette méthode a bien fonctionné jusqu'au moment où l'expansion rapide de l'économie de certains pays a entraîné une crise du logement et des augmentations très fortes et très rapides des loyers; il en est résulté des différences de loyer considérables pour des logements équivalents, selon la date d'entrée dans les lieux.

38. Dans certains lieux d'affectation, un système d'allocations de logement complétant l'ajustement existait depuis plusieurs années. L'extension de ce système d'allocations, en 1970, à tous les lieux d'affectation situés ailleurs qu'en Europe et en Amérique du Nord a résolu pour l'essentiel le problème que posaient la grave pénurie de logements convenables dans nombre de pays en développement et les hausses rapides des loyers qu'elle provoquait. Les fonctionnaires qui doivent payer pour des logements équivalents des loyers beaucoup plus élevés que leurs collègues pour la simple raison qu'ils sont arrivés après eux, ou parce qu'ils ont été obligés de signer un nouveau bail après la hausse des loyers, reçoivent une allocation de logement qui compense cette différence.

39. L'allocation de logement répond aussi à un besoin dans les pays où le gouvernement hôte met des logements à la disposition de certains fonctionnaires des Nations Unies, mais ne peut le faire pour tous. Si, comme cela arrive, ces logements sont fournis gratuitement ou pour des loyers peu élevés et qu'il n'est tenu compte dans l'ajustement que des loyers de ces logements, alors que les loyers demandés sur le marché sont nettement supérieurs, il est normal que les fonctionnaires qui doivent trouver eux-mêmes un logement et payer le prix du marché reçoivent une compensation pour la différence de coût sous la forme d'une allocation de logement. Inversement, si la majorité des fonctionnaires doivent payer les loyers pratiqués sur le marché et si l'ajustement est, de ce fait, calculé en fonction desdits loyers, le traitement des fonctionnaires qui occupent des logements nettement moins chers fournis par le gouvernement est soumis à une déduction au titre du logement, également par le jeu du système d'allocations de logement, pour éviter une double compensation.

40. Le système d'allocations de logement n'est pas applicable dans les lieux d'affectation situés en Amérique du Nord et en Europe. Pour la plupart de ces lieux d'affectation, des indices chronologiques du coût des logements sont calculés selon une formule qu'a établie le Comité d'experts des ajustements, précurseur du Comité consultatif pour les questions d'ajustements, et qu'a maintenue ce dernier. Cette

formale consiste à calculer, pour la période considérée, le changement en pourcentage des loyers payés par les fonctionnaires qui n'ont pas changé de lieu de résidence et occupent le même logement au début et à la fin de la période; on présume ensuite que ce même changement en pourcentage vaut également pour tous les membres du personnel qui viennent de s'installer au lieu d'affectation ou qui ont changé de logement. Pour les fonctionnaires qui n'ont pas répondu au questionnaire sur les logements, on présume que les loyers n'ont pas changé.

### C. Mise à jour des indices

41. Un examen de la complexité du système des ajustements serait incomplet si l'on ne mentionnait pas les divers mécanismes utilisés pour tenir les indices à jour. Là encore, le système adopté par les Nations Unies diffère de la plupart des systèmes nationaux et autres : il prévoit des révisions et des mises à jour beaucoup plus fréquentes des rapports de base, une fois qu'ils ont été établis. Dans les lieux d'affectation où l'on dispose en temps utile de bons indices nationaux des prix à la consommation (IPC), on utilise ces indices (normalement en les pondérant à nouveau en fonction des données concernant la majorité des fonctionnaires en poste) pour mettre à jour l'élément de l'indice d'ajustement qui correspond aux dépenses faites dans la région. Des indices IPC existent pour les villes sièges m/ et sont utilisés pour des mises à jour mensuelles. On dispose aussi d'IPC pour la plupart des autres villes d'Europe et d'Amérique du Nord, pour lesquelles les indices des ajustements sont aussi mis à jour tous les mois.

42. Pour les lieux d'affectation hors siège, les indices sont mis à jour au moins une fois tous les quatre mois. Pour beaucoup de ces lieux d'affectation, l'IPC n'est pas calculé régulièrement et est souvent publié avec un retard allant de trois à quelquefois 12 mois. Tous les indices d'ajustement sont mis à jour tous les quatre mois et si, pour un lieu quelconque, le dernier IPC mensuel connu date de plus de quatre mois, on extrapole pour obtenir un indice d'ajustement estimatif à jour (que l'on recalcule ensuite quand on connaît l'IPC). Pour ces lieux d'affectation, il n'existe pas de règle des quatre mois à proprement parler et la nouvelle classe d'ajustement entre en vigueur le mois suivant la mise à jour.

43. Etant donné que les IPC des lieux d'affectation hors siège permettent rarement de mesurer l'évolution du coût de la vie pour des familles étrangères à revenu relativement élevé, on ne peut les utiliser pendant de longues périodes. Pour environ la moitié de ces lieux d'affectation, la CTPI fait sa propre enquête, habituellement chaque année, pour mesurer de quelle façon le coût de la vie des fonctionnaires des Nations Unies évolue dans le temps (indices chronologiques) (voir par. 18 à 20).

44. Dans certains lieux d'affectation, les fonctionnaires sont si peu nombreux que le coût d'une enquête chronologique annuelle ne se justifierait pas. Dans ces cas-là, une enquête sur le logement est faite chaque année auprès des fonctionnaires.

---

m/ Pour Paris, l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) calcule un indice spécial concernant le personnel de l'UNFCCO et de l'OCDE.

## D. Prise en considération des variations des taux de change

45. Dans le cadre pour les indices des ajustements on tient compte aussi des variations du taux de change des monnaies locales par rapport au dollar. Ces variations sont incorporées aux indices tous les mois. Comme elles s'accompagnent généralement de changements des prix, on tient compte également, dans les calculs qui sont faits à ces occasions, des données les plus récentes sur l'évolution réelle de la vie. Cette pratique diffère de celle qui est suivie dans beaucoup de pays.

46. Le fait qu'il faille ainsi tenir compte des variations des taux de change dans les cas où elles se produisent complique encore le fonctionnement du système des ajustements. Etant donné que, comme on vient de le dire, ces variations, en particulier la dépréciation des monnaies par rapport au dollar, sont presque toujours suivies ou rapidement suivies de hausses des prix, des mesures spéciales ont été incorporées au système de façon que le passage d'une classe d'ajustement inférieure à une autre de dépréciation de la monnaie locale ne soit pas trop brutal. Les renseignements sur les hausses des prix ne sont jamais disponibles immédiatement. En conséquence, en cas de dépréciation forte et soudaine, on n'applique qu'une partie de la baisse de l'indice d'ajustement, en attendant de connaître les données sur les prix pour pouvoir en tenir compte. En cas de dépréciation régulière et continue d'un certain ampleur minimale, on compense le manque de données immédiates sur l'évolution des prix en faisant des projections de l'IPC pour le groupe considéré jusqu'au mois en cours (les chiffres obtenus étant ensuite recalculés quand on connaît la valeur réelle de l'IPC).

47. Les reclassements aux fins de l'ajustement qui sont imputables à une variation du taux de change sont opérés en suivant plus étroitement le mouvement effectif de l'indice d'ajustement que ce n'est le cas pour les reclassements dus à une autre cause. Normalement, la classe d'ajustement n'est modifiée que lorsque le coût de la vie a augmenté de 5 p. 100 et que la limite d'une nouvelle classe est atteinte. Dans le cas de variations du taux de change, toutefois, des fractions de classes (c'est-à-dire des points d'indice) peuvent être ajoutées à la classe atteinte, pour obtenir une correspondance plus étroite entre l'indice d'ajustement et l'indemnité de poche versée.

## E. Autres comparaisons avec les systèmes de l'extérieur

48. Il existe encore bien d'autres différences entre le système des ajustements aux Nations Unies et les systèmes nationaux. D'ordinaire, les systèmes nationaux reposent sur l'hypothèse, par exemple, que tous les biens ou services que les employés en poste à l'étranger n'achètent pas sur place sont achetés dans le pays d'origine, ce qui simplifie beaucoup les calculs. Dans le cas du système des ajustements des Nations Unies, il ne serait pas raisonnable de présumer que toutes ces dépenses sont faites dans un seul pays ou dans un groupe de pays donné. Il faut donc calculer chaque année le facteur correspondant à la hausse des prix pour les dépenses faites hors de la région du lieu d'affectation, et établir, sur la base des prix de catalogues, des frais de transport et des taux de change applicables pour les principaux pays exportateurs, les rapports de prix pour les biens qui sont souvent achetés directement auprès de grandes sociétés d'exportation spécialisées dans ces transactions.

49. Une autre différence par rapport à beaucoup des systèmes appliqués par les gouvernements ou les entreprises tient au nombre considérablement plus élevé des biens et services inclus dans les calculs de la CPPI. La grande diversité des nationalités des fonctionnaires des Nations Unies exige que l'on prenne en considération un éventail plus large d'articles de consommation. Cet éventail peut continuer à s'élargir au fur et à mesure que de nouveaux pays deviennent membres des organismes des Nations Unies et que des fonctionnaires originaires de ces pays sont recrutés.

50. Il existe aussi entre le système des ajustements aux Nations Unies et les systèmes de l'extérieur quelques similarités que l'on oublie parfois. Habituellement, les gouvernements et les sociétés ajustent certains éléments du salaire de leurs employés et n'en ajustent pas d'autres, parce que cela ne s'impose pas. Le principal des éléments ainsi écartés concerne les impôts payés dans le pays d'origine, lesquels ne sont évidemment pas touchés par le coût de la vie au lieu d'affectation. Dans le système des Nations Unies aussi, les ajustements sont appliqués au traitement net d'impôt.

51. Il existe une autre similarité, qui est la prise en considération des cotisations du personnel à la Caisse des pensions. Ces cotisations ne sont pas elles-mêmes plus touchées par l'évolution du coût de la vie au lieu d'affectation. Elles sont donc également exclues de l'ajustement. A l'heure actuelle, ces versements en dollars dans l'ensemble du système sont l'un des facteurs pris en considération pour fixer le montant des ajustements, de sorte qu'une augmentation de 5 p. 100 de l'indice des ajustements n'entraîne en moyenne qu'une majoration de 4,3 p. 100 des traitements. En 1978, sur cette différence moyenne de 0,7 p. 100 pour chaque changement de classe (mouvement de 5 p. 100), 0,4 p. 100 était imputable aux cotisations à la Caisse des pensions. Il serait possible toutefois de concevoir un système qui inclurait les cotisations à la Caisse des pensions dans le calcul des indices des ajustements eux-mêmes.

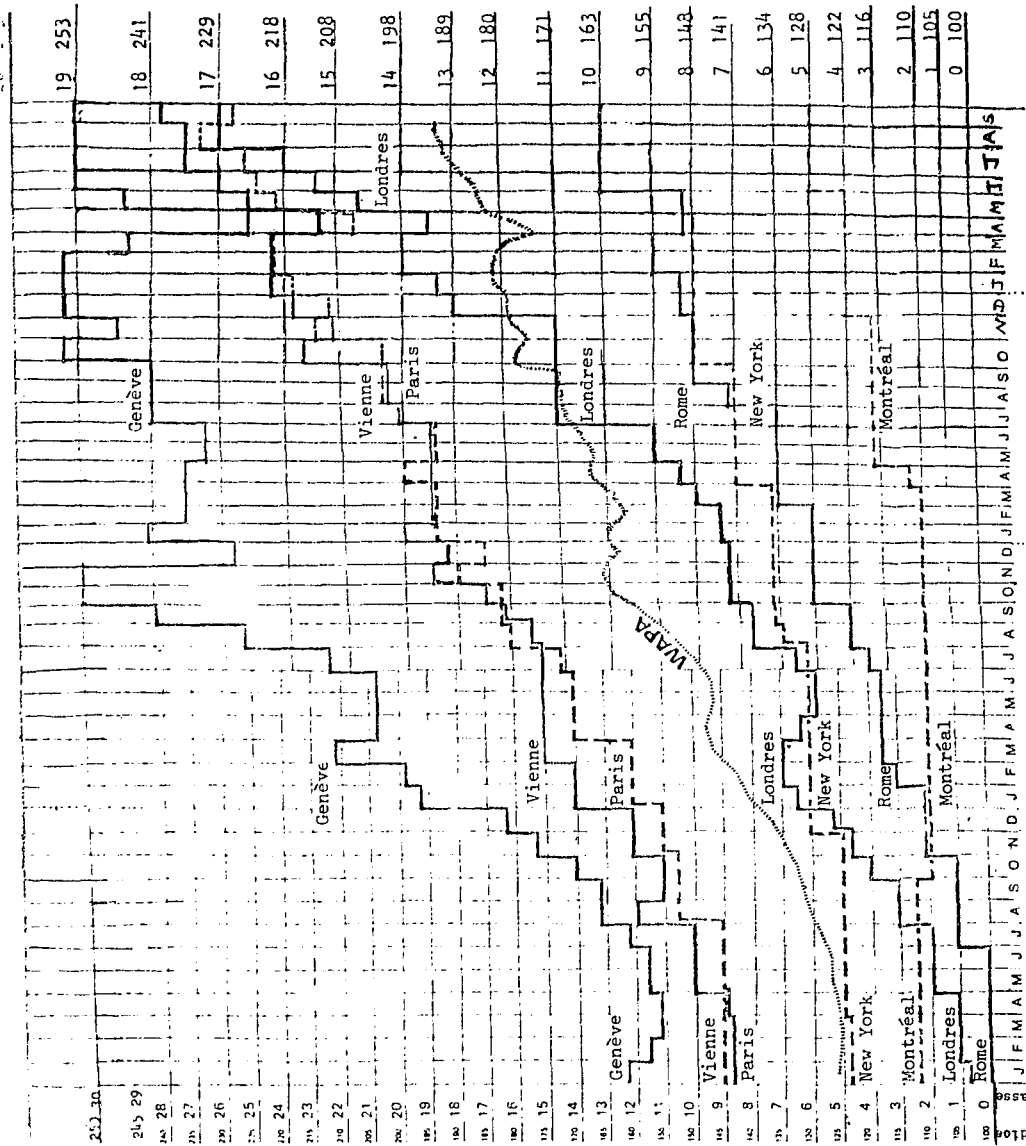
52. Tout ce qui est dit ci-dessus concerne les aspects techniques du calcul des indices des ajustements. Les aspects administratifs sont eux aussi importants. Les organismes des Nations Unies réajustent les traitements à chaque variation d'au moins 5 p. 100 d'un indice d'ajustement, au lieu de ne le faire qu'à certaines dates choisies d'avance et quelquefois très espacées. Dans le monde actuel, il est essentiel que les organismes des Nations Unies puissent, dans chaque lieu d'affectation, réagir à l'évolution des conditions locales.

