

RAPPORT
DE LA
COMMISSION
DE LA
FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

DOCUMENTS OFFICIELS : TRENTE-SEPTIÈME SESSION

SUPPLÉMENT N° 30 (A/37/30)



NATIONS UNIES

New York, 1982

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.

[15 septembre 1982]

TABLE DES MATIERES

	<u>Paragrap</u> hes	<u>Pages</u>
SIGLES		viii
LETTRE D'ENVOI		ix
RESUME DEC RECOMMANDATIONS		x
RECAPITULATION DES INCIDENCES FINANCIERES		xiv
<u>Chapitres</u>		
I. QUESTIONS D'ORGANISATION	1 - 8	1
A. Acceptation du statut	1 - 2	1
B. Composition de la Commission	3 - 4	1
C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées	5 - 6	2
D. Organe subsidiaire	7 - 8	2
II. SUITE DONNEE AUX DECISIONS PRISES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE A SA TRENTE-SIXIEME SESSION	9 - 28	3
A. Etude demandée à la CFPI sur les notions de carrière, de types de nomination, d'organisation des carrières et autres questions connexes	10	3
B. Comparaison de la rémunération totale	11	3
C. Examen des fins et du fonctionnement du système des ajustements	12	3
D. Indice spécial pour les retraités	13	4
E. Principes généraux et méthodes visant à déter- miner les conditions d'emploi des agents des services généraux	14	4
F. Indemnités pour charges de famille	15	4
G. Indemnité pour frais d'étude	16	4
H. Formation	17	4
I. Contributions du personnel	18	5
J. Versements complémentaires	19	5

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
K. Versements à la cessation de service	20	5
L. Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	21	5
M. Questions découlant de la résolution 36/235 (concernant le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies)	22 - 25	5
N. Répartition géographique	26	6
O. Règlement du personnel	27	6
P. Budget de la Commission	28	6
III. LA REMUNERATION CONSIDEREE AUX FINS DE LA PENSION ET LA PENSION EN TANT QU'ELEMENTS DE LA REMUNERATION TOTALE	29 - 56	7
A. Indexation de la rémunération considérée aux fins de la pension : rapport sur l'indice correspondant à la moyenne pondérée des indemnités de poste (MPIP) et l'indice des prix à la consommation aux Etats-Unis (IPC) au mois de juillet 1982	29 - 31	7
B. Indice spécial pour les retraités	32 - 48	7
C. Evaluation actuarielle de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies : âge de la retraite	49 - 56	11
IV. CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET DES FONCTIONNAIRES SUPERIEURS	57 - 146	15
A. Comparaison à faire en application du principe Noblemaire	57 - 124	15
1. Evolution de la marge entre la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies	57 - 64	15
2. Comparaison de la rémunération totale	65 - 85	19
3. Détermination de la rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur	86 - 118	25
4. Montants complémentaires versés à des fonctionnaires internationaux et questions connexes	119 - 124	37

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
B. Questions se rapportant au système des ajustements	125 - 146	38
1. Examen général des fins et du fonctionnement du système des ajustements	125 - 138	38
2. Examen général du système des ajustements et plan d'allocation logement	139 - 146	42
V. CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS DES SERVICES GENERAUX	147 - 191	44
A. Méthodes générales à appliquer pour faire les enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur	147 - 153	44
B. Ajustements périodiques entre les enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur	154 - 157	45
C. Indemnités	158 - 178	47
1. Prime de connaissances linguistiques	158 - 166	47
2. Indemnité de non-résident	167 - 178	49
D. Etude sur les différences de rémunération entre hommes et femmes à Genève	179 - 188	52
E. Contributions du personnel pour la catégorie des services généraux	189 - 191	54
VI. CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATEGORIES	192 - 222	55
A. Indemnité pour frais d'étude	192 - 200	55
B. Indemnités pour charges de famille	201 - 222	57
VII. CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES BUREAUX EXTERIEURS	223 - 242	65
A. Classement des lieux d'affectation en fonction des conditions de vie et de travail	223 - 226	65
B. Administrateurs recrutés sur le plan local ou national	227 - 232	66
C. Examen général des conditions d'emploi dans les bureaux extérieurs	233 - 242	68
VIII. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 13 DE SON STATUT	243 - 275	72
A. Application de la norme cadre (premier niveau) .	243 - 249	72

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
B. Elaboration de normes (deuxième niveau) pour les domaines d'activité communs	250 - 254	73
C. Elaboration de normes de classement pour la catégorie des services généraux à New York	255 - 275	75
IX. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 14 DE SON STATUT	276 - 320	80
A. Planification des ressources humaines	276 - 282	80
B. Organisation des carrières : étude sur la notion de carrière, les types de nomination, l'organisation des carrières et autres questions connexes	283 - 311	82
C. Formation	312 - 315	89
D. Arrangements interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires	316 - 320	90
X. QUESTIONS DIVERSES	321 - 333	93
A. Réexamen du statut et du règlement intérieur de la Commission	321 - 328	93
B. Enquêtes sur les conditions locales pertinentes pour déterminer les conditions d'emploi du personnel local employé dans la région par l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient	329 - 333	94

ANNEXES

I. Etude sur la notion de carrière, les types de nomination, l'Organisation des carrières et autres questions connexes		99
II. Méthodes générales à appliquer pour faire les enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur pour les agents des services généraux et les autres fonctionnaires recrutés sur le plan local dans les villes sièges		167
III. Indice spécial pour les retraités		190

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
IV. Comparaison entre la rémunération nette moyenne des fonctionnaires des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration des Etats-Unis à Washington (compte tenu de l'application du SES en juin 1982)		192
V. Comparaison de la rémunération totale - éléments de rémunération liés à l'expatriation		193
VI. Analyse des critères à appliquer pour déterminer le nombre de classes de la catégorie des services généraux à New York		194

SIGLES

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CAC	Comité administratif de coordination
CASIP	Comité de coordination des syndicats et associations indépendants du personnel du système des Nations Unies
CCI	Corps commun d'inspection
CCQA	Comité consultatif pour les questions administratives
CCFPI	Comité consultatif de la fonction publique internationale
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
FISE	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
GATT	Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la santé
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
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

23 août 1982

Monsieur le Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le septième 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).

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.

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

Le Président de la Commission de la
fonction publique internationale,

(Signé) Richard M. AKWEI

Son Excellence
Monsieur Javier Pérez de Cuéllar
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

Paragrapbes
correspondants

Indice spécial pour les retraités

Phase I. Ajustements visant à tenir compte de taux
d'imposition moins élevés

- 41 La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale, dans le cadre de la première phase, la procédure visant à corriger les coefficients d'ajustement au coût de la vie pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur ayant pris leur retraite dans des pays où ces coefficients étaient appliqués et où les taux d'imposition étaient inférieurs à ceux sur lesquels on se fonde implicitement pour déterminer le montant des pensions de base (New York). Cette procédure est récapitulée aux paragraphes 41 et 43 et à l'annexe III.
- 42 La Commission a également décidé de recommander à l'Assemblée générale qu'il ne soit pas appliqué de coefficient de réduction dans le cas des retraités de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées.

Evaluation actuarielle de la Caisse commune des pensions du
personnel des Nations Unies : âge de la retraite

- 56 La Commission n'a pas jugé pouvoir se prononcer sur les avantages actuariels de la proposition à l'examen, et elle a noté que le Comité mixte lui-même n'avait pas jusqu'ici pris position sur la question du relèvement de l'âge obligatoire de la retraite. En outre, la Commission estimait de son devoir de recommander à l'Assemblée générale de ne prendre aucune décision concernant l'âge de la retraite jusqu'à ce que les vues de la Commission sur la question lui aient été soumises.

Comparaison de la rémunération totale

- 77-84 La Commission a prié l'Assemblée générale de prendre note des résultats de la comparaison de la rémunération totale pour la période allant du 1er octobre 1981 au 30 septembre 1982 en se fondant sur les prestations autres que celles liées à l'expatriation versées aux fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à P-2 en poste à New York et aux fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis des classes GS-9 à GS-16 du barème général et des classes SES-1 à SES-6 du Senior Executive Service (SES) en poste à Washington, compte tenu des différences du coût de la vie, sur la base des deux hypothèses suivantes :

Paragrapbes
correspondants

Comparaison de la rémunération totale (suite)

77-84 (suite)

a) Le rapport touchant la rémunération totale serait de 116,4 si l'on ne tenait pas compte de la différence quant à la durée de la période de service applicable dans les deux fonctions publiques, et de 106,8 si l'on présumait que les fonctionnaires des Nations Unies continueraient, s'ils en avaient la possibilité, de travailler cinq années durant après avoir atteint l'âge de 60 ans;

b) Si le rapport touchant les différences du coût de la vie s'appliquait uniquement aux traitements de base nets, le rapport concernant la rémunération totale, dans l'hypothèse où l'on ne tenait pas compte de la différence quant à la durée de la période de service applicable dans les deux fonctions publiques, s'établirait à 118,7; d'autre part, si les fonctionnaires des Nations Unies continuaient de travailler cinq années durant après avoir atteint l'âge de 60 ans, ce rapport serait alors de 109.

85 et annexe V

La Commission ayant décidé que la comparaison de la rémunération totale ne devrait pas se fonder exclusivement sur les éléments de rémunération des fonctionnaires non expatriés mais qu'elle devrait aussi tenir compte des prestations liées à l'expatriation dans le cas des deux fonctions publiques, l'Assemblée générale jugera peut-être souhaitable de prier la Commission d'entreprendre la mise au point d'une méthode de comparaison des prestations liées à l'expatriation. Dans ce cas, il lui faudra allouer à la Commission les ressources nécessaires à cette fin.

Détermination de la rémunération des administrateurs
et des fonctionnaires de rang supérieur

107-118

Examen du montant de la rémunération

118

Après examen par la Commission de la recommandation du CAC tendant à un relèvement de 5 p. 100 du traitement de base net et des autres éléments de rémunération calculés sur la base du traitement net, il a été décidé de communiquer les vues de la Commission exposées aux paragraphes 114 à 118 à l'Assemblée générale des Nations Unies pour examen et décision.

124

La Commission, après avoir étudié la question plus avant, compte tenu des vues exprimées par la Cinquième Commission de l'Assemblée générale à la trente-sixième session, a conclu qu'elle avait déjà procédé à l'examen de la question dans les limites de sa compétence. Elle a par conséquent prié l'Assemblée générale de prendre les mesures appropriées pour remédier à la situation. A cet égard, elle a réitéré la recommandation qu'elle avait faite à

Paragrapbes
correspondants

124 (suite) l'Assemblée dans de précédents rapports, à savoir appeler l'attention de tous les Etats Membres sur le fait que la pratique des versements complémentaires était inutile, inappropriée et indésirable et qu'elle était en outre incompatible avec les dispositions du Statut du personnel. Cette recommandation s'appliquait aux versements complémentaires de toute nature, actuels et futurs.

Examen général des fins et du fonctionnement du système des ajustements

130 La Commission est convenue de faire savoir à l'Assemblée générale que l'examen complet du système des ajustements qu'elle avait entrepris en réponse à la demande faite par l'Assemblée générale dans sa résolution 34/165 était maintenant achevé pour l'essentiel. Elle tient toutefois à faire remarquer que le système des ajustements évolue constamment pour s'adapter aux nouvelles données de la situation économique et aux progrès de la statistique et que l'examen systématique du fonctionnement du système au cours de ces dernières années servira de base à de nouveaux ajustements et améliorations pendant l'année à venir. L'Assemblée générale souhaitera peut-être prendre note des progrès réalisés durant l'année écoulée et qui sont récapitulés dans les paragraphes 130 à 136 ainsi que des activités que la Commission doit entreprendre dans l'avenir immédiat et qui figurent au paragraphe 137.

Indemnité pour frais d'études

197-198 La Commission a conclu que l'indemnité pour frais d'études devrait demeurer une prestation versée uniquement à tous les fonctionnaires expatriés des Nations Unies et que le bénéfice ne devrait pas en être étendu au personnel non expatrié. Elle a toutefois décidé de recommander à l'Assemblée générale que l'indemnité soit octroyée pour le reste de l'année scolaire et sans dépasser une année scolaire complète après leur retour, dans le cas des ressortissants d'un pays qui rentrent dans celui-ci après une affectation dans un autre pays.

Indemnité pour enfants à charge payable aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur

213 La Commission a décidé :

Paragrapbes
correspondants

213 (suite)

a) De recommander à l'Assemblée générale de porter le montant actuel de l'indemnité à 700 dollars à partir de janvier 1983;

b) Que les dispositions destinées à préserver la valeur "plancher" de l'indemnité en monnaie locale seraient maintenues et que le taux de change moyen sur une période de 12 mois se terminant le 30 juin 1982 serait appliqué pour tous les lieux d'affectation.

Organisation des carrières : étude sur la notion de carrière, les types de nomination, l'organisation des carrières et autres questions connexes

311 et annexe I La Commission a décidé de soumettre l'étude qu'elle a entreprise conformément à la résolution 36/233 de l'Assemblée générale pour examen. Le texte de cette étude constitue l'annexe I du présent rapport.

RECAPITULATION DES INCIDENCES FINANCIERES DES RECOMMANDATIONS ET
DECISIONS DE LA COMMISSION POUR L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES
ET LES ORGANISATIONS PARTICIPANTES

Paragrapes
correspondants

Comparaison de la rémunération totale

- 85 Si l'Assemblée générale souhaite que la Commission entreprenne une comparaison des prestations liées à l'expatriation versées aux fonctionnaires de l'Administration fédérales des Etats-Unis et à ceux des Nations Unies, il faudrait inscrire un crédit supplémentaire dans le budget de la Commission. En se fondant sur l'estimation prudente de 1981, soit 350 000 dollars pour le financement d'une telle étude, il faudrait prévoir un crédit de 400 000 dollars pour 1983.

Indemnités pour enfants à charge payable aux agents des services généraux

- 211 Les incidences de la décision de la Commission de modifier la base de calcul de l'indemnité pour enfants à charge payable aux agents des services généraux à compter du 1er juillet 1982 représentent 2,05 millions de dollars par an pour les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en se fondant sur les chiffres de janvier 1982.

Indemnités pour enfants à charge payable aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur

- 214 Les incidences de la recommandation de la Commission tendant à porter le montant de l'indemnité pour enfants à charge payable aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur à 450 dollars à 700 dollars à compter du 1er janvier 1983 représentent 4,9 millions de dollars en 1983 pour les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Examen général des conditions d'emploi dans les bureaux extérieurs

- 242 a) Les incidences financières de la décision prise par la Commission de porter à 600 dollars la somme forfaitaire prévue au titre de l'indemnité d'installations pour le personnel des bureaux extérieurs et pour les personnes à leur charge, jusqu'à concurrence d'un montant total de 2 400 dollars par famille, ont été évaluées à 2,8 millions de dollars par an pour les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Paragraphe
correspondants

Examen général des conditions d'emploi dans les bureaux
extérieurs (suite)

242 b)

Les incidences financières de la décision prise par la Commission d'augmenter de 50 p. 100 le montant de l'indemnité d'affectation pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge et pour les fonctionnaires sans charges de famille, respectivement, ont été évaluées à 8 275 000 dollars par an pour les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

CHAPITRE PREMIER

QUESTIONS D'ORGANISATION

A. Acceptation du statut

1. L'article premier du statut de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), que l'Assemblée générale a approuvé par sa résolution 3357 (XXIX) du 18 décembre 1974, dispose que :

"La Commission exerce ses fonctions à l'égard de l'Organisation des Nations Unies ainsi que des institutions spécialisées et autres organisations internationales qui appliquent le régime commun des Nations Unies et acceptent le présent statut...".

Au cours des sept 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 que le septième rapport annuel de la Commission a été présenté 3/, la situation est restée inchangée en ce qui concerne l'acceptation officielle de son statut.

B. Composition de la Commission

3. L'Assemblée générale, à sa trente-sixième session, a élu cinq personnes pour pourvoir les sièges qui deviendraient vacants le 1er janvier 1982 (décision 36/324 du 18 décembre 1981).

4. Compte tenu des nominations que l'Assemblée générale, sur recommandation de la Cinquième Commission, avait approuvées à sa 105ème séance plénière, la Commission de la fonction publique internationale comprenait en 1982 les membres dont les noms suivent :

* Les notes figurent à la fin du texte, à la suite du paragraphe 333.

M. Richard M. Akwei (Ghana)*, président
M. Amjad Ali (Pakistan)**
M. Michael O. Ani, O.F.R., C.F.R. (Nigéria)
M. Anatoly Seménovitch Chistyakov (Union des Républiques socialistes soviétiques)**
M. Gaston de Prat Gay (Argentine)*, vice-président
M. Moulaye El Hassen (Mauritanie)*
M. Ralph Enckell (Finlande)***
M. Jean-Claude Fortuit (France)***
M. Pascal Frochaux (Suisse)*
M. Helmut Kitschenberg (République fédérale d'Allemagne)***
M. Akira Matsui (Japon)***
M. Jiri Nosek (Tchécoslovaquie)*
M. Antonio Fonseca Pimentel (Brésil)***
M. M. A. Vellodi (Inde)**
Mme Halima Warzazi (Maroc)**

-
- * Mandat venant à expiration le 31 décembre 1982.
** Mandat venant à expiration le 31 décembre 1984.
*** Mandat venant à expiration le 31 décembre 1985.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

5. En 1982, la Commission a tenu deux sessions (la quinzième et la seizième) à l'Office des Nations Unies à Genève du 1er au 19 mars 1982 et au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York du 12 au 30 juillet 1982, respectivement.

6. A ses quinzième et seizième sessions, la Commission a examiné des questions qui découlait de décisions et résolutions de l'Assemblée générale, ainsi que des questions découlant de son propre statut. Un certain nombre de décisions et de résolutions qui avaient été adoptées par l'Assemblée exigeaient l'exécution de travaux ou un examen par la Commission 4/. Les mesures prises ou travaux effectués en vertu de décisions de l'Assemblée générale sont indiqués dans le chapitre II du présent rapport.

D. Organe subsidiaire

7. 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 34/18 A (XXX), se composait en 1982 des membres suivants : M. Pascal Frochaux, membre de la CFPI, président; M. Stephen Van Dyke Baer (Etats-Unis d'Amérique); M. James A. de Souza (Brésil); M. G. K. Nair (Malaisie); M. A. F. Revenko (Union des Républiques socialistes soviétiques) et Nana Wereko Ampem II (Ghana).

8. Le Comité a tenu sa septième session du 17 au 28 mai 1982 au siège de l'AIEA à Vienne, qui a fourni toutes les installations et tous les services nécessaires, sans qu'il en résulte de dépenses supplémentaires pour la Commission.

CHAPITRE II

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

(DECISIONS DECOULANT DU SEPTIEME RAPPORT ANNUEL DE LA COMMISSION)

9. La Commission de la fonction publique internationale a donné suite aux décisions prises par l'Assemblée générale à sa trente-sixième session et découlant du septième rapport annuel de la Commission 5/, et a pris des mesures au sujet d'un certain nombre d'autres questions, comme cela est indiqué ci-après.

A. Etude demandée à la CFPI sur les notions de carrière, de types de nomination, d'organisation des carrières et autres questions connexes

10. La Commission a noté que, dans sa résolution 36/233, l'Assemblée générale a réaffirmé "le rôle central que la Commission doit jouer dans le régime commun aux fins de l'établissement d'une fonction publique internationale unifiée par l'application de normes et de dispositions communes en matière de personnel". Elle a en outre constaté avec satisfaction que l'Assemblée générale avait pris acte au paragraphe i de la section II de cette même résolution des progrès accomplis par la Commission de la fonction publique internationale dans le cadre des pouvoirs qui lui sont conférés par l'article 13 de son statut. La Commission a pris acte de l'alinéa a) du paragraphe 1 de la section III dans lequel l'Assemblée générale priait la CFPI d'accorder un rang de priorité élevé à l'étude des "principes généraux à appliquer pour déterminer les conditions d'emploi, en particulier en ce qui concerne la notion de carrière, les types de nomination, l'organisation des carrières et autres questions connexes, compte tenu des vues exprimées par les délégations à la Cinquième Commission, de toutes les études connexes et des rapports pertinents du Corps commun d'inspection". La Commission a également pris acte de la décision 36/457 adoptée par l'Assemblée générale à ce sujet. On trouvera à l'annexe I au présent rapport la nouvelle étude la Commission sur cette question faisant suite à l'étude détaillée présentée dans son septième rapport annuel.

B. Comparaison de la rémunération totale

11. L'Assemblée générale, à l'alinéa b) du paragraphe 1 de la section III de la résolution 36/233, a demandé qu'un rang élevé de priorité soit accordé à "l'amélioration de la comparaison touchant la rémunération totale entre la fonction publique prise comme point de comparaison et la fonction publique internationale, compte tenu de tous les éléments pertinents, y compris les pensions, mais non compris les avantages liés à l'expatriation qui sont accordés aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur dans la fonction publique prise comme point de comparaison". On trouvera un compte rendu de l'examen de cette question par la Commission aux paragraphes 65 à 85 ci-après.

C. Examen des fins et du fonctionnement du système des ajustements

12. Le troisième point auquel l'Assemblée générale, à l'alinéa b) du paragraphe 1 de la section III de la résolution 36/233, a prié la CFPI d'accorder un rang de priorité élevé, était l'"examen fondamental et complet des fins et du

fonctionnement du système des ajustements en vue d'éviter des anomalies dans le système et d'assurer l'équité". Outre les renseignements détaillés fournis dans le rapport de l'année dernière 6/, on trouvera ci-après aux paragraphes 125 à 138 le rapport de la Commission sur l'examen du système des ajustements.

D. Indice spécial pour les retraités

13. La Commission a noté que le quatrième et dernier point prioritaire mentionné dans la résolution 36/233 concernait "l'élaboration d'un indice spécial pour les retraités, en collaboration avec le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, conformément à la décision 35/447 de l'Assemblée générale, en date du 17 décembre 1980". Outre les éléments fournis à la section B du chapitre III du septième rapport annuel de la Commission, on trouvera un compte rendu de l'examen de cette question par la Commission aux paragraphes 32 à 48 du présent rapport.

E. Principes généraux et méthodes visant à déterminer les conditions d'emploi des agents des services généraux

14. A l'alinéa a) du paragraphe 2 de la section III de sa résolution 36/233, l'Assemblée générale a prié la Commission de poursuivre l'étude des "principes généraux et méthodes applicables aux enquêtes visant à déterminer les conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local, y compris le personnel en poste dans des lieux d'affectation hors siège". Le rapport de la Commission sur cette question figure aux paragraphes 147 à 153 et les méthodes adoptées pour les villes sièges sont exposées à l'annexe II.

F. Indemnités pour charges de famille

15. A l'alinéa b) du paragraphe 2 de la section III de sa résolution 36/233, l'Assemblée générale a demandé à la CFPI d'entreprendre "un examen des indemnités pour charges de famille pour toutes les catégories de personnel". On trouvera le rapport de la Commission sur cette question aux paragraphes 201 à 222.

G. Indemnité pour frais d'étude

16. Dans ce même alinéa, l'Assemblée générale a prié la Commission d'entreprendre un "examen de la portée et de l'objet de l'indemnité pour frais d'étude". L'examen de cette question figure aux paragraphes 192 à 200.

H. Formation

17. La Commission a pris acte des alinéas c) et d) du paragraphe 2 de la résolution 36/233 dans lesquels l'Assemblée générale demandait que soit entreprise une étude sur "le développement de la coopération interinstitutions dans le domaine de la formation en vue d'une utilisation plus efficace et plus économique des ressources en personnel dans les organisations appliquant le régime commun" et "une évaluation approfondie, en collaboration étroite avec les organisations, de l'utilité des activités de formation en cours et proposées dans le système des Nations Unies, en ce qui concerne plus particulièrement la formation à la gestion et aux activités connexes". La Commission a inclus ces deux points dans son programme de travail pour 1983.

I. Contributions du personnel

18. La Commission a pris acte de l'alinéa e) du paragraphe 2 de la section III de la résolution 36/233 dans lequel l'Assemblée générale la priait d'entreprendre "un examen général des contributions du personnel aux fins du traitement équitable de toutes les catégories de personnel dans tous les lieux d'affectation". On trouvera le rapport de la Commission sur cette question aux paragraphes 189 à 191 ci-après.

J. Versements complémentaires

19. Enfin, dans sa résolution 36/233, l'Assemblée générale a prié la Commission d'"entreprendre une étude complète de la question des compléments de traitement versés à des fonctionnaires internationaux et de toutes les questions connexes". On trouvera aux paragraphes 119 à 124 les vues de la Commission sur cette question.

K. Versements à la cessation de service

20. La Commission a pris acte du fait que l'Assemblée générale avait approuvé, par sa décision 36/459, une nouvelle définition des versements à la cessation de service.

L. Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

21. La Commission a pris acte des résolutions 36/118 A, B et C de l'Assemblée générale, en particulier de la résolution B, dans laquelle l'Assemblée a prié "le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, agissant en coopération avec la Commission de la fonction publique internationale, dans les cas où ce sera nécessaire, d'examiner d'autres mesures possibles qui pourraient être adoptées" en ce qui concerne la situation actuarielle de la Caisse commune des pensions. On trouvera aux paragraphes 49 à 56 les vues de la Commission sur la question.

M. Questions découlant de la résolution 36/235 (concernant le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies)

1. Classement des emplois

22. La Commission a pris acte de la section VIII de la résolution 36/235, par laquelle l'Assemblée générale a approuvé le reclassement des postes de traducteur et de réviseur.

2. Augmentation de traitement de 3 p. 100 à Genève

23. La Commission a pris acte du fait qu'à la section XI de ladite résolution, l'Assemblée générale avait exprimé son opposition à l'intention du Secrétaire général d'accorder une augmentation de traitement de 3 p. 100 aux agents des services généraux en poste à Genève auxquels le barème d'avant 1978 avait été applicable.

3. Statut contractuel des professeurs de langues

24. Au sujet de la section XV de ladite résolution, la Commission a décidé de ne prendre aucune mesure particulière au stade actuel, étant donné que la question du statut contractuel de personnes autres que les fonctionnaires d'une organisation appliquant le régime commun ne rentrait pas dans le cadre de son mandat.

4. Garderie d'enfants

25. De même, au sujet de la section XVI de la résolution 36/235, la Commission a décidé de ne prendre aucune mesure au stade actuel en ce qui concerne la création d'une garderie d'enfants, qui est une autre question concernant le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies à New York 7/, dans la mesure où cette question n'intéresse qu'une seule organisation et un seul lieu d'affectation.

N. Répartition géographique

26. La Commission a pris acte de la décision 36/456 de l'Assemblée générale relative à une répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies.

O. Règlement du personnel

27. La Commission a également pris acte de la décision 36/458 de l'Assemblée générale relative aux modifications apportées au Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies.

P. Budget de la Commission

28. La Commission a pris acte avec satisfaction de la résolution 36/240, par laquelle l'Assemblée générale a approuvé le budget de la Commission pour l'exercice biennal 1982-1983.

CHAPITRE III

LA REMUNERATION CONSIDEREE AUX FINS DE LA PENSION ET LA PENSION EN TANT QU'ELEMENTS DE LA REMUNERATION TOTALE

A. Indexation de la rémunération considérée aux fins de la pension : rapport sur l'indice correspondant à la moyenne pondérée des indemnités de poste (MPIP) et l'indice des prix à la consommation aux Etats-Unis (IPC) au mois de juillet 1982

29. On se rappellera que par sa résolution 35/215 A, l'Assemblée générale avait modifié le système d'ajustement de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et qu'elle avait approuvé un double barème de la rémunération considérée aux fins de la pension, avec effet au 1er janvier 1981. Selon ce système, les montants de la rémunération (considérée aux fins de la pension) qui sert à calculer les prestations (RP/P) et de la rémunération (considérée aux fins de la pension) qui sert à calculer les cotisations (RP/C) ont été majorés de 8,7 p. 100, avec effet au 1er octobre 1981, en fonction du mouvement de l'indice des prix à la consommation aux Etats-Unis au 1er juillet 1981, comme la Commission l'a indiqué à l'Assemblée générale lors de sa trente-sixième session 8/.

30. Toutefois, certains membres de la Commission ont fait observer qu'entre la date à laquelle était intervenue la dernière majoration de la rémunération réelle (janvier 1975) et le mois de janvier 1982, le traitement net et l'indemnité de poste d'un fonctionnaire de la classe P-4, échelon V, ayant des personnes à charge, par exemple, avaient augmenté de 60,9 p. 100 et son traitement brut de 58,5 p. 100 et que, d'autre part, le coût de la vie à New York avait enregistré une hausse de 65,5 p. 100 mais que durant la même période, la rémunération considérée aux fins de la pension avait augmenté de 93 p. 100. Cette différence de progression tient à l'utilisation de l'indice MPIP jusqu'en janvier 1981 et s'élargira encore davantage à la suite de l'ajustement de la rémunération considérée aux fins de la pension qui doit prendre effet le 1er octobre 1982.

31. La Commission a noté qu'au 1er juillet 1982 l'indice MPIP avait atteint 97,5 p. 100 par rapport à la base septembre 1980 = 100, et qu'en conséquence la rémunération (considérée aux fins de la pension) qui sert à calculer les cotisations (RP/C) n'était pas modifiée par le mouvement de cet indice. La Commission a noté d'autre part qu'à la même date l'indice des prix à la consommation aux Etats-Unis avait atteint 107,1 par rapport à la base juillet 1981 = 100, et qu'en conséquence les montants de la rémunération (considérée aux fins de la pension) qui sert à calculer les prestations (RP/P) devaient être majorés de 7,1 p. 100 par rapport aux montants actuels, avec effet au 1er octobre 1982. Etant donné que, conformément à la décision que l'Assemblée générale a prise à sa trente-cinquième session, le montant de la RP/C ne doit pas tomber au-dessous du montant de la RP/P, le montant de la RP/C sera également majoré de 7,1 p. 100 avec effet à la même date.

B. Indice spécial pour les retraités

32. Par sa décision 35/447, l'Assemblée générale a prié "la Commission de la fonction publique internationale, agissant en collaboration avec le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, de donner une priorité élevée à l'élaboration d'un indice spécial pour les retraités, compte tenu de l'effet de l'impôt national, et de faire rapport sur cette question à l'Assemblée lors de sa trente-sixième session".

33. Dans le rapport qu'elle a présenté à l'Assemblée générale à sa trente-sixième session 9/, la Commission a noté que l'élaboration d'un indice spécial pour les retraités serait une tâche complexe et de longue haleine et qu'elle ne pourrait avoir connaissance des résultats de l'étude pour les examiner et présenter des recommandations à leur sujet à l'Assemblée générale des Nations Unies avant un certain temps. En conséquence, elle avait décidé d'aborder le problème en deux temps. Dans un premier temps, elle entreprendrait une étude des réductions qu'il conviendrait d'apporter aux coefficients d'ajustement au coût de la vie pour tenir compte des effets de taux d'imposition nationaux moins élevés en vigueur dans certains pays où les coefficients d'ajustement ont été appliqués, conformément aux mesures approuvées par l'Assemblée à sa trente-cinquième session. Dans un deuxième temps, elle élaborerait un indice spécial pour les retraités.

Phase 1. Ajustements visant à tenir compte de taux d'imposition moins élevés

34. La Commission a noté que l'élément le plus important qui était absent du système d'ajustement des pensions que l'Assemblée avait approuvé était l'élément fiscal. Elle a également constaté que, dans les cas où les taux d'imposition étaient nettement inférieurs aux taux de contribution du personnel qui avaient été pris en considération pour déterminer la rémunération de base considérée aux fins de la pension, ou bien dans les cas où il n'existait pas d'impôt sur le revenu, il fallait en tenir compte pour mesurer les coefficients d'ajustement au coût de la vie. Elle a convenu que toute solution destinée à remédier à cette anomalie devrait être axée sur la réduction du coefficient actuel d'ajustement au coût de la vie dans les pays où le taux d'imposition applicable aux pensions était inférieur au taux d'imposition utilisé pour le calcul de la pension de base, c'est-à-dire au taux de contribution du personnel. La Commission présenterait ensuite des propositions précises à l'Assemblée générale lors de sa trente-septième session, avec effet au 1er janvier 1983. Les propositions pertinentes, une fois approuvées, seraient appliquées aux pensions de tous les retraités résidant dans des pays où le coefficient d'ajustement au coût de la vie était appliqué, quelle que soit la date de leur départ à la retraite.

35. A sa quinzième session, la Commission a examiné des propositions touchant la première phase de l'élaboration d'un ajustement visant à tenir compte de taux d'imposition moins élevés.

Vues du Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA), de la Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux (FAAFI) et des représentants du personnel

36. Le Président du CCQA a déclaré que les organisations, tout en prenant acte de la confirmation par l'Assemblée générale de sa décision d'aborder le problème en deux étapes, estimaient que l'objectif final devait être l'élaboration d'un indice spécial global pour les retraités. Si quelques-unes d'entre elles ne pensaient pas qu'on doive exécuter la première étape indépendamment de l'étude d'ensemble, le CCQA, pour sa part, reconnaissait qu'il fallait poursuivre le travail sur la première étape. Cela dit, la Commission devait prendre en considération les observations du CCQA sur cette première étape sans préjudice de ce que les organisations auraient à dire sur la question plus générale d'un indice spécial global à mesure qu'on avancerait dans l'étude du problème.

37. Le Président du CCQA a noté que le travail se rapportant à la première phase de l'étude s'opérait dans le cadre du compromis de Washington, et le Comité a jugé qu'il fallait limiter au maximum les changements des coefficients d'ajustement au coût de la vie qui auraient pour effet de réduire les aménagements offerts par le compromis en question. Il a ajouté qu'il conviendrait, selon le Comité, de fixer un seuil pour éviter d'avoir à procéder à des ajustements en raison de faibles différences dans les taux d'imposition.

38. Le représentant de la Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux (FAAFI) a noté que l'on sous-estimerait les effets des taux d'imposition les moins élevés sur les coefficients d'ajustement au coût de la vie. Le représentant de la FAAFI a fait observer aussi que les retraités ne bénéficiaient pas de tous les privilèges offerts au personnel en poste et qu'il n'était donc pas indiqué d'utiliser l'indice des ajustements pour déterminer les coefficients d'ajustement au coût de la vie.

39. La représentante de la FAFI a rappelé qu'en approuvant l'idée d'un indice spécial qui constituerait un moyen d'assurer l'équité entre tous les retraités, la Fédération avait souligné la nécessité d'étudier le problème dans une optique globale, comme l'Assemblée générale l'avait envisagé dans sa décision 35/447. La Fédération jugeait regrettable qu'un seul élément, à savoir l'effet de l'imposition, soit pris en considération à l'exclusion du reste, et encore de manière partielle. A son avis, cette vue partielle du problème était aggravée par le fait que le système des ajustements ne permettait pas de mesurer de façon adéquate les différences de coût de la vie pour les retraités puisque, par exemple, on faisait entrer dans le calcul des privilèges dont les retraités ne bénéficiaient pas. La Fédération a donc réitéré son appel pour que soit mis au point rapidement un véritable indice spécial dont les fins devraient être clairement définies et arrêtées d'un commun accord.

40. Le Coordonnateur du Comité de coordination des associations et syndicats indépendants du personnel du système des Nations Unies (CASIP) a souligné qu'avant de mettre au point l'indice spécial, il fallait tout d'abord répondre à la question de savoir si l'égalisation recherchée devait se fonder sur la rémunération des retraités du système des Nations Unies résidant dans des pays différents ou sur la situation du retraité des Nations Unies par rapport à celle de la population active du pays de retraite. Le CASIP appuyait donc la proposition visant à entreprendre une enquête pilote afin de déterminer la structure des dépenses des retraités par rapport à celle du personnel en activité et de la population locale. Le CASIP s'est félicité de ce qu'on ait reconnu la nécessité de tenir compte des différences des taux d'imposition locaux et a formulé l'espoir qu'il serait possible de mettre au point un indice spécial global pour les retraités qui tiendrait compte de ces considérations et d'autres facteurs pertinents.

Décisions de la Commission

41. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale, dans le cadre de la première phase, la procédure résumée ci-après pour corriger les coefficients d'ajustement au coût de la vie applicables aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ayant pris leur retraite dans des pays où ces coefficients étaient appliqués et où les taux d'imposition étaient inférieurs à ceux sur lesquels on se fonde implicitement pour déterminer le montant des pensions de base. La Commission est convenue aussi d'appliquer les critères ci-après :

a) Tous les calculs seraient effectués sur la base de la pension d'un retraité dont le traitement moyen final correspond à celui d'un fonctionnaire prenant sa retraite à la classe P-2, échelon XI;

b) Tous les calculs seraient effectués sur la base de 20 années d'affiliation;

c) Le montant des contributions du personnel et celui des impôts seraient les montants applicables à un fonctionnaire ayant des personnes à charge;

d) On utiliserait les contributions du personnel pour convertir le montant brut de la pension de base en son équivalent net;

e) L'impôt national, l'impôt perçu par l'Etat intéressé (dans le cas d'un Etat fédéral) et les impôts locaux seraient pris en considération aux fins de comparaison avec les contributions du personnel;

f) Le coefficient de réduction serait appliqué directement aux coefficients d'ajustement au coût de la vie;

g) Les procédures ci-après seraient incorporées au système d'ajustement au coût de la vie applicable aux pensions. Les recommandations de la Commission prenant effet au 1er janvier 1983, à partir de cette date et chaque année à la même époque ces procédures seraient appliquées :

i) Des informations sur les taux d'imposition nationaux seraient réunies pour tous les pays où les coefficients d'ajustement au coût de la vie sont appliqués;

ii) Les réductions éventuellement apportées à ces coefficients resteraient en vigueur toute l'année.

42. La Commission a décidé aussi de recommander à l'Assemblée générale qu'il ne soit pas appliqué de coefficient de réduction dans le cas des retraités de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées.

43. La procédure à suivre pour corriger les coefficients d'ajustement au coût de la vie applicables aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur prenant leur retraite dans des pays où ces coefficients sont appliqués et où les taux d'imposition sont inférieurs à ceux sur lesquels on se fonde implicitement retenus pour déterminer le montant des pensions de base est indiquée à l'annexe III. Le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies devra déterminer les modalités précises d'application conformément aux décisions adoptées.

Phase 2. Indice spécial pour les retraités

44. La Commission avait inscrit à l'ordre du jour de la septième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement (CCPQA) la question de l'élaboration d'un indice spécial global pour les retraités qui tienne compte de la structure de leurs dépenses. Le CCPQA a noté que le secrétariat avait suggéré deux méthodes différentes pour mesurer les différences du coût de la vie entre le pays de résidence des retraités et la base du système :

a) Utilisation d'indicateurs de la différence du coût de la vie en général fondés sur le pouvoir d'achat du consommateur;

b) Modification des indices des ajustements.

45. Après avoir examiné la question dont il était saisi, le CCPQA a conclu que le secrétariat devrait étudier de manière plus approfondie la possibilité d'établir un indice spécial pour les retraités en ajustant, dans la mesure du possible, les données obtenues aux fins du calcul de l'indemnité de poste. Le Comité consultatif a également jugé qu'il y aurait lieu de recourir aux coefficients de pondération des dépenses utilisés dans les indices des prix à la consommation des différents pays, étant donné que l'on pouvait supposer que le mode de vie des fonctionnaires des Nations Unies qui prenaient leur retraite dans un pays donné était semblable à celui des citoyens de ce pays. Le Comité consultatif a prié le secrétariat d'entreprendre une étude concernant l'élaboration d'un indice spécial pour les retraités dans un certain nombre de pays, dont deux ou trois seraient choisis parmi les pays développés et deux ou trois parmi les pays en développement, outre New York qui constitue la base de la comparaison.

Vues du CCQA et de la FAFI

46. Le Président du CCQA a indiqué que les organisations étaient préoccupées par la lenteur des progrès enregistrés en ce qui concerne l'élaboration d'un indice spécial global pour les retraités.

47. La Présidente de la FAFI a noté que la Fédération avait déjà exprimé l'avis qu'il ne fallait pas séparer l'élaboration d'un indice spécial pour les retraités de l'étude de l'effet de taux d'imposition faibles ou nuls sur les coefficients d'ajustement au coût de la vie.

Examen de la question et décisions de la Commission

48. La Commission a pris note des vues exprimées par le CCPQA et a chargé son secrétariat d'entreprendre les études demandées par ce dernier, afin qu'elle puisse lui présenter des propositions définitives à sa huitième session.

C. Evaluation actuarielle de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies : âge de la retraite

49. A sa quinzième session, la Commission a examiné la résolution 36/118 de l'Assemblée générale qui traitait de l'intention du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies d'entreprendre une analyse de toutes les mesures qui permettraient d'améliorer l'équilibre actuariel de la Caisse et qui, entre autres choses, priait le Comité mixte "en coopération avec la Commission de la fonction publique internationale dans le cas où ce serait nécessaire, d'examiner d'autres mesures possibles qui pourraient être adoptées." A sa seizième session, la Commission était saisie d'un document établi par son secrétariat, qui analysait les incidences, du point de vue de la politique de personnel, de l'une des propositions élaborées par le Comité permanent du Comité mixte pour examen éventuel par le Comité mixte à sa session annuelle. Cette proposition, qui était l'une des 20 mesures examinées par le Comité permanent, avait pour objet de porter à 62 ans l'âge obligatoire de la retraite prescrit par le Statut du personnel de différentes organisations.

Vues du CCQA, de la FAFI et du CASIP

50. Le Président du CCQA a déclaré que le Comité était en faveur du maintien de l'âge actuel obligatoire de la retraite, encore que certaines organisations aient indiqué que l'âge de 62 ans serait acceptable. De l'avis de la plupart des organisations, si l'âge actuel était maintenu, il devrait être possible de prévoir des prolongations au-delà de cet âge dans l'intérêt de l'organisation et à la discrétion de son chef de secrétariat. Le CCQA estimait que les prolongations contractuelles au-delà de l'âge obligatoire de la retraite devraient être envisagées dans une optique libérale. Le CCQA était conscient du fait que prolonger la nomination d'un fonctionnaire au-delà de l'âge obligatoire de la retraite aurait des incidences favorables sur la situation actuarielle de la Caisse et il a noté que si davantage de fonctionnaires devaient demeurer en activité jusqu'à l'âge de 62 ans, ce fait pourrait avoir un effet important sur le déficit actuariel de la Caisse. Le CCQA a donc demandé que la Commission examine la question et fasse une recommandation ferme conformément à la résolution 36/118.