53. Une autre différence sur le plan administratif tient au fait que les fonctionnaires des Nations Unies reçoivent un montant minimum déterminé de leur rémunération dans la monnaie du pays où ils sont en poste. Etant donné qu'ils effectuent presque toujours la majorité de leurs dépenses en monnaie locale, cette disposition est raisonnable et elle permet d'utiliser une partie des sommes en monnaie locale que reçoivent certains organismes du système. Les fonctionnaires reçoivent aussi une partie de leurs émoluments en dollars ou dans une autre monnaie de leur choix, ce qui leur permet de couvrir les dépenses qu'ils font en dehors de la région et de faire des économies.

APPENDICE

Evolution du classement des villes sièges aux fins des indemnités de poste et évolution de la moyenne pondérée des indemnités de poste (MPP)

(Janvier 1977-septembre 1980)



1980

1979

1977 1978

Ancien classement

253

241

229

218

208

98

89

80

71

63

55

48

41

34

28

22

16

10

05

00

## ANNEXE VII

## AGENTS DES SERVICES GENERAUX (GENEVE)

Barème des traitements recommandé par la Commission de la fonction publique internationale  
 Montants annuels brut et net après application du barème des contributions du personnel

(En francs suisses, au taux de 1,65 franc pour 1 dollar des Etats-Unis)

1er mars 1980

Grade Echelon	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
G-1	(Brut)	36 845	38 169	40 920	42 355	43 790	45 225	46 660	48 095
	(Net)	26 919	27 780	28 641	30 363	31 224	32 085	32 946	33 807
G-2	(Brut)	40 190	41 740	43 290	44 840	47 940	49 490	51 040	52 590
	(Net)	29 064	29 994	30 924	31 854	33 714	34 644	35 574	36 504
G-3	(Brut)	44 122	45 798	47 475	49 152	52 505	54 307	56 136	57 965
	(Net)	31 423	32 429	33 435	34 441	36 453	37 459	38 465	39 471
G-4	(Brut)	49 185	51 023	52 867	54 873	58 884	60 889	62 895	64 900
	(Net)	34 461	35 564	36 667	37 770	39 976	41 079	42 182	43 285
G-5	(Brut)	54 940	57 209	59 478	61 747	66 314	68 810	71 306	73 802
	(Net)	37 807	39 055	40 303	41 551	44 047	45 295	46 543	47 791
G-6	(Brut)	61 827	64 398	67 066	69 894	72 722	78 378	81 206	84 034
	(Net)	41 595	43 009	44 423	45 837	48 665	50 079	51 493	52 907
G-7	(Brut)	70 012	73 134	76 256	79 378	85 622	88 744	91 866	94 988
	(Net)	45 896	47 457	49 018	50 579	53 701	55 262	56 823	58 384

Republique internationaleContributions du personnel

des Etats-Unis)

VIII	IX	X	XI
46 660	48 095	49 530	50 965
32 946	33 807	34 668	<b>35 529</b>
51 040	52 590	54 262	55 953
35 574	36 504	37 434	38 364
56 136	57 965	59 795	61 624
38 465	39 471	40 477	41 483
62 895	64 900	66 996	69 202
42 182	43 285	44 388	45 491
71 306	73 802	76 298	78 794
46 543	47 791	49 039	50 287
81 206	84 034	86 862	89 690
51 493	52 907	54 321	55 735
91 866	94 <b>988</b>	98 110	101 232
56 823	58 384	59 945	61 506



## ANNEXE VIII

## AGENTS DES SERVICES GENERAUX (NEW YORK)

Barème des traitements recommandé par la Commission de la fonction publique internationale

(Montants annuels en dollars des Etats-Unis)

1er avril 1979

Grade Echelon		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
G-1	(Brut) (Net)	10 504 8 353	10 886 8 620	11 267 8 887	11 649 9 154	12 030 9 421	12 411 9 688	12 793 9 955	13 174 10 222		
G-2	(Brut) (Net)	11 877 9 314	12 303 9 612	12 729 9 910	13 154 10 208	13 580 10 506	14 006 10 804	14 431 11 102	14 857 11 400	15 283 11 698	
G-3	(Brut) (Net)	13 406 10 384	13 880 10 716	14 354 11 048	14 829 11 380	15 303 11 712	15 777 12 044	16 271 12 376	16 782 12 708	17 292 13 040	17 803 13 372
G-4	(Brut) (Net)	15 113 11 579	15 709 11 996	16 328 12 413	16 969 12 830	17 611 13 247	18 252 13 664	18 894 14 081	19 535 14 498	20 177 14 915	
G-5	(Brut) (Net)	17 682 13 293	18 520 13 838	19 358 14 383	20 197 14 928	21 035 15 473	21 874 16 018	22 712 16 563	23 551 17 108	24 422 17 653	25 330 18 198

nationale

IX	X
15 283 11 698	
17 292 13 040	17 803 13 372
20 177 14 915	
24 422 17 653	25 330 18 198

## ANNEXE IX

## TRAVAILLEURS MANUELS (NEW YORK)

Barème des traitements recommandé par la Commission de la fonction publique internationale

(Montants annuels en dollars des Etats-Unis)

1er avril 1979

Grade Echelon		I	II	III	IV	V	VI
M-1	(Brut)	13 456	13 961	14 467	14 973	15 479	15 984
	(Net)	10 419	10 773	11 127	11 481	11 835	12 189
M-2	(Brut)	14 944	15 501	16 063	16 663	17 263	17 863
	(Net)	11 461	11 851	12 241	12 631	13 021	13 411
M-3	(Brut)	16 626	17 286	17 946	18 606	19 266	19 926
	(Net)	12 607	13 036	13 465	13 894	14 323	14 752
M-4	(Brut)	18 566	19 291	20 015	20 740	21 465	22 189
	(Net)	13 868	14 339	14 810	15 281	15 752	16 223
M-5	(Brut)	20 592	21 363	22 134	22 905	23 675	24 483
	(Net)	15 185	15 686	16 187	16 688	17 189	17 690
M-6	(Brut)	22 812	23 605	24 430	25 288	26 146	27 005
	(Net)	16 628	17 143	17 658	18 173	18 688	19 203
M-7	(Brut)	25 762	26 653	27 545	28 437	29 328	30 220
	(Net)	18 457	18 992	19 527	20 062	20 597	21 132

## ANNEXE X

## AGENTS DU SERVICE DE SECURITE (NEW YORK)

Barème des traitements recommandé par la Commission de la  
fonction publique internationale

(Montants annuels en dollars des Etats-Unis)

1er avril 1979

Echelon	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XI
S-1	(brut) 14 411 (net) 11 088	14 790 11 353	.									
S-2	(brut) 15 343 (net) 11 740	15 804 12 063	16 295 12 392	16 778 12 706	17 269 13 025	17 782 13 358	18 305 13 698	18 826 14 037	19 369 14 390	19 923 14 750	20 526 15 142	21 111 15 515
S-3	(brut) 17 711 (net) 13 312	18 232 13 651	18 775 14 004	19 317 14 356	19 882 14 723	20 475 15 109	21 100 15 515	21 725 15 921	22 369 16 340	23 025 16 766		
S-4	(brut) 19 288 (net) 14 337	20 034 14 822	20 792 15 315	21 582 15 828	22 422 16 374	23 262 16 920	24 163 17 498	25 105 18 063				
S-5	(brut) 21 909 (net) 16 041	22 717 16 566	23 548 17 106	24 430 17 658	25 332 18 199	26 263 18 758	27 225 19 335	28 208 19 925				

X	XI	XII
19 923 14 750	20 526 15 142	21 140 15 541
23 025 16 766		

## ANNEXE XI

## AGENTS DES SERVICES GENERAUX (ROME)

Barème des traitements recommandé par la Commission de la  
fonction publique internationaleMontants annuels brut et net après application du barème  
des contributions du personnel

(En milliers de lires italiennes au taux de 838 lires pour  
1 dollar des Etats-Unis)

Entrée en vigueur : 1er août 1979

CLASSE	ECHELON											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
G-1 (brut)	10 686	10 923	11 160	11 397	11 634	11 872	12 109	12 346	12 583	12 820	13 057	13 294
(net)	8 318	8 484	8 650	8 816	8 982	9 148	9 314	9 480	9 646	9 812	9 978	10 144
G-2 (brut)	11 370	11 659	11 947	12 236	12 525	12 813	13 102	13 390	13 679	14 010	14 321	14 631
(net)	8 797	8 999	9 201	9 403	9 605	9 807	10 009	10 211	10 413	10 615	10 817	11 019
G-3 (brut)	12 236	12 584	12 933	13 281	13 647	14 023	14 398	14 743	15 148	15 524	15 900	16 276
(net)	9 403	9 647	9 891	10 135	10 379	10 623	10 867	11 111	11 355	11 599	11 843	12 087
G-4 (brut)	13 398	13 841	14 285	14 727	15 170	15 598	16 056	16 500	16 943	17 385	17 829	18 273
(net)	10 217	10 505	10 793	11 081	11 369	11 657	11 945	12 233	12 521	12 809	13 097	13 385
G-5 (brut)	14 870	15 383	15 895	16 407	16 920	17 432	17 944	18 457	18 968	19 482	19 993	20 534
(net)	11 174	11 507	11 840	12 173	12 506	12 839	13 172	13 505	13 838	14 171	14 504	14 837
G-6 (brut)	17 482	18 069	18 655	19 240	19 827	20 439	21 073	21 708	22 344	22 978	23 613	24 249
(net)	12 872	13 253	13 634	14 015	14 396	14 777	15 158	15 539	15 920	16 301	16 682	17 063
G-7 (brut)	20 503	21 232	21 960	22 689	23 417	24 146	24 873	25 602	26 330	27 081	27 875	
(net)	14 816	15 253	15 690	16 127	16 564	17 001	17 438	17 875	18 312	18 749	19 186	

e la

ème

pour

X	XI	XII	XIII	XIV
2 820	13 057	13 294	13 541	13 796
9 812	9 978	10 144	10 310	10 476
4 010	14 321	14 631	14 942	15 253
0 615	10 817	11 019	11 221	11 423
5 524	15 900	16 275	16 650	17 026
1 599	11 843	12 087	12 331	12 575
7 385	17 829	18 272	18 714	19 158
2 809	13 097	13 385	13 673	13 961
9 482	19 993	20 538	21 094	21 648
4 171	14 504	14 837	15 170	15 503
2 978	23 613	24 249	24 883	25 518
6 301	16 682	17 063	17 444	17 825
7 081	27 875			
8 749	19 186			

## ANNEXE XII

### Normes communes de classement des emplois Premier niveau - norme cadre

(Système d'évaluation par points en fonction de facteurs)

Les six facteurs présentés dans les pages qui suivent ont été conçus pour mesurer l'importance relative des emplois - et non de leurs titulaires - dans une organisation. Les emplois sont analysés en fonction de plusieurs éléments communs auxquels des points sont attribués. Le nombre total de points attribués à un emploi donné s'inscrit dans une fourchette de points qui indique la classe correspondant à l'emploi. Les fourchettes de points pour les classes P-1 à SGA sont les suivantes :

<u>Fourchettes</u> <u>de points</u>	<u>Classes</u>
800 - 969	P-1
970 - 1 319	P-2
1 320 - 1 669	P-3
1 670 - 2 039	P-4
2 040 - 2 479	P-5
2 480 - 2 939	D-1
2 940 - 3 339	D-2
3 340 - 3 679	SSG
3 680 - 3 799	SGA

Il convient d'expliquer les deux facteurs suivants :

Facteur I : C'est le seul facteur à trois dimensions. Il sert à déterminer d'abord le niveau des connaissances théoriques requises pour l'emploi (élément horizontal). Il sert ensuite à déterminer le niveau de l'expérience pratique requise quant à l'application desdites connaissances théoriques (élément vertical). On trouve ainsi la case correspondant aux deux éléments identifiés. Enfin, selon les connaissances linguistiques exigées pour l'emploi (troisième dimension), on choisit parmi les trois valeurs indiquées dans cette case la valeur en points appropriée. Si la connaissance d'une seule langue est exigée, on attribue la valeur la plus faible. On choisit la valeur intermédiaire si la connaissance de deux langues est exigée et la valeur la plus élevée si le titulaire doit bien connaître une troisième langue.

Facteur IV : Ce facteur est lui aussi coté différemment des autres. On évalue d'abord les compétences qu'exigent les relations dans le travail et l'importance des contacts à l'intérieur de l'organisation, et on attribue à ce titre un certain nombre de points. Puis on répète l'opération pour les contacts à l'extérieur de l'organisation, le cas échéant. Enfin, on ajoute les deux valeurs pour obtenir le nombre total de points attribués à ce facteur.



## FACTEUR I

Connaissances professionnelles requises

Ce facteur mesure les connaissances théoriques et l'expérience pratique (application des dites connaissances) qui sont requises pour l'emploi

Connaissances théoriques requises	1. Connaissances correspondant à un premier grade universitaire ou connaissances équivalentes acquises en cours de formation et par des études personnelles	2. Connaissances correspondant à un grade universitaire supérieur ou connaissances équivalentes acquises en cours de formation et par des études personnelles	3. Connaissances correspondant au grade élevé ou valentes formation personnelle
Expérience pratique requise			
A. Expérience de l'application des connaissances théoriques : un an d'expérience au maximum à l'échelon national.	100	200	300
B. Expérience de l'application des connaissances théoriques : un an à cinq ans d'expérience au maximum à l'échelon national ou deux ans au maximum à l'échelon international.	150	250	350
C. Expérience de l'application des connaissances théoriques : six à dix ans d'expérience à l'échelon national, ou trois à cinq ans à l'échelon international.	200	300	400
D. Les deux conditions énoncées ci-dessus doivent être remplies.	250	350	450
E. Expérience de l'application des connaissances théoriques : plus de dix ans d'expérience à l'échelon national ou six à dix ans à l'échelon international.	300	400	500
F. Les deux conditions énoncées ci-dessus doivent être remplies.	350	450	550
G. Expérience de l'application des connaissances théoriques : plus de dix ans d'expérience à l'échelon international.	400	500	600
Connaissances linguistiques requises			
Le titulaire de l'emploi doit bien connaître une langue (0 point)		Le titulaire de l'emploi doit bien connaître deux langues (+ 50 points)	

e pratique  
l'emploi

s correspondant  
rsitaire  
naissances  
uises en cours  
par des études

3. Connaissances correspondant  
au grade universitaire le plus  
élevé ou connaissances équiva-  
lentes acquises en cours de  
formation et par des études  
personnelles

300	300	350	400
350	350	400	450
400	400	450	500
450	450	500	550
500	500	550	600
550	550	600	650
600	600	650	700

e l'emploi doit  
deux langues  
points)

Le titulaire de l'emploi doit  
bien connaître trois langues  
ou davantage

(+ 100 points)

FACTEUR II

Difficulté du travail

Ce facteur mesure l'effort intellectuel que le travail implique du fait de sa complexité et l'apport personnel qu'il exige

Apport personnel

4. Essentiellement, travaux de synthèse, de transformation et de présentation de données qui exigent l'application des principes élémentaires de la profession

5. Analyse de données, identification des problèmes, formulation de conclusions et de recommandations;  
OU  
Interprétation de règles, de procédures ou de textes.  
OU  
Interprétation ou traduction

6. Comme 5, plus approbation de recommandations ou correction; ou adaptation;  
OU  
Révision de travaux correspondant au niveau 5

7. La mise au point de méthodes, procédures, techniques ou terminologies nouvelles représente une part appréciable du travail;  
OU  
Planification, intégration et coordination de travaux correspondant essentiellement au niveau 6

8. La majeure partie du travail consiste à mettre au point des notions, théories ou politiques nouvelles pour résoudre des problèmes délicats ou importants;  
OU  
Lancement d'activités importantes dans de nouveaux domaines;  
OU  
Planification, coordination et direction de travaux correspondant essentiellement au niveau 5 ou à un niveau supérieur dans diverses entités de l'organisation

9. Planification, coordination et direction d'un secteur essentiel des activités de l'organisation ou prédominance de tâches correspondant au niveau 8 (le plus élevé);  
OU  
Planification, coordination et direction de tous les travaux de plusieurs entités diverses de l'organisation recouvrant un vaste secteur des activités de l'organisation

Complexité du travail

H. Travail modérément complexe, mais de portée limitée et n'exigeant pas une étude très approfondie de la question.

140

220

300

385

470

560

I. Travail complexe, les rapports entre les questions étudiées n'étant pas immédiatement acceptables. Travail de vaste portée, mais n'exigeant pas une étude très approfondie des questions;

OU

Travail de portée limitée, mais exigeant une étude très approfondie des questions.

200

280

360

445

530

620

J. Questions assez complexes. Travail d'une grande portée, mais n'exigeant pas une étude très approfondie des questions;

OU

Travail de portée limitée, mais exigeant une étude très approfondie des questions. Les problèmes sont difficiles à résoudre.

260

340

420

505

590

680

K. Questions assez complexes. Travail d'une grande portée, exigeant une étude très approfondie des questions. Les problèmes sont difficiles à définir et il faut tenir compte de considérations complexes pour les résoudre.

320

400

480

565

650

740

L. Questions d'une grande complexité et nécessité d'exécuter simultanément plusieurs types de travaux distincts. Travail de portée extrêmement large et exigeant une étude très approfondie des questions. Les problèmes sont très difficiles à définir et il faut tenir compte, pour les résoudre, de considérations extrêmement complexes (telles que l'effet de diverses solutions possibles sur d'autres grands secteurs d'activité ou sur d'autres organisations).

380

460

540

625

710

800

## FACTEUR III

Marge d'initiative

Ce facteur rend compte de la mesure dans laquelle le titulaire applique des directives, ainsi que du degré de surveillance et de contrôle

Application de directives  Supervision du travail du titulaire	10. Les procédures à suivre pour faire le travail sont uniformisées et il existe un certain nombre de directives précises à appliquer	11. Les procédures à suivre pour faire le travail peuvent ne pas être uniformisées et il n'existe pas toujours de directives précises à appliquer	12. Les directives ne sont que partiellement utilisables. Le titulaire est parfois appelé à interpréter et adapter les directives pour faire face à des situations imprévues ou complexes	13. Les directives ne sont que partiellement utilisables. Normalement le titulaire doit interpréter et adapter les directives. Le titulaire peut établir des directives	14. Les directives sont énoncées en termes généraux et doivent dans une large mesure être interprétées. Pour la plupart des tâches il faut normalement adapter les directives avec beaucoup de souplesse. Le titulaire est habilité à établir des directives importantes	15. Les directives ne sont énoncées qu'en termes très généraux, dans le cadre du mandat général de l'organisation. Le titulaire est habilité à établir des directives de grande importance
M. Des instructions précises sont données. Les travaux en cours sont vérifiés régulièrement et le produit final est examiné pour déterminer s'il est conforme aux instructions, si les conclusions sont valides et les résultats exacts.	110	160	210	260	310	360
N. L'objet du travail et les résultats souhaités sont indiqués, et les problèmes prévus sont examinés par avance. Les problèmes qui surgissent par la suite sont examinés avec le supérieur hiérarchique. Des instructions précises sont données pour les travaux nouveaux, et la façon de concevoir le travail est généralement définie par le supérieur hiérarchique. Les travaux en cours sont vérifiés périodiquement. Le produit final est examiné pour déterminer si les conclusions sont valides et les résultats exacts.	170	220	270	320	370	420
O. L'objet du travail et les résultats souhaités sont indiqués. La façon de concevoir le travail est généralement mise au point par le titulaire et son supérieur hiérarchique. Les problèmes qui surgissent sont examinés avec le fonctionnaire s'il le juge utile. Les travaux en cours sont examinés par le supérieur hiérarchique s'il le juge utile. Le produit final est examiné pour déterminer la validité des conclusions et du jugement.	230	280	330	380	430	480
P. Les objectifs généraux et les limites des travaux sont indiqués. Le titulaire met au point sa conception du travail, qui peut être examinée par le supérieur hiérarchique avant d'être adoptée. Les travaux en cours ne sont examinés avec le supérieur hiérarchique que si le titulaire le juge nécessaire. Le produit final est examiné pour déterminer si les objectifs sont atteints.	310	360	410	460	510	560
Q. Le titulaire et son supérieur hiérarchique examinent les objectifs généraux et les résultats souhaités. Le travail est examiné pour déterminer si les objectifs du programme ont été réalisés.	380	430	480	530	580	630
R. Le titulaire identifie les objectifs, définit les résultats souhaités et les communique à son supérieur hiérarchique. Le travail est considéré comme faisant autorité et est généralement accepté sans modification.	450	500	550	600	650	700

## FACTEUR IV

Relations dans le travail

Ce facteur mesure les compétences qu'exigent les relations dans le travail et l'importance des contacts pour les programmes de l'organisation

Compétences          Importance	16. Savoir donner, obtenir et échanger des informations en discutant et en donnant des explications	17. Savoir convaincre d'autres personnes et obtenir leur concours au sujet de questions sortant de l'ordinaire	18. Savoir remplir les fonctions de représentant ou de conseiller de l'organisation, habilité à débattre des problèmes et à rechercher des positions communes pour pouvoir recommander des solutions fondées sur des directives établies à l'avance par une autorité supérieure	19. Savoir remplir les fonctions de représentant ou de conseiller de l'organisation, habilité à débattre des problèmes, à rechercher des positions communes pour trouver des solutions et à engager l'organisation au sujet de questions de politique générale d'importance limitée	20. Savoir remplir les fonctions de représentant ou de conseiller de l'organisation, habilité à débattre des problèmes, à rechercher des positions communes pour trouver des solutions et à engager l'organisation au sujet de questions de politique générale d'importance considérable	21. Savoir remplir les fonctions de conseiller personnel du chef de secrétariat au sujet de questions de politique générale d'importance considérable, et savoir remplir les fonctions de représentant personnel du chef de secrétariat en vue de prendre ou d'obtenir des engagements de grande portée au sujet de questions de politique générale présentant la plus haute importance pour l'organisation
<u>A l'intérieur de l'organisation</u> S.1. Contacts principalement dans le même secteur fonctionnel.	70	110	150	190	230	255
2. Contacts principalement dans le même secteur fonctionnel et avec des services extérieurs au lieu d'affectation OU Contacts en dehors du secteur fonctionnel dans toute l'organisation, mais généralement pas avec des services extérieurs au lieu d'affectation.	105	145	185	225	265	290
3. Les deux types de contacts indiqués ci-dessus.	140	180	220	260	300	355
<u>A l'extérieur de l'organisation</u> T.1. Pratiquement pas de contacts à l'extérieur de l'organisation.	0	0	0	0	0	0
2. Contacts principalement avec des personnes au sujet de questions courantes.	115	155	195	235	275	300
3. Contacts principalement avec des personnes (homologues appartenant à d'autres organisations ou à des services nationaux, par exemple) au sujet de questions importantes pour les programmes de l'organisation.	190	230	270	310	350	375
4. Contacts principalement avec des personnes (chefs d'importants services d'autres organisations ou de gouvernements, par exemple) au sujet de questions très importantes pour les programmes de l'organisation.	265	305	345	385	425	450
5. Contacts principalement avec des personnes (membres d'organes délibérants de l'organisation, chefs de secrétariat d'autres organisations, chefs de délégations et ministres, par exemple) au sujet de questions ayant un effet considérable sur les programmes de l'organisation.	340	380	420	460	500	525

## FACTEUR V

Responsabilité hiérarchique

Ce facteur mesure les responsabilités d'encadrement qu'implique l'emploi d'après le nombre de fonctionnaires placés sous les ordres du titulaire

	22 0 ou 1 agent d'appui	23 2 à 10 agents d'appui	24 11 à 25 agents d'appui	25 26 à 50 agents d'appui	26 50 à 100 agents d'appui	27 101 à 200 agents d'appui	28 201 à 500 agents d'appui
Responsabilité du travail d'agents d'appui*							
Responsabilité du travail d'administrateurs							
U. 0	0	20	40	60	80	100	125
V. 1 à 3 administrateurs	20	40	60	80	100	120	145
W. 4 à 8 administrateurs	40	60	80	100	120	140	165
X. 9 à 20 administrateurs	60	80	100	120	140	160	185
Y. 21 à 40 administrateurs	80	100	120	140	160	180	205
Z. 41 à 70 administrateurs	100	120	140	160	180	200	225
a. 71 à 100 administrateurs	125	145	165	185	205	225	250
b. Plus de 100 administrateurs	150	170	190	210	230	250	275

N.B. On entend par "responsabilité" le fait que le titulaire est responsable du travail des fonctionnaires placés sous ses ordres, ce qui implique normalement l'établissement de rapports d'appréciation du comportement professionnel.

\* Comprend les agents des services généraux, les agents locaux, les travailleurs manuels et les agents du Service

après le nombre

27 101 à 200 agents d'appui	28 201 à 500 agents d'appui	29 Plus de 500 agents d'appui
100	125	150
120	145	170
140	165	190
160	185	210
180	205	230
200	225	250
225	250	275
250	275	300

s fonctionnaires placés sous  
nt professionnel.

les agents du Service de sécurité.

## FACTEUR VI

## Effet du travail

Ce facteur mesure l'incidence des décisions et propositions sur les objectifs de l'organisation et les conséquences que des erreurs peuvent avoir pour ces objectifs

Incidence sur le travail à prendre ou rarement. Les propositions, si elles sont acceptées, ont une incidence sur le travail du service dont le titulaire relève	30. Pas de décisions prises ne portent que sur les méthodes de travail ou sur des cas individuels. Les propositions, si elles sont acceptées, ont une incidence directe sur l'exactitude, la fiabilité et l'acceptabilité d'autres processus ou services	31. Les décisions prises ne portent que sur les méthodes de travail ou sur des cas individuels. Les propositions, si elles sont acceptées, ont une incidence directe sur l'exactitude, la fiabilité et l'acceptabilité d'autres processus ou services	32. Les décisions prises ont une incidence directe sur l'exactitude, la fiabilité et l'acceptabilité d'autres processus ou services. Les propositions, si elles sont acceptées, ont une incidence directe sur la conception ou le fonctionnement de systèmes, programmes ou types de matériel	33. Les décisions prises ont une incidence directe sur la conception ou le fonctionnement de systèmes, programmes ou types de matériel. Les propositions, si elles sont acceptées, ont une incidence directe sur la conception ou le fonctionnement de systèmes, programmes ou types de matériel d'importance majeure	34. Les décisions prises ont une incidence directe sur la conception ou le fonctionnement de systèmes, programmes ou types de matériel d'importance majeure. Les propositions, si elles sont acceptées, ont une incidence directe sur une large gamme des activités de l'organisation, sur d'autres organisations, sur des gouvernements ou sur le bien-être d'un grand nombre de gens	35. Les décisions prises ont une incidence directe sur une large gamme des activités de l'organisation. Les propositions, si elles sont acceptées, ont une incidence directe et considérable sur d'autres organisations, sur des gouvernements ou le bien-être d'un grand nombre de gens	36. Les décisions prises ont une incidence directe et considérable sur une large gamme des activités de l'organisation. Les propositions, si elles sont acceptées, influent sensiblement sur l'orientation future de l'organisation et ont une incidence directe et considérable sur d'autres organisations, sur des gouvernements ou sur le bien-être d'un grand nombre de gens
Conséquences des erreurs  c. Toute erreur risquerait seulement de nuire au titulaire et d'entraîner des retards pour le service dont il relève.	90	140	195	250	310	370	440
d. Toute erreur risquerait de nuire aux objectifs du service dont relève le titulaire en entraînant des retards, une baisse de qualité ou une perte d'argent.	130	180	235	290	350	410	480
e. Toute erreur risquerait de nuire aux programmes de l'organisation en entraînant des retards, une baisse de qualité ou une perte d'argent.	170	220	275	330	390	450	520
f. Toute erreur risquerait de nuire beaucoup aux programmes de l'organisation, en entraînant des retards, une baisse de qualité ou une perte d'argent, ou de nuire à ses engagements envers ses membres.	210	260	315	370	430	490	560
g. Toute erreur risquerait de nuire beaucoup aux principaux objectifs de l'organisation et à ses engagements envers ses membres.	250	300	355	410	470	530	600