La Présidente de la FAFI a remarqué que la question comportait trois aspects : incidence d'un relèvement de l'âge obligatoire de la retraite sur l'équilibre actuariel de la Caisse, les avantages qu'offrirait le fait d'autoriser le personnel à travailler au-delà de l'âge de 60 ans, et la nécessité de mettre en place une politique d'ensemble en matière de retraite. La FAFI estimait que le premier aspect de la question n'intéressait pas les travaux de la Commission et elle a souligné que la FAFI était opposée à ce que la question soit examinée dans ce contexte. Quant au deuxième aspect, il était possible que les fonctionnaires souhaitent continuer à travailler au-delà de l'âge de 60 ans, en particulier dans la mesure où l'âge moyen du recrutement dans les organisations appliquant le régime commun était supérieur à 40 ans, par ailleurs, il importait de peser soigneusement les effets qu'aurait le relèvement de l'âge de la retraite sur les perspectives de carrière et sur la promotion du personnel en activité, en particulier dans les périodes de difficultés économiques. L'examen de la question devrait tenir compte non seulement des besoins effectifs des organisations, mais aussi des besoins particuliers des fonctionnaires internationaux expatriés, qui passent une partie considérable de leur carrière en dehors de leur pays d'origine. En ce qui concerne le troisième aspect, la FAFI a jugé que l'âge obligatoire de la retraite ne pouvait être déterminé que dans le contexte plus large de la politique en matière de retraite, qui porterait sur divers éléments tels que la structuration du travail des fonctionnaires durant l'année précédant le départ à la retraite, la fourniture d'une assistance pour la planification de la retraite et de conseils en vue de faciliter le processus nécessaire d'adaptation. Tout bien considéré, la FAFI ne s'opposerait pas à ce que les fonctionnaires aient désormais l'option de travailler durant deux ans au-delà de l'âge obligatoire actuel de la retraite s'ils en exprimaient le désir, en attendant la mise en place d'une politique d'ensemble en matière de retraite. Toutefois, une telle décision devrait relever de la libre appréciation du personnel et non de celle de l'Organisation et tous les fonctionnaires devraient pouvoir se prévaloir de cette possibilité, quelles que soient leur catégorie et leur classe. Cette possibilité ne devrait pas porter préjudice au droit qu'ont actuellement tous les fonctionnaires de prendre leur retraite à l'âge de 60 ans ou de prendre une retraite anticipée. La FAFI attachait la plus grande importance à ce que les pratiques suivies concernant l'âge de la retraite soient équitables.

52. Le Coordonnateur du CASIP a jugé qu'à l'heure actuelle, la Commission devrait s'opposer fermement à l'adoption de toute décision prématurée visant à modifier l'âge de la retraite en vue de réduire le déficit actuariel de la Caisse. Rien ne permettait de savoir avec précision quel serait l'effet sur le déficit actuariel de la Caisse d'une modification de la politique en matière de retraite. En outre, toute modification de cette politique devrait être suivie de très près du point de vue de l'organisation des carrières, sans perdre de vue les droits acquis du personnel quant à leurs perspectives de retraite ainsi que la nécessité d'engager des consultations entre le personnel et l'administration sur tous les aspects de la question. Le CASIP s'est donc félicité de la proposition visant à étudier de façon plus approfondie la possibilité de mettre en place à l'avenir une politique plus souple en matière de retraite.

Vues de la Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux (FAAFI)

53. Le Président de la Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux (FAAFI) n'avait pas l'intention de faire des observations sur les aspects de la question ayant trait à la politique du personnel, mais souhaitait en revanche insister sur certains aspects du problème qui intéressaient directement la Fédération et ses membres. On constatait dans de nombreuses régions du monde une tendance de plus en plus marquée à maintenir des personnes en service actif tant qu'elles étaient en mesure d'apporter une contribution utile. Cette tendance était en partie motivée par la nécessité d'améliorer la situation actuarielle et financière des régimes de sécurité sociale et de retraite. Les membres de la FAAFI se préoccupaient au plus haut point de la santé financière de la Caisse des pensions et appuyaient la suggestion du Comité d'actuaire tendant à relever l'âge obligatoire actuel de la retraite comme l'un des moyens possibles de réduire le déséquilibre actuariel de la Caisse. Toutefois, les fonctionnaires souhaitant cesser de travailler dans les conditions prévues par les présents statuts devraient continuer d'avoir le droit de prendre leur retraite à l'âge de 60 ans.

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

54. Le Secrétaire du Comité mixte a déclaré que le titre du document établi par le secrétariat de la CFPI prêtait à confusion, dans la mesure où la question dont était saisie la Commission n'était ni celle de l'évaluation actuarielle de la Caisse ni celle de l'âge de la retraite; la véritable question en jeu était celle de l'âge obligatoire du départ à la retraite. A cet égard, il a souligné que les politiques actuellement suivies par les organisations appliquant le régime commun n'étaient pas homogènes puisque l'une des organisations, à savoir la FAO, prévoyait le départ obligatoire à la retraite à l'âge de 62 ans tandis que d'autres organisations avaient fixé un âge limite de 60 ans. Puisqu'on attendait de la Commission qu'elle examine les incidences de toute modification de l'âge obligatoire de la retraite sur la politique en matière de personnel, cet examen aurait dû se fonder sur une comparaison entre la FAO et les autres organisations, et non pas sur les considérations d'ordre général présentées par le secrétariat de la CFPI, qui n'étaient pas étayées par des informations factuelles.

55. Le Secrétaire du Comité mixte ne pouvait comprendre l'observation du secrétariat de la CFPI selon laquelle le seul aspect de la question véritablement pertinent à l'heure actuelle ne pouvait être examiné que dans le contexte plus large de la politique en matière de retraite à la dix-huitième session, puisque l'Assemblée générale devrait prendre une décision à sa trente-septième session, c'est-à-dire bien avant l'été de 1983, qu'elle ait ou non le bénéfice des vues de la CFPI. Le Secrétaire du Comité mixte, eu égard au fait que l'Assemblée générale, dans sa résolution 36/118, avait expressément sollicité la coopération de la CFPI "dans les cas où ce serait nécessaire", demandait instamment à la Commission, si elle jugeait que cela était nécessaire en l'occurrence, d'indiquer clairement si oui ou non elle jugeait qu'il pourrait y avoir des incidences sur le plan de la politique du personnel qui militeraient contre un relèvement de l'âge obligatoire de la retraite.

Examen de la question et conclusion de la Commission

56. La Commission n'a pas jugé pouvoir se prononcer sur les avantages actuariels de la proposition à l'examen, et elle a noté que le Comité mixte lui-même n'avait pas jusqu'ici pris position sur la question du relèvement de l'âge obligatoire de la retraite. En outre, la Commission estimait de son devoir de recommander à l'Assemblée générale de ne prendre aucune décision concernant l'âge de la retraite jusqu'à ce que les vues de la Commission sur la question lui aient été soumises. En conséquence, tout en tenant compte des vues des organisations, des représentants du personnel et du Secrétaire du Comité mixte, la Commission ne jugeait pas pouvoir recommander une telle modification à l'heure actuelle, d'autant que pour être en mesure de fixer en pleine connaissance de cause un âge de départ à la retraite, qu'il s'agisse de 60 ans ou de 62 ans, il fallait tout d'abord examiner la question dans le contexte plus large d'une politique d'ensemble en matière de retraite, ce que la Commission a l'intention de faire au titre du point 17 de son programme de travail, conformément à l'article 14 de son statut.

CHAPITRE IV

CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET DES FONCTIONNAIRES SUPERIEURS

A. Comparaison à faire en application du principe Noblemaire

1. Evolution de la marge entre la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies

57. Conformément au mandat que l'Assemblée générale lui a donné, la Commission a continué à suivre l'évolution du rapport entre la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis, qui est l'administration nationale prise comme point de comparaison. Comme les années précédentes, les comparaisons ont été faites sur la base de la rémunération nette des fonctionnaires des deux fonctions publiques ayant un conjoint à charge, mais pas d'enfants, et entre les villes sièges pour les deux régimes, à savoir New York, dans le cas du régime commun des Nations Unies, et Washington, dans le cas de l'Administration fédérale des Etats-Unis. Dans les comparaisons, on a continué à tenir compte des différences de coût de la vie entre les deux villes. En outre, aux fins de ces comparaisons, on a tenu compte du traitement de base majoré de l'indemnité de poste applicable à New York dans le cas du régime des Nations Unies et du traitement de base dans le cas de l'Administration fédérale des Etats-Unis.

58. La moyenne de la marge a été calculée pour la période de douze mois allant du 1er octobre 1981 au 30 septembre 1982, sur la base des équivalences entre les classes approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 34/165, c'est-à-dire les classes P-1 à D-2 dans le cas des Nations Unies et les classes GS-9 à GS-17 du barème général et les classes SES-2 à SES-6 du "Senior Executive Service" (SES) dans le cas de l'Administration fédérale des Etats-Unis.

59. La Commission a noté que, depuis la publication de son dernier rapport 10/, les faits nouveaux ci-après étaient intervenus en ce qui concerne le régime des traitements de l'Administration fédérale des Etats-Unis :

- a) Une augmentation du traitement de base;
- b) Une modification des taux de l'impôt fédéral des Etats-Unis;
- c) L'application progressive du régime SES;
- d) Le versement de gratifications et primes de rendement aux fonctionnaires relevant du régime SES;
- e) L'application du système d'augmentations attribuées au mérite.

D'autre part, le seul fait nouveau touchant la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies était l'application à la ville de base, New York, de l'indemnité de

poste de la classe 7 (multiplicateur 41) avec effet au 1er octobre 1981 et l'application probable de l'indemnité de poste de la classe 8 (multiplicateur 48) avec effet au 1er septembre 1982, sur la base de l'indice des ajustements pour mai 1982.

60. On trouvera ci-dessous le résultat des calculs concernant la marge pour la période allant d'octobre 1981 à septembre 1982. Aux fins de comparaison, on a indiqué également les chiffres correspondants pour la période précédente qui allait d'octobre 1980 à septembre 1981.

	<u>Oct. 1980</u> <u>Sept. 1981</u>	<u>Oct. 1981</u> <u>Sept. 1982</u>
a) Rapport moyen des rémunérations nettes aux classes équivalentes	124,6	126,1
b) Rapport entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington	105,8	106,7
c) Rapport moyen, ajusté en fonction des différences de coût de la vie	117,8	118,2

On trouvera dans l'annexe IV du rapport annuel des précisions sur les calculs relatifs à la marge pour la période allant d'octobre 1980 à septembre 1982.

Vues du CCQA et de la FAFI

61. Le président du CCQA, tout en prenant note des résultats des calculs relatifs à la marge, a réitéré une fois encore les vues exprimées par les organisations quant à l'inclusion des classes du régime SES dans le calcul de la marge, à savoir que ces calculs devraient être faits compte tenu des classes P-1 à P-5 du régime des Nations Unies et des classes équivalentes du barème général de l'Administration fédérale des Etats-Unis.

62. La présidente de la FAFI a estimé que, pour le moment, en attendant une nouvelle étude des équivalences avec les classes du SES, il fallait retenir les classes susmentionnées aux fins des calculs relatifs à la marge.

Examen de la question et décisions de la Commission

63. La Commission a noté que la marge entre la rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis en poste à Washington était pour la présente période de calcul supérieure de quatre dixièmes de 1 p. 100 à la marge calculée pour la période des 12 mois précédents. La Commission a noté là encore que l'élargissement de la marge était imputable au fait que les augmentations de traitement accordées aux fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis le 1er octobre 1981 étaient inférieures à l'augmentation du coût de la vie. D'autre part, la réduction du taux de l'impôt

fédéral sur le revenu par le Gouvernement des Etats-Unis avait entraîné une légère augmentation de la rémunération nette effectivement perçue par les fonctionnaires de l'Administration fédérale et avait ralenti le rythme auquel la marge s'élargissait. La Commission a noté en outre que du fait d'une combinaison de facteurs (augmentation globale de 4,8 p. 100 des traitements bruts avec effet au 1er octobre 1981, application du système des augmentations attribuées au mérite et réduction en deux phases de l'impôt fédéral sur le revenu), l'augmentation globale de la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis avait été d'environ 6,5 p. 100 par rapport au montant retenu pour la période précédente de calcul de la marge.

64. La Commission a rappelé qu'elle avait suivi régulièrement l'évolution de la marge depuis 1977. Les chiffres que la Commission a compilés pour la marge depuis 1976 s'établissent comme suit :

Année	Marge Nations Unies/ Etats-Unis	Variations de l'IPC aux Etats-Unis pendant la période de 12 mois précédente (pourcentage)	Augmentation de la rémunération nette par rapport au montant applicable pour la période précédente de calcul de la marge (pourcentage) a/		Classes considérées	
			Nations Unies	Etats-Unis	Nations Unies	Etats-Unis
1976/1977	113,7	-	-	-	P-3 à P-5	GS-12 à 15
1977/1978	109,3	6,5	4,7	6,4	P-3 à P-5	GS-12 à 15
1978/1979	113,9	8,8	5,6	4,7	P-1 à D-1	GS-9, 11 à 16
1979/1980	116,0	12,4	10,3	7,0	P-1 à D-2	GS-9, 11 à 15 17, 18, E-V, SES-3 à 6
1980/1981	117,8	12,6	9,6	7,6	P-1 à D-2	GS-9, 11 à 17 FS, MC, SES-1 à 6
1981/1982	118,2	10,1	7,5	6,7	P-1 à D-2	GS-9, 11 à 15 17, FS, MC, SES-1 à 6

a/ Sur la base de la moyenne arithmétique des rapports entre les classes communes pour deux périodes consécutives de calcul de la marge. Dans le cas des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis, la rémunération est uniquement celle qui correspond aux classes du barème général.

Etant donné que les classes prises en considération pendant les différentes périodes de calcul de la marge n'étaient pas toujours les mêmes et que des perfectionnements avaient été apportés à la méthode de calcul au cours des années, il n'était pas possible de tirer des conclusions définitives en ce qui concerne les rapports entre les traitements applicables dans les deux fonctions publiques, mais on constatait néanmoins une tendance de la marge à s'élargir. Abstraction faite d'un rétrécissement de la marge pour la période 1977/1978, celle-ci avait continué à s'élargir, et cette tendance avait chaque fois été attribuée au fait que les augmentations de traitement des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis avaient été considérablement inférieures au mouvement de l'indice des prix à la consommation (IPC) pendant les mêmes périodes. Si le Gouvernement des Etats-Unis poursuivait sa politique actuelle, la marge continuerait à s'élargir à l'avenir. L'élargissement de la marge ne devait pas toutefois être interprété comme signifiant que le revenu réel net des fonctionnaires des Nations Unies augmentait. Il continuait au contraire à diminuer, et il fallait donner à l'élargissement de la marge sa véritable signification, à savoir que les pertes de revenu réel subies au cours d'une période donnée par les fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis étaient plus grandes que celles que subissaient les fonctionnaires des Nations Unies. La Commission a noté que l'élargissement de la marge a eu pour conséquence que les traitements des Nations Unies n'ont fait l'objet d'aucune révision depuis 1975, alors que le revenu réel net des fonctionnaires des Nations Unies continue de diminuer.

2. Comparaison de la rémunération totale

65. A sa troisième session, la Commission était convenue que des méthodes permettant de procéder à une comparaison de la rémunération totale, y compris des éléments comme les pensions, le régime d'assurance et autres avantages pécuniaires, devraient être définies. Dans son deuxième rapport annuel 11/ à l'Assemblée générale, la Commission avait 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 par la suite approuvée par l'Assemblée générale 12/.

66. Dans son septième rapport annuel, la Commission avait informé l'Assemblée générale des progrès qu'elle avait accomplis dans l'élaboration des méthodes permettant de procéder à une comparaison de la rémunération totale. L'Assemblée était également informée que la Commission avait utilisé les méthodes adoptées à cette fin par l'United States Government's Office of Personnel Management (Bureau de gestion du personnel des Etats-Unis), après avoir effectué les modifications nécessaires à l'application de ces méthodes dans le cadre de la comparaison de la rémunération totale entre le régime commun des Nations Unies et l'Administration fédérale des Etats-Unis. De plus, les précisions concernant la comparaison de la rémunération totale fournies à l'Assemblée générale à sa trente-sixième session reposaient sur les éléments de la rémunération des fonctionnaires non expatriés dans le cas des deux fonctions publiques. De brefs résumés de la description des méthodes et des principes sur lesquels se fardaient certaines des hypothèses retenues ont été présentés à l'Assemblée générale. Dans son rapport, la Commission avait demandé à l'Assemblée générale de noter :

a) Les résultats de la comparaison de la rémunération totale fondée uniquement sur les éléments de rémunération non liés à l'expatriation;

b) Que des doutes avaient été exprimés par les organisations et le personnel en ce qui concerne la méthode utilisée et également certaines des hypothèses formulées à cet égard;

c) Que la Commission garderait la question à l'examen et apporterait de nouvelles améliorations à la méthode utilisée et à son application compte tenu des préoccupations exprimées par les organisations et le personnel;

d) Que, si l'Assemblée souhaitait que la Commission poursuive ses travaux sur la méthode de comparaison de la rémunération totale en incluant les éléments de rémunération liés à l'expatriation, elle devrait affecter les crédits nécessaires au budget de la Commission.

67. Après avoir examiné les informations détaillées relatives à la comparaison de la rémunération totale fournies par la Commission dans son septième rapport annuel, l'Assemblée générale a prié la Commission d'accorder un rang élevé de priorité à l'achèvement des études relatives à "l'amélioration de la comparaison touchant la rémunération totale entre la fonction publique prise comme point de comparaison et la fonction publique internationale, compte tenu de tous les éléments pertinents, y compris les pensions, mais non compris les avantages liés à l'expatriation..."

68. A sa seizième session, la Commission a poursuivi l'examen de la question de la comparaison de la rémunération totale. Elle a rappelé qu'au moment où elle examinait la question à sa quatorzième session, les organisations avaient fait valoir que les résultats de la comparaison dont la Commission était saisie montraient qu'il n'avait pas été tenu compte des nettes différences entre l'Administration fédérale américaine et le régime commun des Nations Unies du point de vue de la durée de service moyenne et de l'âge obligatoire de la cessation de service. Les organisations avaient également fait observer que l'approche adoptée par le secrétariat de la Commission ne tenait aucun compte ni de la valeur du traitement gagné pendant leurs années de service supplémentaires par les fonctionnaires de l'Administration fédérale américaine (valeur par définition supérieure à celle de la pension pour le nombre d'années correspondant), ni des avantages supplémentaires découlant de l'augmentation de la pension de retraite. Des vues analogues avaient également été exprimées par les représentants du personnel. La documentation établie par le secrétariat comprenait de nouvelles améliorations qui avaient été apportées à la méthode de comparaison de la rémunération totale compte tenu des vues exprimées par les organisations et les représentants du personnel, qui sont décrites ci-dessus. Il avait également été tenu compte, dans les résultats de la comparaison de la rémunération totale, de changements récents apportés aux dispositions relatives aux prestations applicables de part et d'autre.

69. L'étude mise à jour de la rémunération totale s'écarte du cadre de référence habituel du fait que l'effectif de l'ONU n'a pas été utilisé comme population de base pour une partie de l'étude. Le recours à une population de base particulière pour l'évaluation de la rémunération totale dépend plus des données disponibles

que de la qualité de l'évaluation. Dans l'absolu, presque toutes les méthodes de définition de la population de base devraient aboutir à peu près au même écart relatif entre deux régimes de prestations donnés. Dans la pratique, toutefois, il faut reconnaître que certaines dispositions relatives aux prestations ont des effets sur les caractéristiques démographiques et que la réciproque est parfois vraie. L'étude de 1981 sur la rémunération totale rendait compte de certaines de ces différences en procédant à un ajustement des valeurs des prestations en faisant appel à des facteurs représentatifs des différences connues qui sont imputables à cette corrélation entre la population de base et les dispositions des régimes de prestations.

70. Comme il existe un certain nombre d'anomalies dans les rapports entre la population considérée et les dispositions en matière de prestations et que, par souci d'exactitude technique, il faut faire la part de ces distinctions, on a utilisé dans l'étude actuelle à la fois la population de l'ONU et celle de l'Administration américaine pour l'évaluation du régime américain des pensions, et seulement la population de l'ONU pour l'évaluation du régime des pensions des Nations Unies. Cette double évaluation du régime des pensions de l'Administration américaine a pour objet :

a) D'illustrer l'incidence qu'ont les deux populations sur les valeurs des prestations prévues par le régime des pensions de la fonction publique américaine;

b) De rendre compte de cette incidence en faisant appel à une moyenne des deux valeurs obtenues.

Cette double évaluation permettrait donc de répondre à certaines des préoccupations qui ont été précédemment exprimées. D'autre part, le régime des Nations Unies n'a été évalué que sur la base de la population de l'ONU, puisqu'il ne faut prendre en considération qu'une seule fois les différences de population, et qu'en tout état de cause l'application du régime des Nations Unies à l'effectif de la fonction publique américaine ne présente guère d'intérêt pour la présente étude.

71. En ce qui concerne la différence due au fait que l'âge obligatoire de la cessation de service, fixée à 60 ans, est applicable dans la plupart des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et qu'il n'existe pas de limite correspondante pour les fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis, on avait fait valoir dans l'étude que, si l'on pouvait ne pas tenir compte de cette différence en quantifiant les pensions de retraite payables dans les deux fonctions publiques, cette différence représentait néanmoins, en ce qui concerne le montant réel de la rémunération totale, un problème qu'il fallait traiter. La durée moyenne de la période de service des fonctionnaires des Nations Unies est d'environ 19,6 années. Se bornant à analyser le cas des fonctionnaires qui faisaient carrière dans les organisations, le secrétariat s'était demandé - au cas où l'âge obligatoire de la cessation de service à 60 ans ne serait pas applicable dans les organismes des Nations Unies - combien de fonctionnaires des Nations Unies choisiraient de travailler au-delà de l'âge de 60 ans et, parmi ceux qui décideraient de le faire, quel pourcentage demeurerait dans les organismes du système des Nations Unies pendant deux ans, trois ans, quatre ans ou même plus? A cet égard, il était fait observer dans l'étude qu'il n'était pas possible de répondre avec précision à cette question et il y était suggéré que, selon toute

vraisemblance, s'il n'y avait pas d'âge obligatoire de cessation de service dans les organismes des Nations Unies, une grande majorité des fonctionnaires continueraient à y travailler au moins jusqu'à l'âge de 65 ans. Le secrétariat avait calculé la différence, sur une période de cinq ans, entre le traitement net des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et la pension annuelle des fonctionnaires de Nations Unies. Le montant de cette différence, qui représente définitivement un avantage dont jouissent les fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis, avait été ajouté à la somme des traitements nets et de la valeur des pensions des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis.

72. Les modifications des régimes de prestations applicables dans les deux fonctions publiques dont le secrétariat avait tenu compte n'avaient pas entraîné de changement de méthode dans la comparaison qui avait été faite.

Vues du CCQA et de la FAFI

73 Le Président du CCQA a noté que le principal changement apporté à la méthode répondait à une critique que le CCQA avait faite lors de la quatorzième session de la Commission. Les organisations avaient fait observer précédemment que le fait qu'un fonctionnaire de l'Administration fédérale des Etats-Unis pouvait, s'il le souhaitait, travailler au-delà de l'âge de 60 ans (alors qu'un fonctionnaire des Nations Unies était obligé de prendre sa retraite à cet âge), ce qui entraînait pour le premier un avantage financier du fait qu'il recevait un traitement au lieu d'une pension annuelle pendant ses années supplémentaires au travail, n'avait pas été pris en considération dans la comparaison précédente faite sur la rémunération totale. Les organisations accueillent avec satisfaction le fait que le secrétariat avait analysé ce problème et la solution qu'il avait proposée, laquelle leur paraissait une façon tout à fait appropriée de corriger une anomalie de la méthode sur ce point.

74. Les organisations avaient aussi noté que l'une des améliorations apportées à la méthode était l'utilisation des deux populations (les fonctionnaires des Nations Unies et ceux de l'administration des Etats-Unis) dans la quantification des pensions des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis. Le Président du CCQA a déclaré qu'il faudrait continuer à utiliser les deux populations tant que l'on n'aurait pas suffisamment de données montrant les effets que les caractéristiques différentes des deux populations avaient sur les résultats de la comparaison touchant la rémunération totale.

75. Les organisations suggéraient également qu'il faudrait obtenir pour les deux fonctions publiques les rapports entre les valeurs des pensions exprimées en termes de traitement de base nets et qu'il faudrait utiliser ces rapports pour faire les comparaisons touchant la rémunération totale entre deux révisions complètes.

76. La Présidente de la FAFI s'est félicitée des améliorations décrites dans le document, qui tenaient compte dans une large mesure des préoccupations exprimées par le personnel. Néanmoins, la FAFI avait des réserves au sujet de la recommandation tendant à ce que dans les comparaisons futures, on utilise uniquement la population de l'ONU pour les évaluations des pensions. Partant de

l'hypothèse que l'amélioration de la méthode de comparaison de la rémunération totale était un processus continu, la FAFI jugeait une telle recommandation prématurée. De plus, la FAFI espérait encore que la Commission élargirait la portée de l'étude de telle sorte qu'elle englobe l'élément lié à l'expatriation.

Examen de la question et décisions de la Commission

77. La Commission a reconnu que son secrétariat avait apporté des améliorations substantielles à la méthode de comparaison de la rémunération totale. Elle a décidé qu'aux fins de l'évaluation des prestations du régime des pensions de l'Administration américaine, on devrait continuer à utiliser à la fois les caractéristiques de la population de l'ONU et celles de la population de l'Administration américaine jusqu'à ce qu'elle soit convaincue que la différence entre les caractéristiques démographiques de ces deux fonctions publiques n'ont pas d'incidence importante sur les résultats de la comparaison. Elle a décidé en outre de demander à son secrétariat de calculer les valeurs des prestations en pourcentage des traitements de base nets applicables de part et d'autre, et d'utiliser ces pourcentages aux fins des comparaisons futures de la rémunération totale jusqu'à ce que des changements importants relatifs aux prestations et/ou aux caractéristiques démographiques appellent une nouvelle comparaison détaillée de la rémunération totale.

78. Plusieurs membres de la Commission ont considéré que le fait que la majorité des fonctionnaires des Nations Unies étaient obligés de prendre leur retraite à l'âge de 60 ans, alors qu'il n'existait pas de limite semblable dans l'Administration fédérale de Etats-Unis, représentait un désavantage très net pour les fonctionnaires internationaux. S'il n'y avait pas d'âge statutaire de la retraite applicable aux Nations Unies, les fonctionnaires souhaitant quitter les organisations à l'âge de 60 ans seraient toujours libres de le faire, alors que ceux qui souhaiteraient demeurer en activité au-delà de cet âge pour diverses raisons, personnelles, financières ou autres, auraient la possibilité de le faire et pourraient donc recevoir un traitement au-delà de l'âge de 60 ans, au lieu d'une pension annuelle, simplement moins élevée que leur plein traitement. On a fait observer en outre que, puisqu'il n'y avait pas d'âge obligatoire de cessation de service dans l'Administration fédérale des Etats-Unis, les personnes qui entraient assez jeunes dans cette administration pouvaient la quitter à l'âge de 60 ans en ayant droit à une pension annuelle qui avait une valeur de remplacement du revenu qui était relativement élevée par rapport au traitement qu'elles recevaient à la date de leur départ à la retraite. D'autre part, il y avait d'autres fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis qui comptaient un nombre moins grand d'années de service et qui pouvaient continuer à travailler dans cette administration aussi longtemps qu'ils le souhaitaient et recevoir leur plein traitement au lieu d'une pension annuelle d'un montant réduit. Ces membres de la Commission ont en conséquence exprimé l'opinion que l'âge obligatoire de la retraite à 60 ans désavantageait nettement les fonctionnaires internationaux et qu'il fallait tenir compte de ce fait dans toute comparaison de la rémunération totale tenant compte non seulement des traitements, des indemnités et autres prestations mais aussi des différences dans les conditions d'emploi applicables dans les deux fonctions publiques. En ce qui concerne la différence réelle, quant à la durée de la période de service dans les deux fonctions publiques, dont il faudrait tenir compte dans la comparaison de la rémunération totale, ces membres de

la Commission ont estimé que c'était là une question à propos de laquelle la Commission devait exercer sa faculté d'appréciation. Ces membres sont convenus que la décision de continuer à travailler au-delà de l'âge de 60 ans était une question hautement subjective qui dépendait de la situation particulière de chaque fonctionnaire. Ils ont estimé que le secrétariat devrait recueillir des renseignements supplémentaires sur le nombre de fonctionnaires qui continueraient vraisemblablement à travailler au-delà de l'âge de 60 ans si on leur en donnait la possibilité.

79. Certains membres de la Commission toutefois ont estimé que le fait de fixer un âge obligatoire pour la retraite ne désavantageait en rien les fonctionnaires internationaux mais représentait pour eux un avantage très net dans la mesure où ils pouvaient jouir de leur retraite plus longtemps. Ils ont en outre fait observer qu'un fonctionnaire des Nations Unies comptant au moins cinq années d'affiliation pouvait bénéficier d'une pension de retraite anticipée à compter de l'âge de 55 ans, possibilité dont un très petit nombre seulement de fonctionnaires se prévalent 13/. Ces membres ont estimé en conséquence qu'il ne fallait pas opérer d'ajustement dans le contexte de la comparaison de la rémunération totale pour tenir compte de la différence quant à la durée de la période de service applicable aux Nations Unies et dans l'Administration fédérale des Etats-Unis. Un membre de la Commission a estimé que, puisque les fonctionnaires des Nations Unies pouvaient jouir plus longtemps de leur retraite, si un ajustement devait être opéré, il devait l'être compte tenu du fait que c'était les fonctionnaires internationaux qui étaient avantagés par rapport à ceux de l'Administration fédérale des Etats-Unis.

80. La Commission a fait observer que pour déterminer l'évolution de la marge, elle avait toujours tenu compte des différences de coût de la vie entre New York et Washington. En ce qui concerne les ajustements analogues à opérer dans le cadre de la comparaison de la rémunération totale, certains membres ont estimé qu'il devrait être tenu compte des différences de coût de la vie entre ces deux villes pour tous les éléments de la comparaison. D'autres membres ont souligné que le rapport concernant les différences de coût de la vie devrait être pris en considération uniquement pour ajuster la rémunération nette de base à l'exclusion des autres éléments de la rémunération qui ne sont pas affectés par les différences de coût de la vie.

81. La Commission a noté que les rapports touchant la rémunération totale étaient fondés sur l'ensemble des éléments de rémunération applicables aux fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 en poste à New York et l'ensemble des éléments de rémunération applicables aux fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis des classes GS-9 à GS-16 du barème général et des classes SES-1 à SES-6 du Senior Executive Service (SES) en poste à Washington, compte tenu des éléments de rémunération des fonctionnaires non expatriés qui étaient applicables dans les deux fonctions publiques et compte tenu des différences de coût de la vie entre les sièges des deux fonctions publiques. La Commission a noté en outre que, dans l'hypothèse où l'on ne tenait pas compte de la différence quant à la durée de la période de service applicable dans les deux fonctions publiques, le rapport était de 116,4. D'autre part, si l'on présumait que les fonctionnaires des Nations Unies continueraient, s'ils en avaient la possibilité, de travailler cinq années durant après avoir atteint l'âge de 60 ans, et si l'on considérait

cette possibilité comme un avantage pour les fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis, le rapport concernant la rémunération totale s'établissait alors à 106,8.

82. La Commission a noté en outre que si le rapport touchant les différences de coût de la vie s'appliquait uniquement aux traitements de base nets, le rapport concernant la rémunération totale, dans l'hypothèse où l'on ne tenait pas compte de la différence quant à la durée de la période de service applicable dans les deux fonctions publiques s'établissait à 118,7. D'autre part, si l'on retenait la même hypothèse pour ce qui était de l'application du rapport concernant les différences de coût de la vie et si l'on présumait que les fonctionnaires des Nations Unies continueraient, s'ils en avaient la possibilité, de travailler cinq années durant après avoir atteint l'âge de 60 ans, le rapport concernant la rémunération totale s'établissait alors à 109.

83. Un membre de la Commission a fait observer que si l'on considérait que le fait de devoir prendre leur retraite à l'âge de 60 ans était un avantage pour les fonctionnaires des Nations Unies, le rapport concernant la rémunération totale serait alors plus élevé que ceux qui étaient indiqués aux paragraphes 81 et 82 ci-dessus.

84. Comme les membres de la Commission n'ont pu se mettre d'accord sur la question de savoir si le fait que les fonctionnaires des Nations Unies étaient obligés de prendre leur retraite à 60 ans représentait pour eux un avantage ou un désavantage, la Commission a prié l'Assemblée générale de prendre note des résultats de la comparaison de la rémunération totale qui étaient fondés sur les deux hypothèses. La Commission a chargé son secrétariat de rassembler dans l'intervalle des renseignements supplémentaires en vue d'analyser cette question plus à fond et de faire rapport à la Commission lors de sa dix-huitième session, après quoi la Commission ferait rapport sur ses propres conclusions à l'Assemblée générale.

85. La Commission a décidé que la comparaison de la rémunération totale ne devrait pas être fondée seulement sur les éléments de rémunération des fonctionnaires non expatriés mais qu'elle devrait aussi tenir compte des prestations liées à l'expatriation dans le cas des deux fonctions publiques. La Commission a décidé en outre qu'aux fins de la comparaison tenant compte des prestations liées à l'expatriation, les prestations indiquées dans l'annexe V au présent rapport devraient être prises en considération. Si l'Assemblée générale souhaite que la Commission entreprenne de mettre au point une méthode de comparaison des prestations liées à l'expatriation, elle devra allouer à la Commission les ressources nécessaires à cette fin.

3. Détermination de la rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur

86. La Commission a décidé de traiter cette question en deux parties. D'abord, elle a entrepris un examen de la base sur laquelle est déterminée la rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur; ensuite, elle a abordé la question du montant de la rémunération.

Réexamen de la base sur laquelle est déterminée la rémunération

87. A ses deuxième, troisième et quatrième sessions, la Commission a entrepris un examen du régime des traitements des Nations Unies. Elle a étudié, à cette occasion, les principes généraux servant à déterminer les conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. La Commission a présenté ses conclusions, ainsi que différentes recommandations à l'Assemblée générale, dans ses premier et deuxième rapports annuels. On se souviendra que dans son premier rapport annuel, la Commission avait informé l'Assemblée générale que :

"Après avoir étudié l'historique du principe Noblemaire énoncé pour la première fois au début de la Société des Nations, la façon dont il avait été appliqué à l'Organisation des Nations Unies et les débats du Comité spécial qui avaient abouti à la conclusion qu'il n'existe pas de solution de rechange toute faite au principe Noblemaire, la Commission a retenu provisoirement l'idée que, pour la fonction publique internationale, seul un régime mondial des traitements pouvait assurer à la fois l'équité et la mobilité nécessaire du personnel. Conformément au principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale, aucune distinction fondée sur la nationalité ou sur les niveaux des traitements dans tel ou tel pays ne pouvait être admise touchant la rémunération du personnel recruté sur le plan international. Les organisations devant être en mesure de recruter et de retenir un personnel venant de tous les Etats Membres, il fallait que le taux de rémunération soit suffisant pour attirer les ressortissants des pays où les traitements étaient les plus élevés - avec la conséquence inéluctable que le taux serait alors plus élevé que celui qui aurait suffi pour attirer les ressortissants de pays où les traitements sont inférieurs, et pourrait donc paraître excessif aux gouvernements et contribuables de ces pays. Pour déterminer le montant approprié des traitements du personnel des Nations Unies, la conclusion préliminaire de la Commission, comme celle des organes qui l'avaient précédée, était qu'il n'y avait pas de solution de remplacement acceptable à la méthode actuelle de comparaison avec les traitements de l'Etat Membre dont la fonction publique était la mieux rémunérée et qui, dans les autres domaines, se prêtait à une comparaison valable". 14/

88. Lorsqu'elle a examiné l'application du principe Noblemaire, la Commission a noté ce qui suit :

"On a toujours reconnu que, si l'on voulait que la rémunération offerte par les Nations Unies soit suffisante pour attirer au service des Nations Unies un fonctionnaire de l'administration nationale la mieux rémunérée, elle devait être non pas égale à celle de cette dernière, mais légèrement plus élevée, afin de compenser les différences qui existent entre la fonction publique nationale et la fonction publique internationale, et l'expatriation certaine ou possible. C'est ce qu'on appelle la marge". 15/

89. Après examen des diverses options qui lui étaient offertes pour déterminer cette marge :

"Le consensus de la Commission a été que, pour fixer le montant de la rémunération aux Nations Unies par rapport à celle de l'Administration américaine, il fallait tenir dûment compte des différences qui existaient entre les deux fonctions publiques, et en particulier du facteur expatriation qui était une caractéristique dominante de l'emploi aux Nations Unies. Toutefois, de l'avis de la majorité des membres de la Commission, il ne serait pas approprié de fixer une marge précise entre la rémunération aux Nations Unies et celle de l'Administration américaine. On risquerait en effet, en agissant ainsi, de lier la rémunération du personnel des Nations Unies à celle de la fonction publique d'un seul pays selon une formule mathématique trop rigide". 16/

90. Compte tenu des principes fondamentaux exposés ci-dessus, les traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies sont, depuis plus de 30 ans, établis sur la base de la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale de Etats-Unis, ce pays servant de point de comparaison aux fins de l'application du principe Noblemaire. Afin de compenser les différences qui existent entre la fonction publique nationale et la fonction publique internationale et pour tenir compte en particulier du facteur expatriation, une marge a été prévue dans le calcul des traitements des fonctionnaires des Nations Unies. Toutefois, on n'a jamais défini quelle marge devrait être considérée comme adéquate. Par une décision prise à la majorité, le Comité spécial de 1971-1972 avait jugé qu'une marge de 15 p. 100 par rapport au barème des traitements du Gouvernement des Etats-Unis était suffisante pour recruter et conserver des fonctionnaires des Nations Unies possédant une haute compétence, et ce, dans le cadre d'une répartition géographique appropriée.

91. Dans ses deuxième et septième rapports annuels à l'Assemblée générale, la Commission a déclaré que rien à ce jour ne portait à croire qu'il y ait lieu de choisir comme point de comparaison, en vertu du principe Noblemaire, une fonction publique autre que l'Administration fédérale des Etats-Unis. Par conséquent, la fonction publique des Etats-Unis continue à servir de point de comparaison pour déterminer les traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Toutefois, d'aucuns ont récemment remis en question le principe de l'utilisation de l'Administration fédérale des Etats-Unis comme point de comparaison. On a indiqué ci-après les raisons de quelques-uns des problèmes rencontrés lors de l'application du système actuel.

92. Jusqu'en 1977, les traitements des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis étaient ajustés tous les ans en se conformant strictement aux dispositions du Pay Comparability Act (Loi relative à la parité de rémunération) de 1970 17/, ou à des dispositions analogues qui étaient en vigueur avant cette date. Les traitements des Nations Unies, en revanche, sont ajustés entre chaque révision des traitements, de façon à tenir compte du mouvement de l'indice des prix à la consommation, par le mécanisme des ajustements (indemnités de poste ou déductions). Les déséquilibres qui ont pu apparaître au cours des ans entre les traitements de l'Administration fédérale des Etats-Unis et les traitements des

Nations Unies, du fait de l'évolution plus rapide des premiers par rapport aux seconds, ont été redressés à l'occasion des révisions périodiques des traitements des Nations Unies par l'Assemblée générale.

93. Dans le document établi par le secrétariat, il était souligné que c'était en 1977 que la parité de rémunération entre le secteur privé et le secteur public avait été établie pour la dernière fois par le Gouvernement des Etats Unis en application du Pay Comparability Act 18/. Depuis lors, pour des raisons d'ordre strictement national, le Gouvernement des Etats-Unis a accordé aux fonctionnaires de l'Administration fédérale des augmentations très inférieures (de 10,3 p.100 en 1981) à celles qui auraient été applicables si la parité de rémunération entre le secteur privé et le secteur public avait été établie. Pendant la période au cours de laquelle la parité de rémunération a été établie par le Gouvernement des Etats-Unis, les traitements des Nations Unies ont été ajustés à la suite de la révision périodique des traitements par l'Assemblée générale. La dernière révision a été effectuée par l'Assemblée générale en 1975.

94. La marge entre la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies aux classes P-1 à D-2 et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis aux classes correspondantes était de 109,3 au cours de la période 1977-1978, c'est-à-dire la période qui a immédiatement suivi la date à laquelle la parité de rémunération entre le secteur privé et le secteur public a été appliquée pour la dernière fois par le Gouvernement des Etats-Unis. Depuis lors, cette marge n'a cessé de s'élargir, pour atteindre 118,2 au cours de la période 1981-1982. Les vues de la Commission en ce qui concerne l'évolution de la marge sont exposées aux paragraphes 57 à 64 du présent rapport.

95. En ce qui concerne la question de savoir s'il est approprié de continuer à appliquer le principe Noblemaire, la Commission voudra peut-être déterminer si le principe lui-même continue d'être valable dans les circonstances actuelles. A cet égard, on a rappelé que la Commission, à sa onzième session, avait défini sa position en déclarant qu'elle "ne pouvait retenir, pour le moment, les suggestions formulées par certains de ses membres en vue de réexaminer le principe Noblemaire lui-même". Le secrétariat de la CFPI a néanmoins proposé plusieurs méthodes pour la comparaison des traitements des administrateurs, sans préjudice de la question de l'applicabilité du principe Noblemaire lui-même, et a examiné d'autres critères pouvant servir de base pour la comparaison des traitements des administrateurs. Après avoir examiné différentes possibilités, le secrétariat a fait savoir à la Commission qu'il n'était pas en mesure de proposer d'améliorations au système actuel. En conséquence, il considérait que c'était uniquement par rapport aux conditions offertes dans le pays pris comme point de comparaison que l'on pouvait juger si le niveau des traitements aux Nations Unies était satisfaisant ou non. Il a toutefois émis l'hypothèse que les problèmes relatifs aux traitements des administrateurs étaient peut-être liés à l'application du principe et non au principe lui-même. Après avoir examiné les problèmes relatifs à l'application du principe Noblemaire sous sa forme actuelle, il a été suggéré que la Commission jugerait peut-être utile d'envisager deux méthodes possibles aux fins de l'application du principe pour déterminer la rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Ces méthodes, telles qu'elles sont envisagées par le secrétariat, sont résumées ci-après :

a) Comparaison avec les traitements effectivement versés dans la fonction publique servant de point de comparaison

96. La base du principe Noblemaire est que les conditions d'emploi aux Nations Unies doivent être suffisamment intéressantes pour attirer les ressortissants du pays servant de point de comparaison. On peut faire valoir que la comparaison avec les traitements et prestations effectivement versés par ce pays à ses fonctionnaires non expatriés, majorés d'une marge suffisamment importante pour tenir compte du fait que les fonctionnaires des Nations Unies sont en grande majorité, à l'heure actuelle, des expatriés, devrait être de nature à attirer les ressortissants du pays servant de point de comparaison. La Commission a déjà noté que la marge calculée sur la base des traitements effectivement versés aux fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis, était de 118,2. Etant donné que la parité de rémunération entre le secteur privé et le secteur public aux Etats-Unis n'a pas été appliquée depuis 1977, les traitements des Nations Unies sont peut-être suffisants pour attirer des candidats hautement qualifiés employés dans d'autres secteurs que l'Administration fédérale.

b) Comparaison avec le montant théorique des traitements versés dans le pays pris comme point de comparaison plutôt que le montant effectif

97. Le principe Noblemaire visait à attirer les ressortissants du pays ayant la fonction publique la mieux rémunérée. Néanmoins, si les traitements et prestations effectivement versés à ses fonctionnaires par l'administration nationale servant de point de comparaison ne progressent pas comme ils auraient dû le faire en application du principe de la parité de rémunération et ne sont donc pas comparables aux traitements en vigueur dans d'autres secteurs, puisqu'ils découlent de considérations de politique intérieure qui ne devraient pas intervenir dans la structure des traitements des fonctionnaires des Nations Unies, on peut alors avancer que l'ONU devrait prendre comme base de comparaison le montant qu'auraient atteint les traitements des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis si on avait appliqué le principe de la parité de rémunération entre le secteur public et le secteur privé. Pour l'application de cette notion, il serait souhaitable, semble-t-il, que l'Assemblée générale révise automatiquement tous les quatre ou cinq ans les traitements des administrateurs des Nations Unies comme elle l'a fait au moment où les dispositions du Pay Comparability Act ont été appliquées par le Gouvernement des Etats-Unis. La marge entre la rémunération aux Nations Unies et dans la fonction publique américaine, sur la base du montant qu'auraient atteint les traitements des fonctionnaires de l'Administration fédérale américaine en application du principe de la parité, serait de 108,1.

Vues des organisations et du personnel

98. Le Président du CCQA a informé la Commission que l'enquête sur la rémunération dans le secteur public, le secteur privé et des secteurs autres que l'Administration fédérale effectuée en 1981 par le Bureau of Labor Statistics du Gouvernement des Etats-Unis, indiquait que les traitements des fonctionnaires de l'Administration fédérale devraient être augmentés de 15 p. 100 pour redevenir comparables aux traitements versés à l'extérieur conformément aux dispositions du Pay Comparability Act de 1970. De l'avis des organisations, c'est ce niveau de

105. D'autres membres ont rappelé que le Comité d'étude de 1971-1972 avait estimé qu'en effet, d'après ce principe, puisque aucune distinction fondée sur la nationalité ne peut être admise, les conditions d'emploi des fonctionnaires internationaux doivent être suffisantes pour attirer les ressortissants du pays où les traitements sont les plus élevés 19/. Ces membres ont donc estimé que, puisque les conditions d'emploi des fonctionnaires internationaux doivent être de nature à attirer les ressortissants du pays où les traitements sont les plus élevés, la comparaison avec les traitements de la fonction publique des Etats-Unis qui n'ont aucun rapport avec le niveau des rémunérations du secteur privé dans ce pays, était impropre. Cependant, l'utilisation des traitements de la fonction publique des Etats-Unis, corrigée par l'application du principe de la parité de rémunération avec le secteur privé, pouvait fournir un point de comparaison convenable dans la mesure où cela rendait les rémunérations des Nations Unies assez attrayantes pour pouvoir recruter non seulement des fonctionnaires du Gouvernement des Etats-Unis, mais également des ressortissants des Etats-Unis venant du secteur privé, autrement dit tous les ressortissants du pays. Ces mêmes membres ont encore ajouté que jusqu'en 1977, la parité de rémunération entre les secteurs privé et public aux Etats-Unis était bien établie et que, de ce fait, l'application du principe Noblemaire n'avait rencontré aucune difficulté sérieuse. Lorsque le pays servant de point de comparaison s'était écarté du principe de la parité de rémunération qu'il avait appliqué auparavant, des problèmes étaient apparus en ce qui concerne le niveau de rémunération des administrateurs. Cette situation tenait à des considérations de politique intérieure du pays servant de point de comparaison et ne devrait donc pas avoir d'incidence sur le système de rémunération des Nations Unies. De l'avis de ces membres, il ne faudrait pas comparer les rémunérations des Nations Unies avec les traitements réels de la fonction publique des Etats-Unis mais avec les niveaux de rémunération résultant de l'application du principe de la parité entre les secteurs privé et public.

106. La Commission, n'ayant pu parvenir à un consensus sur l'application du principe Noblemaire, a décidé de remettre l'examen de cette question à une date ultérieure. Elle a également décidé que tous les autres problèmes concernant la base sur laquelle est déterminée la rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, tels que l'importance de la marge et les rapports entre les traitements et le niveau de responsabilités, seraient également examinés lorsqu'elle reviendrait sur l'ensemble de cette question à une date ultérieure.

Examen du montant de la rémunération

107. Le Président du CCQA a présenté un document qui avait été adopté à l'unanimité par les chefs de secrétariat de toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à la réunion du CAC tenue le 5 juillet 1982. Le CAC a estimé qu'il ne pouvait différer plus longtemps la présentation à la Commission et aux organes délibérants d'une recommandation visant à relever les traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Il a considéré que la révision périodique du montant de la rémunération, révision qui faisait partie intégrante du régime des traitements et avait été conçue pour permettre de corriger l'effet des aspects dégressifs du système des ajustements (indemnités de poste ou déductions), ne devait plus être retardée, étant donné que huit années s'étaient écoulées depuis le dernier ajustement des traitements (lequel était un ajustement provisoire), alors que ces ajustements étaient opérés auparavant tous les quatre

ans en moyenne. Le personnel avait considéré ce retard dans la révision des traitements comme une entrave indue au fonctionnement normal du régime des traitements, alors que la perte de pouvoir d'achat de leurs traitements augmentait d'année en année.

108. Le CAC était parvenu à la conclusion que l'importance de l'ajustement requis pouvait être déterminée compte tenu d'un certain nombre d'indicateurs concordants, à savoir:

- "a) La perte de pouvoir d'achat de la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies dans la ville de base, c'est-à-dire 5,4 p. 100 depuis 1971;
- b) Le fait que si les traitements des fonctionnaires de l'administration nationale prise comme point de comparaison avaient été ajustés de manière à être entièrement comparables avec les salaires versés dans le secteur privé, comme l'exige le Pay Comparability Act de 1970, ils seraient au moins de 10 p. 100 plus élevés (en chiffres bruts) qu'à l'heure actuelle et la marge entre ces traitements et ceux des fonctionnaires des Nations Unies serait en conséquence moins large;
- c) Le contraste entre la perte de pouvoir d'achat de la rémunération des fonctionnaires de l'administration des Etats-Unis (qui a retardé les mesures nécessaires pour compenser la perte de pouvoir d'achat de la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies) et l'évolution positive de la rémunération dans la fonction publique des autres pays sièges, évolution allant d'un gain de 7 p. 100 à un gain de 35 p. 100 entre 1971 et 1981;
- d) Le contraste entre la perte de pouvoir d'achat de la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies et les gains de revenu réel des fonctionnaires d'autres organisations internationales, gains allant de 5 p. 100 pour les fonctionnaires de la Banque Mondiale à 29 p. 100 pour ceux des communautés économiques européennes;
- e) Le fait qu'en dépit du montant réduit des traitements de base des fonctionnaires de l'administration des Etats-Unis, la rémunération versée aux fonctionnaires de cette administration qui sont en poste dans de nombreux lieux d'affectation ailleurs qu'aux Etats-Unis est plus élevée que celle qui est versée par les organismes des Nations Unies aux fonctionnaires des Nations Unies de classe comparable qui sont expatriés."

109. Comme le CAC l'a noté :

"Compte tenu de tous ces indicateurs et du fait que les traitements des administrateurs n'ont pas été ajustés depuis plus de sept ans, les chefs de secrétariat considèrent qu'une augmentation de 5 p. 100 du traitement net, avec effet au 1er janvier 1983, serait équitable et raisonnable à l'heure actuelle.

Une augmentation de 5 p. 100 du traitement de base net et des autres émoluments qui sont calculés sur la base du traitement net coûterait pour 1983, pour toutes les organisations et quelle que soit la source des fonds, environ 45,5 millions de dollars, soit 1,3 p. 100 du total des dépenses. Une augmentation correspondante (d'environ 6,5 p.100) de la rémunération considérée aux fins de la pension entraînerait une augmentation d'environ 10 millions de dollars des cotisations que les organisations versent à la Caisse des pensions."

110. Le CCQA a proposé en outre que l'augmentation soit uniforme pour toutes les classes et tous les échelons, sans dégressivité; en conséquence, l'augmentation des traitements bruts devrait refléter l'application du présent barème des contributions du personnel aux nouveaux montants des traitements nets après majoration, mais la rémunération considérée aux fins de la pension, qui a ses propres mécanismes d'ajustement fondés sur l'IPC des Etats-Unis et la MPIP, resterait inchangée.

Vues de la FAFI

111. La Présidente de la FAFI a déclaré que les difficultés soulevées par l'interprétation actuelle du principe Noblemaire demandaient une solution immédiate, qui devrait être aussi considérée comme provisoire, à savoir l'augmentation de 10 p. 100 que la FAFI avait à maintes reprises demandé instamment à la Commission d'approuver pour compenser dans une certaine mesure l'érosion de pouvoir d'achat dont étaient victimes depuis des années les fonctionnaires des Nations Unies de la catégorie des administrateurs. La FAFI pouvait sans difficulté se ranger aux raisons avancées par le CAC en faveur d'une augmentation des traitements puisqu'il s'agissait des arguments qui avaient été soumis précédemment par la Fédération elle-même. Cependant, la FAFI estimait que le CAC était demeuré en deçà des conclusions qu'appelaient les arguments en question. Une augmentation intérimaire des traitements de 10 p. 100, prenant effet rétroactivement au 1er janvier 1982, était le minimum acceptable pour le personnel en vue de compenser les pertes subies dans le passé. Selon les derniers chiffres officiels qui venaient d'être communiqués, l'écart en pourcentage entre la rémunération du secteur privé et celle du secteur public aux Etats-Unis était de l'ordre de 20 p. 100 en mars 1982, et cet écart ne tenait pas compte d'un certain nombre de facteurs importants tels que la perte de pouvoir d'achat à la base du système, l'évolution favorable des traitements dans d'autres fonctions publiques nationales, et le fait que le montant des prestations liées à l'expatriation versées par la fonction publique servant de point de comparaison dans un certain nombre de villes sièges des Nations Unies et de lieux d'affectation hors siège était plus élevé que celui qui était versé aux fonctionnaires des Nations Unies. La recommandation du CAC portait sur un chiffre très modeste qui demeurait en deçà des espoirs légitimes du personnel. La FAFI demandait que l'augmentation soit générale et s'applique indistinctement à toutes les classes. La FAFI considérait qu'il s'agissait là d'une mesure intérimaire urgente et qui devait intervenir sans préjudice du résultat de diverses études comme par exemple, la nouvelle étude qu'il était proposé d'entreprendre sur les équivalences entre les classes. Il y aurait peut-être lieu d'examiner la mesure dans laquelle le barème régressif des

ajustements permettait ou non de compenser efficacement la perte plus élevée de pouvoir d'achat subie par les fonctionnaires des classes inférieures de la catégorie des administrateurs; toutefois, les nouvelles études qui pourraient être entreprises ne devraient en aucun cas faire obstacle à l'octroi d'une augmentation intérimaire des traitements, dont la nécessité était devenue pressante. La FAFI avait en outre des réserves quant au bien-fondé d'un ajustement des traitements et des classes de carrière du système des Nations Unies dans le cadre d'une mesure intérimaire. Par principe, la rémunération considérée aux fins de la pension devrait être relevée conjointement et, conformément à la pratique antérieure, dès lors qu'auraient été résolus les problèmes actuels concernant la rémunération des administrateurs, les niveaux des traitements devraient être régulièrement révisés.

Vues du CASIP

112. Le CASIP s'est déclaré convaincu que les traitements des administrateurs auraient dû être ajustés depuis longtemps et a réaffirmé que le personnel des organisations appliquant le régime commun jugeait nécessaire depuis longtemps une augmentation de 10 p. 100, avec effet rétroactif au 1er janvier 1982. Considérant que les problèmes de recrutement se posent aux classes inférieures de la catégorie des administrateurs (P-1 à P-4), le CASIP estimait que l'augmentation des traitements de base devait s'appliquer uniquement aux classes P-1 à P-5, selon un barème dégressif, et que les traitements de base des classes supérieures devaient être gelés; qu'il convenait de surveiller attentivement le rapport entre les traitements bruts et le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension et, si nécessaire, de le réévaluer en fonction de la MPIP et de l'IPC des Etats-Unis; enfin, que les contributions du personnel devaient être réévaluées compte tenu du rapport avec le taux d'imposition dans le pays servant de point de comparaison et des changements qui ont pris effet le 1er juillet 1982. Le CASIP a demandé également qu'un montant supplémentaire correspondant à un certain nombre de classes d'indemnités de poste soit incorporé au traitement de base, comme cela avait été fait en 1977 et 1981, en vue d'accroître le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension, ce qui aurait des incidences sur l'évaluation de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et constituerait un avantage supplémentaire qui faciliterait le recrutement d'administrateurs qualifiés non seulement au Siège mais aussi dans d'autres lieux d'affectation.

113. S'agissant des attributions considérées pour déterminer les traitements correspondant aux classes de SGA et de SSG, le Comité a instamment prié la Commission de charger son secrétariat de poursuivre son étude dans le sens qu'il avait proposé.

Examen de la question et décisions de la Commission

114. La Commission a repris l'examen du montant de la rémunération sur la base des documents établis par son secrétariat aux quinzième et seizième sessions, de l'exposé adopté par le CAC concernant la demande de majoration de 5 p. 100 des traitements de base nets et d'autres éléments de rémunération fondés sur les traitements nets, des déclarations de la FAFI et du CASIP ainsi que des télégrammes reçus d'un grand nombre d'associations du personnel demandant une augmentation de 10 p. 100. Quelques membres ont fait observer que si le personnel avait régulièrement demandé une augmentation aux dernières sessions de la Commission, il avait fallu deux ans aux organisations pour parvenir à une conclusion; que l'exposé

du CAC n'avait été présenté qu'une dizaine de jours avant que la Commission n'examine la question, et que les membres n'avaient reçu les versions dans les différentes langues que la veille du jour où la question avait été examinée. Ils ne pouvaient donc pas accepter d'examiner la demande d'augmentation de 5 p. 100 des traitements dans ces conditions mais étaient disposés à reprendre l'examen de la question, après l'avoir bien analysée et étudiée, à la prochaine session de la Commission. D'autres membres n'ont pu souscrire à cette vue.

115. Se référant à la comparaison entre les données sur les traitements aux Nations Unies et celles concernant la fonction publique de plusieurs Etats Membres, un membre de la Commission a mis en doute la validité des résultats présentés, en particulier pour ce qui était de la fonction publique de son propre pays, et a estimé qu'il fallait les analyser et les vérifier plus avant. Il estimait que les données fournies pour la Communauté économique européenne (CEE) et pour les "organisations coordonnées" (Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN), Conseil de l'Europe, Agence spatiale européenne, etc.) avaient été présentées hors contexte. On ne mentionnait pas qu'une diminution du revenu réel s'échelonnait sur les 10 années à venir avait été décidée pour les fonctionnaires de la Communauté économique européenne. En conséquence, durant la période 1981-1991, une déduction serait en fait opérée sur la rémunération nette de ces fonctionnaires. Cette déduction augmenterait progressivement et passerait de 2,54 p. 100 durant la première année à 12,7 p. 100 d'ici la fin de la cinquième année (date à laquelle la question serait alors réexaminée). Pour leur part, les organisations coordonnées avaient décidé le 18 mars 1982 que l'ajustement des traitements cesserait d'être opéré à concurrence de 100 p. 100 des augmentations du coût de la vie. Un autre membre de la Commission, tout en appuyant cette position, a néanmoins noté que les traitements de la Communauté économique européenne et des organisations coordonnées avaient enregistré une augmentation en termes réels de 3 p. 100 depuis 1975. Il ne pouvait cependant accepter d'examiner la demande du CAC tendant à rétablir le pouvoir d'achat des traitements de 1971. Une augmentation de 6 p. 100 avait été accordée en 1975, après examen par le Comité consultatif de la fonction publique internationale (CCFPI) d'une proposition du CAC portant sur une augmentation de 8 p. 100; en 1975 et 1976, la Commission de la fonction publique internationale avait réexaminé le montant de la rémunération des administrateurs et conclu qu'il était satisfaisant. Dans ces conditions, il reconnaissait que le pouvoir d'achat avait subi une érosion de 2,8 p. 100 depuis 1975 mais ne pouvait accepter qu'une augmentation des traitements ne dépassant pas 3 p. 100 en vue de rétablir le pouvoir d'achat.

116. D'autres membres n'ont pas jugé convaincants les arguments présentés pour rétablir le pouvoir d'achat des fonctionnaires internationaux étant donné que la perte du pouvoir d'achat subie par les fonctionnaires des administrations nationales avait, dans de nombreux cas, été beaucoup plus importante ces dernières années, et qu'on leur avait demandé de consentir de plus grands sacrifices. Un membre de la Commission a souligné qu'on n'attendait pas des fonctionnaires internationaux qu'ils consentent les mêmes sacrifices. Par ailleurs, plusieurs membres ont estimé que la comparaison des traitements avec ceux des pays européens

et d'autres organisations internationales n'avait pas de raison d'être tant que la Commission décidait de déterminer les traitements des administrateurs des Nations Unies sur la base du principe Noblemaire, qui n'était contesté par aucune des parties.

117. Un membre de la Commission ayant demandé si les problèmes rencontrés pour recruter et conserver le personnel étaient une des raisons pour lesquelles une augmentation des traitements était demandée, le Président du CCQA a répondu par l'affirmative mais a fait observer que, faute de données statistiques concernant les personnes qui n'avaient pas posé leur candidature à un poste dans un organisme du système des Nations Unies, le CCA n'avait pas invoqué cet argument pour étayer sa demande de majoration des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

118. Bien que certains membres de la Commission aient estimé qu'une augmentation des traitements ne se justifiait pas à l'heure actuelle, la majorité des membres se sont toutefois prononcés en faveur d'un relèvement des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Certains membres ont estimé que les arguments avancés en faveur d'une augmentation fondée sur l'application du principe Noblemaire étaient convaincants et regrettaient qu'un laps de temps de huit années se soit écoulé depuis la dernière augmentation. Un membre en particulier a mentionné les révisions et ajustements périodiques des traitements de base des administrateurs effectués en 1962, 1966, 1969, 1971 et 1975, c'est-à-dire en moyenne tous les quatre ans. Il a fait observer qu'en attendant la mise au point de la méthode de comparaison portant sur la rémunération totale et la révision de la marge en fonction de cette comparaison, le CAC demandait un ajustement intérimaire de 5 p. 100 afin d'éviter de garder indéfiniment le personnel dans l'expectative. D'autres membres ont considéré que l'augmentation devait servir à rétablir le pouvoir d'achat de 1975 et se sont prononcés en faveur d'une augmentation de 3 p. 100. Quelques-uns des membres favorables à une augmentation ont considéré qu'on pouvait présenter des arguments valables en faveur d'une augmentation supérieure à 5 p. 100, tandis que d'autres se sont prononcés pour une augmentation de 5 p. 100. Deux de ces membres étaient d'avis que l'augmentation devait être accordée selon un barème dégressif, c'est-à-dire que le pourcentage d'augmentation devait être plus élevé aux classes inférieures qu'aux classes supérieures. La Commission n'ayant pu parvenir à un accord quant à l'importance de l'augmentation, plusieurs membres ont proposé de laisser à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale le soin de se prononcer sur la question 20/. Il a donc été convenu de communiquer les vues ci-dessus à l'Assemblée générale des Nations Unies pour examen et décision.

4. Montants complémentaires versés à des fonctionnaires internationaux et questions connexes

119. Par sa résolution A/36/233, l'Assemblée générale a prié la Commission d'entreprendre "une étude complète de la question des montants complémentaires versés à des fonctionnaires internationaux et de toutes les questions connexes".

120. A sa quinzième session, la Commission a étudié l'historique de ce problème ainsi que les débats dont il avait fait l'objet à l'Assemblée générale.

Vues des organisations et du personnel

121. Le Président du CCQA a reconnu qu'il y avait peu de preuves concrètes concernant les compléments de traitement versés par les gouvernements d'Etats membres à certains fonctionnaires où les retenues opérées par eux sur leurs traitements, hormis les informations que la Commission avait obtenues auprès de trois gouvernements concernant leurs dispositions législatives et leurs pratiques à cet égard. De l'avis du CCQA, la Commission devrait insister auprès de l'Assemblée générale, à sa trente-septième session, pour qu'elle demande à tous les gouvernements de communiquer au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies des renseignements sur cette question pour qu'il les transmette à la Commission pour examen.

122. La Présidente de la FAFI a réaffirmé le point de vue de la Fédération, à savoir que si des montants complémentaires étaient versés à certains fonctionnaires, c'était avant tout parce que leur rémunération était insuffisante, et qu'il était pratiquement impossible d'essayer de lutter contre cette pratique par des mesures administratives.

Examen de la question et décision de la Commission

123. Les membres de la Commission ont fait observer que l'Assemblée générale avait renvoyé la question à la Commission sans prendre la décision que la Commission lui avait déjà demandé de prendre à deux reprises : en 1980 21/ et en 1982 22/. S'agissant du mandat énoncé dans la résolution 36/233 de l'Assemblée générale, la Commission a fait observer qu'elle n'avait pas de relations directes avec les Etats membres. Dans ces conditions, elle n'était pas en mesure d'entreprendre une enquête aussi détaillée et il appartenait à l'Organisation des Nations Unies et aux autres organisations d'entreprendre cette enquête si besoin était.

124. La Commission, après avoir étudié la question plus avant et compte tenu des vues exprimées par la Cinquième Commission de l'Assemblée générale à la trente-sixième session, a conclu qu'elle avait déjà procédé à l'examen de la question dans les limites de sa compétence. Elle a par conséquent prié l'Assemblée générale de prendre des mesures appropriées pour remédier à la situation. A cet égard elle a réitéré la recommandation qu'elle avait faite à l'Assemblée dans de précédents rapports, à savoir appeler l'attention de tous les Etats membres sur le fait que la pratique des versements complémentaires était inutile, inappropriée et indésirable et qu'elle était en outre incompatible avec les dispositions du Statut du personnel. Cette recommandation s'appliquait aux versements complémentaires de toute nature, actuels et futurs.

B. Questions se rapportant au système des ajustements

1. Examen général des fins et du fonctionnement du système des ajustements

125. Au paragraphe 2 de la section I de sa résolution 34/165, l'Assemblée générale des Nations Unies avait prié la Commission "d'entreprendre d'urgence un examen fondamental et complet des fins et du fonctionnement du système des ajustements". Les progrès réalisés par la Commission en ce qui concerne cet examen ont été indiqués à l'Assemblée générale dans les sixième 23/ et septième 24/ rapports annuels de la Commission.

126. Au paragraphe 1 de la section III de sa résolution 36/233, l'Assemblée générale, prenant note du rapport de la Commission, a prié cette dernière d'accorder un rang de priorité élevé à l'achèvement de "l'examen fondamental et complet des fins et du fonctionnement du système des ajustements en vue d'éviter des anomalies dans le système et d'assurer l'équité".

127. A sa quinzième session, la Commission a énuméré un certain nombre de questions ayant trait au fonctionnement du système des ajustements qui devraient faire l'objet d'un examen plus approfondi de la part du Comité consultatif pour les questions d'ajustements (CCPQA). Ces questions ont été inscrites à l'ordre du jour de la huitième session du CCPQA, afin de permettre à la Commission d'achever son examen du système des ajustements.

Vues des organisations et du personnel

128. En examinant les progrès réalisés dans l'examen fondamental du système des ajustements, le Président du CCQA a approuvé les progrès accomplis ces deux dernières années tout en remarquant qu'un certain nombre d'études prévues dans le cadre de ces travaux restaient à achever.

129. La Présidente de la FAFI, tout en convenant que dans l'ensemble, la mise en application d'une méthode révisée d'évaluation du coût de la vie avait progressé, a mis en garde contre un excès d'optimisme vis-à-vis des résultats de cet examen. La Fédération jugeait également préoccupant le fait, que lors de l'examen des aspects administratifs du système des ajustements, le CCPQA avait proposé de prolonger encore l'application de la règle des quatre mois, au sujet de laquelle la FAFI avait exprimé ses réserves depuis fort longtemps. Le représentant du CASIP, prenant note de l'état d'avancement de l'examen du système des ajustements, a insisté sur la nécessité de mettre des ressources suffisantes à la disposition de la Division du coût de la vie de la CFPI.

Examen de la question et décisions de la Commission

130. Aspects techniques des enquêtes sur le coût de la vie. La mise en application des méthodes d'enquête révisées, que la Commission avait approuvées à sa quatorzième session, a été réalisée sans trop de problèmes. Les préparatifs étant maintenant bien avancés, les méthodes nouvelles devraient pouvoir être appliquées dans un certain nombre de lieux d'affectation où les organisations appliquant le régime commun ont leur siège ou leurs bureaux régionaux. Les effets de ces innovations ne seront connus qu'au terme de ces enquêtes ainsi que d'autres enquêtes intervilles, mais la Commission suivra les résultats obtenus sur une base continue.

131. Traitement de l'élément "frais de logement" dans l'ajustement. Le CCPQA a examiné cette question de façon approfondie à sa septième session et a recommandé un certain nombre d'améliorations qui ont été approuvées par la Commission. Le CCPQA et la Commission ont tous deux examiné les problèmes de frais de logement qui se posent aux nouveaux venus dans un lieu d'affectation où le système d'allocation logement n'est pas actuellement appliqué. Après avoir examiné les statistiques sur les frais de logement encourus par les fonctionnaires des Nations Unies en poste à

New York, Washington, Montréal, Vienne ou Rome, la Commission a noté que les nouveaux fonctionnaires devaient acquitter des loyers beaucoup plus élevés que ceux qui étaient en poste depuis longtemps dans ces mêmes lieux d'affectation. La Commission a noté en outre que le CCPQA était convenu qu'il fallait trouver une solution au problème des frais de loyer élevés auxquels devaient faire face les nouveaux venus en poste dans ces lieux d'affectation où le système d'allocation logement n'était pas actuellement appliqué. Le CCPQA n'a pu toutefois recommander l'élargissement de ce système aux lieux d'affectation en question car il n'était pas en mesure d'évaluer les incidences d'une telle mesure sur le système des ajustements, même si elle ne s'appliquait qu'à un groupe limité de fonctionnaires, en l'occurrence les nouveaux venus. Après avoir noté l'urgence de la question, la Commission a décidé qu'un groupe de travail composé de deux membres du CCPQA et de son président devrait examiner les effets de l'élargissement du système d'allocation logement aux lieux d'affectation où ce système n'est pas appliqué à l'heure actuelle tant en ce qui concerne l'indice d'ajustement applicable à la ville de base du système (New York) que les ajustements applicables aux autres lieux d'affectation, et faire rapport à la Commission à sa dix-septième session.

132. Distinction entre les éléments "inflation" et "fluctuations monétaires" dans le système des ajustements. Lorsqu'elle avait pour la première fois examiné les anomalies du système des ajustements, la Commission avait étudié l'interaction des fluctuations monétaires et de l'inflation, mais n'avait pas été en mesure d'élaborer une solution acceptable. A sa septième session, la CCPQA a examiné une proposition tendant à modifier l'indice des ajustements pour tenir compte de l'élément monétaire en cas de fluctuations monétaires locales. La Commission a noté que les enquêtes intervilles permettraient de changer la base de l'indice de manière à corriger certaines des distorsions dues aux fluctuations monétaires et a estimé que l'application de méthodes plus satisfaisantes pour les enquêtes intervilles contribuerait à l'élimination de ces distorsions. La Commission a prié son secrétariat de réaliser de nouvelles études dans ce domaine, en tenant compte notamment de la complexité des interactions de plusieurs éléments qui concourraient à produire des pertes ou des gains en cas de fluctuations monétaires, et de présenter un rapport au CCPQA à sa huitième session. On trouvera d'autres détails sur cette question aux paragraphes 142 à 146 du présent rapport.

133. Prise en considération dans l'ajustement des cotisations versées à la Caisse des pensions. La Commission a rappelé qu'elle avait examiné la question lors de sessions antérieures en se fondant sur les informations communiquées par son secrétariat et par le Comité consultatif pour les questions d'ajustements. La Commission estime que la prise en considération des cotisations versées à la Caisse des pensions cadre avec la définition retenue pour les dépenses de consommation et ne propose par conséquent aucune modification pour le moment. Toutefois, elle reprendra l'examen de la question à une date ultérieure, lorsque le Comité consultatif pour les questions d'ajustements aura présenté des propositions définitives à l'issue de nouvelles études.

134. Risques de distorsions dans les régions où le coût de la vie est élevé et dans celles où il est bas. La Commission avait déjà fait connaître ses vues préliminaires sur la question à l'Assemblée générale au paragraphe 103 de son septième rapport annuel. Après avoir examiné le rapport sur les travaux de la septième session du CCPQA, la Commission a constaté que les distorsions étaient

étroitement liées aux fluctuations monétaires, dans les régions où le coût de la vie était faible par rapport aux dépenses effectuées en dehors de la région d'affectation et dans celles où le coût de la vie était élevé pour les dépenses encourues dans la région même du lieu d'affectation. Elle a également noté que les améliorations résultant de l'application des nouvelles méthodes ainsi que des nouvelles études de la Commission concernant les problèmes posés par les fluctuations monétaires réduiraient les distorsions actuelles. Toutefois l'Assemblée générale souhaitera peut-être noter que, comme il est indiqué au paragraphe 104 du septième rapport annuel de la Commission, la question des dépenses à faire hors de la région du lieu d'affectation ne peut pas être réglée par des décisions techniques, mais requiert des décisions administratives.

135. Fonctionnement du système des ajustements. A sa seizième session, la Commission a approuvé un certain nombre de modifications de la pratique actuelle pour atténuer les difficultés en cas de dévaluation monétaire brutale ou d'inflation excessive.

136. Traitement des données et informatisation. La Commission a noté que l'informatisation en cours des travaux de la Division du coût de la vie permettrait d'améliorer encore davantage le fonctionnement du système des ajustements.

Conclusions

137. L'Assemblée générale jugera peut-être utile de noter que la Commission entreprendra dans l'avenir immédiat les activités suivantes :

- a) Mise au point d'un programme de formation à l'intention des coordonnateurs locaux;
- b) Publication de la brochure à l'intention de l'ensemble du personnel et du manuel technique à l'intention des coordonnateurs et des administrateurs des enquêtes hors siège;
- c) Nouvelles études sur l'utilisation de l'analyse de régression pour l'évaluation des loyers;
- d) Etude des conséquences qu'entraînerait l'élargissement du système d'allocation logement aux lieux d'affectation dans lesquels il n'est pas actuellement appliqué;
- e) Conséquences de l'exclusion de l'élément "frais de logement" de l'ajustement;
- f) Nouvelles études sur la possibilité de corriger les distorsions dues aux fluctuations monétaires.

138. La Commission est convenue de faire savoir à l'Assemblée générale que l'examen complet du système des ajustements qu'elle avait entrepris en réponse à la demande faite par l'Assemblée dans sa résolution 34/165 était maintenant achevé pour

l'essentiel. Elle tient toutefois à faire remarquer que le système des ajustements évolue constamment pour s'adapter aux nouvelles données de la situation économique et aux progrès de la statistique et que l'examen systématique du fonctionnement du système au cours des trois dernières années servira de base à de nouveaux ajustements et améliorations pendant l'année à venir. La Commission continuera à guider le secrétariat dans la conduite des études à long terme actuellement en cours ou prévues.

2. Examen général du système des ajustements et plan d'allocation logement

139. La Commission a continué de s'acquitter des fonctions qui lui incombent 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)". Au cours de la période considérée, aucune enquête détaillée n'a toutefois été entreprise dans les villes sièges, les nouvelles méthodes d'évaluation du coût de la vie étant en cours d'élaboration. Dans l'avenir prévisible, des enquêtes seront menées dans au moins cinq villes sièges.

140. L'évolution du classement de tous les lieux d'affectation aux fins des ajustements et la révision périodique des seuils fixés pour le versement de l'allocation logement 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 montants de l'indemnité journalière de subsistance, établis par la Commission en vertu de l'article 11 b) de son statut.

141. A sa douzième session, la Commission avait abaissé l'indice des ajustements applicable à Genève d'une classe par rapport à son niveau d'octobre 1979 et, sauf modifications nécessitées par les fluctuations monétaires, avait bloqué l'ancien indice jusqu'à ce que le nouvel indice atteigne 244,1. La Commission avait rendu compte à l'Assemblée générale de ces mesures dans son sixième rapport annuel 25/.

142. A sa quinzième session, la Commission avait examiné la question de l'indemnité de poste à Genève, à la demande des syndicats et associations du personnel des organisations sises dans cette ville. Les représentants du personnel des organisations sises à Genève avaient déclaré que la décision de diminuer de 5 p. 100 l'indice des ajustements pour Genève était fondée sur les résultats de deux enquêtes jugées très discutables du point de vue technique. Les représentants du personnel ont en outre fait valoir que les statistiques publiées par le CCQA révélaient que la perte de pouvoir d'achat subie à Genève par les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur était supérieure de 10 p. 100 à celle subie par le personnel de New York, alors que, selon eux, l'objectif primordial de l'ajustement était au contraire de maintenir la parité de pouvoir d'achat avec la base du système, à savoir New York. Les représentants du personnel ont prié instamment la Commission de réexaminer sa décision antérieure.

143. Un représentant des organisations sises à Genève s'est déclaré préoccupé par l'érosion du pouvoir d'achat des rémunérations des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures à Genève. Une des raisons citées pour expliquer la perte de revenu réel était l'appréciation de la monnaie locale par rapport au dollar des Etats-Unis. Le même représentant a demandé instamment que la Commission réalise le plus tôt possible une nouvelle enquête sur le coût de la vie, en employant la méthode révisée qu'elle avait approuvée à sa quatorzième session.

144. La Commission a reconnu que depuis quelques années, le pouvoir d'achat des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur en poste à Genève avait pu se détériorer plus rapidement que celui de leurs homologues de New York. La Commission a noté que cette perte était peut-être imputable à la régressivité des ajustements par point d'indice, ce qui entraînait une compensation trop faible en cas d'appréciation monétaire. La Commission a cependant estimé que le cas de Genève n'était pas unique et devait être envisagé dans le contexte plus large des problèmes soulevés notamment par les fluctuations monétaires, qui étaient l'une des sources des distorsions et anomalies dont souffrait le système des ajustements. La Commission a donc décidé d'inscrire la question à l'ordre du jour de la septième session du CCPQA, pour que celui-ci lui recommande des mesures correctives à sa seizième session.

145. A sa seizième session, la Commission a noté que plusieurs propositions différentes avaient été présentées au CCPQA pour résoudre les problèmes causés par les fluctuations monétaires. En raison de la complexité du problème, le Comité n'avait pas été en mesure de dégager une solution définitive et avait en conséquence recommandé à la Commission une mesure d'ajustement transitoire à appliquer aux lieux d'affectation où des pertes sensibles de rémunération s'étaient produites par suite de l'appréciation de la monnaie locale.

146. La Commission a approuvé la recommandation du CCPQA tendant à ce que son secrétariat continue à étudier la question et que, dans l'intervalle, pour tous les pays où la monnaie locale s'était appréciée entre les deux dernières enquêtes intervilles, l'on applique un facteur de correction de la rémunération. La Commission a également décidé que la mesure transitoire recommandée par le CCPQA servirait à modifier les multiplicateurs aux lieux d'affectation intéressés à compter du 1er août 1982. Les multiplicateurs devraient continuer à être ajustés jusqu'à ce que les résultats d'une nouvelle enquête intervilles soient disponibles ou jusqu'à ce qu'une solution permanente au problème ait été trouvée.

CHAPITRE V

CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS DES SERVICES GENERAUX

A. Méthodes générales à appliquer pour faire les enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur

147. Après plusieurs années d'expérience de la réalisation d'enquêtes visant à déterminer les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur pour les agents des services généraux et autres fonctionnaires recrutés sur le plan local, enquêtes exécutées en vertu de l'article 12 de son statut, la Commission avait commencé à travailler à l'établissement de méthodes générales à promulguer pour ces enquêtes. Par sa résolution 35/214 A, l'Assemblée générale avait approuvé les travaux de la Commission dans ce domaine. Les travaux de la Commission sur les méthodes générales avaient pour objet la mise au point de méthodes qui permettraient d'appliquer les mêmes principes dans toutes les villes sièges et, avec certaines modifications, dans tous les lieux d'affectation hors siège, tout en prévoyant une certaine latitude dans l'application des principes afin de tenir compte des conditions locales.

148. Comme la Commission l'a indiqué à l'Assemblée générale dans son septième rapport annuel 26/, la mise au point de méthodes générales à appliquer pour faire les enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur constituait l'une des phases de l'examen, par la Commission, des principes et méthodes applicables pour déterminer les conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local. La première phase de cet examen était l'établissement de méthodes générales pour les enquêtes à faire dans les villes sièges auprès d'un grand nombre d'employeurs choisis à l'avance comme étant parmi les meilleurs. La deuxième phase de l'examen en question devait porter sur les salaires et autres conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège et sur les ajustements périodiques des traitements, sur les indemnités diverses, les contributions du personnel et la rémunération considérée aux fins de la pension dans le cas des fonctionnaires en poste dans tous les lieux d'affectation. La troisième phase devait porter sur la sécurité sociale, les barèmes des traitements des autres catégories de personnel recruté sur le plan local, les heures supplémentaires et le sursalaire de nuit, et les autres méthodes permettant de déterminer les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur.

149. Le secrétariat de la Commission lui a soumis pour examen lors de ses quatorzième, quinzième et seizième sessions un texte complet et détaillé des méthodes à appliquer dans les villes sièges. A sa seizième session, la Commission a commencé à examiner des méthodes générales à appliquer dans les lieux d'affectation hors siège, sur la base d'une analyse préliminaire desdites méthodes faites par son secrétariat.

Vues des organisations et du personnel

150. En ce qui concerne les méthodes à appliquer dans les villes sièges, les organisations et le personnel ont présenté à la Commission, lors de sa quinzième session, des documents concernant des points de détail des méthodes proposées; le document présenté par la FAFI portait aussi sur certaines questions concernant les méthodes à appliquer dans les lieux d'affectation hors siège. La Présidente de la

FAFI a demandé en outre que le texte définitif des méthodes à appliquer dans les villes sièges ne soit approuvé qu'à titre provisoire, de façon que des consultations avec le personnel puissent avoir lieu avant la seizième session de la Commission. La FAFI a réservé sa position sur les méthodes en question dans la mesure où il n'avait pas été tenu compte de ses observations dans le texte définitif.

151. A la seizième session, les organisations et le personnel ont présenté leurs observations définitives sur les méthodes à appliquer dans les villes sièges. Les représentants des organisations et du personnel ont fait des observations préliminaires sur les méthodes générales prévues pour les lieux d'affectation hors siège.

Examen de la question et décisions de la Commission

152. A sa quinzième session, la Commission a adopté le texte provisoire des méthodes générales à appliquer dans les villes sièges et a décidé d'examiner toutes observations qu'elle recevrait du CCQA et de la FAFI sur le texte provisoire mais de ne pas rouvrir la discussion générale sur les méthodes. A sa seizième session, la Commission a approuvé le texte définitif des méthodes générales, qui constitue l'annexe II du présent rapport. Il serait procédé à un réexamen à l'issue de la deuxième série d'enquêtes sur les villes sièges.

153. En ce qui concerne l'étude de méthodes générales à appliquer dans les lieux d'affectation hors siège, la Commission a décidé qu'elle devait examiner à fond tous les éléments relatifs aux dites méthodes et remettre à sa dix-huitième session l'examen du texte définitif des méthodes. La Commission a donné des indications générales à son secrétariat pour l'aider à poursuivre ses études et lui a demandé de présenter à la Commission, lors de sa dix-septième session, un rapport intérimaire sur l'état de ses travaux. Ce faisant, la Commission a autorisé son secrétariat à participer en qualité d'observateur à certaines études faites sur les lieux d'affectation hors siège afin d'obtenir les données dont avait besoin la Commission.

B. Ajustements périodiques entre les enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur

154. Dans son septième rapport annuel, la Commission avait informé l'Assemblée générale 27/ des phases de l'étude d'ensemble qu'elle allait faire sur les conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local. L'étude des ajustements périodiques des traitements faisait partie de la deuxième phase et a été examinée par la Commission à sa quinzième session.

Vues des organisations et du personnel

155. Le Président du CCQA a noté que la Commission était en train d'examiner la question des ajustements périodiques dans les villes sièges, mais que toute décision qui serait prise à cet égard aurait probablement des répercussions sur les principes à appliquer dans les lieux d'affectation hors siège. Il a donc

souligné que, quelle que soit la méthode dont la Commission conviendrait, elle ne serait applicable que dans les villes sièges et ne préjugerait pas les discussions futures concernant les lieux d'affectation hors siège.

156. La représentante de la FAFI, tout en notant que l'étude traitait des procédures à suivre pour les ajustements intérimaires à opérer dans les villes sièges, a réaffirmé la nécessité de mettre au point une méthode pour ajuster les traitements entre les enquêtes dans les lieux d'affectation hors siège où une inflation rapide rendait indispensable l'existence d'un mécanisme d'ajustements intérimaires. En ce qui concerne les ajustements en pourcentage à apporter aux traitements nets, la FAFI a déclaré que le coefficient d'ajustement ne devrait pas être inférieur à 90 p. 100 du mouvement de l'indice sélectionné.