## ANNEXE XIII

### Formule de définition d'emploi à l'usage des organisations appliquant le régime commun

#### Directives à suivre pour remplir la formule de définition d'emploi

Les suggestions ci-après, dont certaines vous paraîtront peut-être aller de soi, pourront vous aider à établir la définition d'emploi :

#### Suggestions générales :

a) La formule de définition d'emploi doit permettre d'obtenir des renseignements sur l'emploi et non sur son titulaire. Même si, comme chacun sait, le titulaire peut influencer sur l'emploi, il faut veiller soigneusement à décrire les caractéristiques de l'emploi et non celles du titulaire.

b) Veuillez lire la formule jusqu'au bout avant de commencer à la remplir.

c) Donnez des réponses concises, mais couvrant les aspects essentiels de l'emploi; évitez de décrire les tâches mineures; évitez les répétitions; résumez et évitez les descriptions trop longues.

d) Concentrez-vous sur le produit final (le résultat concret du travail); tenez-vous en aux faits et ne cherchez pas à évaluer le travail.

e) Décrivez le travail effectué pendant la période considérée et non celui qui a pu être effectué à un moment ou à un autre dans le passé.

f) Evitez les termes ambigus comme "assister", "s'occuper de" et "participer", expliquez le travail qui est fait et comment il est fait; évitez d'employer des abréviations ou des termes techniques peu usités sans en préciser le sens.

g) Joignez une copie de l'organigramme pertinent si celui-ci peut aider à mieux comprendre l'emploi.

#### Directives à suivre pour répondre à certaines questions :

Question 2 - Indiquez le minimum des qualifications professionnelles, de l'expérience pertinente et des connaissances linguistiques requises pour l'emploi, quelles que soient les qualifications et l'expérience particulières du titulaire actuel.

Question 3 - Expliquez la façon dont le titulaire doit participer à la réalisation des objectifs de l'emploi, de façon qu'on puisse évaluer l'effort intellectuel que le travail exige.

Question 4 - Indiquez la portée ou la diversité du travail et la mesure dans laquelle il exige une étude approfondie des questions.

Question 5 - Décrivez la façon dont les tâches à accomplir sont données au titulaire, et indiquez la nature des instructions qu'il reçoit (c'est-à-dire, indication des résultats à obtenir, instructions quant aux méthodes de travail, etc.). Expliquez quels sont les conseils et l'aide qu'il reçoit de son supérieur hiérarchique ou d'autres personnes pour faire son travail. Indiquez dans quelle mesure ses travaux sont revus, vérifiés ou contrôlés pendant qu'il les fait ou quand il les a terminés.

Question 6 - Le mot "directives" s'entend des règles, règlements, procédures, manuels, instructions, lois, publications pertinentes, précédents, pratiques professionnelles, principes de politique générale, etc.

Question 7 - Expliquez le plus clairement possible l'objet des rapports les plus courants (c'est-à-dire, obtenir des renseignements sur ..., demander des fonds pour ..., engager l'organisation à ..., etc.).

Question 10 - Indiquez de quelle façon (retards, baisse de qualité, perte d'argent, etc.) les erreurs éventuelles que le titulaire pourrait commettre nuiraient aux programmes de l'organisation.

DEFINITION D'EMPLOI

Organisation : \_\_\_\_\_

Titre fonctionnel : \_\_\_\_\_ Classe : \_\_\_\_\_

Situation de l'emploi dans l'organisation

Département/Bureau	_____
Division/Service	_____
Section	_____
Groupe	_____

Administrateurs relevant directement du titulaire

Nombre total de fonctionnaires dans les services relevant du titulaire :

Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Agents d'appui technique et administratif

<u>Titre fonctionnel</u>	<u>Classe</u>	<u>Nombre</u>
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Titre fonctionnel du supérieur hiérarchique du titulaire : \_\_\_\_\_

Classe : \_\_\_\_\_

Répartition du temps de travail :

1. Indiquer de manière succincte les tâches et attributions qui s'attachent à cet emploi en précisant dans la marge le pourcentage du temps de travail consacré à chacune d'entre elles :

2. Quel est le minimum des connaissances requises pour cet emploi? (Ces connaissances peuvent ne pas correspondre à celles du titulaire actuel).

--

A l'échelon national : _____ _____ _____
A l'échelon international : _____ _____ _____

--

Niveau et domaine du diplôme : universitaire (ou des connaissances équivalentes acquises en cours de formation ou par des études personnelles)

Type d'expérience pratique et nombre d'années d'expérience requises

Connaissances linguistiques requises

3. Rôle : Qu'est-ce que le titulaire de l'emploi est censé faire (indiquer les travaux d'analyse, d'interprétation, d'adaptation, d'innovation, de planification, de coordination et de direction que l'emploi exige)?

4. Quel(s) sujet(s) ou domaine(s) de travail recouvre cet emploi et quel degré de spécialisation faut-il avoir à cet égard?

5. Décrire le contrôle exercé par le supérieur hiérarchique en ce qui concerne la planification, la direction et la révision des travaux réalisés par le titulaire :

6. Indiquer quels sont les règlements, manuels, précédents, principes de politique générale ou autres directives qui s'appliquent aux travaux du titulaire et la mesure dans laquelle ce dernier est autorisé à les interpréter, à s'en écarter ou à formuler de nouvelles directives :

7. Avec qui (n'indiquer que le titre) et à quelle fin le titulaire est-il tenu d'avoir des rapports dans son travail? (Décrire les rapports les plus courants seulement)

A l'intérieur de l'organisation

Personne(s)

Fin(s)

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

A l'extérieur de l'organisation

Personne(s)

Fin(s)

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

8. Décrire le(s) type(s) de décision(s) le(s) plus important(s) que le titulaire est autorisé à prendre et indiquer pourquoi ils sont importants :

9. Décrire les types de propositions les plus importants que l'on attend du titulaire dans son travail et indiquer pourquoi ils sont importants :

10. Décrire l'(les) erreur(s) éventuelle(s) la (les) plus grave(s) que le titulaire pourrait commettre dans son travail et la (les) conséquence(s) qui en résulterai(en)t :

---

Etabli par

Titre fonctionnel

Date

Le reste de cette feuille peut être utilisé pour compléter des réponses : (Veuillez indiquer les questions auxquelles elles se rapportent).

Glossaire des termes employés pour définir la norme  
cadre établi par la CFPI (premier niveau)

1. Facteurs

Les éléments constitutifs de l'emploi qui, du point de vue du classement, déterminent sa valeur. Chaque facteur comprend au moins deux éléments donc chacun a plusieurs degrés. Chaque degré est exprimé en points. La valeur d'un emploi est déterminée par l'importance qui est attribuée à chacun des facteurs dans l'emploi considéré.

FACTEUR I

2. Connaissances théoriques

On entend par connaissances théoriques la connaissance ou la compréhension de théories et de concepts, acquises par l'étude d'un ensemble de principes ou une réflexion spéculative ou par des recherches de caractère abstrait.

3. Expérience pratique

La compréhension ou la compétence acquise par l'application des connaissances théoriques dans l'exercice d'un emploi ou d'emplois déterminés. Note : les points correspondants aux connaissances théoriques acquises par l'expérience ne sont attribués que pour les éléments horizontaux de ce facteur.

4. Connaissances correspondant à un premier grade universitaire

Connaissances théoriques acquises dans le cadre d'un programme d'études qui sont sanctionnées par un diplôme décerné par un établissement d'enseignement supérieur, tel qu'une université. Il peut aussi s'agir de connaissances acquises dans un institut technique ou pédagogique spécialisé (par exemple : College of Advanced Education, Collège polytechnique, Fachhochschule, Institute of Technology, etc.) qui sont sanctionnées par un diplôme (bachelors degree ou son équivalent). Comme exemples des qualifications qui correspondent à un premier grade universitaire, on peut citer le B.A. (sciences), le B.A. (arts), la licence ès-lettres, la licence ès-sciences, etc.

5. Connaissances correspondant à un grade universitaire supérieur

Connaissances théoriques acquises dans le cadre d'un programme d'études correspondant au deuxième cycle universitaire, ou encore à un premier cycle universitaire d'une durée prolongée, et qui sont normalement requises pour l'accès à certaines professions (avocat, médecin, ingénieur, etc.). Comme exemples des qualifications qui correspondent à cette catégorie, on peut citer la maîtrise (masters degrees) (sciences, lettres, hautes études commerciales, droit, études techniques, etc.).

6. Connaissances correspondant au grade universitaire le plus élevé

Connaissances théoriques acquises dans le cadre d'un programme d'études qui sont normalement sanctionnées par l'admission au doctorat (par exemple : Ph.D, D.Sci., LL.D., Doctorat d'Etat, etc.).

## 7. Connaissances équivalentes acquises en cours de formation

Connaissances théoriques de même niveau que celles qui seraient normalement acquises à l'issue d'études poursuivies dans une université ou un établissement d'enseignement analogue (au niveau du premier grade universitaire, d'un grade supérieur ou du grade le plus élevé), mais qui ont été acquises dans le cadre d'un système institutionnel d'instruction; par l'expérience d'un travail planifié ou dans le cadre d'un programme d'enseignement axé sur une formation professionnelle (souvent dispensée en cours d'emploi ou dans le contexte du travail) mais qui ne sont généralement pas sanctionnées par un diplôme universitaire officiel. On peut citer comme exemples les connaissances théoriques que les intéressés ont acquises en participant à des programmes de formation organisés par le gouvernement, des sociétés privées, des universités ou des organisations internationales dans les domaines tels que les études de gestion, l'informatique, les sciences ou techniques appliquées, les techniques de recherche, etc.

## 8. Connaissances équivalentes acquises par des études personnelles

L'acquisition d'un ensemble de connaissances théoriques, dans un domaine reconnu, grâce aux efforts personnels de l'intéressé, sans que celui-ci ait fréquenté un établissement officiel d'enseignement ou une université. Les études personnelles ne sont pas normalement sanctionnées par un diplôme ou certificat ou par l'admission à un grade universitaire.

## 9. Expérience à l'échelon international

Expérience pratique que le titulaire a acquise en faisant des travaux dont les effets se faisaient sentir au-delà des frontières nationales, ou des travaux réalisés dans un contexte national autre que le sien. On peut citer comme exemples les travaux effectués dans un service gouvernemental chargé de fournir une assistance à d'autres pays, ou dans une société privée de caractère multinational ou dans une organisation internationale. Note : il importe que l'"expérience à l'échelon international" soit effectivement exigée pour l'emploi considéré. Il n'y a pas lieu d'attribuer des points à ce titre si cette expérience n'est pas exigée pour l'emploi.

## 10. Expérience à l'échelon national

Expérience pratique que le titulaire a acquise en faisant des travaux qui concernaient des questions ou problèmes d'intérêt national et qui ne portaient que sur un seul système national ou sur un seul pays.

## 11. Connaissances linguistiques

L'expression "bien connaître une langue" signifie en avoir une connaissance suffisante pour pouvoir prendre part aux conversations courantes, assister à des réunions en comprenant ce qui s'y dit et en y prenant la parole et rédiger des textes sur des questions officielles en s'exprimant, sinon de façon parfaite, de manière à éviter les erreurs grossières de grammaire et de syntaxe et à se faire comprendre facilement.

## FACTEUR II

## 12. Apport personnel

On entend par apport personnel l'effort intellectuel ou créateur qui est requis du titulaire dans son emploi (et dont on trouve des exemples dans l'énoncé de la question 3 de la formule de définition d'emploi).



### 13. Interprétation de règles, de procédures ou de textes

Elucider ou expliquer le sens de règlements, normes ou procédures établies qui s'appliquent soit au sein de l'organisation soit à un ensemble de connaissances théoriques ou de principes dans un domaine, une profession ou un métier particulier. L'interprétation implique qu'on analyse une situation, qu'on la compare à des précédents qui ne sont pas directement applicables, qu'on examine diverses interprétations possibles et qu'on choisisse celle qui convient le mieux. Ce processus exige des analyses approfondies et beaucoup de jugement. Il ne faut pas confondre l'interprétation avec le processus consistant à examiner des situations toujours identiques, dans les cas où il existe des précédents directement applicables et où une seule interprétation est généralement possible. Dans ces derniers cas, la décision à prendre est simple et elle n'exige ni analyse approfondie ni beaucoup de jugement.

### 14. Correction

On entend par correction le processus consistant à analyser les résultats des travaux d'autres personnes, à juger du bien-fondé et de la validité de leurs conclusions ou recommandations et, si besoin est, à modifier les résultats ou le produit du travail. La correction n'implique pas nécessairement le pouvoir d'approuver les modifications ainsi apportées. Elle peut toutefois se présenter comme un avis autorisé.

### 15. Adaptation

On entend par adaptation le processus consistant à analyser des décisions, recommandations, conclusions, précédents, produits, ou autres résultats de travaux, qui existaient déjà, à juger de leur application au problème qui se pose ou à la situation considérée et, si besoin est, à les modifier ou à les ajuster en fonction de l'évolution de la situation ou pour faire face à des exigences nouvelles. L'adaptation n'implique pas nécessairement le pouvoir d'approuver les modifications ainsi apportées. Elle peut toutefois se présenter comme un avis autorisé.

### 16. Révision de travaux

Consiste à revoir, corriger ou modifier, pour les améliorer, des travaux effectués par d'autres personnes. Note : la révision de travaux n'implique pas nécessairement le pouvoir d'approuver les travaux en question et peut n'être qu'un stade intermédiaire, les travaux étant ensuite approuvés par une autorité supérieure.

### 17. Mise au point de méthodes, procédures, techniques ou terminologies nouvelles

Concevoir ou élaborer des solutions originales, nouvelles ou novatrices concernant les moyens d'aborder un problème, une situation ou une méthodologie, la manière d'entreprendre les tâches et les méthodes à appliquer, la façon de procéder pour faire quelque chose ou la manière de s'y prendre, et l'établissement de nomenclatures de caractère technique ou spécialisé. Note : il ne faut pas oublier qu'il y a différents types de méthodes, procédures et techniques, de niveaux différents, qui peuvent être mis au point dans une organisation et qu'il faut donc attribuer des degrés d'importance différents à ces méthodes, procédures et techniques. Le niveau 7 ne s'applique pas à la mise au point de méthodes, procédures

ou techniques simples, ce qui peut être une des caractéristiques des emplois exigeant l'application des principes élémentaires de la profession (niveau 4) ou exigeant l'analyse de données, l'interprétation de règles, etc. (niveau 5), ou encore la correction ou l'adaptation de travaux (niveau 6); le niveau 7 s'applique aux emplois dont le rôle ou la fonction consiste essentiellement à mettre au point des méthodes, procédures ou techniques novatrices d'une importance plus grande.

18. Part appréciable du travail

Une proportion importante du travail, à laquelle le titulaire consacrerait un tiers au moins de son temps.

19. Correspondant essentiellement au niveau 6

Les emplois qui seraient cotés en fonction du niveau 6 du facteur II représentent au moins la majorité des emplois d'administrateur en question.

20. Majorité partie du travail

On entend par là les éléments du travail qui représentent plus de la moitié du travail qu'implique l'emploi.

21. Notions, théories ou politiques nouvelles

Idées, notions ou objets de réflexion abstraite ou spéculative présentant un caractère original, nouveau ou novateur; exposés fondés sur des principes généraux applicables à un domaine reconnu de connaissances théoriques; élaboration de plans ou lignes de conduite.

22. (Problèmes) délicats

Épineux, extrêmement graves et qu'il faut traiter avec circonspection, habileté et discernement.

23. Lancer des activités

Concevoir et mettre au point la manière d'exécuter de grands projets ou programmes de travail; planifier l'utilisation des ressources nécessaires et mettre les activités en train.

24. Diverses entités de l'organisation

Divers services ou divisions de l'organisation dont les rôles, objectifs ou types d'activités sont différents ou distincts.

25. Secteur essentiel

Un élément clef, essentiel ou décisif de l'organisation.

26. Recouvrant un vaste secteur

Couvrant un secteur d'activité vaste, étendu ou important, ou un domaine d'activité faisant intervenir plusieurs départements de l'organisation. Note : la portée du mot "vaste" variera selon la taille de l'organisation.

## 27. Portée

La gamme des activités clairement identifiables (selon le Classement commun des groupes professionnels) que le titulaire est tenu d'exercer régulièrement dans son emploi.

## 28. Approfondi

Cet adjectif désigne le degré de spécialisation qu'exige une activité clairement identifiable (selon le Classement commun des groupes professionnels).

## FACTEUR III

## 29. Directives

Manuels, publications techniques, documentation pertinente, précédents connus, pratiques admises, méthodes standard, techniques ou méthodes de recherche, documents relatifs à des projets, instructions verbales ou écrites, décisions ou délibérations d'organes délibérants, avis donnés par des collègues, etc.

## 30. Supervision du travail

Mesure dans laquelle les supérieures hiérarchiques immédiats ou des entités (comités, commissions, conseils ou groupes de travail, par exemple) assurent la direction des travaux, exercent sur eux un contrôle ou donnent une orientation en matière de gestion. Dans le cas de certains emplois, l'objet du travail, les résultats souhaités ou la façon de concevoir le travail ne sont pas nécessairement indiqués par le supérieur hiérarchique mais ressortent des procédures ou de la structure de l'organisation ou de l'emploi.

## 31. Etablir des directives

Instituer, autoriser, arrêter ou promulguer, pour les travaux d'autres personnes, des directives du genre de celles qui sont indiquées plus haut dans la définition des directives.

## 32. Politique générale

Texte énonçant la ligne de conduite, l'approche ou le plan d'action adopté sur une question donnée, ou la position officielle à cet égard.

## 33. (Directives) interprétées dans une large mesure

Exigeant une explication approfondie ou dont la signification doit être bien exposée.

## 34. Objectifs (de l'emploi)

On entend par là les buts d'un emploi. Ce sont les raisons d'être de l'emploi et ce sont les points de repère par rapport auxquels on détermine l'efficacité de l'emploi. Note : on reconnaît qu'il existe une hiérarchie des objectifs dans une organisation, depuis les plus généraux jusqu'aux plus particuliers. Ce facteur ne concerne que les objectifs que vise l'emploi considéré. Il ne faut pas les

confondre avec les objectifs de l'organisation, qui sont les buts de l'organisation, généralement énoncés dans son acte constitutif ou établis par les organes délibérants, et qui constituent la raison d'être de l'organisation.

#### FACTEUR IV

##### 35. Sortant de l'ordinaire

Questions qui se posent sur le plan du travail et qui n'ont pas un caractère ordinaire, prévisible ou normal - questions qui ne s'intègrent pas dans un schéma préétabli.

##### 36. Représentant

Personne habilitée à agir en qualité de porte-parole ou d'agent de l'organisation. Note : l'expression "remplir les fonctions de représentant" signifie avoir des contacts ou des relations de travail normalement à l'extérieur de l'organisation.

##### 37. Conseiller

Personne habilitée à donner des conseils ou des avis ou à faire des recommandations ou des propositions aux organisations ou à leurs organes dans un ou plusieurs domaines déterminés. Note : l'expression "remplir des fonctions de conseiller" signifie avoir des contacts ou des relations de travail normalement à l'intérieur de l'organisation.

##### 38. Contacts

Le fait de communiquer, par écrit ou verbalement, avec des personnes ou des organisations au sujet de problèmes ou questions que le titulaire de l'emploi est tenu de traiter. Note : l'élément vertical du facteur IV ne mesure pas l'importance des personnes ou de l'organisation avec lesquelles le titulaire a des contacts, mais l'importance du sujet ou des questions qui font l'objet des contacts.

##### 39. Secteur fonctionnel

Une entité qui, au sein de l'organisation, exécute une opération ou s'acquitte d'une activité bien définie, ou s'occupe d'un sujet précis, et qui a normalement un seul objectif d'ensemble qui lui est propre ou qui est commun à plusieurs entités.

##### 40. Dans toute l'organisation

Couvrant un vaste secteur de l'organisation, avec des contacts horizontaux et verticaux très variés, transcendant les distinctions fonctionnelles, hiérarchiques et structurelles.

#### FACTEUR V

##### 41. Administrateurs

Fonctionnaires occupant des postes classés dans la catégorie des administrateurs ou dans les catégories supérieures du régime commun des Nations Unies.

## FACTEUR VI

### 42. Erreurs

Les erreurs sont involontaires; elles peuvent être commises par inadvertance ou résulter d'une erreur de jugement ou d'un choix malheureux quant à la ligne de conduite à suivre.

### 43. Propositions

Recommandations ou suggestions concernant la ligne de conduite à adopter.

### 44. Autres processus ou services

Étapes ultérieures des travaux ou opérations de l'organisation qui dépendent de propositions antérieures.

### 45. Système

Une série d'opérations ou de procédés, liés entre eux et organisés rationnellement de façon à atteindre un objectif commun.

### 46. Programmes

Plans établis par une organisation et offrant les moyens de traduire en activités concrètes ses buts ou objectifs généraux.

### 47. Objectifs (de l'organisation)

Note : voir la définition des objectifs de l'emploi (No 34), où il est également question des objectifs de l'organisation.

## ANNEXE XV

Domaines d'activité communs

<u>Code</u>	<u>Nombre de fonctionnaires dans la catégorie</u>	<u>Nombre d'organisations employant du personnel dans le domaine d'activité considéré</u>
1. 1A11 - Administrateurs de la coopération technique	1 589	13
2. 1E1 -		
12. 1E11 - Economistes <sup>x</sup>	1 159	9
13. 106 - Traducteurs et réviseurs	936	11
14. 1H1 - Agronomes et spécialistes assimilés	454	6
15. 1A1 - Comptables, vérificateurs-comptables et analystes financiers	416	13
16. 1A6 - Spécialistes de l'administration du personnel	396	13
17. 1A8 - Spécialistes de l'information	377	13
18. 102 - Editeurs	345	10
19. 113 - Médecins et chirurgiens	336	7
20. 1A10 - Spécialistes des activités de représentation et du protocole	323	13
21. 1A5 - Spécialistes du traitement électronique de l'information	268	11
22. 1M2 - Statisticiens	260	8
23. 103 - Interprètes	239	7
24. 1A2 - Analystes du budget et de la gestion	236	7
25. 1J4 - Géologues, géophysiciens et hydrologistes	216	4
26. 1C3 - Bibliothécaires	175	12
27. 1L3 - Spécialistes des sciences politiques	155	4
28. 1G2 - Spécialistes du droit international	147	8
29. 1B7 - Ingénieurs électriciens et électroniciens	146	4
30. 1A9 - Spécialistes des achats	118	10
31. 1L5 - Sociologues	106	5
32. 1B6 - Ingénieurs du génie civil	104	6
33. 1B3 - Architectes et planificateurs de collectivité	99	3
34. 1G1 - Conseillers juridiques (questions générales)	99	10
35. 1H2 - Biologistes	95	5
36. 1A3 - Administrateurs des services du bâtiment	87	11
37. 1B13 - Ingénieurs spécialistes de l'énergie nucléaire	81	2
38. 1N1 - Spécialistes du transport aérien	80	2
39. 1A4 - Administrateurs de services de conférence	75	11
40. 1F9 - Spécialistes de la formation professionnelle	73	3
41. 1B8 - Ingénieurs en organisation industrielle	66	3
42. 1A7 - Spécialistes des services d'impression	64	10
43. 1B10 - Ingénieurs mécaniciens	38	5
44. 1J2 - Chimistes	35	3
45. 1L4 - Spécialistes de la protection sociale	29	4

Domaines d'activité communs (suite)

<u>Code</u>	<u>Nombre de fonctionnaires dans la catégorie</u>	<u>Nombre d'organisations employant du personnel dans le domaine d'activité considéré</u>
46. 1B5 - Ingénieurs chimistes	21	4
47. 1F7 - Enseignants	18	2
48. 1O5 - Terminologues	16	4
49. 1B11- Ingénieurs métallurgistes	16	3
50. 1B2 - Ingénieurs du génie rural	15	3
51. 1F1 - Spécialistes de l'éducation des adultes	14	3
52. 1C1 - Archivistes	14	4
53. 1I4 - Infirmiers	13	2
54. 1I2 - Diététiciens et nutritionnistes (santé publique)	11	2
55. 1K3 - Spécialistes des ventes	10	4
56. 1J5 - Météorologues	9	2
57. 1L1 - Anthropologues	9	2
58. 1M1 - Mathématiciens et actuaires	8	2
59. 1F2 - Spécialistes des techniques audio-visuelles	8	4
60. 1B12- Ingénieurs des mines et du pétrole	8	3
61. 1F6 - Spécialistes de l'éducation des handicapés	7	2
62. 1B9 - Ingénieurs (mécanique navale)	5	3
63. 1O4 - Rédacteurs de comptes rendus	4	2
64. 1N2 - Spécialistes des services de transport et de voyage	3	3
65. 1D1 - Artistes créateurs	3	2

---

\* Cette catégorie comprend en fait 11 domaines d'activité (1E1-1E11). Elle sera toutefois considérée comme un domaine d'activité unique aux fins de l'élaboration des normes du deuxième niveau.