Examen de la question et décision de la Commission

157. Après avoir étudié les questions qui se poseraient, la Commission a approuvé le principe des ajustements automatiques entre les enquêtes sur les salaires dans les villes sièges. Aux fins de l'application de ce principe, elle a approuvé la méthode suivante :

a) Les ajustements devraient être opérés en fonction d'un indice ou d'une combinaison d'indices appropriés (indice des salaires ou indice des prix) dont l'application se traduit par des augmentations ou diminutions de salaires qui sont généralement confirmées par des enquêtes successives;

b) L'indice devrait être fiable, publié régulièrement (chaque mois, de préférence) et sans retard important; il devrait porter sur la même région géographique que celle couverte par l'enquête sur les salaires; lorsque l'indice concerne des secteurs économiques particuliers, ceux-ci devraient largement correspondre aux secteurs couverts par l'enquête sur les salaires;

c) Les ajustements apportés au barème des traitements devraient prendre effet le mois suivant celui au cours duquel l'indice de référence a accusé une variation de 5 p. 100 au moins par rapport à la valeur atteinte lors du dernier ajustement;

d) Afin de ne pas modifier la structure du barème, les traitements nets devraient être ajustés d'un pourcentage uniforme pour toutes les classes, égal à la variation de l'indice de référence diminuée d'un facteur tenant compte de l'effet de l'impôt sur le revenu sur les revenus imposables versés à l'extérieur, facteur qui serait déterminé lors de l'enquête sur les salaires. Il faudrait tenir compte des modifications de la fiscalité locale lorsque l'indice de référence justifie un ajustement des traitements;

e) Si, au cours d'une période de 12 mois, la variation de l'indice de référence est inférieure à 5 p. 100, il faudrait néanmoins ajuster les traitements proportionnellement à la variation accusée par l'indice au cours des 12 mois suivant l'ajustement précédent, compte tenu du facteur relatif à l'impôt. Il faudrait tenir compte des modifications de la fiscalité locale lors de l'application de ces ajustements.

C. Indemnités

1. Prime de connaissances linguistiques

158. A sa treizième session, la Commission a approuvé le principe d'un examen en plusieurs phases de la base et des modalités d'application des principes applicables à la détermination des conditions d'emploi de la catégorie des services généraux et des autres catégories de fonctionnaires recrutés sur le plan local. La Commission a inclus la prime de connaissances linguistiques dans la deuxième phase de cet examen et a établi une liste détaillée des questions à traiter à cette occasion.

159. A sa seizième session, la Commission a examiné un document, présenté par les organisations, faisant l'historique de la prime et décrivant la pratique actuellement utilisée pour déterminer le montant de la prime et ses modalités de versement.

160. Les organisations ont informé la Commission que toutes les organisations, à l'exception de l'Union postale universelle (UPU), prévoient dans leur règlement du personnel le versement d'une prime de connaissances linguistiques aux agents des services généraux qui ont montré qu'ils ont une connaissance suffisante d'une langue officielle autre que leur langue maternelle ou, si leur langue maternelle n'est pas l'une des langues officielles de l'organisation, d'une langue autre que celle dont ils sont tenus, aux termes de leurs conditions d'emploi, d'avoir une connaissance suffisante. En règle générale, le montant de la prime est fixé à 5 p. 100 du traitement net minimum correspondant à la classe attribuée à un secrétaire bilingue et il est augmenté chaque fois que ledit traitement augmente d'au moins 15 p. 100 par rapport à la date à laquelle le montant de la prime a été déterminé pour la dernière fois. Une prime d'un montant égal à la moitié de celui de la prime au titre de la deuxième langue peut être versée à un fonctionnaire qui a montré qu'il avait une connaissance suffisante d'une troisième langue 28/. Le montant de la prime est net et est inclus dans le traitement mensuel; il entre en ligne de compte pour le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension.

161. La Commission a également été informée qu'à l'exception de trois organisations [Organisation internationale du Travail (OIT), Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA)]à, la prime n'est pas versée au titre d'une langue autre qu'une langue officielle. Dans toutes les organisations qui prévoient le versement de la prime, les langues officielles sont l'anglais, l'espagnol et le français, auxquelles s'ajoutent l'allemand, l'arabe, le chinois et le russe, selon l'organisation et, parfois, selon le lieu d'affectation.

162. Les organisations ont conclu que le principe du versement de la prime de connaissances linguistiques aux agents des services généraux ne posait pas de problème véritable et n'ont donc pas proposé de modification importante de sa conception ou de ses modalités de versement.

Vues de la FAFI

163. La Présidente de la FAFI a déclaré que les organisations devraient continuer d'encourager le personnel à connaître plusieurs langues grâce au versement de la prime. La Fédération a proposé que la prime soit versée jusqu'à concurrence de quatre langues officielles et que le montant de la prime versée au titre des troisième et quatrième langues officielles soit le même que celui versé au titre de la deuxième langue.

Examen de la question et décisions de la Commission

164. La Commission a constaté que si la plupart des organisations prévoient dans leur règlement du personnel que les fonctionnaires doivent montrer, à intervalles réguliers, qu'ils ont gardé une connaissance suffisante des langues au titre desquelles ils perçoivent la prime, cette disposition n'est pas, en règle générale, appliquée de façon stricte. La Commission a estimé toutefois que les organisations devraient veiller à ce qu'elle soit appliquée et organiser à cette fin des examens à intervalles réguliers.

165. La Commission a également noté que la procédure utilisée pour déterminer le montant de la prime, par rapport au traitement net minimum d'un secrétaire bilingue, ne poserait pas de problèmes dans la plupart des cas mais que, dans le cas d'organisations qui employaient des secrétaires bilingues de plusieurs classes, il serait essentiel de préciser la classe à utiliser pour l'application de la procédure. La Commission a décidé qu'en pareil cas, le traitement minimum d'un secrétaire bilingue de la classe la moins élevée devrait être retenu.

166. La Commission a décidé d'approuver l'établissement, la définition et les modalités d'application actuelles de la prime de connaissances linguistiques. Elle a convenu des points suivants :

- a) La prime de connaissances linguistiques devrait être versée aux fonctionnaires ayant montré qu'ils connaissent suffisamment (sans nécessairement l'utiliser) une deuxième ou troisième langue officielle;
- b) La prime de connaissances linguistiques ne devrait pas être versée au titre de la langue maternelle des fonctionnaires, ni d'une langue officielle dont ils sont tenus, aux termes de leurs conditions d'emploi, d'avoir une connaissance suffisante;
- c) Le montant de la prime devrait être net (non soumis à déduction au titre des contributions du personnel) et il devrait entrer en ligne de compte pour le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension;
- d) Le montant de la prime devrait être déterminé sur la base de 5 p. 100 de l'échelon I du traitement net perçu par un secrétaire bilingue de la classe la moins élevée, et ajusté chaque fois que ledit traitement augmente d'au moins 15 p. 100 par rapport à la date à laquelle le montant de la prime a été déterminé pour la dernière fois;

e) Les connaissances linguistiques devraient être vérifiées par un examen appropriée, que les fonctionnaires devraient subir à intervalles réguliers pour montrer qu'ils possèdent toujours les connaissances requises.

2. Indemnité de non-résident

167. A sa treizième session, la Commission avait approuvé l'idée de faire en plusieurs phases l'étude des principes et méthodes applicables pour déterminer les conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local. La Commission avait décidé d'examiner l'indemnité de non-résident au cours de la deuxième phase de son étude et elle avait établi la liste des questions qu'elle devait étudier à cette occasion.

168. A sa seizième session, la Commission a examiné un document dans lequel le CCQA faisait l'historique de l'indemnité, décrivait la façon dont elle était actuellement appliquée, donnait des statistiques sur le nombre des fonctionnaires qui en bénéficiaient et indiquait le montant de l'indemnité dans les divers lieux d'affectation. En 1981, 2 260 fonctionnaires recevaient cette indemnité, ce qui représentait un montant total de 1,8 million de dollars des Etats-Unis.

169. Le CCQA signalait que l'indemnité de non-résident existait depuis 1951, année où elle avait été instituée sur la recommandation du Comité d'experts en matière de traitements et salaires, indemnités et congés (1949). Ce comité avait recommandé ce qui suit :

"Dans tous les cas où les traitements et salaires pratiqués sur place ne sont pas suffisamment élevés pour attirer à l'étranger le personnel dont on a besoin, il faudra allouer aux membres de ce personnel, en sus des salaires et traitements locaux, une indemnité permanente et uniforme de non résidents (sujette à révision, le cas échéant); l'ordre de grandeur en devra être suffisamment élevé pour permettre de recruter et de retenir du personnel possédant les aptitudes requises, tout en n'étant pas cependant plus élevée qu'il n'est nécessaire pour atteindre ce but, compte tenu des conditions locales."

170. Le Comité spécial pour la révision du régime des traitements des Nations Unies (1971-1972) a étudié l'indemnité et a noté qu'il était difficile d'établir une relation entre l'objet de l'indemnité et le montant de l'indemnité dans chaque lieu d'affectation. Il a recommandé que la Commission étudie la question. L'étude devait porter sur les différences sensibles du montant de l'indemnité versée aux sièges des organisations, sur le fait que l'indemnité demeurait toujours élevée dans certains lieux d'affectation et sur la définition de "non-résident" aux fins de l'indemnité.

171. Actuellement, le règlement du personnel de toutes les organisations prévoit la possibilité de recruter des agents des services généraux sur le plan non local, compte tenu du fait que certaines qualifications (par exemple la connaissance d'une langue requise) ne peuvent être trouvées sur le marché du travail local. Le statut de fonctionnaire recruté sur le plan non local repose sur deux conditions

essentielles : le fonctionnaire doit être recruté en dehors de la région du lieu d'affectation et il doit être d'une nationalité autre que celle du pays du lieu d'affectation. Les conditions prévues pour le personnel recruté sur le plan non local dépendent, dans une certaine mesure, du lieu d'affectation et, sans aucun doute, de l'évaluation par l'organisation de la mesure dans laquelle elle aura besoin de personnel de ce type. C'est ainsi que certaines organisations refusent d'accorder le statut de fonctionnaire recruté sur le plan non local à des personnes qui se trouvent au lieu d'affectation parce que leur conjoint y réside ou aux conjoints d'administrateurs ou d'agents des services généraux recrutés sur le plan non local. Toutes les organisations prévoient que le fonctionnaire perd son statut d'agent recruté sur le plan non local s'il acquiert la nationalité du pays du lieu d'affectation, bien que la plupart d'entre elles estiment que le fait d'acquérir cette nationalité par mariage n'est pas une raison suffisante pour faire perdre à un fonctionnaire le statut d'agent recruté sur le plan non local.

Vues des organisations

172. Vu la complexité des problèmes en cause et les façons diverses dont les dispositions relatives à l'indemnité de non-résident sont appliquées, les organisations ont suggéré que la Commission examine les questions suivantes :

a) La mesure dans laquelle les organisations peuvent déroger au principe fondamental selon lequel les agents des services généraux doivent être recrutés sur le plan local lorsqu'elles ont besoin de recruter du personnel possédant des compétences qui n'existent pas au lieu d'affectation considéré.

b) L'objet de l'indemnité de non-résident qui, traditionnellement, constitue un instrument permettant d'attirer et de conserver du personnel mais qui peut ne plus être valable dans certains lieux d'affectation;

c) La détermination du montant de l'indemnité qui était fondée sur un certain nombre de notions et, dans les lieux d'affectation situés ailleurs qu'en Europe et en Amérique du Nord, sur la pratique suivie par les employeurs de l'extérieur pris comme points de comparaison;

d) La raison d'être de l'inclusion de l'indemnité dans la rémunération considérée aux fins de la pension, alors qu'elle représente dans une certaine mesure un dédommagement des dépenses supplémentaires imputables à l'expatriation;

e) La fixation d'une durée limite pour le paiement de l'indemnité.

Vues des représentants du personnel

173. La FAFI a rappelé sa position, à savoir que l'indemnité répondait à un double objectif, qui était d'une part de recruter et conserver le personnel et, d'autre part, de compenser les dépenses supplémentaires liées au facteur expatriation. La FAFI ne pouvait donc nullement approuver l'idée qu'il n'était peut-être pas nécessaire de maintenir l'indemnité. Dans certains lieux d'affectation, l'indemnité continuait d'être un atout important pour recruter et conserver le personnel. Dans d'autres lieux d'affectation, malheureusement, l'indemnité était

tombée à un montant ridiculement pas. Il était donc essentiel de mettre au point une méthode rationnelle pour fixer l'indemnité à un montant équitable et significatif dans tous les lieux d'affectation, que ce soit au Siège ou hors siège. Il existait à cet égard plusieurs possibilités, qui devraient être étudiées plus avant.

174. Le Coordonnateur du CASIP a proposé que l'indemnité soit maintenue comme moyen de faciliter, là où c'était nécessaire, le recrutement et pour compenser la condition d'expatrié. L'indemnité devrait offrir une compensation plus élevée aux agents des classes inférieures, et l'écart entre le coût de la vie au lieu d'affectation et le coût de la vie dans le pays où l'agent avait été recruté devrait être pris en considération pour déterminer le montant de l'indemnité.

Examen de la question et décisions de la Commission

175. La Commission a noté les façons diverses dont les dispositions relatives à l'indemnité de non-résident étaient appliquées et elle a estimé qu'il était nécessaire d'étudier la question plus avant pour mettre au point des principes rationnels en ce qui concerne l'applicabilité de l'indemnité et l'application des dispositions y relatives.

176. La Commission a noté en outre que, dans le cas d'une organisation au moins, le paiement de l'indemnité de non-résident était déterminé par la classification du poste et non par le lieu de recrutement. La Commission a estimé que cette pratique devrait être réexaminée dans le cadre de l'étude.

177. La Commission a également noté que, lorsqu'elle avait fait des enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur pour les agents des services généraux et les catégories apparentées, elle n'avait pas recueilli d'informations sur le montant des prestations liées à l'expatriation qui étaient versées par des employeurs de l'extérieur. Ces informations devraient être recueillies lors des prochaines enquêtes sur les traitements des agents des services généraux et présentées à la Commission dans le cadre de l'étude globale entreprise sur cette question.

178. La Commission a décidé que :

a) Réaffirmer le principe selon lequel les personnes recrutées pour occuper des postes de la catégorie des services généraux doivent être recrutées sur le plan local. Ce n'est qu'à titre exceptionnel que des agents des services généraux devraient être recrutés sur le plan non local;

b) Demander à son secrétariat de tenir compte de l'analyse et des données statistiques qui seraient communiquées par les organisations et établies par lieu d'affectation et de faire des propositions à la Commission lors de sa dix-huitième session pour lui permettre d'établir, à l'intention des organisations, des principes directeurs concernant l'application des dispositions relatives à l'indemnité de non-résident et la détermination du montant de l'indemnité.

D. Etude sur les différences de rémunération entre hommes et femmes à Genève

179. Dans son sixième rapport annuel, la Commission a informé l'Assemblée générale qu'elle demanderait au Centre d'étude de technique et d'évaluation législative (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 24/. En même temps, la Commission a annoncé qu'elle avait décidé que la meilleure façon, pour le moment, de réaliser les objectifs de l'enquête de 1980 était d'appliquer un ajustement de 8 p. 100 aux données sur les salaires, comme on l'avait fait en 1977. Cet ajustement ne serait appliqué que dans le cas des femmes occupant des emplois "typiquement féminins". 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.

180. Les représentants des chefs de secrétariat des organisations sises à Genève, lorsqu'ils ont examiné les modalités d'application des recommandations de la Commission concernant le barème des traitements à Genève, sont convenus que le barème des traitements serait révisé dès que l'on connaîtrait l'incidence exacte des différences.

181. A sa quinzième session, la Commission a étudié un rapport établi à son intention par le CETEL, sur les différences de rémunération entre hommes et femmes à Genève.

Vues des administrations et du personnel des organisations sises à Genève

182. Le représentant des organisations sises à Genève, commentant les conclusions de l'étude du CETEL, a indiqué que ces organisations comptaient sur la Commission pour déterminer judicieusement le pourcentage d'ajustement à retenir. Il a ajouté que la Commission devrait faire connaître l'effet de sa décision sur le barème des traitements qui serait finalement arrêté. Conformément à ce qui avait été convenu précédemment, a-t-il déclaré, les modifications qui résulteraient de la révision du barème devraient être appliquées avec effet rétroactif au 1er mars 1980. Le représentant des organisations a suggéré que le soin de définir les modalités de versement des sommes à payer du fait de ces modifications soit laissé aux administrations intéressées, qui se consulteraient étroitement pour bien coordonner le versement des sommes en question, après une étude détaillée des nombreux problèmes que soulevait la rétroactivité d'une mesure sur une période de plus de deux ans.

183. Les représentants du personnel des organisations sises à Genève se sont déclarés satisfaits qu'une étude aussi complexe ait été terminée aussi vite. Ils ont noté qu'elle avait confirmé l'existence d'une discrimination, qui variait selon l'âge, le sexe et le niveau de responsabilité. Ils ont constaté avec plaisir que le CETEL était arrivé à la conclusion qu'on pouvait quantifier la discrimination entre hommes et femmes. Les représentants du personnel ont indiqué qu'ils étaient prêts à accepter, comme strict minimum, le coefficient maximum de 11 p. 100 mentionné dans l'étude du CETEL. Observant qu'ils n'avaient pu participer aux

diverses phases de l'étude, les représentants du personnel ont déclaré qu'ils comptaient que la Commission, après ses sept années d'expérience, s'efforcerait de faire en sorte que les représentants du personnel soient désormais associés à tous les stades des travaux.

Examen de la question et décision de la Commission

184. La Commission a conclu à l'unanimité que, si l'étude du CETEL avait confirmé l'existence d'une discrimination selon le sexe sur le marché du travail à Genève, elle ne l'avait pas quantifiée de façon précise. Mais il y a eu des divergences de vues entre les membres de la Commission quant au coefficient d'ajustement à retenir pour en tenir compte et quant à la façon de l'appliquer.

185. Un membre a fait observer que le CETEL n'avait pas avancé d'arguments convaincants dans son étude pour justifier l'application aux salaires féminins d'un coefficient d'ajustement particulier et que les membres de la Commission devraient juger eux-mêmes du coefficient à retenir. Notant qu'au moment des deux dernières enquêtes sur les salaires pour la catégorie des services généraux, les salaires féminins avaient été corrigés de 8 p. 100 et que le CETEL avait suggéré l'application aux salaires féminins d'un coefficient d'ajustement d'environ 11 p. 100, et tenant compte de différentes méthodes proposées par certains membres au cours de l'examen de cette question par la Commission, ce même membre a émis l'opinion qu'on pourrait envisager un coefficient qui se situerait entre 8 et 11 p. 100. Il a donc suggéré que les salaires féminins moyens qui avaient été recueillis lors de l'enquête soient relevés de 9,5 p. 100. Cette proposition a rencontré l'appui de plusieurs membres. Toutefois, d'autres membres s'y sont opposés car, selon eux, les conclusions du CETEL ne justifiaient pas un relèvement du coefficient actuel d'ajustement.

186. Après une longue discussion, il a été demandé que la proposition tendant à appliquer un coefficient d'ajustement de 9,5 p. 100 soit mise aux voix. Cette proposition a recueilli 7 voix contre 7 et n'a donc pas été acceptée. Un autre membre a suggéré que le coefficient d'ajustement de 8 p. 100 continue d'être appliqué aux salaires féminins pour toutes les classes, à l'exception de la classe G-3 pour laquelle il conviendrait d'appliquer un coefficient de 10 p. 100. Cette proposition a recueilli 7 voix contre 4, avec 3 abstentions, et n'a donc pas été acceptée. Deux autres propositions ont ensuite été faites, l'une consistant à appliquer aux salaires féminins un coefficient d'ajustement de 10 p. 100 et l'autre un coefficient de 9 p. 100. La première proposition a été mise aux voix et a été adoptée par 8 voix contre 6.

187. Un membre a expliqué qu'il avait voté contre la troisième proposition parce que celle-ci constituait une dérogation à l'article 28 du règlement intérieur. Quatre autres membres ont indiqué qu'ils avaient voté contre parce que la décision n'avait pas été prise sur la base de données techniques, qu'elle contredisait les chiffres figurant dans l'étude et qu'elle constituait purement et simplement une mesure discriminatoire à l'égard des hommes.

188. En résumé, la Commission a :

a) Pris note de l'utilité de l'étude réalisée par le CETEL sur la question des différences de rémunération entre hommes et femmes à Genève;

b) Conclu que les résultats obtenus par le CETEL ne se prêtaient pas à une application directe aux conclusions de l'enquête de 1980 sur les salaires;

c) Noté que la thèse fréquente d'une discrimination selon le sexe en matière de rémunération à Genève semblerait fondée;

d) Conclu en outre qu'il était impossible de donner un chiffre global unique représentant l'écart en pourcentage entre la rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale sur la base de moyennes purement objectives;

e) Décidé d'appliquer à la moyenne des traitements féminins un coefficient d'ajustement de 10 p. 100;

f) Décidé en outre de prier son secrétariat d'élaborer un barème révisé des traitements pour les agents des services généraux en poste à Genève prenant effet rétroactivement en mars 1980 (date de référence de l'enquête);

g) Délégué à son président le pouvoir d'approuver le nouveau barème révisé des traitements et de les communiquer au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies ainsi qu'aux chefs de secrétariat de l'ensemble des organisations sises à Genève.

E. Contributions du personnel pour la catégorie des services généraux

189. Par sa résolution 35/214 B, l'Assemblée générale a invité la Commission à maintenir à l'étude la question des contributions du personnel dans le cas de toutes les catégories de personnel. A sa trente-sixième session, l'Assemblée générale, à l'alinéa e) du paragraphe 2 de la section III de la résolution 36/233, a prié la Commission d'entreprendre un examen général des contributions du personnel aux fins du traitement équitable de toutes les catégories de personnel dans tous les lieux d'affectation.

190. A sa seizième session, la Commission a été saisie par la FAFI d'une proposition tendant à modifier le barème des contributions du personnel applicable à la catégorie des services généraux. La Commission a également entendu les vues des organisations et des représentants du personnel au sujet des problèmes que posait, selon eux, l'application du nouveau barème des contributions du personnel. Le Conseil d'administration de l'OACI avait également prié la Commission d'examiner les problèmes concernant le présent barème des contributions du personnel applicable aux agents des services généraux.

191. Compte tenu de la complexité de la question et des divergences de vues entre les organisations et le personnel, la Commission a demandé à son secrétariat de lui présenter, à sa dix-septième session, une proposition d'ensemble concernant le barème des contributions du personnel.

CHAPITRE VI

CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATEGORIES

A. Indemnité pour frais d'études

192. A l'alinéa b) du paragraphe 2 de la section II de sa résolution 36/233, l'Assemblée générale a prié la Commission d'entreprendre un examen "de la portée et de l'objet" de l'indemnité pour frais d'études.

193. A cette fin, la Commission a passé en revue l'historique et l'évolution de l'indemnité depuis sa création en 1946 (à la première session de l'Assemblée générale) jusqu'au récent examen effectué par la Commission elle-même. Le secrétariat, dans son étude, avait fait un bref historique de l'indemnité pour frais d'études et noté que celle-ci avait toujours été considérée comme un élément de la rémunération lié à l'expatriation. L'attention de la Commission a toutefois été attirée sur deux possibilités d'extension du droit à l'indemnité, portant sur :

- a) La limite d'âge supérieure applicable pour le versement de l'indemnité;
- b) Les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et de rang supérieur qui bénéficient de l'indemnité tant qu'ils sont expatriés, mais n'y ont plus droit lorsqu'ils sont réaffectés dans leur pays d'origine.

Vues des organisations et du personnel

194. Le Président du CCQA a rappelé que le Comité s'était engagé à rassembler des données appropriées sur les frais d'études, sur la question de savoir si le montant de l'indemnité était suffisant, et sur les fins auxquelles elle était utilisée, en vue de les présenter à la Commission à sa seizième session. Toutefois, pour diverses raisons d'ordre technique, l'étude n'a pas pu être achevée à temps; les données en question seraient présentées à la Commission à sa dix-septième session. Le CCQA a confirmé à nouveau qu'il considérait l'indemnité comme une prestation liée à l'expatriation. Toutefois, il était favorable au versement de l'indemnité dans le cas de fonctionnaires expatriés ultérieurement réaffectés dans leur pays d'origine et qui ne pouvaient donc plus prétendre à l'indemnité, bien qu'ils aient souvent à faire face à des problèmes de scolarisation découlant de leur expatriation antérieure. En outre, étendre le bénéfice de l'indemnité dans de tels cas pourrait favoriser la mobilité des fonctionnaires. Le CCQA ne pouvait toutefois pas appuyer d'autre extension du bénéfice de l'indemnité.

195. La Présidente de la FAFI a présenté un document portant sur deux problèmes qui intéressaient le personnel : l'extension du droit à l'indemnité aux fonctionnaires qui ne peuvent y prétendre à l'heure actuelle et la question de savoir si le montant de l'indemnité était suffisant. Le document de la FAFI contenait des données statistiques de base, notamment en ce qui concerne le montant des frais de scolarité dans un échantillon représentatif de lieux d'affectation, d'où il ressortait que les frais d'études avaient augmenté encore plus rapidement que le coût de la vie. En fait, les frais de scolarité avaient presque doublé au cours des cinq dernières années. La FAFI a donc demandé à la Commission d'abandonner la formule actuelle de remboursement régressif et de revenir au système de remboursement à 75 p. 100. En même temps, la FAFI a proposé que le montant de

l'indemnité soit ajusté annuellement en fonction de l'évolution de la MPIP. La FAFI a présenté des arguments détaillés en faveur de l'extension du bénéfice de l'indemnité aux administrateurs non expatriés et aux agents des services généraux recrutés localement. Il a été fait mention du cas particulier des administrateurs qui après avoir été expatriés retournaient dans leur pays d'origine et n'avaient donc plus droit à l'indemnité. Un grand nombre d'agents des services généraux recrutés localement n'étaient pas en fait ressortissants du pays du lieu d'affectation, ce qui créait de graves inégalités en ce qui concerne le droit à certaines prestations, notamment à l'indemnité pour frais d'études. Les mesures à prendre pour remédier à ces inégalités devaient être axées sur les problèmes à résoudre. La FAFI a donc demandé que l'on procède à une étude dans les divers lieux d'affectation. Au sujet de la limite d'âge, la FAFI a proposé que l'indemnité soit payable au titre de l'éducation préscolaire, rappelant que le CCQAB avait proposé cette solution pour remédier à la pénurie de services de garderie d'enfants. Quant à la limite d'âge supérieure, la FAFI a estimé que pour tenir compte des cas où un traitement particulier se justifiait, il fallait prévoir un assouplissement des règles de certaines organisations ou, peut-être l'élimination de la limite d'âge. En conclusion, la FAFI s'est déclarée très déçue que le CCQA n'ait pas réussi à terminer son étude à temps.

196. Le Coordonnateur du CASIP a demandé que les ressources disponibles au titre de l'indemnité pour frais d'études soient utilisées au bénéfice de l'ensemble du personnel, sans discrimination. Les Nations Unies, à son avis, commençaient à considérer l'indemnité comme une prestation sociale et, à l'appui de cet argument, il a cité l'indemnité spéciale pour frais d'études dans le cas d'enfants handicapés. Il a également estimé que l'extension de l'indemnité à toutes les catégories favoriserait la mobilité de l'ensemble du personnel, et éliminerait le caractère discriminatoire de cette indemnité qui ne bénéficie actuellement qu'à un groupe de fonctionnaires.

Examen de la question et décisions de la Commission

197. Lorsqu'elle a examiné la portée et le champ d'application de l'indemnité pour frais d'études, la Commission a rappelé non seulement les principes fondamentaux établis par l'Assemblée générale mais aussi l'examen de la question auquel elle avait procédé en 1976 et en 1978. Elle a étudié la définition de l'indemnité établie par le Comité consultatif de la fonction publique internationale (CCFPI) en 1955, pour lequel :

"L'indemnité pour frais d'études a été instituée pour aider les parents à subvenir en partie aux frais supplémentaires qu'ils doivent encourir pour faire faire à leurs enfants des études qui leur permettront de reprendre facilement place dans le système scolaire de leur pays."

La Commission a noté par ailleurs l'évolution progressive de la définition de cette indemnité jusqu'à ce jour où elle représente une aide partielle aux fonctionnaires expatriés leur permettant de subvenir à une partie des frais d'études de leurs enfants. En conséquence, et compte tenu de la pratique actuelle d'un certain nombre de gouvernements et d'organisations, la Commission a conclu que l'indemnité pour frais d'études devait demeurer une prestation versée uniquement à tous les fonctionnaires expatriés des Nations Unies et qu'elle ne devait pas être octroyée au personnel non expatrié.

198. L'attention de la Commission avait cependant été attirée sur un groupe de fonctionnaires non expatriés qui rencontrent des difficultés en raison du besoin croissant de mobilité au sein du système des Nations Unies à savoir, les fonctionnaires bénéficiant de l'indemnité tant qu'ils sont expatriés mais qui sont ensuite réaffectés dans leur pays d'origine. La Commission a pris note des problèmes auxquels se heurte ce groupe. Elle a jugé cependant qu'en lui étendant le droit à l'indemnité on désavantagerait les autres fonctionnaires, notamment dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, qui n'y ont pas droit. Afin d'aider ces fonctionnaires à résoudre les problèmes immédiats que pose la réintégration dans leur pays d'origine, la Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale que l'indemnité soit octroyée pour le reste de l'année scolaire et sans dépasser une année scolaire complète après leur retour, dans le cas des ressortissants d'un pays qui rentrent dans celui-ci après une affectation dans un autre pays.

199. La Commission a pris acte par ailleurs de la pratique des organisations mentionnée par le CCQA, qui, sur la base de quatre années d'études post-secondaires, fixait à 25 ans l'âge limite pour l'octroi de l'indemnité, en laissant aux chefs de secrétariat toute latitude d'accorder des dérogations dans les cas où celles-ci sont véritablement justifiées.

200. Un autre membre n'a pas jugé qu'il y avait lieu d'examiner la question tant que la comparaison portant sur la rémunération totale n'aurait pas été achevée.

B. Indemnités pour charges de famille

201. A sa treizième session, la Commission a décidé de procéder par phases successives pour l'examen des principes visant à déterminer les conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local. La Commission a inclus les indemnités pour charges de famille dans la deuxième phase de son examen et elle a adopté à sa quatorzième session une liste de points particuliers à étudier.

202. Dans sa résolution 36/233, l'Assemblée générale a prié la Commission d'entreprendre l'examen des indemnités pour charges de famille pour toutes les catégories de personnel. L'Assemblée générale n'a cependant pas accordé un rang élevé de priorité à cette question.

203. A sa quinzième session, la Commission a commencé à examiner la question des indemnités pour charges de famille payables aux agents des services généraux et des catégories apparentées et aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Elle a entrepris, dans le cadre de cet examen, de passer en revue l'historique détaillé des indemnités pour charges de famille figurant dans le document soumis par son secrétariat.

INDEMNITE POUR ENFANTS A CHARGE

204. La Commission a abordé la question de l'indemnité pour enfants à charge à l'occasion de son examen du régime des traitements des Nations Unies, dont elle a rendu compte dans son deuxième rapport annuel en 1976. A sa huitième session, comme suite à une proposition du CCQA concernant la catégorie des administrateurs, la Commission a recommandé l'introduction d'un "plancher", prenant effet à compter

du 1er janvier 1979, de manière que le montant fixé à 450 dollars en monnaie locale ne soit pas inférieur à ce qu'il aurait été le 1er janvier 1975. La CFPI a également déclaré qu'elle réaliserait d'autres études à ce sujet.

205. En ce qui concerne la catégorie des services généraux, plusieurs groupes d'étude du régime des traitements, dont le Comité d'experts en matière de traitements et salaires, indemnités et congés (1949) et le Comité d'étude du régime des traitements (1956), se sont prononcés en faveur de la détermination du montant de l'indemnité pour enfants à charge d'après les pratiques locales en vigueur. Lorsqu'en 1976, la Commission s'est vu confier la responsabilité de déterminer les conditions d'emploi locales applicables aux agents des services généraux, elle a conclu que, conformément au principe selon lequel la rémunération des agents des services généraux doit continuer à être déterminée par comparaison avec les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur dans chaque lieu d'affectation, les indemnités et autres prestations (qui font partie de la rémunération) devraient également continuer d'être déterminées par comparaison avec les conditions locales dans chaque lieu d'affectation. Le montant de l'indemnité pour enfants à charge était donc, dans la plupart des cas, déterminé sur la base des pratiques en vigueur au lieu d'affectation, telles qu'elles ressortaient des enquêtes effectuées périodiquement sur les conditions locales les plus favorables. Les pratiques locales en question sont les montants versés par les gouvernements, l'abattement fiscal et les paiements effectués par les employeurs servant de point de comparaison. Dans les lieux d'affectation où il n'y a pas de pratique locale en matière d'indemnité pour enfants à charge, l'indemnité a été fixée à 10 p. 100 du traitement net de la classe la plus basse du barème des traitements local.

206. A sa quinzième session, la Commission a examiné l'indemnité pour enfants à charge payable aux agents des services généraux et aux administrateurs, dans le cadre de son étude globale des indemnités pour charge de famille. Elle a examiné les questions soumises par son secrétariat, qui portaient sur trois domaines :

- a) Le maintien de l'indemnité pour enfants à charge en tant qu'avantage social, payable à tous les fonctionnaires;
- b) La distinction établie entre la catégorie des administrateurs et celle des services généraux en ce qui concerne l'indemnité pour enfants à charge;
- c) Les modifications à apporter aux procédures actuellement suivies pour la détermination et l'ajustement de l'indemnité pour enfants à charge.
 - i) En ce qui concerne la catégorie des services généraux, le secrétariat de la Commission avait suggéré que si la distinction était maintenue entre les différentes catégories pour ce qui est de l'indemnité pour enfants à charge, et si l'indemnité continuait à être considérée comme un avantage social, le montant devrait en être fixé lieu d'affectation par lieu d'affectation sur la base d'un pourcentage du traitement correspondant au point médian du barème des traitements local, et il devrait être révisé périodiquement par la Commission. En outre, le secrétariat a proposé de déterminer un montant plancher qui serait appliqué dans les lieux d'affectation où il n'existe pas de pratique locale en matière d'indemnité pour enfants à charge, ou dans les lieux d'affectation où le montant

obtenu par référence à la pratique locale est inférieur au montant plancher. La Commission a décidé que le montant plancher devrait être fixé par rapport au traitement correspondant au point médian du barème des traitements dans les lieux d'affectation où une pratique locale existe. La Commission a également été priée d'examiner s'il convenait de limiter à six le nombre d'enfants pour lesquels l'indemnité est versée.

- ii) En ce qui concerne la catégorie des administrateurs, le secrétariat a proposé qu'une procédure plus systématique soit appliquée pour déterminer le montant de l'indemnité, étant donné que le montant actuel de 450 dollars avait été déterminé dans une large mesure sur la base d'une appréciation subjective.

Vues du CCQA

207. Le CCQA a estimé que l'indemnité pour enfants à charge devait demeurer un avantage social et qu'il fallait continuer à différencier l'indemnité selon la catégorie (administrateurs et agents des services généraux) parce que les principes qui régissent la détermination des traitements et indemnités dans ces deux catégories sont différents. Le CCQA a en outre appuyé l'opinion du secrétariat de la Commission selon laquelle une indemnité devrait être instituée en tant qu'avantage social pour les agents des services généraux lorsque la pratique locale ne prévoyait pas le versement d'une indemnité pour enfants à charge; ce montant devait également servir de plancher dans les lieux d'affectation où l'indemnité déterminée par référence à la pratique locale représenterait un montant inférieur au plancher. Les organisations ont ajouté que ce montant conçu comme un avantage social devrait être fixé par rapport au point médian du barème des traitements local. Le CCQA était en faveur du versement d'une indemnité d'un montant uniforme aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et du maintien des mesures préservant la valeur "plancher" de l'indemnité en monnaie locale, mais il estimait que le calcul du montant unique ne devrait pas se fonder uniquement sur la situation dans un seul pays pris comme point de comparaison, mais également sur une évaluation de la politique sociale progressive d'autres pays.

Vues de la FAFI

208. La Présidente de la FAFI a rappelé à la Commission la nécessité d'apporter un certain nombre d'améliorations au régime des indemnités pour charges de famille, y compris les modalités applicables aux agents des services généraux dans les bureaux extérieurs et aux administrateurs. La FAFI a rappelé sa proposition tendant à ce que l'âge limite pour le versement de l'indemnité pour enfants à charge soit le même que celui qui a été fixé pour l'indemnité pour frais d'études et à ce que dans les cas où il n'est pas versé d'indemnité pour frais d'études, l'indemnité pour enfants à charge soit payable jusqu'à l'âge de 25 ans si l'intéressé poursuit ses études ou reçoit une formation professionnelle. Etant en faveur d'une catégorie unique, la FAFI a indiqué sa préférence pour un régime unifié des indemnités pour charges de famille applicable à toutes les catégories de fonctionnaires. La FAFI a appuyé l'idée selon laquelle les indemnités pour charges de famille devaient constituer un avantage social réel. Ceci était particulièrement important pour les agents des services généraux : dans les lieux d'affectation où, soit il n'existait pas de pratique locale en la matière, soit celle-ci prévoyait des versements négligeables, un plancher devrait être fixé pour l'indemnité. Ce plancher pourrait

être un pourcentage du montant correspondant au point médian du barème des traitements (compte tenu des classes supplémentaires de la catégorie élargie des services généraux et des échelons d'ancienneté). En ce qui concerne l'indemnité pour enfants à charge payables aux agents des services généraux, le pourcentage devrait être fixé à 5 p. 100 du traitement correspondant au point médian. Un pourcentage inférieur ne serait pas acceptable pour la FAFI étant donné qu'il se traduirait, en fait, par une diminution de l'indemnité versée dans un grand nombre de bureaux extérieurs. Il ne devrait pas y avoir de limite quant au nombre d'enfants au titre desquels l'indemnité est payable. En ce qui concerne l'indemnité pour enfants à charge payable aux administrateurs, la FAFI a rappelé sa proposition précédente tendant à ce que l'indemnité soit portée à 750 dollars des Etats-Unis, compte tenu du mouvement du coût de la vie, de l'évolution de la législation sociale et des dispositions fiscales dans les sept villes sièges. La FAFI a également rappelé sa proposition tendant à ce que l'indemnité soit liée au barème des ajustements. A défaut, la FAFI appuierait le maintien des dispositions visant à préserver la valeur "plancher" de l'indemnité en monnaie locale et une révision périodique de celle-ci.

Examen de la question et décisions de la Commission

209. La Commission a décidé que l'indemnité pour enfants à charge devait demeurer un avantage social reconnu à tous les fonctionnaires remplissant les conditions requises et continuer d'être soumise à un régime distinct selon la catégorie (catégorie des services généraux et catégories apparentées et administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur).

Catégorie des services généraux

210. En ce qui concerne les questions précises qui ont été soulevées à propos de l'indemnité pour enfants à charge, la Commission, à sa quinzième session, a décidé ce qui suit :

a) L'indemnité pour enfants à charge serait considérée comme un avantage social dont le montant minimum serait fixé pour les cas où la pratique locale ne prévoit pas d'indemnité de ce genre ou encore conduit à fixer un montant inférieur au minimum envisagé. Dans les lieux d'affectation où en fonction de la pratique locale, on obtiendrait un montant supérieur au minimum, c'est ce montant qui serait retenu;

b) L'indemnité devrait correspondre à un montant forfaitaire qui, par rapport au traitement, aurait une valeur relativement plus forte pour les fonctionnaires dont les traitements se situent dans la partie inférieure du barème. La Commission a décidé en outre que cette indemnité serait fixée séparément pour chaque lieu d'affectation et, s'il y avait une pratique locale en matière d'indemnité, le montant de l'indemnité continuerait d'être la somme des montants versés par les gouvernements, des dégrèvements fiscaux et des montants versés par les employeurs;

c) Le montant de l'indemnité pour enfants à charge serait le même quel que soit l'âge de l'enfant ou le nombre d'enfants, mais dans les cas où il existe une pratique locale caractérisée par des différences sensibles en fonction de l'âge, du nombre d'enfants ou d'autres facteurs qui, en raison de leur nature ou de leur ordre de grandeur, ôtent toute valeur à un calcul de moyenne, une certaine différenciation serait indiquée;

d) Le montant de l'indemnité pour enfants à charge devrait être fixé par rapport au point médian du barème local des traitements publié, compte non tenu des classes supplémentaires de la catégorie élargie des services généraux, par opposition à la pratique actuelle fondée sur le traitement minimum du barème. La Commission a en outre décidé que l'élément "avantage social" de l'indemnité pour enfants à charge serait fixé le 1er juillet 1982 sur la base d'un rapport en pourcentage de 3 p. 100. Etant donné que le rapport en pourcentage entre l'indemnité pour enfants à charge et le point médian du barème des salaires dans les lieux d'affectation où il existe une pratique locale évoluerait dans le temps, la Commission a décidé de réexaminer ce rapport en pourcentage tous les trois ans;

e) Etant donné que l'application de la décision de la Commission de faire de l'indemnité pour enfants à charge un avantage social avec un montant minimum aurait pour résultat que selon les lieux d'affectation, l'indemnité se situerait au-dessus ou au-dessous de ce minimum, la Commission a décidé que dans les lieux d'affectation où l'indemnité serait inférieure au minimum, elle serait relevée jusqu'au niveau de ce minimum; dans les lieux d'affectation où le montant de l'indemnité, déterminé conformément à la pratique locale en la matière, serait supérieur au minimum, la Commission a décidé d'appliquer le montant ainsi déterminé à moins que, à une date ultérieure, le montant considéré en tant qu'avantage social ne dépasse le montant obtenu par référence à la pratique locale, auquel cas on devrait appliquer le premier de ces deux montants;

f) Lorsque le montant de l'indemnité est déterminé par référence à la pratique locale, il serait examiné tous les ans dans le cadre de la révision du barème des traitements, ou à la date à laquelle des changements importants interviennent dans la législation locale sur la sécurité sociale ou les dégrèvements fiscaux. En tout état de cause, le montant de l'indemnité ne devrait pas être ajusté à moins que la pratique locale ne nécessite une variation d'au moins 5 p. 100 de ce montant.

211. La Commission a noté que d'après les chiffres communiqués par les administrations pour janvier 1982, les incidences financières s'établissaient comme suit :

	<u>(en millions de dollars)</u>
- Pour les lieux d'affectation où la pratique locale conduirait à une indemnité inférieure aux 3 p. 100	1 825
- Pour les lieux d'affectation où il n'y a pas de pratique locale et où la formule du CCQA est actuellement appliquée	227
	<hr/>
Total	2 052

Ces chiffres sont des coûts calculés sur la base d'une année complète et, comme il a été indiqué, ils représentent les données de janvier 1982. L'application de la méthode révisée de calcul de l'indemnité pour enfants à charge à partir du 1er juillet 1982 signifie qu'il faudrait engager un peu moins de la moitié des dépenses indiquées ci-dessus pour l'année civile 1982.