ANNEXE XVI

Programme de travail concernant l'organisation des carrières  
et le recrutement

<u>Point</u>	<u>Questions</u>	<u>Travaux</u>
1	Fonctionnaires de carrière et autres fonctionnaires	(Achevés, 9ème session)
2	Organisation des carrières A. Fonctionnaires de carrière B. Autres fonctionnaires	(Achevés, 9ème session)
3	Objectifs de l'organisation des carrières A. Besoins de l'organisation et avantages pour elle B. Besoins du fonctionnaire et avantages pour lui	(Achevés, 10ème session)
4	Corrélation entre l'organisation des carrières et le classement des emplois A. Distinction entre les critères de classement des emplois et les critères de classement des fonctionnaires B. Incidences sur la mobilité et la carrière C. Définition de cheminements de carrière D. Modifications du classement pour améliorer le déroulement des carrières	(Achevés, 10ème session)
	<u>Rapport de la CFPI à l'Assemblée générale (trente-quatrième session) exposant l'approche générale adoptée sur toutes ces questions et contenant des recommandations précises quant aux mesures à prendre</u>	Soumis à l'Assemblée générale (trente-quatrième session)
5	Système de classement à variantes A. Classe P-6 B. Administrateurs nationaux C. Classes supplémentaires de la catégorie des services généraux	(Achevés, 11ème session) (Achevés, 12ème session) (Achevés, 12ème session)
6.	Appréciation du comportement professionnel ) A. Critères d'appréciation du comportement professionnel ) B. Rôle du supérieur hiérarchique, du fonctionnaire, de ses collègues, de ses subordonnés et du service du personnel )	Prévus pour la 13ème session



<u>Point</u>	<u>Questions</u>	<u>Travaux</u>
	C. Récompense d'un bon comportement professionnel )	Prévus pour la 13ème session
	D. Sanction d'un mauvais comportement professionnel )	
	E. Importance du comportement professionnel pour l'avancement par rapport à l'ancienneté, etc. )	
	(Rapport intérimaire de la CFPI à l'Assemblée générale contenant des recommandations précises quant aux mesures à prendre)	
7	Programmes de perfectionnement du personnel	
	A. Femmes, jeunes, ressortissants de certaines catégories de pays	(Achevés, 12ème session)
	B. Programmes de formation à la gestion )	Prévus pour la 13ème session
8	Programmes d'échanges interorganisations )	
	A. Méthodes de coopération )	
	B. Garanties contre une concurrence excessive )	
9	Corrélation entre la formation et l'organisation des carrières )	

#### Planification des ressources humaines

10	Planification des ressources humaines	(Question devant être examinée sur la base d'un document du Secrétariat)
	A. Utilité des programmes	
	B. Eléments des programmes	
11	Politique en matière de promotions	(Question devant être examinée sur la base d'un document du Secrétariat)
	A. Conditions de promotion	
	B. "Promotion personnelle"	
	C. Promotion d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs	
12	Règles relatives aux avis internes concernant les vacances de postes	(Question devant être examinée sur la base d'un document du Secrétariat)
	(Rapport intérimaire à l'Assemblée générale contenant des recommandations précises quant aux mesures à prendre)	

Politique de recrutement

- 13 Politique générale de recrutement (Question devant être examinée sur la base d'un document du Secrétariat)
- A. Répartition géographique souhaitable
  - B. Nombre de femmes souhaitable
  - C. Nombre de jeunes souhaitable
  - D. Politique de recrutement de personnes handicapées
- 14 Recherche de candidats (Question devant être examinée sur la base d'un document du Secrétariat)
- A. Bon usage de la publicité
  - B. Méthodes de coopération entre les organisations
    - i) Procédures communes de recrutement
    - ii) Fichiers centraux de candidats
  - C. Garanties contre une concurrence excessive entre les organisations
  - D. Programmes d'échanges entre administrations nationales et organisations internationales
- 15 Evaluation et sélection (Question devant être examinée sur la base d'un document du CCQA)
- A. Méthodes d'évaluation, y compris les concours
  - B. Rôle des chefs de services organiques, des fonctionnaires et du service du personnel
  - C. Rôle des gouvernements
  - D. Recrutement de candidats trop qualifiés
- 16 Nomination et emploi (Question devant être examinée sur la base d'un document du CCQA)
- A. Classe de l'engagement initial
  - B. Durée de l'engagement initial
  - C. Stages (Question devant être examinée sur la base d'un document du Secrétariat)
    - i) Durée
    - ii) Conditions
    - iii) Méthodes applicables pour évaluer la réussite ou l'échec
    - iv) Procédures de résiliation de contrats

D. Durée des contrats ultérieurs

- i) Prolongation de l'engagement par des contrats de durée déterminée
- ii) Conditions à remplir pour obtenir un contrat permanent
- iii) Transformation du contrat de durée déterminée en contrat permanent

(Question devant être examinée sur la base d'un document du CCQA)

(Rapport de la CFPI à l'Assemblée générale concernant la politique générale en matière d'organisation des carrières et de recrutement)

Rapport du Groupe de travail sur l'étude du statut  
et du règlement intérieur

Introduction

1. A sa onzième session la Commission a décidé de former un groupe de travail de huit membres a/ chargé d'étudier, à la lumière de l'expérience acquise au cours des cinq dernières années et des délibérations de la onzième session, le Statut et le Règlement intérieur de la Commission en vue de suggérer toutes améliorations qui pourraient être éventuellement apportées à ces textes. Le groupe de travail était prié de présenter ses conclusions à la Commission lors de la douzième session, la Commission devant à ce moment décider des mesures éventuelles à prendre.

2. Le groupe de travail s'est réuni au Siège de l'OMS du 7 au 11 juillet 1980.

3. Le groupe de travail était présidé par le Président par intérim.

4. A sa lère réunion, le 7 juillet 1980, le groupe de travail était saisi d'un document d'information préparé par le Secrétaire exécutif (voir appendice), qui traitait de trois questions examinées par la Commission :

- A. Procédures liées à l'établissement du rapport annuel de la Commission;
- B. Rôle de la Commission dans le choix de son Président et de son Vice-Président;
- C. Rôle de la Commission dans la nomination des cadres supérieurs de son secrétariat.

5. Le groupe de travail a décidé d'examiner ces questions dans le même ordre que dans le document d'information du Secrétaire exécutif (voir appendice); il a ensuite décidé de revoir tous les articles du Statut et du Règlement intérieur qui avaient soulevé des questions ou des problèmes au cours des années.

A. Procédures liées à l'établissement du rapport annuel de la Commission

6. Le groupe de travail a décidé par consensus que, si les rapports de session devaient normalement exposer d'une manière plus complète les vues exprimées au cours de la session, le rapport annuel, en revanche, devait être concis et précis, tout en fournissant à l'Assemblée générale des renseignements complémentaires, des données et des informations au sujet des incidences financières de ses recommandations. Le rapport annuel devrait contenir au début une récapitulation des recommandations adressées à l'Assemblée générale, comme il a été spécifié dans les directives figurant dans la note du Secrétaire général relative au contrôle de la

---

a/ M. Amjad Ali, M. Michael Ani, M. Arthur H. M. Hillis, M. Akira Matsui, M. Jiri Nosek, Mme Ersa Poston, M. Richard M. Akwei (Président par intérim) et M. Gaston de Prat Gay (Vice-Président par intérim).

documentation (A/INF.35/1). Le groupe de travail a réaffirmé les idées exprimées aux paragraphes 174, 175 et 176 du rapport de la onzième session et il a été convenu de prévoir un délai suffisant pour l'examen et l'adoption du rapport annuel pendant la session d'automne, de telle sorte qu'il n'y ait plus qu'à apporter au rapport des corrections d'ordre rédactionnel.

#### B. Rôle de la Commission dans le choix de son président et de son vice-président

7. Lors de son examen de cette question, le groupe de travail a étudié la composition et les procédures du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, du Comité des contributions, du Comité des placements de la Commission du droit international et du Cors commun d'inspection, en notant que chacun de ces organes élit lui-même son président et son vice-président, contrairement à ce qui est le cas pour la Commission de la fonction publique internationale.

8. Le groupe de travail a également considéré l'historique de l'article 4 du Statut de la Commission et a noté que, conformément aux avis donnés par le CCQAB et le Comité consultatif de la fonction publique internationale, l'Assemblée générale préférerait la méthode de la "diplomatie discrète" plutôt qu'une nomination directe par voie d'élection, reconnaissant que trois parties étaient intéressées par les consultations aboutissant à la nomination par le Secrétaire général (les organes délibérants par l'intermédiaire du CCQAB, les chefs de secrétariat par l'intermédiaire du CAC et le personnel par l'intermédiaire de la FAFI).

9. Les positions suivantes ont été exprimées à ce sujet :

- a) Laisser subsister le mode de sélection tel qu'il est actuellement fixé dans le Statut;
- b) Modifier le Statut afin de permettre à la Commission d'élire elle-même son président et son vice-président;
- c) Modifier le Statut de manière à prévoir l'élection d'un commissaire exécutif permanent et d'un commissaire exécutif adjoint permanent, qui s'acquitteraient des fonctions incombant actuellement au Président et au Vice-Président, et à prévoir en même temps l'élection du Président et du Vice-Président pour assumer la présidence des sessions de la Commission;
- d) Modifier le Statut en vue d'inclure la Commission en tant qu'entité ou la totalité de ses membres considérés individuellement dans le processus de consultations envisagé à l'article 4 du Statut;
- e) Faire savoir au Secrétaire général que les membres de la Commission lui seraient reconnaissants de bien vouloir tenir compte des vues qu'ils ont exprimées et de leurs intérêts à cet égard.

10. Il a été admis d'une manière générale que le Statut sous sa forme actuelle était le résultat de plusieurs années de réflexion, de consultations et de compromis entre les parties intéressées. Par conséquent, dès lors qu'on envisageait de modifier la structure de la Commission, il fallait procéder avec circonspection et mûre réflexion, en conservant la confiance de toutes les parties en présence

et en cherchant à améliorer la situation actuelle et à renforcer l'harmonie et la cohésion parmi les membres de la Commission, celle-ci pouvant ainsi s'acquitter des responsabilités qu'elle a assumées vis-à-vis de toutes les parties en cause.

11. Tenant compte de ce fait, le groupe de travail, conscient de l'importance que revêtent l'harmonie et la cohésion de la Commission, a décidé par consensus de faire savoir au Secrétaire général que les membres de la Commission lui seraient reconnaissants de bien vouloir prendre en considération leurs vues à ce sujet ainsi que leurs intérêts.

C. Rôle de la Commission dans la nomination des cadres supérieurs de son secrétariat

12. La nomination des fonctionnaires est régie par l'article 20 du Statut. Le groupe de travail a rappelé la méthode que la Commission avait approuvée à sa première session pour la nomination des fonctionnaires qui font partie de son secrétariat. En ce qui concerne les deux fonctionnaires occupant le rang le plus élevé, dont la nomination a tout particulièrement retenu l'attention de la Commission, il a été convenu que le Président pourrait, dans la mesure où ce serait réalisable, consulter les membres de la Commission pendant les sessions, ainsi que cela s'était fait lors de la onzième session, et entre les sessions, dans la mesure où la chose était faisable, en vue de les tenir informés de l'évolution de la situation.

Examen du Statut et du Règlement intérieur

13. Ayant achevé son étude des trois questions évoquées dans le document d'information, le groupe de travail a brièvement passé en revue tous les articles du Statut et du Règlement intérieur de la Commission qui ont soulevé des problèmes.

14. Les articles ci-après du Statut et du Règlement intérieur ont expressément suscité des observations :

Statut

Chapitre I	Article 1
Chapitre II	Articles 2 à 5, 7, 8
Chapitre III	Articles 9, 10 à 12, 18
Chapitre IV	Article 20

Règlement intérieur

Articles	1, 4, 18, 37
----------	--------------

15. Le groupe de travail recommande que le Secrétaire exécutif entreprenne une étude détaillée des articles du Statut et du Règlement intérieur mentionné ci-dessus, au besoin avec le concours d'un consultant.

## APPENDICE

## DOCUMENT D'INFORMATION

Etabli par le Secrétaire exécutif à la demande du Président  
par intérim et du Vice-Président par intérim

1. A sa onzième session, la Commission a décidé de former un groupe de travail composé de certains de ses membres a/ chargé d'examiner, à la lumière de l'expérience acquise depuis cinq ans et des délibérations de la onzième session, le Statut et le Règlement intérieur de la Commission en vue de suggérer toutes améliorations susceptibles d'être apportées à ces textes. Le groupe de travail a reçu pour mandat de présenter ses conclusions à la Commission lors de sa douzième session, époque à laquelle la Commission déciderait des mesures à prendre, le cas échéant.
  
2. Il convient de rappeler que la Commission a examiné cette question sous les rubriques suivantes :
  - A. Procédures liées à l'établissement du rapport annuel de la Commission;
  - B. Rôle de la Commission dans le choix de son Président et de son Vice-Président;
  - C. Rôle de la Commission dans la nomination des cadres supérieurs de son secrétariat.
  
3. Il y a d'autres questions pertinentes qui pourraient être étudiées à la lumière de l'expérience acquise au cours des cinq dernières années et portées à l'attention de la Commission, mais les délais impartis n'ont pas permis de s'y attacher.
  - A. Procédures liées à l'établissement du rapport annuel de la Commission
  
4. La Commission a examiné à sa onzième session cette question, dont les aspects peuvent être récapitulés comme suit :
  - 1) Comment rendre le rapport annuel concis, tout en y incluant suffisamment d'éléments d'information et en le rédigeant de manière qu'il soit aisément compris par l'Assemblée générale;
  - 2) Comment faire en sorte que le rapport annuel, une fois adopté, ne soit pas l'objet de nouvelles modifications au fond, hormis les retouches normales d'ordre rédactionnel;
  - 3) Tout en cherchant à promouvoir un consensus, comment faire en sorte que les divers membres qui le désirent puissent obtenir que leurs vues soient reflétées dans le rapport annuel ou reproduites dans une annexe.

---

a/ Les membres suivants ont été désignés pour former le groupe de travail : M. Ali, M. Ani, M. Hillis, M. Matsui, M. Nosek, Mme Poston, le Président par intérim et le Vice-Président par intérim.

5. En discutant de l'établissement du son rapport, la Commission a pris acte des observations que la Cinquième Commission avait formulées, lors des trente-troisième et trente-quatrième sessions de l'Assemblée générale, au sujet de son rapport, ainsi que de la suggestion, consignée dans la résolution 34/165 de la dernière Assemblée générale, tendant à ce que la Commission "envisage les moyens de raccourcir son rapport annuel tout en faisant toujours apparaître clairement dans ledit rapport ou dans ses annexes toutes recommandations qu'elle pourrait faire à l'Assemblée générale, ainsi que l'effet, l'impact et le coût précis des propositions qu'elle pourrait formuler".

6. La Commission a noté que, eu égard à l'importante fonction double du rapport annuel - présenter des recommandations à l'Assemblée générale pour décision et informer les organisations participantes et les représentants du personnel des travaux de la Commission - le rapport devrait continuer à revêtir la forme d'un document unique. Toutefois, elle est parvenue, en outre, à la conclusion que, pour faciliter les travaux de l'Assemblée générale, il fallait distinguer clairement des parties purement descriptives et informatives du rapport les parties qui appelaient une décision de la part de l'Assemblée et les éléments d'information fournis à l'appui par la Commission pour expliquer et justifier ces recommandations.

7. Cette décision n'est pas incompatible avec la résolution 34/165 de l'Assemblée générale; toutefois, il faut bien veiller à garantir le respect intégral des grandes orientations en matière de documentation expressément énoncées par le Secrétaire général (A/INF.35/1) b/.

8. S'agissant du deuxième aspect, la Commission a examiné une proposition tendant à constituer un comité de rédaction chargé d'arrêter le rapport annuel sous sa forme définitive à l'issue de la session après son approbation par la Commission. Cependant, elle a jugé cette proposition inacceptable et s'est de nouveau prononcée pour la pratique qui consiste à confier au Secrétaire exécutif, travaillant conformément à toutes directives données par la Commission et sous l'autorité du Président, le soin de rédiger le texte définitif des passages qui n'ont pas été formellement adoptés pendant la session. Tout membre devrait avoir le droit de demander qu'un passage du texte qui l'intéresse particulièrement soit soumis à la Commission sous forme de projet, sans qu'on attende la clôture de la session pour le rédiger, sous réserve toutefois qu'une telle demande soit formulée suffisamment tôt. Il a été décidé que l'énoncé de tout consensus ou de toute décision majoritaire de la Commission devait être examiné sous forme de projet, pour amendement éventuel et adoption; au besoin, un texte révisé pourrait être demandé et examiné à une séance ultérieure. Une fois que des passages du rapport annuel auraient ainsi été adoptés par écrit à une séance ultérieure, ils ne devraient plus faire l'objet d'aucun changement autre que les modifications de pure forme nécessaires pour les incorporer au reste du texte.

9. La question soulevée sous le point 3) n'était pas facile à résoudre. La Commission a noté que l'usage avait été de résumer de façon équilibrée, dans les parties du rapport annuel qui rendent compte des débats de la Commission sur une question, les différentes opinions qui avaient été exprimées; lorsque les opinions de tel ou tel membre étaient consignées, ce membre avait le droit de décider des termes dans lesquels ses opinions étaient résumées. D'une manière

---

b/ La pièce jointe I reproduit les sections pertinentes du document A/INF.35/1 concernant le contrôle et la limitation de la documentation.



générale, il a été convenu que le rapport aurait plus de poids si les recommandations qu'il présentait à l'Assemblée générale et à d'autres organes délibérants, pour décision, n'étaient pas assorties de réserves correspondant à des opinions dissidentes ou minoritaires. La Commission a décidé, cependant, de s'en tenir à la pratique actuelle selon laquelle les membres qui le souhaitent peuvent faire refléter leurs opinions dissidentes dans le résumé des débats de la Commission.

10. Les avis étaient partagés sur le point de savoir si les membres avaient le droit de faire reproduire leurs vues personnelles dans une annexe au rapport. L'absence de toute disposition spécifique à ce sujet dans le Statut ou le Règlement intérieur en ce qui concerne le rapport annuel ne prescrivait ni n'interdisait de joindre des vues personnelles en annexe à ce rapport. Certains membres ont affirmé que l'article 21 du Règlement intérieur n'admet ce droit que pour un rapport de session, cet article n'apparaissant que sous le titre "Rapports des sessions". D'autres ont fait valoir que l'article intérieur reconnaît ce droit implicitement, puisque le rapport annuel traite d'une partie des travaux d'une session et fait ainsi partie du rapport d'une session. Par conséquent, reconnaître le droit de faire reproduire des vues personnelles dans une annexe d'un rapport de session impliquait le droit de faire également reproduire des vues personnelles dans une annexe du rapport annuel.

11. Quoiqu'il en soit, il a été convenu que la question pourrait être laissée en suspens, la Commission devant l'examiner et la trancher, le cas échéant, lorsqu'il arriverait effectivement qu'un membre souhaite que ses vues personnelles soient reproduites dans une annexe : le fait était qu'aucun cas de ce genre ne s'était encore présenté dans toute l'histoire de la Commission.

#### B. Rôle de la Commission dans le choix de son Président et de son Vice-Président

12. On se souviendra que, dans sa résolution 3042 (XXVII) du 19 décembre 1972, l'Assemblée générale a décidé de créer en principe une Commission de la fonction publique internationale qui serait chargée de réglementer et de coordonner les conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, et qu'elle a prié le Secrétaire général de lui présenter, à sa vingt-huitième session, un projet de statut pour ladite Commission, ainsi que des propositions concernant les dispositions administratives, budgétaires et financières qui pourraient être nécessaires. En présentant son rapport (A/9147, par. 3) à l'Assemblée générale, le Secrétaire général a noté que "le Comité consultatif estimait que c'était en usant d'une diplomatie discrète plutôt qu'en appliquant un processus d'élection directe que l'on obtiendrait plus sûrement à la fois les qualifications, les conceptions et la répartition géographique souhaitable, sous réserve que l'Assemblée générale puisse toujours étudier la composition ainsi obtenue et décider en dernier ressort".

13. En s'efforçant de parvenir à un accord sur le projet de statut de la Commission, le Secrétaire général et ses collègues du CAC ont également demandé l'avis du Comité consultatif de la fonction publique internationale (CCFPI), qui les a aidés à résoudre certains des points controversés relatifs au mandat qu'il était proposé de conférer à la Commission.

14. Dans son rapport (ibid., annexe II, par. 23 à 26), le CCFPI, formulant des observations concernant la nomination de membres à plein temps, a noté ce qui suit :

"On pourrait encore, en théorie, conférer à la Commission plénière le pouvoir soit de désigner les membres qui devraient servir à temps complet, soit de décider quelle autorité leur délègueur.

Le Comité accepte cependant l'idée implicite dans le statut que l'Assemblée générale tiendra à désigner - d'après ses propres critères de compétence et d'acceptation - le Président et les membres à temps complet d'un organe qui aura un tel retentissement sur l'efficacité de l'administration des organismes des Nations Unies.

Il est tout à fait naturel aussi que les organes directeurs, et les chefs des secrétariats des organisations, veuillent avoir l'assurance qu'ils remettent leurs fonctions à des membres de cette commission bien choisis à cette fin.

Une difficulté de moindre importance que pose le choix du Président ou d'autres membres à temps complet par une commission plénière est que la mise à sa disposition d'un expert de haut rang destiné à être employé à temps complet pendant quatre ans est une question qui doit être résolue pendant le processus de désignation et pour laquelle on ne peut pas s'en remettre à cette procédure d'élection au sein de la Commission après que cet organe aura été constitué."

15. Ainsi, en adoptant le statut en même temps que le commentaire contenu dans le rapport du Secrétaire général, l'Assemblée générale a reconnu les intérêts des trois parties participant à la consultation conduisant la nomination par le Secrétaire général (les organes délibérants représentés par le CCQAB, les chefs des secrétariats par le CAC et le personnel par la FAI). Elle a préféré la voie de la "diplomatie discrète" à celle de l'élection directe par la Commission plénière.

16. Ces discussions et consultations ont conduit à l'adoption par l'Assemblée générale du Statut de la Commission dont l'article 4 est ainsi libellé :

"1. Le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Comité administratif de Coordination, établit, après les consultations appropriées, avec les Etats Membres, les chefs de secrétariat des autres organisations et les représentants du personnel, une liste de candidats aux postes de Président, de Vice-Président et de membres de la Commission, et consulte le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires avant de soumettre cette liste pour examen et décision à l'Assemblée générale.

2. De la même manière, les candidatures sont soumises à l'Assemblée générale pour remplacer les membres dont le mandat est venu à expiration ou qui ont démissionné ou ne peuvent exercer leurs fonctions pour toute autre raison."

#### Pratique de la Commission c/

17. En 1975, les premiers Président et Vice-Président de la Commission, M. Raul Quijano et M. A. L. Adu, ont été nommés conformément à cette procédure sans que la Commission intervienne, ne serait-ce d'ailleurs que parce qu'elle n'avait pas encore été constituée.

c/ Pour les dispositions statutaires concernant la pratique suivie par certains organes subsidiaires pour la nomination du Président et du Secrétaire, voir pièce jointe II.

18. En 1977, la Commission comptait trois années d'existence. Le Vice-Président, M. Adu, étant décédé, M. Richard Akwei a été nommé au poste de Vice-Président pour la période restant à courir du mandat de M. Adu, conformément aux procédures en vigueur, c'est-à-dire par le Secrétaire général sans aucune intervention des membres de la Commission. De nouveau, en 1978, à l'expiration du mandat du Président et du Vice-Président, M. Quijano et M. Akwei ont été nommés à leurs postes respectifs par la même procédure. En 1979, lorsque le Président, M. Quijano, donna sa démission et que le Vice-Président devint Président par intérim, il fallut nommer un Vice-Président par intérim; M. Gaston de Prat Gay fut alors nommé par le Secrétaire général conformément à la procédure alors en vigueur, sans aucune participation des membres de la Commission.

C. Rôle de la Commission dans la désignation des cadres supérieurs de son secrétariat

19. La désignation du personnel de la Commission est régie par l'article 20 du Statut, qui est ainsi libellé :

- "1. La Commission dispose du personnel prévu dans le budget approuvé par l'Assemblée générale.
2. Le personnel de la Commission, désigné conformément aux dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, est nommé par le Secrétaire général après consultation avec le Président de la Commission et, en ce qui concerne les fonctionnaires de rang supérieur, avec le Comité administratif de coordination. Tous les membres du personnel sont nommés à la suite de procédures de sélection appropriées. Dans l'exercice de leurs fonctions, ils sont responsables devant le Président et ne peuvent être relevés de leurs fonctions qu'après consultation avec celui-ci.
3. Sous réserve des dispositions du paragraphe 2 ci-dessus, les fonctionnaires de la Commission sont considérés, aux fins administratives, comme des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, qui leur fournira les facilités administratives nécessaires.
4. Dans la limite des crédits prévus à cet effet au budget, la Commission peut employer les experts et le personnel auxiliaire qu'elle juge nécessaires."

20. A sa première session, en mai 1975, la Commission a approuvé les procédures ci-après pour la désignation de son personnel.

Délégation de responsabilité pour des fonctions précises

La Commission a pris note des débats qui avaient précédé l'adoption par l'Assemblée générale de l'article 18 du Statut. Elle a décidé :

"a) De déléguer à son Président la responsabilité de certaines fonctions courantes, telles que la direction générale des travaux du Secrétariat, en ce qui concerne notamment l'établissement des études dont a besoin la Commission, la gestion de son budget, la nomination des membres du personnel du Secrétariat (qui est un domaine où le Président a en fait, aux termes de

l'article 20 du statut, des responsabilités particulières), l'examen du programme de travail, des services statistiques en ce qui concerne les enquêtes sur le coût de la vie, l'approbation des révisions périodiques des barèmes des ajustements (indemnités de poste ou déductions) et des taux d'indemnité journalière de subsistance (en vertu des alinéas b) et d) de l'article 11); ces fonctions devant, dans ce dernier cas, être assumées aussitôt que possible;

b) De déléguer, selon qu'il conviendrait, au Président ou au Vice-Président ou à des membres de la Commission agissant à titre individuel (par exemple, en qualité de Rapporteur spécial) ou à titre collectif (par exemple, dans le cadre de groupes de travail), la responsabilité de fonctions spéciales, telles que la supervision d'études relatives à des domaines particuliers du programme de travail de la Commission."

21. La Commission, après avoir examiné le document ICSC/R.5/Add.1, a approuvé la procédure ci-après en ce qui concerne les consultations en vue de la nomination de personnel du secrétariat de la Commission :

"a) Notification des vacances de postes de la catégorie des administrateurs au secrétariat de la Commission serait faite à toutes les organisations participantes, et celles-ci seraient invitées à soumettre les candidatures, soit de leurs propres fonctionnaires, soit d'autres personnes qualifiées connues d'elles. Certaines vacances de postes pourraient également être portées à la connaissance des Etats Membres ou d'associations professionnelles si cette façon de procéder semblait appropriée;

b) Toutes les candidatures reçues seraient évaluées par le Secrétaire exécutif, qui établirait une courte liste et la soumettrait au Président pour approbation;

c) Dans le cas de postes P-5 et de rang supérieur, la liste serait communiquée par le Président de la Commission au Président du CAC, en priant ce dernier de consulter ses collègues et de faire part au Président de leurs vues;

d) Dans le cas de postes P-1 à P-4, le Président pourrait, si cela paraissait souhaitable, obtenir de la façon la plus commode les vues des représentants des chefs de secrétariat;

e) Après les consultations prévues aux paragraphes c) et d) ci-dessus, le Président informerait le Secrétaire général de la personne désignée et demanderait sa nomination;

f) Pour les postes de la catégorie des services généraux, on appliquerait les formalités normales de nomination et de promotion en usage à l'ONU.

22. L'engagement des fonctionnaires de rang élevé a été effectué conformément aux procédures susmentionnées et aux dispositions de l'article 20 du Statut.

23. Pour ces engagements, aucune distinction n'a été faite entre le Secrétaire exécutif et les autres fonctionnaires de rang élevé.

24. Le premier Secrétaire exécutif de la Commission, M. Roger Barnes, a été engagé alors que la Commission n'existait pas encore. Il ne pouvait donc alors être question de consulter la Commission. Toutefois, le Président de la Commission a été consulté.

25. En 1977, lorsque le Chef de la Section des traitements et indemnités a pris sa retraite et lorsque son remplaçant, M. Harari, a été engagé, les membres de la Commission n'ont pas été consultés. Le Président en exercice a envisagé plusieurs candidats, puis a présenté sa recommandation au Secrétaire général.

Pièce jointe I

Extraits du document A/INF/35

1. Rapports des organes subsidiaires

19. Les rapports présentés par les organes subsidiaires devraient être établis sur la base des principes suivants :

a) Les rapports devraient être conçus de manière à faciliter la prise de décisions et être concis, et ils devraient contenir des renseignements précis se bornant à rendre compte des travaux réalisés par l'organe intéressé, des conclusions auxquelles il est parvenu, des décisions qu'il a prises et des recommandations qu'il a formulées à l'intention de l'organe dont il relève;

b) Dans les introductions donnant des renseignements généraux, il faudrait, dans la mesure du possible, ne mentionner que des questions de fond et écarter les questions de procédure, en se limitant à ce qu'il est indispensable de porter à l'attention de l'organe auquel le rapport est destiné.

c) Le compte rendu des débats devrait être concis et, le cas échéant, être complété par des renvois aux comptes rendus analytiques; ni les comptes rendus sténographiques ou analytiques des séances d'un organe ni des extraits de ces comptes rendus ne devraient être reproduits dans le rapport de l'organe en cause;

d) Les textes que l'on peut trouver dans des documents facilement accessibles ne devraient pas être incorporés ou annexés au rapport, en particulier, ni les comptes rendus sténographiques ou analytiques des séances ni des documents de travail ou des extraits desdits comptes rendus ou documents ne devraient être annexés au rapport;

e) Les textes difficilement accessibles ne devraient pas être reproduits en annexe lorsque leur contenu peut être saisi en fond dans le corps même du rapport;

f) Les participants ne devraient pas figurer nommément sur une liste, à moins qu'ils ne siègent à titre personnel;

g) Lorsqu'il y a lieu, les rapports devraient contenir un résumé des propositions, conclusions et recommandations y figurant (résolution 2836 (XXVI), par. 3).