Catégorie des administrateurs

212. En ce qui concerne les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, la Commission :

a) A noté qu'aucune méthode systématique n'était appliquée pour déterminer le montant actuel de l'indemnité pour enfants à charge (soit 450 dollars des Etats-Unis pour chaque enfant à charge) fixé par l'Assemblée générale avec effet à compter du 1er janvier 1975;

b) Est convenue que le montant de l'indemnité devrait être fondé sur la somme des dégrèvements fiscaux et des prestations de sécurité sociale dans les sept villes sièges, calculée sur la base d'un taux de change moyen sur 12 mois et pondérée par le nombre des administrateurs en poste dans ces lieux d'affectation;

c) A noté que la moyenne, pour les sept villes sièges, de la somme des dégrèvements fiscaux et des prestations de sécurité sociale, au taux de change moyen sur une période de 12 mois se terminant en juin 1982, s'établissait à 728 dollars.

213. La Commission a décidé :

a) De recommander à l'Assemblée générale de porter le montant actuel de l'indemnité à 700 dollars à partir de janvier 1983;

b) Que les dispositions destinées à préserver la valeur "plancher" de l'indemnité en monnaie locale seraient maintenues et que le taux de change moyen sur une période de 12 mois se terminant le 30 juin 1982 serait appliqué pour tous les lieux d'affectation.

214. La Commission a noté que, d'après les données les plus récentes communiquées par le CCQA, le relèvement de 450 dollars des Etats-Unis à 700 dollars des Etats-Unis de l'indemnité pour enfants à charge payable aux administrateurs représentait une dépense de 4,9 millions de dollars des Etats-Unis pour l'année civile 1983. Un membre a été d'avis que le montant de l'indemnité ne devrait pas être relevé jusqu'à ce qu'ait été achevée l'étude portant sur la comparaison de la rémunération totale.

Application de l'indemnité

215. A sa quinzième session, la Commission a décidé en principe que la disposition limitant à six enfants le versement de l'indemnité pour enfants à charge payable aux agents de services généraux devrait être supprimée. Toutefois, la Commission n'a pas voulu prendre officiellement une décision avant d'avoir eu la possibilité de réexaminer la définition de la notion d'"enfants à charge" d'un fonctionnaire. Lorsqu'ils ont examiné la définition qu'en donne le CCQA aux fins de l'octroi des indemnités correspondantes ainsi que les observations de leur propre secrétariat, plusieurs membres ont fait remarquer que dans de nombreux lieux d'affectation où il n'existe pas de pratique en la matière, le versement de l'indemnité était limité à six enfants pour les agents des services généraux, et que, de surcroît, une organisation, l'Unesco, avait fixé à six le nombre limite des enfants adoptés au titre desquels les intéressés pouvaient bénéficier de l'indemnité pour enfants à charge. Notant, en outre, la pratique suivie par certaines fonctions publiques

nationales qui versent des indemnités et assurent le remboursement des frais de voyage pour deux ou trois enfants seulement, la Commission a décidé de maintenir le statu quo tout en gardant la question à l'étude.

INDEMNITE POUR CONJOINT A CHARGE

216. Depuis 1977, les traitements des administrateurs sont exprimés sous la forme d'un montant applicable aux fonctionnaires ayant des charges de famille et d'un montant applicable aux fonctionnaires qui n'en ont pas et il existe un double barème des contributions du personnel. La différence qu'accuse le montant du traitement de base net, après application du barème des contributions aux taux prévus selon que le fonctionnaire a ou non des charges de famille, représente le montant de l'indemnité pour conjoint à charge (ou, s'il n'y a pas de conjoint à charge, pour le premier enfant à charge).

217. A l'heure actuelle, les traitements des agents des services généraux sont déterminés sur la base d'un taux de rémunération unique. Les données salariales recueillies auprès d'employeurs de l'extérieur correspondent à la rémunération brute, avant impôt. Les barèmes locaux d'imposition sur les revenus sont ensuite appliqués, aux taux prévus pour les personnes n'ayant pas de charges de famille, à ladite rémunération. Il est tenu compte du conjoint par le jeu de l'indemnité pour conjoint à charge. Les facteurs justifiant le versement de l'indemnité pour conjoint à charge sont déterminés dans chaque lieu d'affectation, normalement lors des enquêtes sur les salaires et le montant approprié est fixé en se référant à la pratique locale.

Vues du CCQA

218. Le CCQA a indiqué qu'il faudrait instituer une indemnité pour conjoint à charge payable aux agents des services généraux en tant qu'avantage social et appliquer, pour en déterminer le montant dans les lieux d'affectation où il n'existe pas de pratique locale en la matière, les mêmes critères que pour le calcul de l'indemnité pour enfants à charge. Le Président du CCQA a également fait les observations suivantes :

a) L'indemnité pour conjoint à charge avait été conçue à l'origine comme une prestation dont pouvaient bénéficier tous les fonctionnaires remplissant les conditions requises à cette fin, avant qu'une distinction ne soit établie entre les administrateurs et les agents des services généraux;

b) L'indemnité pour conjoint à charge existe actuellement en tant qu'avantage social dans le cas de la catégorie des administrateurs;

c) La pratique locale justifie le versement d'une indemnité pour conjoint à charge dans autant de lieux d'affectation (y compris toutes les villes sièges) que dans le cas de l'indemnité pour enfants à charge, qui est déjà considérée comme un avantage social.

Le Président du CCQA a d'autre part indiqué à la Commission que les organisations avaient longtemps étudié la question de l'indemnité pour conjoint à charge et étaient parvenues à la conclusion que cette indemnité devait être considérée comme un avantage social dont pouvaient se prévaloir tous les fonctionnaires de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées.

Vues de la FAFI

219. La FAFI s'est déclarée en faveur de l'institution de l'indemnité pour conjoint à charge en tant qu'avantage social dans tous les lieux d'affectation. La méthode de calcul de cette indemnité devrait être calquée sur celle qui sert à déterminer le montant de l'indemnité pour enfants à charge.

Examen de la question et décisions de la Commission

220. Après avoir examiné les données dont elle était saisie, la Commission a décidé que les arguments invoqués n'étaient pas suffisamment concluants pour justifier l'institution de l'indemnité pour conjoint à charge en tant qu'avantage social dans tous les lieux d'affectation. Elle a donc décidé de s'en tenir au système actuellement appliqué pour déterminer le montant de l'indemnité pour différentes catégories de personnel. Elle est convenue toutefois qu'elle avait pris cette décision à titre intérimaire en attendant que de nouvelles informations lui soient communiquées par les organisations et par le personnel et a décidé qu'elle réexaminerait la question à une date ultérieure. La Commission a décidé que l'on devrait continuer à déterminer le montant de l'indemnité pour conjoint à charge payable aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en appliquant le double barème des contributions du personnel, selon le système en vigueur depuis le 1er janvier 1977.

221. S'agissant des agents des services généraux et des catégories apparentées, la Commission a décidé que pour déterminer le montant de l'indemnité pour conjoint à charge, on s'en tiendrait exclusivement à la pratique locale. Pour ce faire, la Commission a décidé :

a) Qu'il faudrait tenir compte des indemnités prévues par la loi, des dégrèvements fiscaux et de la pratique suivie par les employeurs interrogés;

b) Que les ajustements du montant de l'indemnité seraient normalement opérés au moment des enquêtes. Dans les cas où les dispositions légales ou fiscales seraient modifiées et où cela aurait d'importantes répercussions sur le montant de l'indemnité, on procéderait à des ajustements intérimaires entre deux enquêtes sur les salaires, qui s'appliqueraient à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou fiscales.

c) Que si le montant de l'indemnité fixé à l'occasion d'une enquête ou à l'issue de modifications des dispositions légales ou fiscales est inférieur à ce qu'il était au moment de la révision, c'est celui des deux montants qui est le plus élevé que l'on retiendrait, jusqu'à ce qu'il soit dépassé par suite des résultats de révisions ultérieures.

INDEMNITES POUR PERSONNES NON DIRECTEMENT A CHARGE

Examen de la question et décision de la Commission

222. La Commission a reporté l'examen de cette question à sa dix-septième session.

CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES BUREAUX EXTERIEURS

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

223. La Commission a examiné à sa quinzième session un document, établi par le secrétariat, qui rendait compte des progrès réalisés depuis la quatorzième session dans le classement des lieux d'affectation 30/. Dans ce document figuraient les nouvelles listes promulguées en ce qui concerne les lieux d'affectation remplissant les conditions requises pour ouvrir droit aux nouvelles mesures compensatoires, ainsi que les coûts estimatifs et les nouvelles recommandations du Groupe de travail. Le secrétariat recommandait dans ce document que la Commission prenne acte des résultats des travaux du Groupe de travail et réexamine le système prévu en tenant compte des observations des organisations au sujet de la suppression du congé de détente.

Vues du CCQA et de la FAFI

224. Le Président du CCQA a confirmé que toutes les organisations avaient cessé d'accorder des congés de détente à compter du 1er janvier 1982. En ce qui concerne les conclusions auxquelles le secrétariat de la CPFI avait abouti, le CCQA n'avait aucune difficulté à les faire siennes et il approuvait en particulier les propositions relatives au mode de désignation des groupes de lieux d'affectation ouvrant droit aux nouvelles mesures compensatoires. Le Président du CCQA a en outre déclaré que les organisations étaient convenues qu'il serait souhaitable de rassembler des statistiques sur le nombre des fonctionnaires qui auraient effectivement droit aux congés et montants supplémentaires prévus.

225. La Présidente de la FAFI a déclaré que le personnel était heureux de voir que le nouveau système, qui contribuait à améliorer la situation des fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où les conditions étaient difficiles, était désormais pleinement opérationnel. En ce qui concerne la proposition de désigner les lieux d'affectation par groupes, elle a conseillé la prudence à ce stade car de nombreux fonctionnaires estimaient que les conditions de vie dans un lieu d'affectation étaient souvent bien différentes de celles qui existaient dans les autres lieux d'affectation voisins.

Examen de la question et décisions de la Commission

226. La Commission a pris acte des travaux du Groupe de travail et de la liste récapitulative des lieux d'affectation ouvrant droit aux avantages compensatoires. Elle a décidé en outre qu'il n'y avait pas lieu de réexaminer le système puisque toutes les organisations avaient confirmé qu'elles avaient aboli les précédentes dispositions concernant le congé de détente. En ce qui concerne le mode éventuel de désignation de groupes de lieux d'affectation ouvrant droit aux avantages compensatoires, la Commission a décidé de s'en tenir au statu quo. Elle a également décidé de déléguer à son président le pouvoir de déterminer à titre provisoire les avantages compensatoires auxquels les fonctionnaires auraient droit dans des lieux d'affectation qui n'auraient pas encore été examinés, ce classement provisoire desdits lieux d'affectation devant être réexaminé lors de la réunion annuelle suivante du Groupe de travail tripartite.

B. Administrateurs recrutés sur le plan local ou national

227. Dans son sixième rapport annuel à l'Assemblée générale, la Commission a noté qu'elle avait décidé d'autoriser certaines organisations à continuer d'employer des administrateurs recrutés sur le plan local ou national, dans les conditions proposées par le CCQA 31/. En outre, la Commission a arrêté une procédure d'établissement des rapports qui lui permettrait de contrôler l'emploi de cette catégorie de personnel.

228. A sa quinzième session, la Commission a été saisie d'un rapport intérimaire du CCQA concernant les méthodes à appliquer pour les enquêtes sur les salaires et la détermination du barème des traitements des administrateurs recrutés sur le plan national.

Vues des organisations et du personnel

229. Le représentant du FISE, qui a présenté le rapport intérimaire au nom du CCQA, a dit que des enquêtes pilotes avaient déjà été effectuées dans six lieux d'affectation, dans trois régions différentes; d'autres enquêtes pilotes étaient prévues pour le premier semestre de 1982. L'objectif de ces enquêtes était de comparer des emplois repères représentatifs correspondant à des postes d'administrateurs recrutés sur le plan national, à divers niveaux, avec des emplois ou des fonctions similaires ou impliquant un niveau de responsabilité similaire chez des employeurs extérieurs ou identifiés à l'avance comme étant parmi ceux qui offrent les taux de rémunération les plus favorables; puis, une fois ces comparaisons établies, de recueillir et d'évaluer les données sur les salaires et les autres éléments de rémunération afin de déterminer le barème approprié des traitements des administrateurs recrutés sur le plan national. Au cours de cette opération, les organisations étaient parvenues à la conclusion que la méthode utilisée pour les enquêtes concernant les administrateurs recrutés sur le plan national ne devait pas nécessairement différer notablement de celle qui était appliquée pour les agents des services généraux. Le rapport traitait aussi des projets d'application du barème des traitements des administrateurs recrutés sur le plan national, et les représentants de l'ONU, du PNUC et du FISE ont réitéré l'intention des trois organisations d'agir de manière coordonnée, en utilisant une approche progressive aboutissant à l'application intégrale du barème d'ici 1983.

230. La Présidente de la FAFI a rappelé les objections de principe que soulevait la création d'une telle catégorie distincte de fonctionnaires et a réaffirmé l'opinion de la Fédération selon laquelle tout fonctionnaire qui accomplit une tâche normalement exécutée par un fonctionnaire de la catégorie des administrateurs doit être rémunéré en conséquence et bénéficier à tous égards du statut du fonctionnaire international. Etant donné toutefois que certaines des organisations concernées procédaient actuellement à l'élaboration d'un barème des traitements pour les administrateurs recrutés sur le plan national, il importait de veiller à ce que cette opération se fasse dans un souci d'équité. L'élaboration d'une méthode à cette fin était en principe bienvenue; cependant, si cette méthode devait être extrapolée à partir de celle utilisée pour les agents des services généraux, il faudrait qu'elle soit coordonnée dans le cadre de toute autre activité que la Commission pourrait entreprendre concernant l'établissement d'une méthode applicable aux agents des services généraux en poste dans les bureaux extérieurs. Tout en reconnaissant que l'équité par rapport aux employeurs de référence locaux était souhaitable, la FAFI a réaffirmé la nécessité de garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. La FAFI n'était pas encore convaincue que

les résultats des enquêtes initiales constituaient une base suffisante pour poursuivre l'opération. Elle estimait, tout bien considéré, que l'application du barème des traitements devait l'emporter sur les considérations tenant aux lacunes des méthodes appliquées. Les fonctionnaires de cette catégorie travaillaient sans qu'ait été établi un barème des traitements qui leur soit applicable en propre depuis suffisamment longtemps pour qu'on ne puisse retarder encore la mise en application d'un tel barème, dont l'entrée en vigueur devrait être fixée rétroactivement au 1er janvier 1982, du moins pour certains lieux d'affectation.

Examen de la question par la Commission

231. Plusieurs membres ont souligné la complexité des problèmes en cause, mais la Commission a convenu que le calendrier proposé par les trois organisations, qui visait à assurer l'application progressive du barème des traitements des administrateurs recrutés sur le plan national d'ici à 1983, devait être suivi aussi étroitement que possible. La Commission a rappelé que l'emploi d'administrateurs recrutés sur le plan national était justifié par la nécessité, ainsi que par les valeurs et les besoins des Etats Membres, et elle a souligné l'importance qu'elle attachait à la détermination de conditions d'emplois équitables pour ce groupe de fonctionnaires. La Commission a réitéré son intérêt pour la présentation de rapports statistiques complets sur l'emploi d'administrateurs recrutés sur le plan national, conformément à la décision adoptée à sa quatorzième session.

Décisions de la Commission

232. La Commission a noté avec satisfaction le rapport intérimaire sur l'élaboration d'une méthode pour les enquêtes sur les salaires concernant les administrateurs recrutés sur le plan national, soumis par le CCQA. Elle a décidé de reporter l'étude quant au fond des questions soulevées tant qu'elle n'aurait pas achevé l'examen de la méthode générale applicable aux enquêtes sur les salaires dans les bureaux extérieurs, ce qui intéresserait directement la méthode à appliquer pour les enquêtes concernant les administrateurs recrutés sur le plan national. Elle a prié le CCQA de lui proposer, à sa dix-neuvième session, une méthode définitive applicable aux enquêtes sur les salaires dans les bureaux extérieurs. La Commission a aussi décidé de prier le CCQA de lui fournir à sa dix-septième session des renseignements précis sur :

- a) Le nombre d'administrateurs recrutés sur le plan national employés par chaque organisation au 31 décembre 1982;
- b) Les classes attribuées aux postes de cette catégorie de personnel;
- c) Une description, par catégorie, des emplois occupés par ces fonctionnaires, selon le classement commun des groupes professionnels;
- d) Le type de contrat, la nationalité et la durée des services de ces fonctionnaires;
- e) Le nombre et la catégorie (administrateurs recrutés sur le plan national ou international, agents des services généraux) de fonctionnaires supervisés, le cas échéant.

Ces renseignements devraient être présentés sous forme de tableau, par emploi, par pays et par organisation. En outre, le CCQA a été prié de présenter des projections (sur un an) concernant les classes des emplois futurs.

C. Examen général des conditions d'emploi dans les bureaux extérieurs

233. A sa quinzième session, la Commission de la fonction publique internationale avait décidé d'inscrire à son futur programme de travail l'examen des conditions d'emploi dans les bureaux extérieurs et elle avait invité les organisations et le personnel à présenter des propositions précises concernant un programme d'études possible dans ce domaine.

234. A sa seizième session, la Commission a examiné un document, établi par son secrétariat, qui présentait un éventail possible de questions à examiner. Parmi ces questions figuraient notamment un examen détaillé des éléments de la rémunération (traitements, indemnités et prestations) versée au personnel des bureaux extérieurs, le classement des emplois, la sécurité des fonctionnaires, l'organisation des carrières et les problèmes de mobilité.

235. A la demande du CAC, la Commission a été priée d'examiner les montants et les conditions d'octroi de deux indemnités qui intéressent tout particulièrement le personnel des bureaux extérieurs, à savoir l'indemnité d'installation et l'indemnité d'affectation.

236. A cet égard, la Commission a examiné les documents, établis par son secrétariat, le CCQA et la FAFI, et qui apportaient notamment des informations sur le montant actuel des deux indemnités et sur leurs positions respectives quant à la nécessité d'envisager l'augmentation de ces montants. L'objet et les montants actuels de ces indemnités sont récapitulés ci-après.

a) Indemnité d'installation

Les fonctionnaires qui se rendent à un nouveau lieu d'affectation aux frais de l'Organisation des Nations Unies ou d'autres organisations du système des Nations Unies reçoivent une indemnité d'installation lorsque la durée prévue de leur affectation est d'une année au moins. Cette indemnité a pour objet de couvrir les dépenses exceptionnelles que les fonctionnaires doivent faire, pour eux-mêmes et pour les membres de leur famille, immédiatement après leur arrivée à leur poste. Cette indemnité comprend les éléments suivants :

- i) le montant que représente le versement de l'indemnité de subsistance pendant 30 jours au taux applicable au lieu d'affectation considéré et la moitié de ce montant pour chaque membre de sa famille qui accompagne le fonctionnaire; la limite de 30 jours peut être portée à un maximum de 90 jours (par exemple lorsque le fonctionnaire n'a pas pu trouver de logement permanent), le montant de l'indemnité pendant la période de prorogation étant alors ramené à 60 p. 100 du montant normal;
- ii) dans des lieux d'affectation déterminés (en général, ceux qui sont situés en dehors de l'Europe et de l'Amérique du Nord), le versement d'une somme globale de 300 dollars pour le fonctionnaire ainsi que pour chaque membre de sa famille qui l'accompagne jusqu'à concurrence de quatre personnes, c'est-à-dire que le montant total ne peut dépasser 1 200 dollars.

b) Indemnité d'affectation

L'indemnité d'affectation a été instituée en 1957 pour offrir un dédommagement aux fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures envoyés dans un lieu d'affectation situé en dehors de leur pays d'origine qui n'ont pas droit au déménagement de leurs effets personnels, principalement pour leur permettre d'acheter les articles d'équipement ménager et le mobilier essentiels. Cette indemnité est également venue à être considérée dans les organismes du système des Nations Unies, outre les autres avantages qu'elle présente, comme une mesure d'incitation à travailler dans les bureaux extérieurs. L'indemnité est normalement versée pendant une période maximum de cinq années; toutefois, la période ouvrant droit à l'indemnité peut être prolongée une seule fois au-delà de cinq ans pour une durée ne dépassant pas deux ans lorsqu'un fonctionnaire est maintenu au même lieu d'affectation à l'initiative de l'organisation qui l'emploie. Le montant de l'indemnité d'affectation est le suivant :

- i) Pour les lieux d'affectation situés en Europe, au Canada, à Chypre, à Malte, en Turquie (partie européenne) et aux Etats-Unis d'Amérique :

	<u>Fonctionnaires célibataires</u> (dollars)	<u>Fonctionnaires ayant des charges de famille</u> (dollars)
P-1 et P-2	800	1 000
P-3 et P-4	950	1 200
P-5 et au-dessus	1 100	1 400

- ii) Pour tous les autres lieux d'affectation :

P-1, P-2, P-3 et P-4	1 600	2 000
P-5 et au-dessus	1 900	2 400

Vues des organisations et du personnel

237. Le Président du CCQA, exposant les vues du CAC, a souligné à l'intention de la Commission l'importance et l'urgence que le CAC attachait à la nécessité d'augmenter les deux indemnités en question. Il a appelé l'attention de la Commission sur le fait que la base à partir de laquelle était établi le montant de l'indemnité d'installation n'avait pas été modifiée depuis 1951 et que la somme forfaitaire prévue au titre de cette indemnité n'avait pas été augmentée depuis son institution en 1968. De même, le montant de l'indemnité d'affectation n'avait pas changé depuis 1957 pour les lieux d'affectation situés en Europe et en Amérique du Nord, et depuis 1975 pour tous les autres lieux d'affectation. Le Président du CCQA a présenté à la Commission une série de propositions en vue de changements, dont la création d'une indemnité de pré départ aux fins de défraiement de certaines dépenses engagées en cas de changement d'affectation et dont l'existence est prouvée. Il a fait observer que cette pratique était déjà appliquée par un certain nombre de gouvernements et d'organisations, notamment dans la fonction publique choisie comme point de comparaison.

238. Le Comité a souligné le fait que la Commission devait étudier les modalités d'examen des frais de logement en dehors du cadre du système des ajustements en suggérant, par exemple, de créer éventuellement une indemnité de logement comparable à celle que verse le Foreign Service des Etats-Unis. Le CCQA a estimé

que, mis à part l'examen de certaines indemnités et des problèmes de logement, les autres points dont l'étude avait été proposée par le secrétariat ne revêtaient pas un caractère particulièrement prioritaire.

239. Le représentant du PNUD a souligné que son organisation souhaitait que des améliorations soient apportées dans ces deux domaines. Il a appelé l'attention de la Commission sur la situation particulière du PNUD, qui devait assurer la mobilité de son personnel, et il a demandé que des mesures correctives soient prises conformément aux orientations proposées par le CCQA.

240. La Présidente de la FAFI a instamment demandé qu'il soit prêté attention sans tarder à l'amélioration des conditions d'emploi dans les bureaux extérieurs, tant pour la catégorie des services généraux que pour celle des administrateurs. Le document présenté par la FAFI contenait un certain nombre de propositions précises portant sur l'éventail complet des problèmes du personnel des bureaux extérieurs, y compris ceux qui étaient actuellement examinés par le CCQA et le CAC. La FAFI a noté que les mesures visant à améliorer les conditions applicables à l'indemnité d'affectation et l'indemnité d'installation n'avaient que trop tardé et que la Fédération avait demandé à maintes reprises l'introduction de telles améliorations. Il était nécessaire de compenser l'érosion substantielle du pouvoir d'achat de ces deux indemnités et de mettre en place les mesures d'encouragement à la mobilité du personnel demandées par le CAC. Des propositions détaillées avaient été soumises à la Commission touchant ces deux indemnités. La FAFI était favorable à l'institution d'une indemnité de prédépart en tant que mesure permettant d'élargir le champ d'application des dispositions actuelles concernant l'indemnité d'installation. La FAFI a signalé un certain nombre d'autres domaines dans lesquels des améliorations devraient être apportées, par exemple la prise en considération des frais de logement, la gestion des crises, l'organisation des carrières, la formation et le classement des emplois. La Fédération priait la Commission d'achever sans retard son étude d'ensemble des conditions d'emploi dans les bureaux extérieurs, et l'invitait à prêter une attention particulière aux domaines dans lesquels la Commission pouvait le plus utilement définir des orientations de politique générale à l'intention des organisations appliquant le régime commun. Cette étude devrait également inclure un examen de la totalité des éléments de rémunération du personnel des bureaux extérieurs.

241. Dans ses observations sur les conditions d'emploi dans les bureaux extérieurs, le représentant du CASIP a insisté sur la question de la sécurité du personnel des bureaux extérieurs et a demandé l'établissement de programmes de formation spéciaux qui seraient destinés aux administrateurs et comporteraient des périodes de service dans les bureaux extérieurs. Il a également demandé qu'un certain nombre d'indemnités prévues pour le personnel des bureaux extérieurs soient également accordées aux agents des services généraux. Bien qu'il eût quelques modifications à proposer en la matière, le Comité de coordination estimait, lui aussi, qu'il était nécessaire d'apporter des améliorations aux deux indemnités en question.

Examen de la question et décisions de la Commission

242. Quelques membres ont estimé que la Commission ne pouvait examiner certaines prestations tant que le secrétariat de la Commission n'aurait pas entrepris un examen complet de l'ensemble des traitements et indemnités versés au personnel des services extérieurs de la fonction publique des Etats-Unis et d'autres importants donateurs d'aide bilatérale et multilatérale. Le Président a répondu que lorsqu'il avait participé à des réunions du CAC, certains chefs de secrétariat avaient instamment demandé que des mesures soient prises sans délai pour améliorer les

conditions d'emploi du personnel des bureaux extérieurs, en prêtant une attention particulière à la mobilité du personnel, et il a rappelé que le CAC avait décidé à l'unanimité d'essayer de revaloriser les indemnités d'installation et d'affectation, indépendamment de la question du traitement distinct des éléments ayant trait au logement, en dehors du système des ajustements, question qui serait examinée séparément. Après avoir pris connaissance de ce point de vue et en avoir discuté, les membres de la Commission sont convenus d'augmenter le montant des prestations prévues au titre des indemnités d'installation et d'affectation et de reporter l'examen de toute nouvelle suggestion (comme le versement d'une allocation pour frais d'hôtel avant le départ, le versement de la somme forfaitaire au personnel du siège dans certains cas et l'approbation d'un barème régressif pour l'indemnité d'affectation) jusqu'à l'examen complet des conditions d'emploi du personnel des bureaux extérieurs à une session future. La Commission a décidé de prendre les mesures suivantes, sur la base du document établi par le secrétariat et des propositions précises du CCQA et de la FAFI :

a) Porter à 600 dollars la somme forfaitaire prévue au titre de l'indemnité d'installation pour le personnel des bureaux extérieurs, pour chaque fonctionnaire et personne à charge, à concurrence de 2 400 dollars par famille, à compter du 1er janvier 1983 (incidences financières pour les organisations appliquant le régime commun : 2,8 millions de dollars);

b) Augmenter de 50 p. 100 les montants respectifs de l'indemnité d'affectation pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge et les fonctionnaires sans charge de famille, à compter du 1er janvier 1983 (incidences financières pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies : 8 725 000 dollars) 32/;

c) Approuver un programme d'études sur les conditions d'emploi dans les bureaux extérieurs, tel que prévu dans le document établi par le secrétariat de la Commission, pour les différentes catégories de personnel intéressées; ces études seront examinées par la Commission à sa dix-huitième session sur la base d'un rapport et des vues que présenteront le CCQA, la FAFI et le secrétariat de la Commission, un rapport intérimaire devant lui être soumis à sa dix-septième session;

d) Inclure dans son programme de travail le Service mobile de l'ONU et le personnel de même catégorie des autres organisations.

MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 13
DE SON STATUT

CLASSEMENT DES EMPLOIS

A. Application de la norme cadre (premier niveau)

243. A sa onzième session (février-mars 1980), la Commission avait approuvé la norme cadre (premier niveau) des normes de classement des emplois relevant du régime commun, étant prévu que cette norme serait appliquée par les organisations à compter du 1er janvier 1981. A sa douzième session (juillet-août 1980), elle a décidé que chaque organisation devrait rédiger pour la quinzième session 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 classés durant l'année par application de la norme cadre, ainsi que toute difficulté rencontrée par l'organisation dans l'application de la norme cadre.

244. Les modalités à observer pour fournir ces informations ont fait l'objet de consultations suivies et continues avec le CCQA. En conséquence, les organisations ont été priées de fournir des statistiques pour l'année civile 1981 en suivant un modèle convenu avec le secrétariat de la Commission. Celles qui ne seraient pas en mesure de fournir les informations requises seraient priées de faire rapport oralement à la quinzième session de la Commission. Toutes les organisations ont été priées de fournir des informations concernant toute difficulté qu'elles auraient rencontrée dans l'application de la norme cadre.

245. A sa quinzième session, la Commission a examiné les statistiques présentées par les organisations, qui portaient sur 80 p. 100 du nombre total de postes permanents d'administrateur financés au titre du budget ordinaire des organisations appliquant le régime commun. Il ressortait de ces statistiques que dans l'ensemble la norme cadre avait été appliquée à environ 15 p. 100 du nombre total de postes. Il en ressortait également que le pourcentage des cas où l'application de la norme cadre avait abouti à confirmer les classes dans lesquelles les postes étaient rangés était proche des résultats obtenus lors de l'essai d'applicabilité de la norme cadre : les classes des postes ont été confirmées dans 85 p. 100 des cas (contre 82,8 p. 100 lors de l'essai), 10 p. 100 des postes ont été reclassés (contre 7 p. 100 lors de l'essai), et 5 p. 100 ont été déclassés (contre 10,2 p. 100 lors de l'essai). La Commission a appris que si le pourcentage des déclassements était plus faible que lors de l'essai, c'était probablement parce que les postes pourvus n'étaient déclassés que lorsqu'ils devenaient vacants.

246. S'agissant des difficultés que l'application de la norme cadre aurait pu poser aux organisations, certaines des organisations qui ont fourni des statistiques ont signalé qu'elles n'en avaient rencontré aucune. Quelques organisations ont déclaré s'être heurtées à des difficultés pour appliquer la classification commune des groupes professionnels, établie par la Commission, et,

par voie de conséquence, pour fournir des statistiques sur l'application de la norme cadre profession par profession. Certaines organisations ont décrit ou ont mentionné quelques aspects de la norme cadre qui demandaient à être clarifiés en vue de son application. Deux organisations ont indiqué qu'elles ne disposaient pas de ressources suffisantes pour appliquer rapidement la norme cadre.

247. La Présidente de la FAFI a porté à l'attention de la Commission les vues exprimées par la FAFI dans le contexte du problème plus large de l'organisation des carrières, en particulier en ce qui concerne la nécessité de constituer des organes appropriés de recours en matière de classement qui seraient composés de représentants de l'administration et du personnel. Elle a affirmé en outre que l'organisation de stages sur la norme cadre serait utile pour permettre au personnel d'être davantage informé de cet élément important de la politique suivie en matière d'administration du personnel.

248. La Commission a en outre examiné de façon détaillée les statistiques fournies par les organisations, et a conclu que si l'application avait été un peu plus lente que prévu, il n'en avait pas moins été réalisé des progrès satisfaisants compte tenu des difficultés décrites par le CCQA et les organisations.

249. La Commission a décidé de demander aux organisations de continuer à fournir des rapports statistiques annuels selon le modèle convenu, en particulier en suivant les catégories de la classification commune des groupes professionnels, et en décrivant les problèmes rencontrés au niveau de l'application. En outre, elle a prié son secrétariat de mener une étude détaillée sur la base des statistiques fournies pour les trois premières années d'application de la norme cadre, pour examiner les effets éventuels de facteurs tels que le lieu d'affectation, la taille de l'organisation, les types d'emploi et les classes sur le niveau d'application de la norme cadre, en vue de la soumettre à la Commission lors de sa vingtième session.

B. Elaboration de normes (deuxième niveau) pour les domaines d'activité communs

1. Normes applicables aux activités des administrateurs de la coopération technique

250. A sa seizième session, la Commission a examiné le projet de normes (deuxième niveau) applicables aux administrateurs de la coopération technique qui avait été élaboré conformément à la méthode approuvée à la quatorzième session. En application de cette méthode, le Programme des Nations Unies pour le développement, l'un des principaux employeurs dans ce domaine d'activité, avait été désigné comme organisation clef chargée d'élaborer l'avant-projet de normes. A la suite de consultations, un projet a été distribué aux organisations pour observations et le projet final a été approuvé par le Président du CCQA, qui a indiqué que ce texte tenait compte des observations faites par le CCQA par l'intermédiaire de son Sous-Comité pour le classement des emplois. La Présidente de la FAFI a approuvé le projet final et a recommandé son adoption, en soulignant que la participation du personnel aux consultations avait joué un rôle utile et que ses observations avaient été prises en considération. La Commission a décidé d'instituer les normes du deuxième niveau applicables aux activités des administrateurs de la coopération technique et d'en approuver la promulgation. Ces normes prendraient effet immédiatement et seraient utilisées dans le contexte de l'application de la norme cadre par chaque organisation.

2. Normes applicables aux spécialistes du traitement électronique de l'information

251. A sa quinzième session, la Commission a examiné un projet de normes du deuxième niveau applicables aux activités des spécialistes du traitement électronique de l'information, élaboré selon une méthode de consultation améliorée qu'elle avait approuvée à sa quatorzième session. La Commission a noté que le CCQA avait approuvé ces normes, qui tenaient compte des observations détaillées formulées par le Sous-Comité du CCQA pour le classement des emplois, et que la FAFI n'avait pas formulé de réserves sur le fond étant donné qu'elle avait participé aux consultations prolongées liées à leur élaboration. La Commission a décidé d'instituer les normes du deuxième niveau applicables aux activités des spécialistes du traitement électronique de l'information et d'en approuver la promulgation.

3. Plans concernant l'élaboration d'autres normes du deuxième niveau

252. La Commission a noté que, vu l'état d'avancement des travaux relatifs à l'élaboration des normes du deuxième niveau applicables aux activités des ingénieurs du génie civil ainsi que des comptables et vérificateurs comptables, ces normes seraient présentées à la Commission pour examen à sa dix-septième session.

4. Manuel pratique concernant le classement des emplois et atelier de formation concernant les normes de classement des emplois de la CFPI

253. A sa quinzième session, la Commission a été informée que quatre ateliers de formation avaient été organisés par le secrétariat concernant l'application de la norme cadre (premier niveau) pour le classement des emplois dans les organisations appliquant le régime commun. La Commission a accueilli avec satisfaction l'intention manifestée par les organisations de s'associer pour organiser et diriger des ateliers sur l'application de la norme cadre dans des lieux d'affectation autres que les villes sièges et elle a donné l'assurance que le secrétariat de la Commission apporterait son concours dans les trois domaines qui avaient particulièrement retenu l'attention du CCQA : le secrétariat continuerait à diriger les ateliers organisés dans les villes sièges, adapterait aux fins de leur application au niveau régional les modalités d'organisation des ateliers tenus dans les villes sièges, et mettrait au point et dirigerait un atelier de formation à l'intention des formateurs, pour donner aux spécialistes du classement des emplois, dans les organisations, une connaissance approfondie de la question, ce qui leur permettrait de diriger des ateliers dans des lieux d'affectation hors siège.

254. A sa seizième session, la Commission a reçu le manuel pratique sur le classement des emplois qu'elle avait autorisé son secrétariat à publier. Ce manuel rassemblait du matériel d'information déjà approuvé par la Commission, concernant le classement des emplois, présenté de façon à pouvoir être utilisé aisément par les responsables de l'administration. La Commission a été informée que le CCQA s'était félicité de la publication du manuel et qu'il l'avait accepté, aux fins d'utilisation immédiate, étant entendu que des améliorations pourraient y être apportées compte tenu de l'expérience qui serait acquise progressivement quant à l'application de la norme cadre.

C. Elaboration de normes de classement pour la catégorie des services généraux à New York

Historique

255. A sa cinquième session, la Commission avait convenu au sujet de la catégorie des services généraux que "dans un lieu d'affectation donné (comme Genève par exemple), il était essentiel que toutes les organisations rémunèrent de la même façon des travaux équivalents, en ayant pour cela le même nombre de classes et en appliquant des normes de classement communes". La Commission a réaffirmé ce principe dans son cinquième rapport à l'Assemblée générale 33/.
256. Dans son sixième rapport à l'Assemblée générale, la Commission, ayant été informée que l'Organisation des Nations Unies pour le développement (PNUD) et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (FISE) se proposaient d'élaborer des normes de classement distinctes pour les emplois d'agent des services généraux à New York, avait 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 les trois organisations en question pour la mise au point de propositions concernant l'élaboration de normes de classement et la révision de l'échelle d'emplois des agents des services généraux à New York 34/.
257. A sa treizième session, la Commission avait été informée de la création d'un Comité de coordination ONU/PNUD/FISE composé de représentants des administrations et du personnel des trois organisations intéressées et chargé d'élaborer des normes communes de classement pour les emplois d'agent des services généraux et des catégories apparentées à New York. La Commission avait alors autorisé son secrétariat à fournir des conseils techniques au Comité de coordination. A sa quinzième session, la Commission avait défini les rapports entre l'élaboration de normes de classement des emplois et l'exécution d'une enquête sur les salaires à New York.
258. Le Président du Comité de coordination chargé d'élaborer des normes communes de classement pour les emplois d'agent des services généraux à New York a présenté à la Commission à sa seizième session un rapport sur l'état des travaux accomplis pour déterminer le nombre approprié de classes (niveaux des tâches) et élaborer des normes de classement des emplois.
259. Le Comité avait convenu à l'unanimité qu'il n'adopterait pas de système de classement déjà en vigueur à moins que les principes sur lesquels il reposait ne s'avèrent valables dans le cas de New York. Il avait également convenu que le nombre de classes et les normes de classement seraient fondés sur des emplois qui existaient effectivement au sein des trois organisations sises à New York. Dans son rapport, le Comité a recommandé à l'unanimité l'adoption des normes de classement des emplois qu'il avait élaborées en vue de l'établissement d'une hiérarchie de sept classes pour les emplois d'agent des services généraux à New York. Il a signalé qu'il poursuivrait ses travaux en ce qui concerne l'élaboration d'autres normes pour les catégories apparentées et présenterait un rapport sur cette question à la Commission, lors de sa dix-septième session.

Vues des administrations et du personnel

260. Le représentant de l'administration de l'Organisation des Nations Unies a recommandé à la Commission d'adopter les normes proposées et a fait observer que leur adoption était essentielle pour doter les agents des services généraux d'un système de classement bien conçu et d'une base rationnelle de comparaison des salaires, et pour élargir les possibilités d'organisation des carrières.
261. Les représentants des administrations de l'Organisation des Nations Unies, du FISE et du PNUD ont déclaré qu'il faudrait, pour que la sélection d'emplois "repères" représentatifs en vue de la prochaine enquête sur les salaires se fasse dans les délais fixés, que les normes de classement soient établies à la seizième session de la Commission. De cette façon, si la Commission approuvait ensuite des normes de classement pour les catégories apparentées (par exemple, les travailleurs manuels) à sa dix-septième session, des emplois "repères" véritablement représentatifs aux fins de l'enquête sur les salaires pourraient lui être proposés lors de sa dix-huitième session.
262. La représentante de l'administration du FISE a demandé instamment que les normes soient adoptées sans retard. Elle a assuré la Commission que, bien que le FISE ait déjà élaboré des normes de classement, la nécessité de disposer d'une structure plus réaliste à New York était si pressante qu'elle justifiait entièrement l'utilisation des normes actuellement proposées aux fins du classement des emplois au siège du FISE.
263. Le représentant de l'administration du PNUD a rappelé à la Commission que l'élaboration de normes de classement acceptables s'était avérée longue et difficile et a demandé à la Commission d'approuver ces normes sans retard si elle les jugeait acceptables.
264. La Présidente du Comité du personnel de l'Organisation des Nations Unies a déclaré que la Commission ne devrait pas, à l'heure actuelle, approuver les normes proposées parce qu'elles portaient uniquement sur les emplois d'agent des services généraux et non sur ceux des catégories apparentées et parce que l'on n'avait pas eu le temps d'en évaluer la validité. Le mandat du Comité de coordination prévoyait expressément que celui-ci élabore des normes de classement des emplois pour la catégorie des services généraux et les catégories apparentées; il n'avait donc pas achevé sa tâche. La Présidente du Comité du personnel de l'ONU a déclaré qu'il était impossible de savoir actuellement si une étude des emplois des catégories apparentées, entreprise dans le cadre de l'élaboration d'une norme distincte, justifierait ou non une modification des normes proposées pour la catégorie des services généraux. Pour cette raison, et pour d'autres encore, elle a proposé que la Commission attende d'être saisie de toutes les normes de classement avant de prendre une décision finale sur la question.
265. Le représentant de l'Association du personnel du PNUD a indiqué que le personnel du PNUD était entièrement satisfait des résultats des travaux du Comité de coordination, compte tenu notamment du consensus remarquable auquel ses six membres avaient abouti. Le personnel du PNUD continuerait d'offrir sa collaboration au Comité pour l'aider à achever sa tâche et à élaborer d'autres normes de classement pour les catégories apparentées. Il a fait observer que le Comité avait fait la preuve de son efficacité et a jugé qu'il serait utile de créer un organe analogue pour l'enquête sur les salaires.

266. Le représentant du personnel du FISE a appuyé la déclaration du représentant du personnel du PNUD, notamment en ce qui concerne l'acceptabilité pour le personnel des normes actuellement proposées et l'opportunité de créer un organe semblable au Comité aux fins de l'enquête sur les salaires.

Examen de la question par la Commission

267. En réponse à certaines des observations qui avaient été faites, le Président du Comité de coordination a fait remarquer que les tâches exécutées par les agents des "catégories apparentées" s'étaient avérées être si différentes des tâches des agents des services généraux qu'il fallait élaborer des normes distinctes de classement des emplois; cette distinction reflétait d'ailleurs la pratique adoptée actuellement et par le passé sur le marché du travail à New York.

268. La Commission a alors examiné si la structure hiérarchique et les normes proposées reposaient sur des bases techniques acceptables. Les principes de base dont elle s'est inspirée à cet égard, ainsi que les décisions pertinentes prises lors de sessions antérieures, sont énoncées à l'annexe VI du présent rapport. La Commission a noté que le classement était influencé par de nombreuses circonstances exceptionnelles propres à New York. L'une d'entre elles, particulièrement importante, était que la plupart des emplois n'avaient jamais été classés en fonction de leurs caractéristiques et qu'en conséquence, le nombre d'emplois que l'on pouvait considérer comme correctement classés en fonction de leurs caractéristiques était trop faible pour constituer un critère utilisable aux fins de l'élaboration d'une norme de classement. Pour remédier à cela, le Comité avait été prié d'entreprendre toute une opération de classement relatif des emplois. Une autre circonstance exceptionnelle tenait au fait que certains emplois comportaient une gamme exceptionnellement vaste de tâches de différents niveaux, si bien que les responsables de la cotation ne pouvaient déterminer la classe correspondant à ces emplois de façon suffisamment cohérente.

269. S'agissant de la détermination du nombre de classes, la Commission a examiné les opinions qu'elle avait émises auparavant sur ce point ainsi que celles du CAC et du CCFPI, et a noté que les critères ainsi définis laissaient entendre que la structure hiérarchique devrait comporter les caractéristiques suivantes :

- a) Chaque classe (niveau de tâches) devrait être définie comme correspondant à un niveau de responsabilités donné, c'est-à-dire que les différentes classes devraient se distinguer clairement les unes des autres;
- b) Chaque classe devrait être définie de façon suffisamment large pour couvrir tous les emplois dont le niveau de responsabilités est jugé analogue, mais pas au point d'englober plusieurs niveaux de responsabilités;
- c) Le nombre de classes devrait offrir une base effective et efficace de comparaison avec les salaires offerts sur le marché extérieur;
- d) Le nombre de classes devrait être suffisant pour répondre aux besoins de l'organisation en matière d'administration du personnel (par exemple, pour offrir aux agents des services généraux des possibilités suffisantes d'organisation des carrières et de promotion).

270. Lorsqu'elle a examiné la norme proposée, la Commission a noté qu'elle avait été mise à l'essai en vue de déterminer sa validité et sa fiabilité et que les essais étaient valables. En assortissant les normes de directives pour la détermination des classes, en définissant des emplois représentatifs et en organisant un programme de formation à l'intention des responsables de la cotation, on avait garanti aux normes un taux de validité extrêmement élevé. La Commission a également noté que l'on était arrivé à un degré acceptable de fiabilité dans leur application en faisant coter chaque emploi par plus d'un responsable et en établissant la cotation par consensus.

271. La Commission a également étudié d'un point de vue plus général les conséquences qui s'ensuivraient si elle adoptait actuellement les normes proposées. Certains commissaires ont rappelé que l'on s'était déjà efforcé à maintes reprises d'élaborer des normes de classement acceptables pour la catégorie des services généraux à New York. La Commission a pris note du degré de consensus remarquable dont lui avait fait part le Comité et du fait que les normes elles-mêmes étaient jugées acceptables par toutes les parties intéressées. Elle a également pris note de l'assurance donnée par le Comité qu'il poursuivrait ses travaux en vue d'élaborer des normes pour toutes les catégories apparentées à New York d'ici à la dix-septième session de la Commission.

Décisions de la Commission

272. La Commission a vivement félicité le Comité de coordination du travail qu'il avait accompli et a pris note avec satisfaction du degré de participation et de consensus manifesté par les trois organisations.

273. La Commission a décidé qu'il y avait lieu d'instituer la hiérarchie à sept classes proposée par le Comité de coordination pour le classement des postes d'agents des services généraux dans les trois organisations sises à New York (Organisation des Nations Unies, PNUD et FISE). Les motifs de cette décision sont exposés à l'Annexe VI du présent rapport.

274. S'agissant des normes de classement des emplois élaborés par le Comité, la Commission :

a) A approuvé le choix par le Comité d'une méthode non quantitative, la mieux adaptée, selon elle, lorsque comme dans la situation considérée la plupart des emplois comportent différents niveaux de tâches et qu'il n'existe pas de procédures clairement définies pour la collecte d'informations sur les emplois;

b) A décidé que le taux le plus élevé de validité obtenu lors des essais des normes était suffisant, compte notamment tenu des difficultés particulières qui caractérisaient ce classement et du fait que le Comité avait pris des mesures visant à ce que les normes soient appliquées avec le taux de validité le plus élevé possible;

c) A noté qu'en vue d'obtenir le taux de validité le plus élevé, tous les éléments des normes de classement (définitions des classes, définitions des facteurs, glossaire, directives pour la conversion) avaient été appliqués aux emplois représentatifs avec obligation de réaliser un consensus d'au moins deux responsables de la cotation;

d) A promulgué, en vertu de l'article 13 de son statut, tous les éléments des normes de classement applicables aux emplois des agents des services généraux à New York qui avaient été élaborés par le Comité, et les a joints en annexe au rapport sur les travaux de sa seizième session;

e) A recommandé que les normes soient appliquées selon des procédures qui en garantissent la fiabilité (ne coter les emplois qu'après avoir obtenu le consensus d'au moins deux responsables et, tant qu'il y a des emplois repères n'auront pas été sélectionnés, coter les emplois par référence aux emplois représentatifs);

f) A prié les trois organisations sises à New York de garantir encore davantage la qualité des normes en sélectionnant des emplois repères communs qui, bien que conçus à l'origine pour l'enquête sur les salaires à New York, puissent également servir d'emplois repères pour le classement.

275. S'agissant des catégories de tâches qui n'étaient pas recouvertes par les normes promulguées, la Commission a prié le Comité de coordination d'entamer immédiatement l'élaboration de normes pour ces catégories et d'achever ses travaux d'ici à la dix-septième session de la Commission, de façon que des emplois représentatifs puissent être classés en nombre suffisant pour permettre la sélection d'emplois repères pour l'enquête sur les salaires, et que la Commission puisse approuver leur classement à sa dix-huitième session.

CHAPITRE IX

MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 14 DE SON STATUT

A. Planification des ressources humaines

276. La Commission a examiné le dixième point inscrit à son programme de travail élaboré en application de l'article 14 de son statut relatif à la planification des ressources humaines. Son secrétariat a établi une analyse du rôle de la planification des ressources humaines et de son importance pour les individus, pour les organisations et pour l'ensemble du système commun; il a décrit en outre les éléments du processus de planification des ressources humaines, et formulé des recommandations en vue de faciliter l'examen ultérieur de la question par la Commission.

Vues du CCQA

277. Le Président du CCQA a déclaré que le document établi par le secrétariat de la CFPI contenait un exposé intéressant de la théorie de la planification des ressources humaines, mais n'allait pas jusqu'à établir un lien entre la théorie et les circonstances propres aux organisations. Il avait été recommandé que le document soit transmis aux organisations pour examen et analyse, en vue de la présentation de propositions à la dix-septième session de la Commission. Dans ces conditions, le CCQA avait pris note du document en observant que l'approche suivie était toute théorique, et avait commencé à préparer l'aperçu demandé ainsi que des observations à l'intention de la Commission lors de sa dix-septième session.

Vues de la FAFI

278. La Présidente de la FAFI a déclaré que le document décrivait avec éloquence l'utilité de la planification des ressources humaines en tant qu'instrument pour permettre aux organisations de traduire en un programme d'action intégré leurs politiques concernant diverses questions relatives au personnel (recrutement, retraite, promotion). Il semblait que tous les participants à ce dialogue reconnaissaient à des degrés divers la nécessité de la planification des ressources humaines. Le personnel insistait depuis longtemps sur la nécessité d'une approche plus rationnelle et cohérente vis-à-vis de toute la gamme des questions relatives à la gestion des ressources humaines, afin d'assurer une structure équitable des carrières aux fonctionnaires de toutes les catégories. La planification des ressources humaines contribuerait dans une large mesure à assurer l'intégration des différents éléments de la gestion et à établir un équilibre entre les besoins des organisations et les aspirations des fonctionnaires désireux de développer leurs propres compétences. La Présidente de la FAFI a noté que les organisations, pour leur part, tenant compte du fait que les dépenses de personnel représentaient plus de 70 p. 100 de leur budget, avaient reconnu qu'un mécanisme plus systématique d'administration des ressources humaines devrait être mis en place, tout au moins dans les organisations les plus importantes.

279. En conséquence, l'accord s'était fait dans une large mesure sur la nécessité de la planification des ressources humaines. Il s'agissait maintenant de formuler des recommandations précises en vue d'une action concrète, qui soient applicables dans le contexte des organisations internationales, de façon à assurer que les ressources nécessaires soient disponibles. A cet égard, la FAFI estimait qu'il pourrait être utile que les petites organisations envisagent une forme de participation au coût si le manque de ressources leur posait des difficultés. La FAFI continuait bien entendu de penser que le personnel devait être considéré non pas comme le plus gros handicap des organisations, mais comme un de leurs meilleurs atouts. La Fédération déplorait que les organisations continuent d'hésiter à accroître le montant des ressources destinées à la gestion des ressources humaines ou à réaffecter des ressources à ce secteur. En conclusion, la Présidente de la FAFI a exprimé l'espoir que l'application de la planification des ressources humaines dans les organisations serait désormais considérée comme une nécessité urgente, et non comme un sujet que l'on pouvait étudier à loisir. La FAFI réexaminerait la question plus avant avec ses membres et formulerait des observations et des propositions précises à la dix-septième session.

Vues du CASIP

280. Le Coordonnateur du CASIP s'est félicité de l'inscription à l'ordre du jour de la Commission de la question de la planification des ressources humaines, car il était persuadé que les besoins des organisations et l'utilisation des ressources en personnel devraient être examinés simultanément. Bien que les organisations aient survécu jusqu'à présent sans politique cohérente et sans stratégie à long terme en matière d'utilisation des ressources humaines, l'improvisation ne suffit plus. La gestion des ressources humaines représentait une innovation majeure dans la philosophie et dans le fonctionnement du système. La nécessité d'élargir la partie de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale, qui demande l'établissement d'un fichier informatisé des employés du Secrétariat de l'ONU, devrait être reconnue et son application envisagée à l'échelle du système.

281. Le perfectionnement professionnel - à l'intérieur et à l'extérieur des organisations - est essentiel pour que les connaissances et les compétences soient mises à jour et renforcées et il conviendrait d'adopter des politiques ainsi que des stimulants pour faciliter ce processus. En définissant et en prescrivant les buts de la planification des ressources humaines, s'agissant du recrutement des femmes et de ressortissants d'Etats sous-représentés, il faudrait, de l'avis du CASIP, mettre au point un programme d'action dans le but d'améliorer les perspectives de carrière de ces groupes de personnel, afin que les organisations puissent à la fois bénéficier du perfectionnement du personnel qu'elles emploient et servir de terrain de formation pour les membres d'une fonction publique internationale. Le CASIP, tout en approuvant dans l'ensemble la notion de planification des ressources humaines, avait des réserves au sujet du recours à des modelations ponctuelles des éléments de rémunération comme moyen d'attirer et de conserver du personnel qualifié, et estimait qu'il fallait mettre en balance les besoins légitimes des organisations à cet égard et le danger de créer un groupe doté de privilèges spéciaux.

Examen de la question et décisions de la Commission

282. Les membres de la Commission se sont félicités de l'inscription de ce nouveau sujet à leur programme de travail, mais se sont demandés dans quelle mesure il était souhaitable ou possible d'appliquer la planification des ressources humaines à l'ensemble du système dans des domaines d'activité communs, et pourquoi si peu de progrès avaient été réalisés à cet égard au niveau des organisations prises individuellement. La Commission a décidé :

a) De transmettre son étude sur la planification des ressources humaines aux organisations et aux représentants du personnel pour complément d'analyse;

b) De prier le CCQA de lui fournir un aperçu des pratiques ou mécanismes appliqués au sein des organisations en matière de planification des ressources humaines ainsi que des renseignements sur leurs systèmes de données concernant le personnel, d'identifier les facteurs qui ont fait obstacle jusqu'ici au progrès dans le domaine de la planification des ressources humaines et d'indiquer si une approche interorganisations serait souhaitable et possible dans les domaines d'activité où il existe des emplois communs;

c) De prier le CCQA et la FAFI de faire part à la Commission des observations et des propositions qu'ils pourraient encore avoir en la matière à sa dix-septième session.

B. Organisation des carrières : étude sur la notion de carrière, les types de nomination, l'organisation des carrières et autres questions connexes

283. A sa seizième session, la Commission était saisie d'une étude sur la notion de carrière, les types de nomination, l'organisation des carrières et autres questions connexes, qui lui avait été soumise par son secrétariat, la Commission ayant demandé, à la quinzième session, à recevoir une nouvelle étude sur ce sujet, "établie en consultation avec toutes les parties intéressées". Un résumé de l'étude soumise à la Commission avait été mis à la disposition du CCQA et de la FAFI, et un membre du secrétariat a assisté à la session spéciale du CCQA, tenue à Genève du 1er au 4 juin 1982, au cours de laquelle un projet d'exposé sur ces questions a été établi en vue de son examen par les chefs de secrétariat des organisations. Des discussions ont également eu lieu à cette occasion avec la FAFI.

284. Cette étude avait été établie pour que la Commission l'examine et la soumette à l'Assemblée générale à la trente-septième session, conformément à la résolution 36/233 de l'Assemblée, et elle visait à définir les "principes généraux à appliquer pour déterminer les conditions d'emploi", tels qu'ils sont reflétés dans la Charte des Nations Unies et dans le Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies ainsi que dans les instruments correspondants des autres organisations, et, en particulier, "la notion de carrière, les types de nomination et l'organisation des carrières", dans le contexte de la gestion intégrée des ressources humaines, en précisant leurs liens avec d'"autres questions connexes", telles que le recrutement, le classement des emplois, la politique en matière de promotion et la formation.

285. Pour cette étude, on avait pris en considération la résolution 35/210 de l'Assemblée générale sur cette question, adoptée à la suite d'un examen des problèmes de personnel qui se posent au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies; les vues du Corps commun d'inspection, telles qu'elles étaient exprimées dans les documents JIU/REP/81/1 et JIU/REP/82/3; la position des organisations telle qu'elle avait été formulée par le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) et le Comité administratif de coordination (CAC) et présentée à la Commission, la position de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FAFI), exprimée dans les rapports annuels de la Commission à l'Assemblée générale et dans d'autres documents; les vues exprimées par les délégations à la Cinquième Commission; et un certain nombre d'études connexes, dont certaines antérieures à la création de la Commission.

Vues des organisations

286. Le Président du CCQA a rappelé que la Commission disposait de trois documents présentés par les organisations. Le premier de ces documents contenait les réponses collectives des organisations à un questionnaire envoyé par le secrétariat de la CFPI, ainsi que les vues des organisations sur l'étendue d'un effort global de normalisation ou d'harmonisation des politiques du personnel, et le rôle de la CFPI à cet égard. Ce document avait été mis à la disposition de la Commission à la quinzième session mais n'avait pas été examiné; le CCQA attachait une très grande importance à ce document où sont exprimées les vues des organisations, et espérait donc que les membres de la Commission accorderaient au document toute l'attention qu'il méritait. Craignant que ses réponses à la série de questions posées par le secrétariat de la Commission n'expriment son point de vue de manière assez décousue et ne paraissent un peu négatives, le CCQA avait promis à la Commission qu'il lui présenterait, pour la seizième session, un rapport plus cohérent, plus équilibré et plus positif. Ce deuxième document, tel qu'il avait été approuvé par le CAC, était soumis à la seizième session. Il ne contenait guère que ce que le CCQA avait déjà dit à la Commission précédemment; si, toutefois, le CCQA le recommandait à l'attention de la Commission, c'est parce qu'il exprimait avec pondération les vues des chefs de secrétariat sur ce qui était souhaitable et ce qui était faisable dans ce domaine.

287. Le CCQA avait également mis à la disposition du secrétariat de la CFPI, pour l'information des membres de la Commission, un troisième document qui contenait les commentaires du CAG sur les rapports pertinents du Corps commun d'inspection; ces commentaires seraient joints aux rapports du Corps commun lors de leur présentation à l'Assemblée générale et à d'autres organes délibérants. Se référant à l'étude établie par le secrétariat de la Commission, le CCQA a reconnu que le secrétariat avait tenté de placer les études expressément demandées par l'Assemblée générale dans un cadre conceptuel plus vaste, et s'est félicité de cette tentative.

288. Sur un plan plus général, mais non moins important à ses yeux, le CCQA a remarqué qu'un certain nombre de vues exprimées précédemment par les chefs de secrétariat se trouvaient reflétées dans le projet d'étude; toutefois, les organisations s'étonnaient que, contrairement à la pratique suivie par la Commission dans tous ses autres rapports à l'Assemblée générale, où les vues exprimées par les organisations et par le personnel étaient rapportées séparément,

l'étude en question ne faisait aucune référence aux vues des organisations et du personnel. Cette omission lui semblait d'autant plus regrettable que pour le sujet examiné - les politiques du personnel - le rôle de la Commission se limitait à faire des recommandations et que le pouvoir de décision appartenait aux organes compétents de chaque organisation. En conséquence, le CCQA a prié la Commission, lorsqu'elle présenterait son propre rapport à l'Assemblée générale et aux autres organes délibérants, d'y joindre en appendice les déclarations faites en bonne et due forme par le CAC. Ainsi, les organes délibérants sauraient-ils ce que les organisations elles-mêmes jugeaient utile et faisable.

289. Le Président du CCQA a ensuite abordé des points qui n'étaient traités ni dans sa propre déclaration ni dans les documents présentés ou que le CCQA souhaitait développer compte tenu des vues exprimées dans l'étude établie par la CFPI. De façon générale, le CCQA a noté que cette étude contenait plusieurs conclusions présentées à la Commission pour adoption. Certaines d'entre elles avaient des incidences assez considérables et le CCQA espérait que la Commission leur accorderait l'attention qu'elles méritaient avant d'adopter les conclusions qui lui avaient été proposées.

290. La conclusion contenue dans la section relative à "l'organisation des carrières, élément de la gestion intégrée du personnel" n'appelait pas d'observations particulières, toutefois, le CCQA avait des réserves au sujet de la déclaration selon laquelle "l'objectif consistant en l'organisation systématique des carrières de toutes les catégories de personnel des organisations appliquant le régime commun ne pourra être réalisé que grâce à une gestion systématique et prospective des ressources humaines, fondée sur un ensemble intégré de politiques" dans les domaines de la planification budgétaire, du classement des emplois, du recrutement, des types de nomination, de l'appréciation du comportement professionnel, de la mobilité, des promotions et de la formation. Le CCQA préférerait que cette déclaration quelque peu catégorique soit énoncée de façon à indiquer que la situation variait d'une organisation à l'autre et que le dosage de ces divers éléments pouvait ne pas être le même dans chaque organisation.

291. En revanche, la conclusion figurant dans la section consacrée à "la planification des ressources humaines, base de l'organisation des carrières" répondait beaucoup mieux aux besoins des organisations dans la mesure où elle prévoyait l'adoption d'une approche propre à chaque organisation pour aborder la notion de planification des ressources humaines. C'était aux organisations qu'il appartenait au premier chef d'assumer leurs responsabilités dans ce domaine; toutefois, il était évident qu'elles coopéreraient pleinement avec la Commission dans son programme d'étude.

292. Le CCQA souhaitait formuler des observations un peu plus détaillées au sujet des conclusions présentées dans la section concernant "le classement des emplois et l'organisation des carrières". Selon son interprétation, l'idée exprimée dans cette section au sujet de l'identification de jalons pour le cheminement des carrières revenait ni plus ni moins à déterminer une hiérarchie de postes qui ouvraient des possibilités de carrière. Les organisations ne pourraient accepter l'interprétation selon laquelle ces jalons constituaient une sorte de garantie de promotion pour tel ou tel fonctionnaire. Le Président du CCQA a rappelé qu'à plusieurs reprises les organisations avaient proposé à la Commission de recommander

aux organes directeurs d'habiliter les chefs de secrétariat des organisations à établir le classement des postes. C'est ce qui se faisait déjà dans certaines organisations, toutefois, le CCQA a convenu qu'une nouvelle recommandation de la Commission dans ce sens serait utile aux organisations où le classement des postes demeurait toujours la prérogative de l'organe délibérant. Enfin, en ce qui concerne le jumelage de classes, le Président du CCQA a rappelé que les organisations étaient divisées quant à cette pratique et que si l'on voulait mettre au point une méthode commune à cet égard, celle-ci devrait être l'aboutissement naturel de l'échange de données d'expérience entre les organisations et ne pouvait être imposée au nom de l'uniformité. En conséquence, le CCQA a prié instamment la Commission de ne pas prendre une décision tendant à interdire le jumelage de classes en tant que moyen de classement des postes. Etant donné que les observations du CCQA au sujet de la "notion d'un cadre de fonctionnaires de carrière" figuraient dans l'exposé que devrait présenter le CAC, le Président du CCQA n'avait rien à ajouter à ce sujet, toutefois il a fait observer à propos des conclusions du secrétariat, qu'il ne fallait pas supposer qu'une indication claire des perspectives de carrière des fonctionnaires récemment recrutés diminuerait nécessairement le sentiment d'insécurité auquel un si grand nombre de fonctionnaires étaient censément en proie.

293. La question des "types de nominations" ne concernait pas tant le rapport entre le nombre de fonctionnaires permanents et le nombre de fonctionnaires engagés pour une durée déterminée, mais plutôt plusieurs autres considérations qui obligeaient parfois à procéder par renouvellement successif de contrats de durée déterminée au lieu d'accorder des contrats permanents. Le CCQA a appelé l'attention sur la déclaration des chefs de secrétariat qui appuyaient la proposition de verser une prime de fin de service, proposition que la Commission avait recommandée à deux reprises, et il a prié instamment la Commission de reprendre dès que possible l'examen de cette question dès qu'elle en aurait la possibilité puisque le cas particulier des fonctionnaires engagés pour des périodes successives de durée déterminée ne semblait pas près de disparaître.

294. Les observations du CAC au sujet des questions de recrutement figuraient dans sa déclaration, où il était affirmé que si l'on voulait organiser un recrutement systématique, il fallait prévoir les besoins suffisamment à l'avance et fournir des ressources pour le recrutement. Pour ce qui était de l'appréciation du comportement professionnel, le CCQA a fait savoir à la Commission qu'il était en train d'étudier les moyens de récompenser dûment les fonctionnaires méritoires.

295. Le représentant de l'Unesco a souligné la nécessité de faire preuve de souplesse en ce qui concerne la politique du personnel, en général, et l'organisation des carrières, en particulier. Se référant à la section du document établi par le secrétariat consacrée au jumelage de classes, il a regretté que cette partie du projet d'étude eût été formulée de façon si catégorique et exprimé l'espoir que la Commission n'adopterait pas cette section dans sa forme actuelle mais la ferait remanier pour qu'elle soit plus équilibrée. L'Unesco comptait un nombre considérable de postes, en particulier dans la catégorie des services généraux, dont les classes étaient jumelées et elle se proposait d'étudier plus avant la possibilité de jumeler des classes dans la catégorie des administrateurs. L'avantage que l'Unesco voyait dans cette pratique était qu'elle permettait une

certaine progression des carrières en assurant, sur la base de critères clairement établis, une promotion du niveau inférieur au niveau supérieur d'un poste à classes jumelées. De l'avis du représentant de l'Unesco, l'article 13 du statut de la Commission n'autorisait pas celle-ci à prendre une décision qui reviendrait en fait à interdire à plusieurs organisations d'utiliser et d'explorer plus avant une technique de gestion qu'elles jugeaient nécessaire pour l'administration de leur personnel. En conclusion, le représentant de l'Unesco a indiqué qu'il partageait la position adoptée à ce sujet par le Président du CCQA lorsqu'il avait présenté les déclarations soumises à la Commission au nom du CAC. Il a engagé la Commission à ne pas chercher à imposer aux organisations une pratique commune au nom de l'uniformité, mais à les encourager au contraire à continuer de chercher à harmoniser leurs positions dans le cadre d'un processus naturel et par l'échange de leurs expériences respectives dans ce domaine.

Vues de la FAFI

296. La Présidente de la FAFI a rappelé que les points principaux de la position de la Fédération concernant la gestion des ressources humaines avaient été exposés à la Commission dans les documents qui lui avaient été soumis à ses quatorzième et quinzième sessions. La Fédération était fermement convaincue de la nécessité d'adopter une approche intégrée dans ce domaine complexe dont tous les aspects étaient interdépendants. En même temps, un programme d'organisation des carrières élaboré progressivement, comme la CFPI comptait le faire, devait pouvoir être modifié le cas échéant; il devrait se présenter sous la forme d'un ensemble de principes directeurs, régulièrement réexaminés et évalués.

297. Le projet d'étude établi par le secrétariat de la CFPI était une tentative, dans une large mesure couronnée de succès, pour concilier des vues souvent divergentes. Toutefois, dans certains domaines, les préoccupations de la Fédération n'avaient pas été prises en considération. La FAFI continuait à penser qu'il fallait offrir des conseils plus précis en ce qui concerne les problèmes d'organisation des carrières des agents des services généraux, aussi bien au Siège que dans les bureaux extérieurs. Pour ce qui était du personnel affecté aux projets, la FAFI avait l'espoir que sa proposition antérieure concernant la constitution d'un noyau de fonctionnaires nommés à titre permanent serait étudiée plus avant. La FAFI continuait à penser qu'une proportion importante des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies devraient être engagés à titre permanent; le personnel affecté aux projets devrait faire partie de ce corps de fonctionnaires de carrière. La proportion de fonctionnaires engagés pour une durée déterminée ne devrait pas dépasser 25 p. 100 de l'ensemble du personnel, mais la proportion effective entre fonctionnaires nommés à titre permanent et fonctionnaires nommés pour une durée déterminée devrait être établie en fonction du programme d'activité de chaque organisation, selon des critères clairement définis.

298. La pratique, couramment utilisée par certaines organisations, qui consistait à employer des fonctionnaires sur la base de nominations successives pour une durée déterminée reflétait l'absence d'une politique du personnel cohérente dans les organisations et il faudrait y mettre fin car elle était injuste, inefficace et incompatible avec une gestion saine et judicieuse. Pour atténuer les difficultés des fonctionnaires en poste qui se trouvaient dans une telle situation, la

Commission devrait recommander l'institution d'une indemnité de fin de service. La FAFI a insisté pour que la Commission élabore des directives claires et nettes concernant la politique en matière de recrutement et de promotions avant de prendre quelque décision que ce soit sur la question des classes jumelées.

299. La nécessité d'accroître les ressources affectées au recrutement se faisait maintenant pressante : si l'on ne pouvait obtenir de ressources supplémentaires, il fallait répartir différemment les ressources dont on disposait. Avec de l'imagination et une bonne volonté réelle, on pouvait beaucoup faire pour améliorer les procédures existantes.

300. La FAFI était fermement convaincue de l'importance de la mobilité du personnel (à tous les niveaux du système); elle accordait également une grande importance aux rapports qui existaient entre la formation et l'organisation des carrières.

Vues du CASIP

301. Le Coordonnateur du CASIP a présenté un exposé sur l'organisation des carrières et autres questions connexes. Le CASIP estimait que la notion d'organisation des carrières avait suscité des espérances positives aussi bien chez le personnel que dans l'administration, mais n'avait donné que des résultats limités. L'organisation des carrières devait être considérée comme un élément fondamental de la planification des ressources humaines afin d'accroître les compétences sur lesquelles pouvaient compter les organisations, et par là même, leur efficacité, leur productivité et les résultats obtenus. Il fallait adopter une approche à l'échelle du système tout entier afin d'accroître les ressources disponibles, de rendre les pratiques plus uniformes et de prévoir des solutions à long terme aux problèmes qui se posaient : inefficacité, mauvaise répartition des ressources et baisse de moral chez les fonctionnaires.

302. Le CASIP a demandé qu'un fichier informatisé pour l'ensemble du système soit établi sous les auspices du secrétariat de la CFPI afin de disposer d'un inventaire des compétences à la disposition des organisations.

303. Le Comité a souligné la nécessité de déterminer le cheminement des carrières et de définir les emplois de manière à tenir compte des spécialisations applicables à plusieurs emplois. Il était vivement opposé à la notion de "classes jumelées" proposée par le Corps commun d'inspection. Cette idée était la négation même de l'organisation des carrières et représentait en fait une tentative non déguisée pour sous-recruter du personnel qualifié. Pour qu'elle soit réellement utile, la notion de classes jumelées devrait être définie avec le plus grand soin et limitée aux spécialistes dont le recrutement était difficile ou qui pouvaient difficilement occuper d'autres emplois.

304. S'agissant des pratiques de recrutement le Coordonnateur du CASIP a souligné la préférence accordée, à l'article 4.4 du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies, aux candidats internes qualifiés. Il s'est associé à la conclusion du secrétariat de la CFPI selon laquelle il importait avant d'étendre la pratique des concours, d'évaluer minutieusement les résultats de ceux qui avaient eu lieu. Un premier examen de l'expérience acquise donnait à penser que le recours

exclusif aux concours pourrait être extrêmement défavorable à certains groupes. Si l'on voulait améliorer les techniques de recrutement, il fallait commencer par amplifier le rôle et les responsabilités des personnes interrogées et adopter une procédure plus uniforme pour l'examen des candidatures.

305. Le CASIP s'est félicité de la publication du bulletin d'annonce des vacances de poste par le secrétariat de la CFPI et a instamment demandé qu'une publication analogue soit établie pour toutes les catégories de personnel. Le CASIP a aussi instamment demandé l'adoption d'une politique de recrutement bien définie à la classe des administrateurs auxiliaires afin d'éviter tout mouvement ascendant des postes et d'assurer le cheminement de la carrière des fonctionnaires au service des organisations.

306. Le principal obstacle en ce qui concerne la catégorie des services généraux était l'existence d'une structure du personnel extrêmement rigide, à deux étages. Le CASIP recommandait par conséquent que les candidats qualifiés de la catégorie des services généraux soient admis à se présenter aux concours nationaux pour les postes d'administrateur, que le plafond concernant le nombre de postes alloués soit relevé et qu'une proportion déterminée soit fixée pour ces postes afin d'éviter que leur nombre ne diminue au point de tomber quasiment à zéro. Un certain nombre d'autres suggestions concernant la catégorie des services généraux ont également été présentées.

307. Le CASIP s'est déclaré préoccupé par le recours croissant aux engagements pour une durée déterminée, renouvelés pendant de longues périodes. L'incertitude et l'absence de planification à long terme découlant de cette pratique étaient désavantageuses pour le personnel comme pour l'administration. Le Comité a par conséquent approuvé la recommandation du secrétariat de la CFPI tendant à ce qu'une nomination à titre permanent soit accordée aux fonctionnaires ayant achevé cinq années de service. En outre, le Comité a affirmé la nécessité d'une directive valable pour l'ensemble du système concernant le recours aux nominations pour une durée déterminée, de sorte que celles-ci ne dépassent pas 25 p. 100 du total des besoins en personnel.

308. Le Comité a également instamment demandé soit simplifiée la présentation des rapports d'appréciation du comportement professionnel, mesure qui devait s'accompagner de l'utilisation d'autres techniques de planification des carrières et d'évaluation. Pour ce qui est de la formation, le Comité a exposé dans ses grandes lignes une approche qui prévoyait des encouragements personnels pour les fonctionnaires à moindre frais pour les organisations, de façon à obtenir des résultats concrets.

309. Pour conclure, le CASIP a souligné l'importance qu'attachait le personnel à la question de l'organisation des carrières, qui jouait un rôle essentiel à la fois sur l'angle des besoins des fonctionnaires, dont le perfectionnement devait être encouragé, et des besoins des organisations quant à la mise en valeur de leurs ressources humaines.

Examen de la question et décisions de la Commission

310. S'agissant des vues exprimées par le CCQA et le CAC, la FAFI et le CASIP, la Commission a décidé, conformément à sa pratique habituelle, d'inclure dans son rapport annuel un résumé de leurs observations, à la suite de consultations avec les intéressés.

311. La Commission, ayant examiné les vues des organisations et des représentants du personnel, a décidé d'approuver la présentation à l'Assemblée générale de l'étude proposée, dûment modifiée pour tenir compte d'un certain nombre de modifications de forme et de fond. Ces modifications ont été incorporées dans le texte de l'étude, qui est joint au présent rapport dont il constitue l'annexe I.

C. Formation

312. A sa quinzième session, la Commission a examiné un rapport sur les faits nouveaux intervenus depuis la quatorzième session dans le domaine de la formation, rapport dans lequel on signalait, entre autres, que les délégations avaient souvent évoqué, à la Cinquième Commission, lors de la trente-sixième session de l'Assemblée générale, les possibilités d'accroître la coopération en ce qui concerne les programmes communs de formation et leur financement. Cela avait amené l'Assemblée générale à prendre note "de ce que la Commission [avait] examiné la question de la formation de la façon indiquée dans les sections pertinentes de son rapport", et à prier la Commission de poursuivre des études sur le "développement de la coopération interinstitutions dans le domaine de la formation en vue d'une utilisation plus efficace et plus économique des ressources en personnel dans les organisations appliquant le régime commun" et d'entreprendre une "évaluation approfondie, en collaboration étroite avec les organisations, de l'utilité des activités de formation en cours et proposées dans le système des Nations Unies, en ce qui concerne plus particulièrement la formation à la gestion et aux activités connexes 35/.

Vues du CCQA et de la FAFI

313. Le Président du CCQA a rappelé les vues qui avaient été exprimées à la quatorzième session sur la coordination des politiques de formation. Le CCQA estimait que la fonction principale que la Commission était appelée à exercer en vertu de l'article 14 de son statut était de formuler des principes directeurs en matière de formation. Se référant à la résolution 36/233 de l'Assemblée générale, les organisations posaient de nouveau la question de savoir s'il était approprié que l'organe délibérant de l'une des organisations appliquant le régime commun prie la Commission de faire une étude qui aurait ensuite un effet sur les activités des autres organisations, sans que celles-ci aient été consultées. Le CCQA reviendrait sur ce point lors du réexamen du statut et du règlement intérieur de la Commission. Nánmoins, il était disposé à coopérer étroitement avec le secrétariat de la Commission à la réalisation des études qu'il était le mieux à même d'effectuer dans le domaine de la formation. Le Président du CCQA a dit que le Sous-Comité pour la formation du personnel avait commencé à examiner, ou se préparait à examiner, certaines des questions sur lesquelles l'Assemblée générale avait demandé que des études soient faites.

314. La Présidente de la FAFI a souligné que les préoccupations du personnel étaient doubles : il fallait premièrement que des ressources plus importantes soient affectées à la formation et deuxièmement que des liens aussi étroits que possible soient établis entre la formation et l'organisation des carrières. Il devait être reconnu que la formation était dans l'intérêt non seulement du personnel, mais aussi des organisations elle-mêmes. Pour fixer de façon satisfaisante le montant des fonds à affecter à la formation, il fallait tenir compte des pratiques des employeurs à l'extérieur du système; le développement de la formation contribuerait aussi à diminuer le taux de renouvellement du personnel. Les ressources affectées à la formation devraient d'autre part, être réparties équitablement entre le siège et les bureaux extérieurs, et le personnel hors siège devrait recevoir une formation au siège dans la mesure du possible. En ce qui concerne la résolution 36/233 de l'Assemblée générale, par laquelle l'Assemblée priait la Commission d'entreprendre une évaluation des activités de formation en cours, la Fédération estimait que cette évaluation ne devait pas constituer une activité prioritaire de la Commission étant donné que les organisations elles-mêmes s'en chargeaient déjà. La FAFI avait toutefois noté avec satisfaction que l'Assemblée générale préconisait le développement de la coopération interinstitutions.

Examen de la question et décisions de la Commission

315. La Commission a noté les vues exprimées par le CCQA et la FAFI ainsi que les nombreuses déclarations relatives à la formation qui avaient été faites à la Cinquième Commission et qui avaient abouti à l'insertion des deux alinéas susmentionnés dans la résolution 36/233 de l'Assemblée générale. Certains membres de la Commission ont attaché une importance particulière aux vues du CCQA sur cette question. Un membre de la Commission a estimé qu'il n'était pas nécessaire d'étendre les mesures concernant la formation du personnel puisque les gouvernements étaient censés fournir des fonctionnaires pleinement qualifiés. La Commission est venue que le CCQA devait être invité à poursuivre ses travaux dans ce domaine et elle a décidé de renouveler le mandat de son secrétariat afin que de nouvelles consultations puissent être engagées dans le domaine de la formation, compte tenu des faits nouveaux les plus récents. La Commission a décidé d'entreprendre à une session ultérieure les deux tâches que l'Assemblée générale lui avait assignées.

D. Arrangements interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires 36/

316. La Commission a poursuivi l'examen de la question des échanges et des mouvements de personnel dans le cadre de ses travaux relatifs à l'organisation des carrières, sur la base d'un document établi par son secrétariat qui contenait un rapport sur une réunion d'un groupe de travail composé de membres de la CFPI, du CCQA et de la FAFI. Le secrétariat suggérait à la Commission d'examiner les 12 observations et conclusions principales du Groupe de travail, qui pourraient conduire le CCQA à revoir l'Accord volontaire sur les mutations et détachements interorganisations. Le secrétariat suggérait également à la Commission de demander

au CCQA de suivre l'application de ces recommandations et de lui faire rapport sur tout fait nouveau qui pourrait intervenir dans ce domaine. Enfin, il était suggéré que la Commission revoie sa décision antérieure 37/ concernant un projet d'annexe à l'Accord interorganisations.

317. Le Président du CCQA a déclaré que les consultations officielles faisant l'objet du rapport avaient confirmé l'opinion exprimée par le CCQA à la quatorzième session, à savoir que l'Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires avait été librement conclu par les organisations, et que c'était donc à elles qu'il appartenait d'y apporter des modifications s'il le fallait. En conséquence, les organisations se félicitaient de la recommandation tendant à ce que la responsabilité de modifier l'Accord soit laissée au CCQA, qui examinerait les diverses suggestions formulées dans le document et apporterait à l'Accord les modifications qu'il jugerait appropriées. Le CCQA prenait également note avec satisfaction de la suggestion tendant à ne pas donner suite à la recommandation visant à ajouter à l'Accord une annexe traitant de la question plus large de la nécessité d'encourager les échanges de personnel entre les organisations; les organisations estimaient que l'Accord traitait des procédures à suivre en cas de mouvements de personnel entre les organisations et n'était pas un instrument visant à encourager ces mouvements et ne devait pas le devenir. Les organisations reconnaissaient l'intérêt des mouvements entre les organisations. Le CCQA estimait que la diffusion depuis une date récente des avis de vacances de postes contribuerait à assurer que le personnel souhaitant une mutation soit informé des vacances éventuelles. Les organisations estimaient toutefois que les mesures visant à encourager les mouvements entre les organisations devaient rester subordonnées au principe fondamental selon lequel chaque organisation devait recruter le personnel le mieux qualifié pour contribuer à la réalisation de la mission précise dont elle était chargée. Tout accroissement des mouvements interorganisations qui ne tiendrait pas compte de la situation et des besoins propres à chaque cas n'était pas nécessairement souhaitable.

318. La Présidente de la FAFI a estimé que les organisations devraient avoir une approche constructive vis-à-vis de la question et que l'application de l'Accord devrait être obligatoire pour les organisations. Les objectifs poursuivis par la FAFI dans le cadre du Groupe de travail consistaient à fournir des encouragements et à éliminer les obstacles aux échanges de personnel, afin de promouvoir l'organisation des carrières. C'est pourquoi, la Présidente de la FAFI s'est déclarée préoccupée de ce que le Groupe de travail n'ait pas réussi à recommander de changements en ce qui concernait les promotions à l'occasion d'un détachement ou pendant celui-ci. La FAFI estimait que les dispositions existantes relatives à l'imposition d'une période de stage ne devraient pas être appliquées en cas de mutation de fonctionnaires ayant des contrats permanents. En cas de prêt ou de détachement, les fonctionnaires devraient conserver, lorsqu'ils retournaient dans leur organisation d'origine, toute amélioration de leur statut ou de leur situation contractuelle qu'ils pourraient avoir acquise dans l'organisation d'accueil. Dans l'ensemble, la Présidente de la FAFI appuyait les conclusions contenues dans le document, et espérait qu'il serait donné suite aux recommandations qui y figuraient.

Examen de la question et décisions de la Commission

319. Un certain nombre de membres de la Commission ont émis l'opinion que des données devraient être recueillies à l'avenir pour déterminer si les mouvements de personnel entre les organisations augmentaient. Un membre a estimé que les mouvements interorganisations ne devraient pas faire obstacle aux progrès réalisés dans l'application du principe de la répartition géographique équitable; en réponse à ces observations, le représentant de l'OMS a déclaré que son organisation tenait compte de ce principe au cours du processus de sélection des candidats, avant de déterminer celui qui convenait le mieux, et qu'il n'y avait donc aucun conflit entre l'application de l'Accord et l'application du principe de la répartition géographique équitable.

320. La Commission a décidé de prendre note des travaux réalisés par le Groupe de travail et des observations et des conclusions auxquelles il avait abouti, et de transmettre celles-ci au CCQA et aux organisations afin qu'ils les examinent, dans l'espoir que les travaux relatifs aux échanges de personnel entre les organisations se poursuivraient. La Commission a également recommandé au CCQA et aux organisations d'examiner de nouveau la façon dont les organisations d'origine pourraient tenir compte d'une promotion accordée dans une organisation d'accueil. Le CCQA serait prié d'informer la Commission à une session ultérieure des résultats obtenus dans ce domaine.