20. Les rapports des organes subsidiaires devraient être soumis suffisamment tôt pour qu'ils n'aient pas à être publiés d'abord sous forme provisoire puis sous forme définitive [résolution 2292 (XXII), annexe, par. 1].

21. Les grandes commissions de l'Assemblée générale ont été priées, lorsqu'elles étudient des points de leur ordre du jour pour lesquels des rapports annuels d'organes subsidiaires ou du Secrétaire général leur sont présentés, d'examiner si ces rapports pourraient être soumis à intervalles moins rapprochés (résolution 2836 (XXVI), par. 9).

22. Aucun rapport [d'organes subsidiaires de l'Assemblée générale] ne devrait comporter une compilation de documents précédents (décision 34/401, par. 25).

23. Les organes subsidiaires ne devraient pas annexer à leurs rapports des comptes rendus analytiques de leurs séances ou d'autres documents qui ont déjà été distribués à tous les Etats Membres (ibid., par. 26).

24. En vertu du paragraphe 2 de sa résolution 34/50 du 23 novembre 1979, l'Assemblée générale a décidé d'appliquer à ses organes subsidiaires, en ce qui concerne le mode de présentation et le contenu de leurs rapports, les directives révisées (voir annexe II) que le Conseil économique et social avait adoptées à ce sujet pour ses commissions techniques et ses comités permanents dans sa résolution 1979/69 du 2 août 1979. Il était entendu toutefois que des organes subsidiaires particuliers seraient autorisés à apporter certains ajustements aux procédures d'établissement des rapports et des comptes rendus, compte tenu des fonctions qu'ils exercent et des questions qu'ils étudient.

## Pièce jointe II

### Directives révisées concernant le mode de présentation et le contenu des rapports des organes subsidiaires de l'Assemblée générale

1. Le nouveau mode de présentation des rapports aurait pour objet de présenter clairement et succinctement tous les renseignements dont l'Assemblée générale a besoin pour examiner les travaux de ses organes subsidiaires et donner suite aux recommandations faites par ces derniers.

#### Chapitre premier

2. Les questions appelant des décisions de la part de l'Assemblée générale ou qui sont portées à son attention seraient exposées dans le chapitre premier. On inclurait dans ce chapitre les éléments ci-après :

a) Le texte des projets de résolution et des projets de décision recommandés à l'Assemblée pour adoption;

b) Un exposé concis de toutes autres questions appelant une décision de la part de l'Assemblée, y compris le projet d'ordre du jour proposé par la commission ou le comité pour sa prochaine session. Chaque question devrait être exposée dans un paragraphe distinct. Si la décision pertinente de la Commission ou du comité se présente sous la forme d'un exposé de la question, ce dernier serait reproduit intégralement; si la décision fait partie d'un exposé plus détaillé, dont une partie seulement appelle une décision de la part de l'Assemblée, seul l'aspect de la question donnant lieu à une décision figurerait dans ce chapitre. Un renvoi serait fait aux paragraphes pertinents du rapport;

c) Toutes autres questions exigeant une attention particulière, telles que les propositions visant à modifier la composition des organes, les observations sur l'organisation des sessions, etc.

#### Autres chapitres

3. Chaque question inscrite à l'ordre du jour d'une commission ferait l'objet d'un chapitre distinct, à commencer par le chapitre II.

4. Le compte rendu des travaux consisterait en un exposé concis des renseignements que la commission jugerait indispensable de communiquer à l'Assemblée générale. La façon de rendre compte des travaux varierait selon la nature de la commission ou du comité et selon les questions dont l'organe serait saisi. Une commission peut prendre ses décisions par consensus, alors qu'une autre peut être saisie de questions qui suscitent des divergences d'opinion et de nombreux projets de résolutions et d'amendements que la commission peut souhaiter voir consigner par écrit.

5. En règle générale, les opinions exprimées ne seraient pas attribuées à tel ou tel orateur mais seraient résumées et présentées collectivement. On utiliserait des formules telles que "Plusieurs représentants ont estimé que ..." et "La Commission a noté avec intérêt que...". Toutefois, lorsque la nature du débat



serait telle qu'il serait souhaitable d'identifier l'orateur, on le ferait, normalement, sur la proposition du Président, du Rapporteur ou d'une délégation. La répartition des voix lors des votes pourrait être indiquée dans le rapport, s'il y a lieu.

6. Dans le cas d'une commission ou d'un comité qui prend ses décisions, après discussion, par voie de consensus au lieu d'adopter des textes à soumettre à l'Assemblée générale, toute conclusion à laquelle parvient cet organe serait résumée et présentée dans le chapitre premier, pour la commodité de l'Assemblée.

7. Le rapport comprendrait aussi des chapitres sur les objectifs des programmes, les décisions adoptées par la Commission (autres que celles qui appellent une décision de la part de l'Assemblée et qui seraient reproduites dans le chapitre premier) et l'organisation de la session (ouverture et durée, élection du Bureau et ordre du jour). Dans le chapitre consacré à l'organisation de la session, on pourrait évoquer brièvement les déclarations liminaires, en exposant leur thème général en une ou deux phrases. Les déclarations ne seraient pas résumées de façon détaillée et ne seraient pas non plus reproduites intégralement ou en partie dans une annexe.

#### Annexes et appendices

8. On joindrait en annexe les états d'incidences financières des décisions prises par la commission ou le comité durant la session et, le cas échéant, une liste des documents.

9. Une commission ou un comité pourrait également décider de rendre compte en annexe du débat consacré à une question particulière. La manière de rendre compte de ce débat serait examinée par la commission ou le comité, en consultation avec le Secrétariat, au moment où l'organe déciderait de joindre ce compte rendu au rapport.

Nom	Mandat	Année de création	Nombre de membres	Président	Secrétaire
Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB)	"Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires est chargé de soumettre le budget-programme de l'Organisation à un examen technique et d'assister la Commission des questions administratives et budgétaires (Cinquième Commission). Au début de chaque session ordinaire au cours de laquelle le projet de budget-programme pour l'exercice biennal suivant doit être examiné, il soumet à l'Assemblée générale un rapport détaillé sur le projet de budget-programme pour ledit exercice biennal. Il présente également, aux dates spécifiées dans les dispositions pertinentes du Règlement financier et des règles de gestion financière de l'Organisation des Nations Unies, un rapport sur les comptes de l'Organisation et de toutes les entités de l'Organisation pour lesquelles le Secrétaire général exerce une responsabilité administrative. Il examine, au nom de l'Assemblée générale, les budgets administratifs des institutions spécialisées et les propositions relatives aux arrangements financiers et budgétaires à conclure avec ces institutions. Il remplit toutes autres fonctions qui peuvent lui être assignées aux termes du Règlement financier de l'Organisation."	1947 Rés. 173 (II)	Initialement : 9  Actuellement : 16	Elu par le Comité	Nommé par le Secrétaire général
Comité des contributions	"Le Comité des contributions conseille l'Assemblée générale au sujet de la répartition, visée au paragraphe 2 de l'Article 17 de la Charte, des dépenses de l'Organisation entre les Membres, approximativement d'après leur capacité de paiement... Le Comité conseille également l'Assemblée générale au sujet de la quote-part des dépenses que doivent assumer les nouveaux Membres, des demandes de modification des quotes-parts formulées par les Membres, ainsi que des mesures à prendre en ce qui concerne l'application de l'Article 19 de la Charte."	1947 Rés. 173 (II)	Initialement : 10  Actuellement : 18	Elu par le Comité	Nommé par le Secrétaire général
Comité des placements	"Sous réserve des dispositions de l'Article 14, qui exige une séparation complète entre les fonds de la Caisse /commune des pensions du personnel des Nations Unies/ et les avoirs de l'Organisation des Nations Unies, le Secrétariat général décide du placement des fonds de la Caisse après consultation d'un Comité des placements, et après avoir entendu les observations ou les suggestions du Comité mixte de la Caisse commune des pensions sur la politique à suivre en matière de placements..."	1948 Rés. 248 (III)	Initialement : 3  Actuellement : 9	Elu par le Comité	Désigné par le Contrôleur (ONU)
Commission de la fonction publique internationale (CFPI)	"Dans l'exercice de ses fonctions, la Commission est guidée par le principe énoncé dans les accords entre l'Organisation des Nations Unies et les autres organisations, qui vise à établir une fonction publique internationale unifiée par l'application de normes, de méthodes et de dispositions communes en matière de personnel. La Commission fait à l'Assemblée générale des recommandations touchant : a) les principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires; b) le barème des traitements et des ajustements (indemnités de poste ou déductions) pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures; c) les indemnités et prestations auxquelles ont droit les fonctionnaires et qui sont fixées par l'Assemblée générale; d) les contributions du personnel." "La Commission fixe : a) les modalités d'application des principes applicables à la détermination des conditions d'emploi; b) le taux des indemnités et des prestations autres que celles visées à l'alinéa c) de l'article 10 et les pensions, les conditions à remplir pour en bénéficier et les normes applicables aux voyages; c) le classement des lieux d'affectation aux fins de l'application des ajustements	1974 Rés. 3357 (XXIX)	Initialement et actuellement : 15	Article 4 (Statut) Le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Comité administratif de coordination, établit, après consultations appropriées avec les Etats Membres, les chefs de secrétariat des autres organisations et les représentants du personnel, une liste de candidats au poste de Président, de Vice-Président	Nommé par le Secrétaire général après consultation avec le Président de la Commission et le CAC (voir article 20.2) du Statut de la CFPI).

Nom	Mandat	Année de création	Nombre de membres	Président	Secrétaire
	(indemnités de poste ou déductions)." "Au siège des organisations et dans les autres lieux d'affectation ... La Commission établit les faits dont il doit être tenu compte pour fixer les barèmes des traitements des agents des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local ... La Commission établit des normes de classement des postes pour toutes les catégories de personnel dans des domaines d'activité communs à plusieurs des organisations. Elle donne aux organisations des conseils sur l'établissement de systèmes uniformes de classement des postes dans d'autres domaines d'activité."			et de membres de la Commission, et consulte le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires avant de soumettre cette liste pour examen et décision à l'Assemblée générale.	
Commission du droit international (CDI)	"La Commission du droit international a pour but de promouvoir le développement progressif du droit international et sa codification. Elle s'occupera au premier chef du droit international public, sans qu'il lui soit interdit de pénétrer dans le domaine du droit international privé."	1947 Rés. 174 (II)	Initialement:15  Actuellement:25	Elu par la Commission	Article 14 (Statut). Le Secrétaire général mettra, autant qu'il lui est possible, à la disposition de la Commission le personnel et les facilités dont la Commission aura besoin pour accomplir sa tâche.
Corps commun d'inspection (CCI)	"Le Corps commun exerce ses fonctions pour le compte de l'Assemblée générale et il est responsable devant elle de même que devant les organes délibérants des institutions spécialisées et des autres organisations internationales du système des Nations Unies qui acceptent le présent statut ... Le Corps commun est un organe subsidiaire des organes délibérants des organisations. .... Les inspecteurs ont les plus larges pouvoirs d'investigation dans tous les domaines qui intéressent l'efficacité des services et le bon emploi des fonds. Ils apportent un point de vue indépendant par le moyen d'inspections et d'évaluations visant à améliorer la gestion et les méthodes et à assurer une plus grande coordination entre les organisations. Le Corps commun s'assure que les activités entreprises par les organisations sont exécutées de la façon la plus économique et qu'il est fait le meilleur usage possible des ressources disponibles pour mener à bien ces activités. Sans préjudice du principe selon lequel l'évaluation extérieure demeure la responsabilité des organes intergouvernementaux compétents, le Corps commun peut, compte dûment tenu de ses autres fonctions, aider lesdits organes à s'acquitter de leurs responsabilités quant à l'évaluation extérieure des programmes et activités. De sa propre initiative ou à la demande des chefs de secrétariat, le Corps commun peut aussi conseiller les organisations au sujet de leurs méthodes d'évaluation intérieure, évaluer périodiquement ces méthodes et procéder à des évaluations <i>ad hoc</i> de programmes et d'activités. Les inspecteurs peuvent proposer des réformes ou faire des recommandations qu'ils jugent nécessaires aux organes compétents des organisations. Ils n'ont pas toutefois de pouvoir de décision et ils ne s'ingèrent pas dans les activités des services qu'ils inspectent."	1966 Rés. 2150 (XXI)	Initialement: 8  Actuellement:16	Article 18 (Statut) Le Corps commun élit chaque année parmi les inspecteurs un Président et un Vice-Président. Le Président coordonne l'exécution du programme de travail annuel du Corps commun. Le Président est l'agent officiel de liaison pour les communications avec les organes compétents et les chefs de secrétariat des organisations. Il représente le Corps commun, si besoin est, aux réunions des organisations et exerce, au nom du Corps commun, toutes autres fonctions que ce dernier peut décider de lui confier.	Article 19 (Statut). Le personnel, recruté conformément aux dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, est nommé par le Secrétaire général après consultations avec le Corps commun d'inspection et, en ce qui concerne la nomination du Secrétaire exécutif, après consultation avec le Corps commun d'inspection et le Comité administratif de coordination. Les membres du secrétariat du Corps commun sont fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et les articles et dispositions du statut du personnel et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies leur sont applicables.

---

## كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم. استلم منها من المكتبة التي تتعامل معها أو اكتب إلى : الأمم المتحدة، قسم البيع في نيويورك أو في جنيف.

### 如何购取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经售处均有发售。请向书店询问或写信到纽约或日内瓦的联合国销售组。

### HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

### COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre libraire ou adressez-vous à : Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

### КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организации Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наводите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу: Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женева.

### COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.

---