QUESTIONS DIVERSES

A. Réexamen du statut et du règlement intérieur de la Commission

321. On se rappellera que la Commission avait rendu compte l'année dernière des divers aspects du réexamen de son statut et de son règlement intérieur auquel elle avait procédé à ses treizième et quatorzième sessions, et qu'elle avait décidé d'offrir au CCQA et à la FAFI la possibilité de présenter leurs observations lors de sa quinzième session.
322. Alors que le CCQA n'avait pas d'amendement formel à proposer au texte du statut du règlement intérieur de la Commission, à l'exception éventuellement d'une modification mineure portant sur l'article 4 du règlement intérieur, il a néanmoins présenté des observations sur l'application et l'interprétation du statut et du règlement intérieur de la Commission.
323. La Présidente de la FAFI n'avait pas non plus proposé d'amendements formels au texte du statut ou du règlement intérieur, mais elle avait formulé un certain nombre d'observations à leur sujet.
324. La Commission s'est félicitée de l'occasion qui lui était offerte de réexaminer ses méthodes de travail après sept ans de fonctionnement; elle a noté qu'il n'y avait pas lieu de modifier son statut ou son règlement intérieur et elle a décidé de continuer à réexaminer ses méthodes de travail à des sessions ultérieures, selon que de besoin. La Commission a réaffirmé la nécessité d'un climat de compréhension et de mesures de coopération et de coordination entre les différentes organisations du système des Nations Unies, de manière à favoriser plus avant la réalisation des objectifs du régime commun reflétés dans son statut. A cet égard, il faudrait resserrer la coopération avec les chefs de secrétariat, non seulement au niveau de chaque organisation mais aussi collectivement par l'intermédiaire du CAC. Il a été suggéré qu'avant que le rapport annuel de la Commission soit examiné par la Cinquième Commission de l'Assemblée générale, le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies s'adresse au CAC pour que ce dernier passe en revue les recommandations énoncées dans le rapport de la Commission, de manière à pouvoir présenter à la Cinquième Commission un exposé clair et coordonné de la position du CAC sur les recommandations de la CFPI.
325. A sa seizième session, la Commission a examiné deux demandes de représentants du personnel qui souhaitaient participer à ses séances et prendre la parole devant elle au sujet de questions qui intéressent le régime commun, conformément aux articles 36 et 37 de son règlement intérieur. La Commission a estimé qu'elle aurait intérêt à connaître les vues du CAC ainsi que celles d'organisations particulières et de divers groupes du personnel avant d'adopter les principes concernant la représentation du personnel à l'avenir, ou de modifier l'un des articles de son règlement intérieur.
326. Lors de l'examen de la nouvelle demande du Comité de coordination des associations et syndicats indépendants du personnel du système des Nations Unies (CASIP), la Commission a noté que le Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies avait organisé au Siège un référendum qui avait entraîné le retrait

du Syndicat de la FAFI. Elle a en outre noté que le Comité affirmait représenter environ 17 000 fonctionnaires des Nations Unies en poste dans divers lieux d'affectation dans le monde entier, soit plus d'un tiers de l'ensemble du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies; ces fonctionnaires relevaient administrativement du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, et celui-ci, dans une communication adressée au Président de la Commission, avait prié celle-ci d'accepter la demande de participation du CASIP qui avait été constitué en bonne et due forme et qu'il reconnaissait. En attendant que soit examinée la question générale de la représentation du personnel aux sessions de la Commission, celle-ci a invité le CASIP à participer à certaines séances de sa seizième session, en vertu des dispositions du paragraphe 2 de l'article 37 de son règlement intérieur. Elle a également décidé d'aviser le Secrétaire général de sa décision.

327. La Commission n'a en revanche pas accédé à la dernière demande de participation à ses travaux présentée par la Fédération syndicale de la fonction publique internationale (FSFPI) qui représente environ 5 000 fonctionnaires dans trois organisations (moins de 10 p. 100 de l'effectif total des organisations qui appliquent le régime commun). En prenant cette décision, la Commission a estimé que les nouveaux renseignements fournis par la FSFPI ne justifiaient pas de manière satisfaisante que celle-ci s'adresse à la Commission à sa seizième session sur des questions intéressant le régime commun dans son ensemble.

328. Après son réexamen, la Commission a chargé son secrétariat d'élaborer une étude, en consultation avec les organisations, les représentants du personnel et le Conseiller juridique de l'Organisation des Nations Unies, pour l'aider à dégager une solution à long terme au sujet de la représentation du personnel à des sessions futures.

B. Enquêtes sur les conditions locales pertinentes pour déterminer les conditions d'emploi du personnel local employé dans la région par l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient

329. Dans son sixième rapport annuel 38/, la Commission avait informé l'Assemblée générale que le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) avait demandé à la CFPI de se charger 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 employé dans la région par l'Office devraient être établies. La Commission avait également informé l'Assemblée qu'elle avait décidé de se charger d'entreprendre une enquête sur les conditions locales dans les territoires occupés, enquête qui serait effectuée avec l'aide d'un consultant engagé par la Commission aux frais de l'UNRWA, et de déléguer à un groupe de ses membres la responsabilité d'examiner le rapport d'enquête, d'entendre les vues des représentants de l'Administration et du personnel et de faire des recommandations, au nom de la Commission et pour son compte, lesquelles seraient adressées directement au Commissaire général de l'UNRWA, avec copie au Secrétaire général. La Commission avait également informé l'Assemblée de l'état d'avancement de l'enquête en Cisjordanie, des plans établis pour la première réunion du groupe susmentionné, ainsi que des arrangements relatifs aux enquêtes à effectuer en République arabe syrienne et au Liban.

330. Dans son septième rapport annuel 39/, la Commission avait présenté un rapport intérimaire sur les enquêtes effectuées en République arabe syrienne et au Liban et a fourni des indications sur les discussions qui avaient eu lieu entre le Président et le Commissaire général de l'UNRWA concernant les modifications à apporter à la structure du barème des traitements de l'UNRWA.

331. A sa quinzième session, la Commission a pris connaissance d'un rapport du groupe de membres de la Commission qui avait été chargé d'examiner en détail les résultats de l'enquête. Par ailleurs, le représentant du Commissaire général de l'UNRWA et les représentants du personnel employé dans la région avaient appelé l'attention de la Commission sur leurs positions respectives concernant les aspects techniques de l'enquête et, en particulier, sur les incidences du fait que les traitements versés par les organismes des Nations Unies dans les régions considérées n'étaient pas pris en considération. La Commission avait également examiné la demande du Commissaire général de l'UNRWA tendant à ce qu'elle continue de fournir une assistance à l'Office au-delà de la période initialement envisagée.

332. La Commission a décidé :

a) De prendre note du rapport du Groupe relatif aux enquêtes récentes effectuées en République arabe syrienne et au Liban; toutefois, la Commission n'a pas jugé approprié de modifier la pratique du Groupe concernant la non-inclusion des organismes des Nations Unies parmi les employeurs aux fins des enquêtes, tout en convenant que le Groupe pourrait recueillir des données sur les rémunérations versées par ces organismes et les utiliser d'une manière pragmatique appropriée;

b) D'accepter de continuer à fournir une assistance à l'Office pour les questions intéressant les conditions d'emploi de son personnel, notamment établissement d'un barème des traitements approprié grâce à une enquête sur les salaires et à des mini-enquêtes et/ou des vérifications ponctuelles auprès des employeurs retenus pour l'enquête, fourniture de conseils en matière d'ajustements transitoires, mise au point d'une politique touchant les conditions d'emploi autres que le traitement; la portée de l'assistance devrait être périodiquement revue par la Commission et ses modalités d'application faire l'objet d'un accord entre l'Office et le Président.

333. En prenant ces décisions, la Commission a accepté de continuer à se charger des enquêtes sur les salaires intéressant le personnel local de l'UNRWA, sur la base de la décision qu'elle avait portée à la connaissance de l'Assemblée générale à sa trente-sixième session. La Commission a noté que le fait de continuer à fournir cette assistance ne devrait entraîner pour elle aucune dépense supplémentaire, vu le budget limité dont elle disposait, et que les activités à entreprendre ne devraient pas gêner le fonctionnement normal de son secrétariat. L'UNRWA fournirait à la Commission les fonds nécessaires pour financer les services d'un administrateur à temps complet (classe P-5), des services temporaires de secrétariat pendant un mois par an, ainsi que les frais de voyage de fonctionnaires et de membres de la Commission pour des missions approuvées d'un commun accord; il prendrait également à sa charge les dépenses accessoires.

Notes (suite)

27/ Ibid., par. 123 et 124.

28/ La définition la plus généralement acceptée d'une "deuxième" et d'une "troisième" langue est la suivante : la deuxième langue est la première langue que connaît un fonctionnaire en plus de sa langue maternelle, ou de la langue dont il est tenu, aux termes de ses conditions d'emploi, d'avoir une connaissance suffisante, et la troisième langue est la deuxième langue que connaît un fonctionnaire en plus de sa langue maternelle ou de la langue dont il est tenu, aux termes de ses conditions d'emploi, d'avoir une connaissance suffisante.

29/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-cinquième session, Supplément No 30 (A/35/30 et Corr.1), par. 167.

30/ Ibid., trente-sixième session, Supplément No 30 (A/36/30 et Corr.1), par. 150 à 162.

31/ Ibid., trente-cinquième session, Supplément No 30 (A/35/30 et Corr.1), par. 303.

32/ Cette mesure n'a pas d'incidence sur le montant d'autres indemnités versées à titre d'incitation financière dans certains lieux d'affectation classés selon les conditions de vie et de travail.

33/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-quatrième session, Supplément No 30 (A/34/30), par. 189.

34/ Ibid. (A/35/30 et Corr.1), par. 264.

35/ Résolution 36/233 de l'Assemblée générale, sect. II, par. 2, et sect. III, par. 2 c) et d).

36/ Le titre complet de l'Accord est le suivant : "Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités".

37/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-sixième session, Supplément No 30 (A/36/30).

38/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-cinquième session, Supplément No 30 (A/35/30 et Corr. 2), par. 324 à 327.

39/ Ibid., trente-sixième session, Supplément No 30 (A/36/30), par. 242 à 245.

ANNEXE I

Etude sur la notion de carrière, les types de nomination,
l'Organisation des carrières et autres questions connexes

TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
I. Introduction	100
II. L'organisation des carrières, élément de la gestion intégrée du personnel	102
III. La planification des ressources humaines, base de l'organisation des carrières	102
IV. Le classement des emplois et l'organisation des carrières ...	103
V. La notion d'un cadre de fonctionnaire de carrière	105
VI. Types de nominations	106
VII. Le rôle du recrutement dans l'organisation des carrières	107
VIII. L'appréciation du comportement professionnel	108
IX. La politique en matière de promotions, pierre angulaire de l'organisation des carrières	109
X. La mobilité	110
XI. Formation et perfectionnement	110
APPENDICE I - Répertoire des recommandations antérieures pertinentes de la Commission	112
APPENDICE II - Considérations détaillées de la Commission de la fonction publique internationale sur la notion de carrière, les types de nomination, l'organisation des carrières et autres questions connexes	121
APPENDICE III - Programme de travail concernant l'organisation des carrières et le recrutement	162

I. INTRODUCTION

1. La Commission de la fonction publique internationale a établi la présente étude en application de la résolution 36/233 de l'Assemblée générale dont voici un passage :

"L'Assemblée générale,

Rappelant qu'elle a créé la Commission pour assurer la réglementation et la coordination des conditions d'emploi dans les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies, comme le prévoit l'article premier du statut de la Commission,

Réaffirmant le rôle central que la Commission doit jouer dans le régime commun aux fins de l'établissement d'une fonction publique internationale unifiée par l'application de normes et de dispositions communes en matière de personnel,

1. Prie la Commission de la fonction publique internationale d'accorder un rang élevé de priorité à l'achèvement des études ci-après et de faire rapport à leur sujet à l'Assemblée générale lors de sa trente-septième session :

a) Principes généraux à appliquer pour déterminer les conditions d'emploi, en particulier en ce qui concerne la notion de carrière, les types de nominations, l'organisation des carrières et autres questions connexes, compte tenu des vues exprimées par les délégations à la Cinquième Commission, de toutes les études connexes et des rapports pertinents du Corps commun d'inspection."

2. Pour établir la présente étude, il a été tenu compte des éléments suivants : la résolution 35/210 que l'Assemblée générale avait adoptée sur ce sujet, à l'issue de l'examen des questions relatives au personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies; les vues du Corps commun d'inspection, qui sont exposées dans les documents JIU/REP/81/1 et JIU/REP/82/3; la position des organisations telle qu'elle a été formulée par le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) et le Comité administratif de coordination (CAC) et présentée à la commission; la position de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FAFI), telle qu'elle a été exposée dans les rapports annuels de la Commission à l'Assemblée générale et autres documents; les vues exprimées par les délégations à la Cinquième Commission et un certain nombre d'études portant sur la question, dont certaines sont antérieures à la création de la Commission.

3. L'optique générale de la présente étude vise à replacer les "principes généraux à appliquer pour déterminer les conditions d'emploi", tels qu'ils ressortent de la Charte des Nations Unies et du Statut du personnel de l'Organisation, ainsi que des instruments correspondants des autres organisations, et en particulier "la notion de carrière, les types de nomination et l'organisation des carrières" dans le contexte de la gestion intégrée des ressources humaines, en

déterminant leur corrélation avec les "questions connexes" telles que le recrutement, le classement des emplois, la politique appliquée en matière de promotion et la formation. Les principes énoncés dans la présente étude s'appliquent à la catégorie des services généraux et catégories apparentées aussi bien qu'aux catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, bien que leur application puisse varier selon les attributions des fonctionnaires.

4. A cet égard, la Commission tient à établir une nette distinction entre, d'une part, les éléments de la politique de personnel que la Commission a déjà examinée et au sujet desquels des recommandations ont été présentées ou sont formulées dans l'étude qui en est faite et, d'autre part, les domaines à étudier plus avant, comme la Commission l'a indiqué dans le programme de travail qui lui incombe en vertu de l'article 14 de son statut et qui a été présenté à l'Assemblée générale. Avant que des recommandations mûrement pesées puissent être élaborées au sujet de ces domaines encore inexplorés, la Commission entend consulter dans toute la mesure du possible les organisations et les représentants du personnel, comme le prévoit son statut.

5. La Commission rappelle à l'Assemblée générale qu'elle a fait jusqu'ici de nombreuses recommandations aux organisations au sujet de neuf des 17 domaines de la politique de personnel figurant dans son programme de travail sur l'organisation des carrières et les questions connexes; on trouvera une récapitulation de ces recommandations dans l'appendice I de la présente étude.

6. En présentant cette étude, la Commission tient à souligner que la gestion efficace des ressources humaines dans la fonction publique internationale exige une approche globale, où tous les éléments de la politique du personnel sont appliqués non pas isolément mais dans le cadre plus général d'un système intégré, dans lequel les relations réciproques entre les divers éléments sont clairement définies. En élaborant des recommandations concernant un système intégré de ce type, la Commission a dû nécessairement commencer par examiner un domaine particulier de la politique de personnel après l'autre, élargissant progressivement la portée de son étude, à mesure qu'elle abordait les diverses étapes de son programme de travail. Ce n'est que lorsqu'elle aura examiné à fond les domaines de la planification des ressources humaines, de la politique de recrutement et de la politique des promotions qu'elle pourra considérer que le système, en tant que tel, est achevé et, à ce moment, les recommandations qu'elle a formulées antérieurement ainsi que celles qui figurent dans la présente étude revêtiront un intérêt supplémentaire dans la mesure où elles seront renforcées et complétées par de nouvelles recommandations qui fermeront la boucle.

7. L'examen détaillé, par la Commission, de chacun des thèmes évoqués dans la résolution de l'Assemblée générale figure à l'appendice II de la présente étude; l'appendice III récapitule le programme de travail adopté par la Commission pour examen en application de l'article 14 de son statut.

II. L'ORGANISATION DES CARRIERES, ELEMENT DE LA GESTION INTEGREE DU PERSONNEL

8. Les carrières et l'organisation des carrières ne peuvent exister dans le vide : elles sont le produit d'un système sainement intégré de gestion du personnel qui répond également bien aux besoins des organisations en matière de personnel et au potentiel de perfectionnement des fonctionnaires. Les principes fondamentaux d'un tel système sont énoncés dans la Charte des Nations Unies, dans le Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies et dans les textes correspondants des autres organisations.

9. Ces principes fondamentaux doivent être concrétisés en une politique distincte de recrutement, en normes communes de classement des emplois, en une politique commune en matière de rémunération et un régime commun des traitements, en une politique des promotions, une politique contractuelle, une politique de formation, un système de planification budgétaire lié au classement des emplois et, avant tout, en un système de planification des ressources humaines permettant d'agencer les rapports entre tous ces éléments et de transformer ces politiques en action.

10. En conséquence, la Commission réaffirme le rôle central de ces "questions connexes" que l'Assemblée générale a mentionnées dans sa résolution 36/223 et considère que l'objectif consistant en l'organisation systématique des carrières de toutes les catégories de personnel des organisations appliquant le régime commun, que les fonctionnaires soient engagés pour des périodes de courte ou de longue durée, ne pourra être réalisé que grâce à une gestion systématique et prospective des ressources humaines, fondée sur un ensemble intégré de politiques en matière de personnel.

III. LA PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES, BASE DE L'ORGANISATION DES CARRIERES

11. Les dépenses de personnel représentent au moins 70 p. 100 du budget des organisations; pour gérer les ressources humaines il faut autant de prévoyance que pour gérer les ressources financières, afin d'éviter le gaspillage. Pour que les organisations disposent au moment et à l'endroit voulus d'un nombre adéquat de fonctionnaires qualifiés remplissant des emplois qui répondent aux besoins des organisations et procurent une certaine satisfaction aux intéressés, prévoyance et planification sont essentielles.

12. Pour pouvoir prévoir et planifier cependant, il faut avoir des renseignements suffisants sur la situation actuelle et l'évolution probable en ce qui concerne les emplois et le personnel; il faut en outre des politiques qui correspondent aux besoins des organisations en matière de personnel et leur permettent d'établir leurs priorités. A cet égard, la Commission accueille avec satisfaction diverses recommandations faites par le Corps commun d'inspection au sujet du cheminement des carrières, des groupes professionnels et de la proportion équitable des promotions, car ces recommandations seraient extrêmement utiles pour mettre au point les hypothèses à retenir pour planifier les ressources humaines, bien que ces recommandations ne doivent en aucun cas limiter les possibilités de perfectionnement et d'épanouissement des fonctionnaires.

13. A sa seizième session, la Commission a commencé son étude détaillée de la planification des ressources humaines qui correspond au point 10 de son programme de travail au titre de l'article 14 de son statut; à mesure que le dialogue sur cette question progressera avec les organisations et le personnel, la Commission se propose de mettre au point dans ce domaine une série de recommandations détaillées qui offriront diverses options pour la planification des ressources humaines dans différents cadres organisationnels.

14. Les diverses options et méthodes à étudier doivent toutefois avoir une base commune, à savoir l'objet essentiel de la planification des ressources humaines, qui peut s'énoncer comme suit : refléter les buts ou objectifs des organisations de façon qu'elles puissent répondre à l'évolution de la situation avec souplesse et rapidité, et offrir une base permettant de mettre au point des plans d'action en matière de personnel (plans de recrutement, programmes de formation et organisation des carrières individuelles) qui permettront aux organisations de répondre aux besoins de leurs programmes en prenant des décisions individuelles concernant le personnel, compte tenu de l'expérience et des possibilités des fonctionnaires.

15. En conséquence, la Commission recommande que l'Assemblée générale et les organes directeurs des organisations considèrent la notion de planification des ressources humaines comme constituant l'une des bases d'une méthode systématique de gestion intégrée du personnel et poursuivent la mise au point d'un processus de planification fondé sur les besoins et les moyens particuliers de leurs organisations respectives en coordination étroite avec la Commission et son programme d'études plus approfondies dans ce domaine. A cet égard, certaines recommandations du Corps commun d'inspection concernant les cheminements types des carrières dans des groupes professionnels clairement définis, les pourcentages souhaitables de fonctionnaires à recruter à l'extérieur et la proportion moyenne des promotions peuvent devenir particulièrement pertinentes.

IV. LE CLASSEMENT DES EMPLOIS ET L'ORGANISATION DES CARRIERES

16. Lorsque la Commission a assumé ses responsabilités dans les divers domaines de la politique de personnel, elle a accordé une priorité élevée à l'établissement de normes communes de classement des emplois d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur, car ces normes devaient permettre aux organisations de déterminer objectivement la classe des postes, ce qui offrirait une base saine pour analyser les systèmes de gestion des ressources humaines des organisations, pour déterminer les traitements conformément au principe Noblemaire et enfin pour contrôler le processus budgétaire.

17. Le classement des emplois peut servir toutefois d'instrument de gestion avant des fonctions complémentaires. Comme le classement des emplois repose sur des données abondantes concernant les emplois, que l'on obtient en rassemblant et en comparant les définitions d'emploi, souvent complétées par des vérifications d'emploi, il constitue aussi une source précieuse de données qui peuvent contribuer directement à divers éléments d'un système de gestion intégrée du personnel et contribuer ainsi à l'organisation des carrières, du fait qu'il consolide la structure des emplois, facilite la planification, empêche le mouvement ascendant

des postes sous l'effet de reclassements successifs, précise les conditions auxquelles le recrutement doit répondre, offre une bonne base pour les décisions à prendre en matière de promotion, permet d'identifier les besoins en matière de formation et d'améliorer le moral du personnel.

18. La Commission considère que les normes communes de classement des emplois constitueront une base solide pour la gestion intégrée du personnel dans les organisations appliquant le régime commun et que les renseignements sur les emplois qui découlent de l'opération même de classement des emplois peuvent constituer une base précieuse de données pour d'autres éléments de la gestion intrégré qui visent l'organisation des carrières. Un bon classement des emplois implique une bonne structuration des tâches et, par conséquent, l'identification de jalons bien distincts pour le cheminement des carrières.

19. La Commission recommande que les organes directeurs veillent à ce que les organisations aient la latitude nécessaire, dans le cadre de certaines limites telles que le nombre total des postes des diverses classes, pour appliquer les décisions de classement, qu'il s'agisse de reclassement ou de déclassement, pendant toute la durée d'un exercice, afin de maintenir une structure adéquate des emplois aux diverses classes qui correspondent à la réalité des travaux à faire.

20. La Commission recommande en outre que les organisations maintiennent un lien adéquat entre leurs activités de classement des emplois et leur processus budgétaire, leurs programmes de recrutement, de formation, de planification des ressources humaines, d'organisation des carrières et leur mécanisme de promotion, de façon à tirer le maximum d'avantages des renseignements obtenus grâce au classement des emplois.

21. La Commission a conclu que le jumelage de classes était incompatible avec le concept sur lequel repose la norme cadre : il ôterait toute signification au présent système de détermination des traitements, nuirait au bon comportement professionnel des fonctionnaires, réduirait les stimulants en matière de recrutement et récompenserait la stagnation et la suffisance en offrant des augmentations de traitement presque gratuites pour de longues périodes. Le jumelage de classes ne peut remplacer l'organisation des carrières.

22. La Commission se propose toutefois d'examiner dans ses études sur le recrutement et les promotions dans quelle mesure des politiques spéciales de "recrutement aux fins de l'exécution d'une partie des tâches" ou des promotions à titre personnel pourraient répondre à des besoins exceptionnels en matière de gestion lorsqu'il doit y avoir provisoirement, dans l'intérêt d'une saine gestion du personnel, une différence entre la classe d'un poste et la classe du titulaire.

23. La Commission considère que le jumelage de classes ne doit pas être utilisé pour classer des postes auxquels s'applique la norme cadre. Elle recommande en outre que les organisations cherchent à résoudre les problèmes de gestion qui les ont amenés à jumeler des classes en ajustant leurs politiques en matière de recrutement et de promotion.

V. LA NOTION D'UN CADRE DE FONCTIONNAIRE DE CARRIERE

24. La Commission est très consciente des obstacles énumérés par les organisations en ce qui concerne le développement d'un cadre de fonctionnaires de carrière, mais elle reconnaît en même temps que la nécessité d'un noyau de fonctionnaires de carrière existe toujours et qu'un personnel de carrière présente de nombreux avantages, quant à la qualité du personnel et au coût-utilité, ce qui peut inciter les organisations à réexaminer régulièrement leurs besoins en fonctionnaires de carrière. En particulier, l'existence d'un noyau de fonctionnaires de carrière aurait un effet positif sur l'aptitude des organisations à attirer des candidats, réduirait les dépenses lors du recrutement et de la cessation de service, accroîtrait l'efficacité et la productivité des fonctionnaires à mesure qu'ils apprennent à mieux connaître la nature de la fonction publique internationale, améliorerait le moral et la motivation des fonctionnaires en leur donnant le sentiment de la stabilité de l'emploi et permettrait aux organisations de planifier plus systématiquement l'utilisation de leurs ressources humaines.

25. En conséquence, la Commission recommande que les organisations, dans la mesure du possible, établissent des prévisions en ce qui concerne leurs besoins en personnel, et, à l'occasion de ce travail de prévision, réévaluent de façon suivie leurs besoins en fonctionnaires nommés à titre permanent et pour des périodes de durée déterminée, compte tenu notamment de la nature des fonctions à exercer, selon qu'elles sont de caractère continu ou non. Cela les empêcherait d'utiliser, dans le cas de ces deux types de fonctionnaires, des proportions déterminées à l'avance en fonction de décisions prises autrefois dans des conditions qui peuvent ne plus exister et cela éviterait de recourir à la pratique actuelle selon laquelle certaines organisations emploient des fonctionnaires pendant de longues périodes sans leur assurer la stabilité de l'emploi. Les organisations seraient ainsi encouragées à aligner les besoins de leurs programmes avec leur politique en matière de nomination.

26. La nationalité d'un fonctionnaire en poste ne doit pas être un facteur déterminant dans la décision de lui accorder ou non un engagement permanent; le facteur nationalité est dûment pris en considération lors du recrutement et ne devrait pas, par la suite, jouer un rôle déterminant dans la carrière du fonctionnaire, les décisions à cet égard devant être uniquement fondées sur les besoins de l'organisation et le mérite du fonctionnaire.

27. La Commission souligne aussi que de nombreux avantages d'un système de carrière, tels que les possibilités de formation, l'orientation et l'organisation des carrières, les possibilités de promotion, les mutations latérales, les échanges de fonctionnaires entre organisations et les prestations de retraite, ne doivent pas nécessairement être réservés au noyau relativement restreint de fonctionnaires de carrière mais devraient également être offerts aux fonctionnaires qui sont employés pour des périodes d'une durée imprévue ou relativement courte.

28. La Commission recommande que les organisations fassent tout leur possible pour indiquer aux fonctionnaires, au moment de leur recrutement, quelle est la durée la plus probable de la période d'emploi qu'elles prévoient pour eux, sous réserve de tous changements apportés aux programmes des organisations et si les services des fonctionnaires donnent entièrement satisfaction. Les organisations permettront ainsi aux fonctionnaires qui ne sont pas engagés pour y faire éventuellement carrière de planifier leur carrière dans un autre contexte, sur la base de leur expérience du régime commun des Nations Unies et en complétant cette expérience, à un stade où cette planification est encore possible. Là encore, la planification des ressources humaines devrait permettre aux organisations de faire des prévisions de ce genre.

VI. TYPES DE NOMINATIONS

29. La Commission a l'intention de continuer à mettre au point une terminologie commune pour les divers types actuels de nominations et de les normaliser, conformément à l'article 15 de son statut; les organisations ont déclaré qu'elles souhaitaient participer pleinement à ce processus.

30. La Commission considère que les organisations doivent s'attaquer à la pratique qui consiste à engager des fonctionnaires pour des périodes successives de durée déterminée au cours d'une longue période, car cela suscite parmi les fonctionnaires un climat d'anxiété et d'insécurité qui n'est pas favorable à une bonne gestion.

31. Le fait de nommer un fonctionnaire à titre permanent ne signifie pas nécessairement qu'une organisation prend l'engagement inconditionnel de l'employer pendant le reste de sa vie active, car il peut être mis fin aux engagements de ce genre si l'intérêt de l'organisation l'exige. Les conséquences de ces licenciements sur le plan financier sont énoncées dans le Statut du personnel et les indemnités prévues ne sont qu'équitables étant donné les engagements que les fonctionnaires nommés pour des périodes de longue durée ont pris vis-à-vis des organisations.

32. Il semble que cinq années seraient une période raisonnable pour permettre aux organisations de décider si elles veulent ou non conserver un fonctionnaire à titre permanent, qu'il s'agisse de déterminer si les travaux à accomplir sont de caractère continu ou d'évaluer les aptitudes du fonctionnaire par rapport à la tâche à accomplir. Plusieurs organisations attendent environ cinq ans pour transformer l'engagement d'un fonctionnaire en engagement permanent. La Commission a précédemment reconnu qu'une période d'emploi de cinq à six ans correspondait à la durée normale d'un engagement de durée déterminée. La position de la Commission à cet égard ne semble pas incompatible avec celle du Corps commun d'inspection.

33. La Commission recommande qu'à l'expiration d'une période de service de cinq ans, le cas de chaque fonctionnaire soit dûment pris en considération par l'organisation qui l'emploie aux fins d'une nomination à titre permanent. En ce qui concerne les fonctionnaires détachés par leur gouvernement auprès d'une organisation, la majorité des membres de la Commission ont souligné qu'il fallait que toute organisation, désireuse de conserver les services d'un fonctionnaire

au-delà de la période initialement convenue, tiennent pleinement compte des vues du gouvernement concerné. Les autres membres, sans élever d'objections contre ce principe, ont estimé qu'il ne devrait en aucune façon opérer au détriment des droits individuels du fonctionnaire.

34. En adoptant cette politique, les organisations accepteraient d'être responsables des fonctionnaires qui les servent pendant de longues périodes, au lieu de rejeter sur eux l'inconvénient d'une incertitude continuelle. La politique ainsi recommandée ne limite en rien la latitude qu'ont les organisations de déterminer en fonction des besoins particuliers de leur programme la proportion entre leurs fonctionnaires permanents et leurs fonctionnaires nommés pour une durée déterminée : si la proportion ainsi établie correspond vraiment à la réalité des travaux à faire, le phénomène des fonctionnaires qui servent les organisations pendant de longues périodes en vertu d'engagements successifs de courte durée devrait disparaître

VII. LE ROLE DU RECRUTEMENT DANS L'ORGANISATION DES CARRIERES

35. Le rapport entre le recrutement et l'organisation des carrières dans les organisations appliquant le régime commun est très étroit : la qualité et le potentiel des fonctionnaires engagés, et par conséquent la mesure dans laquelle ce potentiel peut se concrétiser en une carrière, sont fonctions de la qualité et de la nature du processus de recrutement. Or, la qualité d'une organisation dépend de celle de son personnel : ce sont les fonctionnaires qui font de la notion abstraite d'organisation un organisme vivant et qui sont largement responsables de la qualité des résultats que l'organisation obtient.

36. Chaque décision en matière de recrutement implique un gros engagement de dépense. Dans le cas d'un administrateur de classe intermédiaire, nommé pour une période de deux ans (engagement de durée déterminée), les dépenses communes de personnel sont de l'ordre de 125 000 dollars et, contrairement à ce qui se passe dans le cas d'achat de matériel, l'achat de services de personnel s'entend sans garantie, sans contrat d'entretien et sans clause de reprise. A la fin de la période contractuelle prévue, l'investissement ainsi fait n'a pas d'autre valeur résiduelle que le résultat tangible des travaux du fonctionnaire.

37. La Commission a formulé, dans des rapports annuels précédents, quatorze recommandations visant à améliorer le processus de recrutement, qui sont reproduites dans l'appendice I [sect. e)]. Ces recommandations sont toutefois préalables à un examen complet de tous les principaux aspects du recrutement que la Commission a l'intention d'entreprendre en 1984, comme point 13 de son programme de travail au titre de l'article 14 de son statut.

38. La Commission considère à ce stade qu'elle doit demander aux organisations de réfléchir avant d'adopter l'organisation de concours comme unique instrument de sélection pour recruter des fonctionnaires des classes P-1 et P-2, comme le Corps commun d'inspection l'a recommandé.

39. Cette recommandation semble prématurée avant qu'aient été évalués les résultats obtenus par l'Organisation des Nations Unies qui a mis au point un modèle de concours de ce genre et l'a appliqué. Cette évaluation devrait permettre de déterminer non seulement dans quelle mesure un concours permet de juger des compétences d'un candidat, mais aussi dans quelle mesure l'excellence de compétences considérées isolément peut servir d'indicateur de l'aptitude d'un candidat à la fonction publique internationale. La Commission a le sentiment que les "qualités de travail, de compétence et d'intégrité" mises en relief dans la Charte des Nations Unies recouvrent des qualités beaucoup plus diverses que celles que permet de déceler un examen écrit conçu principalement pour vérifier des compétences professionnelles. Un processus de recrutement qui écarte la plupart des candidats avant de tenir compte de leur comportement professionnel antérieur et des résultats qu'ils ont obtenus auparavant ou de leur aptitude à travailler dans un contexte international et pluriculturel, et qui ne permet pas de vérifier la motivation d'un candidat, ses compétences en matière de gestion, son aptitude à bien s'exprimer et d'autres qualités semblables, ne peut être considéré que comme un processus de recrutement très étroit et ne constitue pas nécessairement le meilleur moyen de déterminer la qualité réelle et le potentiel réel des candidats.

40. La Commission ne voudrait pas à ce stade anticiper sur les résultats de son étude sur le recrutement, mais elle tient à affirmer d'ores et déjà que le manque de personnel et le manque de fonds qui empêchent les organisations de faire des campagnes de recrutement sérieuses et approfondies entravent autant le processus de recrutement que le manque de méthodes nouvelles.

41. Un programme de recrutement doté de tous les éléments nécessaires (données suffisantes et à jour sur les futures vacances de poste, contacts étroits avec de nombreuses sources du recrutement, fichiers de candidats à jour, personnel bien formé pour diriger les entrevues avec les candidats, fonds suffisants pour les frais de voyage, appui et concours vigoureux des chefs des services organiques et d'autres fonctionnaires, et nombre suffisant de commis) aiderait beaucoup déjà à obtenir de tous les Etats Membres un nombre suffisant de candidats possédant les plus hautes qualités requises. En conséquence, la Commission recommande que les organisations allouent des ressources suffisantes à leurs programmes de recrutement.

VIII. L'APPRECIATION DU COMPORTEMENT PROFESSIONNEL

42. Il ne faut pas oublier que l'appréciation du comportement professionnel des fonctionnaires peut servir à renforcer la gestion du personnel. L'appréciation du comportement professionnel des fonctionnaires sert principalement à améliorer leur travail, à déterminer les domaines dans lesquels ils ont besoin d'être formés et perfectionnés, à établir un dialogue entre l'administration et le personnel et à fournir les éléments nécessaires pour prendre les décisions administratives concernant les promotions, les augmentations périodiques de traitements, les prolongations d'engagement et les récompenses attribuées au mérite. On ne peut donc surestimer l'importance que l'appréciation du comportement professionnel présente pour l'organisation des carrières et la planification des ressources humaines.

43. Après une période d'étude et de consultations qui a pris trois ans, la Commission a recommandé en avril 1981 que les organisations appliquant le régime commun utilisent avec effet au 1er janvier 1982 pour l'appréciation du comportement professionnel un nouveau système et une nouvelle formule établis compte tenu des considérations qui précèdent. La Commission a aussi recommandé à cet égard que les organisations étudient les moyens de récompenser dûment les fonctionnaires selon leur mérite dans les limites du nombre actuel d'échelons et de classes du barème des traitements.

44. Comme cela était indiqué dans son rapport annuel de l'an dernier, la Commission a demandé aux organisations de lui rendre compte à sa dix-neuvième session des résultats qu'elles auront obtenus après avoir appliqué le nouveau système pendant deux ans. En conséquence, la Commission elle-même rendra compte de façon plus approfondie du système d'appréciation du comportement professionnel dans son dixième rapport annuel (qui sera soumis à l'Assemblée générale lors de sa trente-neuvième session en 1984).

IX. LA POLITIQUE EN MATIERE DE PROMOTIONS, PIERRE ANGULAIRE
DE L'ORGANISATION DES CARRIERES

45. Pour que les organisations puissent organiser la carrière des fonctionnaires, il faut définir les règles selon lesquelles les fonctionnaires peuvent être promus, la manière dont les promotions s'agencent avec le classement des emplois et la façon dont on détermine quels sont les fonctionnaires qui peuvent exercer des responsabilités d'un niveau plus élevé. La Commission a l'intention d'examiner ces questions au titre du point 11 de son programme de travail en vertu de l'article 14 de son statut et elle se propose d'accorder une attention particulière aux "qualités de travail, de compétence et d'intégrité" (Article 101 de la Charte des Nations Unies), aux notions d'"ancienneté" et de "mérite", au recours éventuel à des "promotions à titre personnel" et aux diverses possibilités à envisager pour le mécanisme des promotions.

46. La Commission considère qu'il peut être de l'intérêt des organisations, dans des circonstances exceptionnelles, d'accorder des promotions à titre personnel.

47. La Commission considère que les promotions sont déterminées dans une large mesure par la manière dont les organisations sélectionnent les fonctionnaires qui doivent occuper des postes vacants et qu'en conséquence l'équité dans le processus de promotion implique l'équité dans l'attribution de postes supérieurs aux fonctionnaires. Cela implique aussi une certaine planification des carrières, qui permet de découvrir les fonctionnaires doués et de les aider à développer leurs aptitudes. En conséquence, la Commission invite instamment les organisations à aligner leur processus de promotion sur leur politique d'organisation des carrières et les prie de poursuivre cet objectif en coordination étroite avec la Commission au fur et à mesure qu'elle effectuera ses nouvelles études sur cet aspect de la politique de personnel.

X. LA MOBILITE

48. La Commission rappelle les dispositions de l'article 1.2 du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies, et les dispositions semblables des instruments correspondants des autres organisations, selon lesquelles les fonctionnaires sont soumis à l'autorité du Secrétaire général ou des autres chefs de secrétariat qui peuvent leur assigner "l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes" de l'organisation.

49. La Commission recommande, conformément aux dispositions de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale, que les notions de mutation latérale et de mobilité de l'emploi s'appliquent à tous les fonctionnaires, qu'ils soient agents des services généraux ou administrateurs, conformément à la nature de leurs fonctions. Cet objectif peut être atteint, dans le cas des fonctionnaires recrutés sur le plan local, grâce à un roulement dans l'occupation des emplois et, dans le cas des fonctionnaires recrutés sur le plan international, grâce à des mutations d'un lieu d'affectation à un autre, tant à l'intérieur d'une organisation qu'entre une organisation et une autre.

50. La Commission tient à ce stade à rappeler les mesures de grande portée qu'elle a récemment recommandées aux organisations et qui ont été approuvées par l'Assemblée générale, à savoir le classement des lieux d'affectation en fonction des conditions de vie et de travail. Ces mesures administratives, inspirées d'une conception semblable à celle du système des ajustement (indemnités de postes ou déductions), visent à égaliser pour les fonctionnaires les effets des mutations entre lieux d'affectation et à établir dans le monde entier des conditions d'emploi équitables, afin d'accroître la mobilité du personnel. La Commission continue en outre à examiner les stimulants financiers ou non financiers propres à encourager le roulement des fonctionnaires, en particulier les mutations hors siège, et à éliminer les obstacles qui entravent la mobilité du personnel, problèmes qui préoccupent également le CAC.

51. Enfin, en ce qui concerne la mobilité du personnel, la Commission a l'intention, conformément aux résolutions 35/210 et 36/233 de l'Assemblée générale, de poursuivre ses travaux et ses études dans ce domaine au titre, notamment, du point 8 (programmes d'échanges interorganisations) et du point 14 (programmes d'échanges entre administrations nationales et organisations internationales) de son programme de travail.

XI. FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

52. La Commission tient à appeler l'attention sur plusieurs recommandations qu'elle a faites précédemment au sujet de la formation et qui sont récapitulées dans l'appendice I. La Commission recommande en particulier que les organisations favorisent l'évaluation des besoins du personnel en matière de formation en facilitant entre les fonctionnaires et leurs supérieurs hiérarchiques un dialogue qui permette de déterminer les objectifs réalistes en matière de formation, ce qui contribuerait à l'organisation des carrières et permettrait aux organisations d'obtenir les compétences et les connaissances dont elles ont besoin pour réaliser les objectifs de leurs programmes.

53. Le dernier rapport annuel de la Commission a amené l'Assemblée générale à adopter, au sujet de la formation, les paragraphes 2 c) et d) de la section III de sa résolution 36/233, paragraphes dans lesquels l'Assemblée a prié la Commission de poursuivre ses études sur "la coopération interinstitutions dans le domaine de la formation" et d'entreprendre "une évaluation approfondie" des activités de formation "en ce qui concerne plus particulièrement la formation à la gestion et aux activités connexes". Les travaux et les discussions sur ces questions sont en cours. La Commission compte étudier ces questions en 1983 afin de faire rapport à leur sujet aux organisations et à l'Assemblée générale au cours de sa trente-huitième session.

APPENDICE I

REPERTOIRE DES RECOMMANDATIONS ANTERIEURES PERTINENTES DE LA COMMISSION

1. La Commission souhaite rappeler à l'Assemblée générale et aux organisations qu'elle a formulé depuis qu'elle existe 30 recommandations au moins au sujet de la notion de carrière, des types de nominations, de l'organisation des carrières et des questions connexes. Ces recommandations sont très succinctement résumées ci-dessous, selon l'ordre des chapitres du présent rapport. Les notes indiquent aux lecteurs les documents dans lesquels sont consignées les décisions de la Commission. Certaines des recommandations concernent évidemment deux ou plusieurs des questions de fond susmentionnées.

a) La planification des ressources humaines

2. Comme la quasi-totalité des recommandations énumérées ci-après concernent (d'une façon ou d'une autre) la planification des ressources humaines, elles ne sont pas regroupées ici mais figurent dans les subdivisions suivantes.

b) Le classement des emplois

3. La Commission a établi le cadre nécessaire à la planification et à l'organisation des carrières en promulguant une classification commune des groupes professionnels (CCGP) pour identifier les domaines dans lesquels les fonctionnaires peuvent faire carrière et en établissant la norme cadre (premier niveau) et les normes du deuxième niveau pour le classement des emplois d'administrateur. Elle a aussi commencé des travaux semblables pour la catégorie des services généraux et les catégories apparentées. En outre, la Commission a défini explicitement les rapports entre le classement des emplois et les autres domaines de la gestion du personnel pour permettre la mise au point d'un système global de gestion du personnel dont l'organisation des carrières et le recrutement font aussi partie 1/.

4. Identification des cheminements de carrière : A cette fin, la Commission a identifié 65 domaines d'activité communs à deux ou plusieurs organisations appliquant le régime commun 2/, indiquant ainsi des cheminements de carrière tant à l'intérieur de ces groupes qu'entre eux.

c) La notion de carrière

5. Tous les membres de la Commission sont convenus que la fonction publique internationale devait disposer d'un noyau de fonctionnaires de carrière dont l'importance varierait d'une organisation à l'autre selon les besoins précis de chacune 3/.

6. La Commission a considéré qu'il était essentiel que la proportion entre fonctionnaires de carrière et fonctionnaires engagés pour une période de durée déterminée soit établie organisation par organisation, afin de correspondre non seulement aux fonctions et aux besoins différents des organisations mais aussi aux décisions de principe de leurs organes directeurs. La Commission a estimé que

certaines des critères à appliquer pour déterminer si une organisation avait besoin de fonctionnaires permanents ou de fonctionnaires engagés pour une durée déterminée étaient entre autres : la nature des fonctions à exécuter (fonctions de caractère continu ou non), la structure de l'organisation, et la source de financement des postes 4/.

7. La Commission a conclu qu'il fallait offrir à tous les fonctionnaires, qu'ils soient de carrière ou non, des programmes d'organisation des carrières, car même si un fonctionnaire ne passait que quatre ou cinq ans au service d'une organisation, celle-ci avait la possibilité de développer ses aptitudes, de l'initier à des responsabilités plus nombreuses ou plus importantes, ce qui permettait à la fois à l'organisation de tirer le maximum de profit du temps que l'intéressé passait à son service, et à celui-ci de réintégrer l'administration de son pays avec des compétences plus utiles. Si l'importance de l'organisation planifiée des fonctions qu'un individu exerce à des niveaux successifs auprès d'une organisation augmente manifestement selon la période de temps que l'intéressé est censé passer au service de l'organisation, il n'y a néanmoins aucune raison de considérer nécessairement comme une expérience professionnelle purement statique une période de service de quelques années seulement auprès d'une organisation internationale 5/.

8. Objectifs et avantages de l'organisation des carrières : La Commission a défini l'organisation des carrières comme devant répondre aux objectifs de l'administration et du personnel et devant profiter aux deux. Elle a souligné quels étaient les besoins des organisations et ceux des fonctionnaires auxquels l'organisation des carrières devait répondre 6/.

9. Éléments des programmes d'organisation des carrières : La Commission a identifié sept éléments ou étapes du processus d'organisation des carrières et a recommandé de les incorporer dans les programmes d'organisation des carrières des organisations 7/.

d) Les types de nomination

10. Voir le paragraphe 6 plus haut.

11. La Commission, se fondant sur une étude préliminaire des divergences entre les statuts et règlements du personnel des organisations, a demandé précédemment aux organisations d'examiner, par l'intermédiaire du CCOA, les divergences de fond afin de parvenir, dans le plus grand nombre possible de cas, à une solution commune 8/.

e) Le recrutement

12. La Commission a fait à ce sujet les recommandations suivantes 9/ :

i) Les postes vacants à pourvoir par voie de promotion ou mutation 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;

ii) Il faudrait encourager tous les fonctionnaires à présenter leur candidature, en prenant en considération les candidatures émanant de services ou de lieux d'affectation 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;

iii) Il faudrait s'assurer, avant la publication des avis de vacance de poste, que les qualifications exigées correspondent bien 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;

iv) Les termes relatifs au sexe, à l'âge et à la nationalité devraient être éliminés des avis internes de vacance de poste 10/. Il faudrait également éviter d'utiliser les pronoms personnels "il" ou "elle" pour désigner les candidats;

v) Les avis devraient être publiés dans toutes les langues de travail de l'organisation;

vi) 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;

vii) Lorsque l'administration se fonde sur les résultats d'un examen pour pourvoir des postes par voie de promotion ou mutation interne, cet examen devrait être conçu de façon à n'introduire aucune discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la nationalité, la culture, etc.;

viii) 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 diriger les entretiens devraient être munis de listes de questions utiles à poser et avoir reçu une formation aux techniques de l'entretien;

ix) 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;

x) 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;

xi) 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;

xii) Aucun poste d'une organisation ne devrait être réservé (officiellement ou officieusement) à un pays ou à un groupe de pays donné;

xiii) Les organisations devraient appliquer à compter du 1er juillet 1981 des procédures communes en matière de prospection, selon lesquelles elles seraient tenues de rechercher d'abord des candidats qualifiés dans leurs propres services, de s'adresser ensuite aux autres organisations qui appliquent le régime commun et de prospecter finalement à l'extérieur 11/;

xiv) Une formule normalisée d'avis de vacance de poste devrait être utilisée par toutes les organisations à compter du 1er juillet 1981 afin de faciliter notamment les candidatures des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun 12/.

13. La Commission a en outre établi, à titre expérimental, avec effet du 1er octobre 1981, un bulletin central d'avis de vacance de poste dans lequel sont regroupés les avis de vacance de poste des diverses organisations, tous les détails pertinents desdits avis étant publiés rapidement dans cet instrument d'organisation des carrières qui est envoyé à tous les principaux bureaux des organisations 13/.

14. La Commission a chargé son secrétariat d'examiner des propositions concernant l'établissement d'un service central d'orientation pour l'organisation des carrières. La Commission pourrait rassembler les renseignements intéressant l'organisation des carrières des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun et orienter les fonctionnaires vers les organisations dans lesquelles il y aurait des postes vacants susceptibles de les intéresser 14/.

15. Voir le paragraphe 17 ci-après.

f) L'appréciation du comportement professionnel

16. La Commission a recommandé de lier l'organisation des carrières à l'appréciation annuelle du comportement professionnel en vue d'appliquer les mesures d'organisation des carrières qui sont indiquées plus haut dans le paragraphe 9 et elle a mis au point une formule appropriée à cette fin 15/.

17. La Commission a mis au point et a recommandé aux organisations d'utiliser une formule normalisée pour l'appréciation du comportement professionnel des fonctionnaires, car cela permettrait de mieux comprendre les appréciations portées précédemment sur un fonctionnaire auquel une autre organisation offre des possibilités de carrière 16/.

g) Les politiques en matière de promotion

18. Voir plus haut paragraphe 12, alinéa xiii).

19. Voir plus haut paragraphe 12, alinéa xiv).

20. Voir plus haut paragraphe 13.

21. Voir plus haut paragraphe 14.

22. Voir plus haut paragraphe 17.

23. La Commission a affirmé que l'organisation des carrières devait être fondée 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 leur carrière en fonction de leur comportement professionnel antérieur dans l'organisation et de leur aptitude à assumer de nouvelles tâches 17/".

24. Voir plus bas paragraphe 37.

h) Mobilité

25. Voir plus haut paragraphe 12, alinéa xiii).

26. Voir plus haut paragraphe 12, alinéa xiv).

27. Voir plus haut paragraphe 13.

28. Voir plus haut paragraphe 14.

29. La Commission a fait des déclarations de principe dans lesquelles elle s'est déclarée favorable aux échanges interorganisations et à leur augmentation entre les organisations appliquant le régime commun, a défini les avantages qui en découleraient et a demandé aux organisations de s'efforcer de les développer 18/.

30. Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et d'indemnités : La Commission a examiné l'accord et a conclu qu'il répondait à l'objectif consistant à faciliter et à réclamer la mobilité interorganisations, mais qu'il ne l'encourageait pas. La Commission a créé un groupe de travail chargé de déterminer les moyens qui permettraient de faciliter les échanges interorganisations et elle poursuivra ses travaux dans ce domaine 19/.

31. La Commission a fait des déclarations de principe dans lesquelles elle s'est déclarée favorable à la mobilité du personnel dans les organisations, tant au même lieu d'affectation qu'entre différents lieux d'affectation, et a encouragé les mutations latérales (mutation d'un emploi à un autre de la même classe), abstraction faite de la mobilité vers le haut (promotion) 20/.

32. Voir plus haut paragraphe 4.

33. Voir plus haut paragraphe 12, alinéa ii).

34. Voir plus haut paragraphe 17.

35. Voir plus haut paragraphe 23.

i) Formation et perfectionnement

36. La Commission a reconnu que la formation pouvait faciliter la réalisation des objectifs des organisations et des fonctionnaires en matière d'organisation des carrières. Elle a examiné les objectifs, la structure, le contenu et la conception des programmes de formation ainsi que les ressources qui devraient leur être consacrées. Elle a souligné qu'il fallait évaluer l'utilité que pouvaient présenter pour les organisations les activités de formation et les résultats concrets que l'on pouvait en attendre avant de les élargir ou de les adopter. La Commission a souligné la nécessité d'une formation à la gestion et a défini les éléments d'un programme modèle de formation à la gestion. Elle examine actuellement sous quelle forme les services de formation devraient être offerts aux fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun 21/.

37. Suppression des mesures discriminatoires entravant l'organisation des carrières : La Commission a recommandé aux organisations "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 classe plus élevée soit de fixer des quotas souhaitables pour des classes données 22/". Toutefois, elle a approuvé l'adoption de mesures spéciales en faveur des femmes, des jeunes et des ressortissants de certains pays, mesures qui devraient viser avant tout à éliminer tous les obstacles qui pourraient résulter de la discrimination, de façon à assurer à tous les fonctionnaires les mêmes chances quant au déroulement de leur carrière 23/. Elle a également recommandé aux organisations d'appliquer 13 mesures visant à éviter que la discrimination ne compromette la carrière des fonctionnaires 24/.

38. Voir plus haut paragraphe 12, alinéa iii).

39. Voir plus haut paragraphe 12, alinéa ix).

40. Voir plus haut paragraphe 12, alinéa x).

41. En ce qui concerne les conseils donnés à tous les fonctionnaires au sujet de 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 les avertir des formes de discrimination (illégale) dont ils peuvent être victimes ou des autres problèmes auxquels ils peuvent se heurter, 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 25/.

Notes de l'appendice I

1/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-quatrième session, Supplément No 30 (A/34/30), par. 219 à 227.

2/ Ibid., trente-cinquième session, Supplément No 30 (A/35/30 et Corr. 1 et 2), par. 248 et annexe XV.

3/ Ibid., trente-quatrième session, Supplément No 30, par. 206.

4/ Ibid., par. 207.

5/ Ibid., par. 209.

6/ Ibid., par. 212.

7/ Ibid., par. 217 et 218.

8/ Ibid., trente-deuxième session, Supplément No 30 (A/32/30), par. 231 et 232.

9/ Ibid., trente-cinquième session, Supplément No 30 (A/35/30 et Corr. 1 et 2), par. 291.

10/ On pourra consulter utilement à cet égard la Classification commune des groupes professionnels établie par la CFPI.

11/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-cinquième session, Supplément No 30 (A/35/30 et Corr.1 et 2), par. 297 et ICSC/R.167, par. 136 à 139.

12/ Voir ICSC/R.217 et ICSC/R.267, par. 136 à 140.

13/ Ibid.

14/ Ibid.

15/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-sixième session, Supplément No 30 (A/36/30 et Corr.1), par. 217 à 226 et appendice II, par. n).

16/ Ibid.

17/ Ibid., trente-cinquième session, Supplément No 30 (A/35/30), par. 288.

18/ Ibid., par. 297 et 298; et ICSC/R.267, par. 135.

19/ Voir documents ICSC/R.256, ICSC/R.267, par. 131 à 135, ICSC/15/R.18 et ICSC/15/R.26, par. 188 à 192.

20/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-cinquième session, Supplément No 30 (A/35/30 et corr.1 et 2, par. 291 b) et 295 b)/

21/ Ibid., (A/35/30 et Corr.1 et 2), par. 293 à 296; ICSC/R.254 et ICSC/R.255; ICSC/R.267, par. 111 à 130; Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-sixième session, Supplément No 30 (A/36/30 et Corr.1, par. 199 à 216 et appendice IX; ICSC/15/R.19 et ICSC/15/R.26, par. 192 à 196.

22/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-cinquième session, Supplément No 30 (A/35/30 et Corr.1 et 2), par. 289.

23/ Ibid., par. 290.

24/ Ibid., par. 291 et 292.

25/ Ibid., par. 291 j).

APPENDICE II

CONSIDERATIONS DETAILLEES DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE SUR LA NOTION DE CARRIERE, LES TYPES DE NOMINATION, L'ORGANISATION DES CARRIERES ET AUTRES QUESTIONS CONNEXES

Table des matières

	<u>Pages</u>
I. L'organisation des carrières, élément de la gestion intégrée du personnel	122
II. La planification des ressources humaines, base de l'organisation des carrières	125
III. Le classement des emplois et l'organisation des carrières	128
IV. La notion d'un cadre de fonctionnaires de carrière	134
V. Types de nominations	139
VI. Le rôle du recrutement dans l'organisation des carrières	144
VII. Appréciation du comportement professionnel	148
VIII. La politique en matière de promotions, pierre angulaire de l'organisation des carrières	151
IX. La mobilité	154
X. Formation et perfectionnement	156
Notes de l'appendice II	158

I. L'ORGANISATION DES CARRIERES, ELEMENT DE LA GESTION INTEGREE DU PERSONNEL

1. Les notions de carrière et d'organisation des carrières ne sauraient être étudiées séparément. Les carrières et le développement qui y aboutit constituent le résultat final d'un système de gestion du personnel bien intégré et tout examen de l'organisation des carrières ne peut être positif que s'il est axé sur la chaîne complexe des politiques et procédures de gestion du personnel qui permet aux organisations de répondre à leurs besoins en matière de personnel et de tenir compte du potentiel des fonctionnaires.

Principes généraux à appliquer pour déterminer les conditions d'emploi

2. Dans les organisations qui appliquent le régime commun, ce processus est fondé sur un certain nombre de principes fondamentaux qui sont énoncés dans la Charte des Nations Unies et dans le Statut du personnel de l'ONU, ainsi que dans les instruments correspondants des autres organisations. Ces principes sont ainsi récapitulés par le CCOA :

a) La considération dominante dans le recrutement - pour reprendre les termes de la Charte des Nations Unies et des actes constitutifs équivalents des autres organisations - est la nécessité d'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, compte dûment tenu de l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. Le choix des fonctionnaires n'obéit à aucune considération de race, de sexe ou de religion et résulte, dans la mesure possible, d'un processus de sélection;

b) Les nominations concernent des postes qui sont définis par la catégorie, la classe, le traitement de début et le barème des augmentations périodiques;

c) Les augmentations de traitement sans changement de classe sont octroyées périodiquement aux fonctionnaires dont les services donnent satisfaction. Pour ce qui est de l'avancement à un poste de classe plus élevée, la considération dominante en matière de recrutement s'applique également aux promotions. En outre, quand il s'agit de pourvoir des postes vacants, les fonctionnaires qui sont déjà au service de l'organisation, ou de toute organisation du système des Nations Unies, ont normalement la préférence, sans exclure la possibilité de recruter à l'extérieur, à tous les niveaux, des personnes éminemment qualifiées;

d) Une fois nommé à titre permanent, le fonctionnaire reste en fonctions jusqu'à sa retraite ou jusqu'à ce qu'il soit mis fin à ses services pour un motif particulier;

e) Toute mesure administrative ayant des répercussions sur les droits reconnus à un fonctionnaire en vertu des clauses de son contrat peut faire l'objet d'un recours conformément à des procédures qui lui reconnaissent notamment le droit d'être jugé par ses pairs, et est soumise à la décision finale d'un tribunal indépendant." 1/

3. La Commission a toujours pris ces principes généraux comme point de départ pour ses délibérations sur la politique de personnel, notamment en ce qui concerne la notion de carrière, les types de nomination et l'organisation des carrières.

Nécessité d'une approche intégrée

4. Il découle de ces principes qu'il est indispensable d'appliquer une politique de recrutement spécifique, des normes communes de classement des emplois, un régime commun des rémunérations et des traitements, une politique en matière de promotions, de contrats et, partant, de formation (pour préparer le personnel à assumer davantage de responsabilités), une planification budgétaire (pour faire en sorte que la définition des postes, c'est-à-dire leur catégorie et leur classe, réponde aux besoins et priorités de l'organisation) et un système de gestion des ressources humaines (pour coordonner tous ces éléments dans une perspective orientée vers l'avenir).

5. Or, pour entreprendre un effort coordonné de ce genre, il faut définir les rapports entre ces diverses politiques puisqu'aucune ne peut être appliquée isolément et que chaque élément de la politique de personnel a des répercussions directes sur tous les autres.

6. Dès le départ, la Commission a reconnu les liens étroits qui existaient entre les divers éléments de la politique de personnel visés aux articles 13 et 14 de son statut. Plus précisément, lors de sa septième session, lorsqu'elle a examiné l'étude établie par l'UNITAR sur la notion de carrière et l'organisation des carrières 2/, et de nouveau à sa huitième session, la Commission a réaffirmé le rôle qui lui incombait dans les domaines tels que l'organisation des carrières et le recrutement et souligné qu'il s'agissait là de deux domaines complexes qui comportaient de nombreux aspects interdépendants et avaient des répercussions importantes sur d'autres domaines de la politique de personnel. La Commission a noté que ce n'était pas par hasard que l'article 13 précédait l'article 14 dans son statut. En effet, pour améliorer le recrutement et l'organisation des carrières, il fallait d'abord déterminer la nature, le type, la classe et la durée des emplois dans les organisations, c'est-à-dire qu'il fallait établir un système commun de classement des emplois, un classement commun des groupes professionnels et une méthode de planification des ressources humaines. Après cela, il fallait préciser les possibilités d'organisation des carrières. Les domaines du classement des emplois, de l'organisation des carrières et du recrutement constituaient par conséquent les pierres angulaires d'une saine gestion du personnel et déterminaient donc l'aptitude des organisations à assumer les responsabilités qui leur incombait vis-à-vis des Etats membres 3/.

7. A sa neuvième session, la Commission a adopté un plan d'action où elle énumérerait toutes les questions à examiner dans les domaines de l'organisation des carrières et du recrutement, indiquait l'ordre dans lequel elle aborderait ces questions et la méthode qu'elle appliquerait pour ce faire et établissait le calendrier de ses travaux. Par la suite, le programme de travail de la Commission dans le domaine de l'organisation des carrières et du recrutement a été présenté à l'Assemblée générale dans l'annexe XVI au sixième rapport annuel de la Commission 4/. On trouvera dans l'appendice II du présent document une version de ce programme de travail mise à jour, indiquant les éléments dont l'étude est achevée, en cours, ou prévue pour des sessions ultérieures.

8. Le Corps commun d'inspection a lui aussi fréquemment souligné la nécessité de concevoir la question des carrières et de l'organisation des carrières sur une base systématique intégrée. C'est ainsi que, dans le rapport sur les politiques de personnel qu'il a présenté à l'Assemblée générale, lors de sa trente-sixième session, il a fait observer que

"... il ne s'agit pas seulement de questions techniques. En fait, c'est la conception de l'ensemble du système de personnel des organisations de la famille des Nations Unies qui doit être considérée. Il n'est pas possible de traiter des problèmes de carrière ou de types de contrat sans traiter en même temps de l'ensemble des problèmes de personnel." 5/

9. Dans l'exposé qu'ils ont présenté à la seizième session de la Commission, les chefs de secrétariat ont exprimé un avis analogue : "L'organisation des carrières implique un certain degré de planification systématique des carrières." Ils ont développé cette idée en disant que "le processus de planification des carrières doit prévoir la participation du fonctionnaire, de ses supérieurs hiérarchiques et de ceux qui pourraient le devenir, ainsi que des services de gestion du personnel" et ils ont ajouté :

"Dans la pratique, les organisations sont conscientes du fait qu'il est difficile de concrétiser des principes généralement acceptables en mécanismes concrets d'organisation des carrières, vu les changements apportés aux programmes, les contraintes budgétaires et les principes directeurs auxquels doivent se conformer les administrations. Les plans à moyen terme de la plupart des organisations constituent toutefois un cadre général qui permet de prévoir jusqu'à un certain point l'évolution future de l'organisation et des besoins en personnel, les activités d'organisation des carrières n'auront de sens que si elles tiennent compte de ces plans." 6/

Dans ce contexte, les chefs de secrétariat ont également appelé l'attention sur l'importance que revêtaient la formation du personnel et la notation des fonctionnaires pour l'organisation des carrières.

Conclusion

10. En conséquence, la Commission réaffirme le rôle central de ces "questions connexes" que l'Assemblée générale a mentionnées dans sa résolution 36/233 et considère que l'objectif consistant en l'organisation systématique des carrières de toutes les catégories de personnel des organisations appliquant le régime commun, que les fonctionnaires soient engagés pour des périodes de courte ou de longue durée, ne pourra être réalisé que grâce à une gestion systématique et prospective des ressources humaines fondée sur un ensemble intégré de politiques dans les domaines de la planification budgétaire, du classement des emplois, du recrutement, des types de nomination, de l'appréciation du comportement professionnel, de la mobilité, des promotions et de la formation.

11. Dans les chapitres qui suivent, la Commission exposera ses vues sur la planification des ressources humaines qui, à son avis, constitue la manière la plus rationnelle et la plus efficace d'aborder une gestion intégrée du personnel et elle examinera les incidences des divers éléments du programme de travail qui incombe à la Commission en vertu des articles 13 et 14 de son statut sur les domaines définis par l'Assemblée générale dans sa résolution 36/233 : la notion de carrière, les types de nomination et l'organisation des carrières.

II. LA PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES, BASE DE L'ORGANISATION DES CARRIERES

12. Dans le chapitre précédent, la Commission a expliqué que l'organisation des carrières doit être considérée comme le résultat d'une approche intégrée de la gestion du personnel fondée sur un ensemble cohérent et équilibré de politiques et de procédures. Le présent chapitre traite des méthodes qui permettent aux organisations de traduire les diverses politiques en programmes d'action portant sur la planification des ressources humaines.
13. Les chefs de secrétariat, dans l'exposé qu'ils ont présenté à la seizième session de la Commission, ont rappelé la place importante qu'occupaient les dépenses de personnel dans leurs budgets : ces dépenses représentent en effet au moins 70 p. 100 du montant total des budgets I/. Compte tenu des incidences financières de la gestion du personnel, il s'ensuit qu'une certaine forme de planification prospective est aussi importante pour la gestion efficace des ressources humaines que pour la gestion financière, car chaque fonctionnaire sous-utilisé, chaque poste occupé par un candidat n'ayant pas les qualifications requises et chaque reclassement de poste ou promotion erroné entraîne une perte réelle pour les organisations et leurs programmes.
14. Pour que les organisations disposent au moment et à l'endroit voulus d'un nombre adéquat de fonctionnaires qualifiés remplissant des emplois qui répondent aux besoins des organisations et procurent une certaine satisfaction aux intéressés, un certain degré de planification est essentiel. Il faut souligner à cet égard que la planification des ressources humaines n'est pas une notion rigide mais plutôt une façon organisée de répondre comme il convient à une évolution constante : roulement du personnel, changements apportés aux programmes, augmentation ou diminution des ressources financières, modification de l'ordre de priorité et autres variables.
15. La planification des ressources humaines est fondée avant tout sur des informations concrètes : les organisations peuvent rassembler des données sur les besoins en matière d'emplois et sur les compétences de leur personnel et faire le bilan en déterminant les manques et les excédents dans chaque domaine d'activité et à chaque niveau. Le deuxième élément nécessaire à la planification des ressources humaines est un ensemble de politiques qui réponde aux besoins des organisations : pendant combien de temps, par exemple, un fonctionnaire devrait-il être maintenu dans certaines fonctions ou dans certains lieux d'affectation? A quel âge devrait-il partir à la retraite? Quel type de personnel devrait-on nommer à titre permanent? Quel type de personnel devrait-on engager pour des périodes de courte ou de moyenne durée? A quel niveau le recrutement devrait-il essentiellement se faire?
16. Une fois les informations concrètes rassemblées et les politiques clairement énoncées, les organisations peuvent faire des projections et, sur cette base, envisager diverses solutions. Qu'advierait-il à l'organisation dans une année ou deux si le recrutement était interrompu? Comment différents rythmes d'avancement influeraient-ils sur le tableau d'effectifs dans deux ou cinq ans? Quel est le

taux optimal de promotions permettant d'obtenir un plan d'avancement harmonieux à long terme? Quels programmes de formation méritent-ils la priorité si l'on veut disposer d'un nombre suffisant de candidats au sein de l'organisation pour pourvoir les postes vacants projetés pour un certain groupe professionnel?

17. C'est dans ce contexte que certaines des recommandations faites par le Corps commun d'inspection dans son deuxième rapport sur la notion de carrière revêtent un intérêt particulier car elles traitent directement des paramètres de la planification. En déterminant les éléments d'un système de gestion du personnel qui devraient définir les carrières, le Corps commun mentionne entre autres 8/ :

- a) Les cheminements de carrière-type dans des groupes professionnels clairement définis;
- b) Des possibilités de promotion équitables et un rythme d'avancement moyen qui soit connu à l'avance pour chaque groupe professionnel;
- c) Des listes de groupes professionnels en tant que base des cheminements de carrière;
- d) Des règles concernant le rythme d'avancement moyen pour les classes P-2, P-3 et P-4.

La Commission ne pense certes pas que ces cheminements de carrière-type ou ces rythmes d'avancement moyen devraient restreindre le développement des fonctionnaires pris individuellement, mais ces dispositifs seraient extrêmement utiles pour établir les hypothèses nécessaires à la planification des ressources humaines car ils faciliteraient les projections de l'offre et de la demande dans chaque groupe professionnel.

18. D'autres hypothèses ou variables du processus de planification ou de précision devront être tirées du budget, du classement des emplois et de la politique appliquée en matière de recrutement, de contrats, de promotion, de mobilité ou de réaffectation, de formation et de retraite. Lorsque les différentes hypothèses seront mises à l'essai dans un modèle de planification, les solutions les plus favorables apparaîtront dans chacun de ces domaines.

19. La Commission considère que les principes qui sont à la base de la planification des ressources humaines ont une grande valeur pour la mise au point et l'application d'un système intégré de gestion du personnel. Cette optique s'adapte extrêmement bien aux caractéristiques individuelles et souvent divergentes des diverses organisations car chacune peut fonder ses prévisions sur des hypothèses découlant de ses besoins particuliers dans le cadre des programmes. D'autre part elle convient aussi parfaitement à toutes les organisations, grandes ou petites, car elle peut se traduire en systèmes plus ou moins poussés et complexes, allant du simple système manuel rassemblant les informations disponibles aux modèles automatisés hautement perfectionnés. Les chefs de secrétariat ont reconnu ce fait dans l'exposé qu'ils ont présenté à la seizième session de la Commission, en particulier lorsqu'ils ont préconisé une "amélioration de la planification et de la gestion des ressources

humaines" 9/, lorsqu'ils ont déclaré que "l'organisation des carrières implique un certain degré de planification systématique des carrières" 10/ et lorsqu'ils ont exposé le processus de planification des carrières mentionné plus haut, en concluant que "les plans à moyen terme de la plupart des organisations constituent toutefois un cadre général qui permet de prévoir jusqu'à un certain point l'évolution future de l'organisation et ses besoins en personnel: les activités en matière d'organisation des carrières n'auront de sens que si elles tiennent compte de ces plans" 11/.

20. C'est dans cet esprit que les chefs de secrétariat sont parvenus à la conclusion que "si les organisations ne peuvent disposer dans l'immédiat des ressources considérables qu'exige ce processus à long terme qu'est la planification des carrières à l'échelon individuel, les grandes organisations devraient tout de même pouvoir envisager d'instituer un mécanisme plus systématique de gestion des ressources humaines et elles attendent avec intérêt les résultats de l'examen de cette question par la CFPI" 12/.

21. A sa seizième session, la Commission a entamé l'étude détaillée de la planification des ressources humaines qui constitue le point 10 de son programme de travail au titre de l'article 14 de son statut 13/. A mesure que le dialogue se poursuivra sur cette question avec les organisations et le personnel, la Commission se propose d'élaborer une série de recommandations détaillées qui offriront diverses possibilités en vue de l'adoption d'une méthode de planification des ressources humaines en fonction des caractéristiques des diverses organisations.

22. Les diverses possibilités et méthodes à étudier devraient avoir pour point commun le but fondamental de la planification des ressources humaines : tenir compte des objectifs de chaque organisation pour lui permettre de s'adapter aux transformations avec souplesse et rapidité, et servir de base à des plans d'action en matière de personnel (tels que les plans de recrutement, les programmes de formation et l'organisation des carrières à l'échelon individuel) afin que les organisations puissent répondre aux besoins globaux découlant de leurs programmes par des décisions spécifiques concernant les fonctionnaires, compte tenu de l'expérience et des capacités de ces derniers.

Conclusion

23. En conséquence, la Commission recommande à l'Assemblée générale et aux organes directeurs des organisations d'adopter la notion de planification des ressources humaines comme l'une des bases d'une méthode systématique de gestion intégrée du personnel et de poursuivre la mise au point d'un processus de planification fondé sur les besoins et les moyens particuliers de leurs organisations respectives, en coordination étroite avec le programme d'étude futur de la Commission dans ce domaine.

III. LE CLASSEMENT DES EMPLOIS ET L'ORGANISATION DES CARRIERES

Le classement des emplois comme système d'information sur les emplois

24. Lorsque la Commission a assumé ses responsabilités dans les divers domaines de la politique de personnel elle a accordé une priorité élevée à l'établissement de normes communes de classement des emplois d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur, car ces normes devaient permettre aux organisations de déterminer objectivement la classe des postes, ce qui offrirait une base saine pour analyser les systèmes de gestion des ressources humaines des organisations, pour déterminer les traitements conformément au principe Noblemaire (qui repose sur les équivalences établies pour les classes P-1 à D-2 du régime commun par rapport à l'administration nationale la mieux rémunérée), et enfin pour contrôler le processus budgétaire.

25. Le classement des emplois peut toutefois servir d'instrument de gestion ayant des fonctions complémentaires. Comme le classement des emplois repose sur des données abondantes concernant les emplois, que l'on obtient en rassemblant et en comparant les définitions d'emploi, souvent complétées par des vérifications d'emplois, il constitue aussi une source précieuse de données qui peuvent contribuer directement à divers éléments d'un système de gestion intégrée du personnel et contribuer ainsi à l'organisation des carrières.

a) Les renseignements sur les emplois que l'on obtient grâce au classement des emplois peuvent faciliter la répartition équilibrée des ressources humaines, l'organisation efficace des unités administratives et permettre d'identifier les secteurs où certaines fonctions se chevauchent, ne sont pas bien coordonnées ou présentent des contradictions internes. Ces renseignements peuvent constituer une importante base de données pour déterminer la nature exacte de la "demande" en matière de planification des ressources humaines :

b) Le classement des emplois peut neutraliser un éventuel mouvement ascendant des postes dans les organisations. En imposant des normes précises pour déterminer la classe des postes ce système oblige à prouver que les caractéristiques de l'emploi ont changé et que les responsabilités qui s'y rattachent ont augmenté si l'on veut obtenir le reclassement d'un poste à la classe supérieure. Le système peut aussi fournir des arguments pour déclasser des emplois lorsque leurs caractéristiques ne justifient plus leur classement dans telle ou telle classe. Lors de l'examen du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1976-1977 le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires avait déjà exprimé dans les termes suivants les inquiétudes sérieuses qu'il éprouvait en ce qui concerne les reclassements :

"Quant aux postes que le Secrétaire général demande de reclasser à administrateur général (D-1) ou à des classes inférieures, le Comité consultatif - comme il n'y a pas de structure cohérente de classement des postes à l'Organisation des Nations Unies - n'a pas de critère objectif pour déterminer si ces demandes sont véritablement justifiées eu égard aux compétences et aux responsabilités correspondantes." 14/

En 1980 cependant, dans son neuvième rapport à l'Assemblée générale qui traitait spécifiquement des questions de reclassement 15/, le Comité consultatif, après avoir examiné le lien entre les systèmes de classement des emplois et les pratiques en matière de promotion, indiquait qu'il comptait que "une fois mises en application les normes de classement des emplois établies par la CFPI, et compte tenu du fait que les procédures mentionnées [...] devraient donner au Secrétaire général une certaine latitude pour ajuster les tableaux d'effectifs, il ne serait présenté de demandes de reclassement à une classe supérieure que dans des cas exceptionnels" 16/. Dans ce contexte, la Commission estime que les organisations devraient avoir la latitude nécessaire, dans les limites du dosage établi entre les classes pour un exercice donné, pour reclasser ou déclasser des postes, afin de tenir compte des décisions prises en matière de classement.

c) Le classement des emplois donne sur les emplois des renseignements qui peuvent être utiles dans les domaines du recrutement et de l'organisation des carrières en précisant les caractéristiques des emplois et les conditions qui s'y attachent.

d) Le classement des emplois, en permettant de déterminer objectivement le niveau des responsabilités qui s'attachent aux postes, donne des renseignements essentiels pour le processus de promotion qui peut être lié de diverses façons à l'opération même de classement des emplois. Cette question sera traitée dans le chapitre consacré à la "politique en matière de promotion" ainsi que dans les paragraphes 33 à 47 qui concernent la question des "classes jumelées". Il suffit de dire ici que l'utilisation de normes de classement des emplois pour déterminer la classe des postes ne permet pas toujours de déterminer la classe des titulaires (par la seule méthode du "classement des postes"). D'autres éléments peuvent aussi jouer pour déterminer la valeur qu'un fonctionnaire a pour une organisation et, abstraction faite de la classe du poste, les organisations peuvent souhaiter, lors des promotions, prendre en considération "les qualités de travail, de compétence et d'intégrité" d'un fonctionnaire, conformément à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies.

e) Le classement des emplois constitue aussi un outil utile pour déterminer les besoins en matière de formation et les programmes dans ce domaine car il indique les caractéristiques des emplois ainsi que les compétences et les qualifications qu'ils exigent.

f) Le classement des emplois peut contribuer sensiblement à améliorer le moral du personnel, s'il lui permet de mieux comprendre le processus de gestion et s'il lui inspire confiance par son application objective, surtout lorsque le personnel joue un rôle dans le processus de classement des emplois en participant au classement même, au mécanisme de recours, ou aux deux.

Classes jumelées

26. En termes succincts, le jumelage de classes prévoit l'application des échelles de traitement de deux ou plusieurs classes à un poste dont la valeur, pour l'organisation, équivaut à celle qui ne peut être signifiée que par une seule des classes considérées : ainsi, les classes P-2 et P-3 peuvent être jumelées aux fins du traitement du titulaire d'un poste qui exerce un emploi évalué comme correspondant à la classe P-2 ou à la classe P-3.

27. Certaines organisations ont préconisé avec énergie le jumelage de classes pour faciliter l'organisation des carrières en offrant des possibilités d'avancement aux fonctionnaires qui continuent d'exercer le même emploi pendant une longue période. Le Corps commun d'inspection (CCI) a également préconisé le jumelage de classes qui lui paraît "parfaitement compatible avec les méthodes de classement des emplois" 17/, et il a justifié cette méthode en faisant valoir que le sous-recrutement systématique pour la classe la moins élevée de deux classes jumelées permettrait de faire des économies et que le jumelage de classes permettrait à des fonctionnaires de continuer d'exercer le même emploi pendant huit ou dix ans, par exemple, tout en jouissant de possibilités de promotion. Le Corps commun a estimé que le classement des emplois risquait de rendre les changements d'emploi plus fréquents et que les organisations risquaient d'éprouver des difficultés à maintenir des fonctionnaires dans des postes où leurs connaissances techniques étaient nécessaires. En outre, le Corps commun considère que le jumelage de classes améliorerait la gestion financière en réduisant les demandes de reclassement "sous les prétextes les plus divers" 18/.

28. De nombreux arguments en revanche militent contre le jumelage de classes et amènent à conclure que cette méthode est incompatible avec la notion de classement des emplois et que son adoption risquerait de bouleverser la plupart des autres sous-systèmes de gestion du personnel, surtout en ce qui concerne les traitements, le recrutement et l'organisation des carrières.

29. Le jumelage de classes vide de sens les principes appliqués pour déterminer la rémunération des agents des services généraux et celle des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Dans le cas des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, l'application actuelle du principe Noblemaire exige que l'on détermine, pour chacune des classes (P-1 à D-2) du régime commun des Nations Unies, une classe équivalente de l'administration fédérale des Etats-Unis. Des classes des deux fonctions publiques sont réputées être équivalentes lorsqu'on a déterminé que la valeur des travaux correspondant aux emplois d'une classe était la même que celle des travaux correspondant aux emplois de l'autre classe. Actuellement, la classe P-5 est l'équivalent de la classe GS-15 dans l'administration des Etats-Unis. Si la classe P-4 était jumelée avec la classe P-5 ou avec la classe P-3, les titulaires qui accomplissent des tâches dont la valeur mesurée correspond dans le cadre du présent système à la rémunération des fonctionnaires de la classe P-4 pourraient, si les classes étaient jumelées, être surpayés ou sous-payés (selon qu'ils recevraient le traitement correspondant à la classe supérieure ou à la classe inférieure), ce qui élargirait ou rétrécirait la marge entre les rémunérations versées pour des travaux de même valeur dans les organisations appliquant le régime commun et dans l'administration nationale prise comme point de comparaison. En conséquence, le jumelage de classes invaliderait le contrôle que la Commission exerce sur la rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur en surveillant l'évolution de la marge.

30. De même, en ce qui concerne les agents des services généraux, il faut, en application du principe des taux de rémunération les plus favorables en vigueur dans la localité, comparer les emplois 'repères' aux emplois locaux considérés comme ayant la même valeur quant au classement des emplois. L'adoption de la méthode des classes jumelées fausserait également cette comparaison.

31. La pratique consistant à jumeler systématiquement des classes aux fins du recrutement, c'est-à-dire à annoncer par exemple comme poste P-2/P-3 un poste classé P-3 et à recruter un fonctionnaire de la classe P-2 pour pourvoir ce poste peut faire faire quelques économies aux organisations, mais ce sont là des économies qui coûtent cher. Les candidats qui seront recrutés comme fonctionnaires P-2 ou bien n'auront pas toutes les qualifications requises et ne pourront donc s'acquitter de façon satisfaisante des tâches correspondant à l'emploi P-3 ou bien auront les qualifications et l'expérience requises et pourront donc être systématiquement sous-payés. Une telle pratique n'encouragerait certainement pas les candidats qualifiés à entrer à l'organisation, car les traitements offerts (un traitement de P-2 pour un travail de P-3) ne seraient plus compétitifs.

32. Lorsqu'il est vraiment nécessaire dans des cas exceptionnels, pour des raisons de gestion, d'affecter à un poste un candidat qui n'est pas entièrement qualifié à tous les égards, la solution ne devrait pas consister à tripatouiller le système de classement des emplois mais devrait être recherchée dans le domaine de la politique de recrutement. L'on pourrait par exemple prévoir la possibilité d'affecter à un poste P-3 un candidat recruté comme P-2, avec un certain nombre de conditions supplémentaires : le candidat recevrait la définition d'emploi P-3 assortie d'une clause rectificative indiquant de quelle manière les fonctions et responsabilités qui s'attachent effectivement audit emploi seraient au début modifiées et limitées; le candidat suivrait un programme de formation pour obtenir toutes les qualifications requises, et le délai dans lequel il serait promu et s'acquitterait de toutes les fonctions prévues serait fixé dès le départ. Une telle politique de recrutement aux fins de "l'exécution d'une partie des tâches" pourrait à titre exceptionnel intéresser les organisations qui peuvent trouver des candidats ayant de grandes possibilités dans des groupes-cibles sous-représentés. La Commission se propose d'examiner plus avant ces aspects de la question dans ses études sur la politique de recrutement qui sont prévues aux points 13 à 16 de son programme de travail en vertu de l'article 14 de son statut.

33. Le jumelage de classes vers le haut, par exemple le jumelage d'un emploi P-3 avec un emploi P-4, serait préjudiciable à l'organisation des carrières car, en assurant pratiquement aux fonctionnaires des augmentations de traitement pendant 20 ans (de P-3/1 à P-4/12, par exemple), cela les inciterait à ne faire aucun effort et à se contenter de ce qu'ils ont. De même, cela découragerait les organisations de structurer le travail, car cela répartirait les responsabilités entre des emplois de classes différentes selon leur nature, et les emplois deviendraient amorphes, un mélange de tâches impliquant plus ou moins de responsabilités, à exécuter de façon répétitive jusqu'à en être dégoûté.

34. Le jumelage de classes ne peut remplacer l'organisation des carrières. Lorsqu'une progression est prévue pour les fonctionnaires appartenant à un groupe professionnel donné, les cheminements de carrière devraient être établis de façon à refléter un accroissement réel des responsabilités, et le travail dans les divers services devrait être structuré en conséquence.

35. Tout cela n'exclut pas qu'il puisse y avoir dans une organisation certains fonctionnaires dont la valeur personnelle, pour l'organisation, est supérieure à la valeur de l'emploi qu'ils occupent. Dans des cas de ce genre, et dans des conditions strictement définies, une promotion à titre personnel peut s'imposer. On peut trouver des exemples de ces cas exceptionnels dans les situations suivantes :

a) L'organisation souhaite conserver un fonctionnaire dans un certain lieu d'affectation pour une période prolongée, dans l'intérêt du programme de l'organisation, alors que le fonctionnaire aurait normalement la possibilité d'être promu à un poste de la classe supérieure.

b) L'organisation souhaite maintenir temporairement un fonctionnaire dans un domaine étroit de spécialisation pour conserver des compétences techniques qui sont devenues décisives pour son programme, alors que le fonctionnaire a la possibilité d'assumer des responsabilités plus importantes dans un poste de la classe supérieure.

c) Un fonctionnaire a fait preuve d'un mérite vraiment exceptionnel et il est censé être nommé à un poste de la classe supérieure dans un avenir prévisible.

d) Un fonctionnaire a bien servi l'organisation pendant de nombreuses années dans un groupe professionnel avant un 'plafond de carrière' bas, par exemple en qualité de traducteur ou d'éditeur, et a acquis une connaissance approfondie des organismes des Nations Unies que l'organisation qui l'emploie exploite à des fins exceptionnelles (recherche, par exemple).

Ces exemples sont cités pour démontrer que c'est dans le domaine de la politique en matière de promotions qu'il faut chercher une solution pour de tels cas exceptionnels, et non dans le domaine du classement des emplois. La valeur d'un emploi n'est pas toujours identique à celle d'un fonctionnaire, mais dans ce cas l'organisation doit opérer l'ajustement éventuel à titre exceptionnel en accordant une promotion à titre personnel, et non en ajoutant artificiellement à la classe d'un poste les échelons de la classe supérieure. La Commission se propose d'étudier cette notion plus à fond dans son étude sur la politique en matière de promotions, au titre du point 11 de son programme de travail.

36. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, notant les arguments selon lesquels le jumelage de classes peut entraîner certaines économies à long terme, a mis en garde contre le fait que cette pratique, à moins de faire l'objet de contrôles stricts, "risque d'entraîner la promotion en masse de fonctionnaires de compétence moyenne" 19/, ce qui se traduirait par une augmentation de dépense due au fait que des fonctionnaires auraient été promus à des postes qui dépassent leur compétence. Cet effet peut souvent être perçu comme un mouvement

ascendant des postes par reclassements successifs du fait que certains fonctionnaires dévalorisent la classe initiale d'un poste parce qu'ils sont incapables de s'acquitter de façon satisfaisante de toutes les fonctions et responsabilités qui s'y attachent. Le Corps commun d'inspection a étudié et décrit les problèmes et les pièges inhérents aux pratiques de promotion automatique lorsqu'il a examiné la question de la promotion des agents des services généraux à Genève 20/, et le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a déclaré que la promotion automatique d'administrateurs de la classe inférieure à la classe supérieure de deux classes jumelées susciterait des problèmes comparables 21/.

Conclusions et recommandations

37. La Commission considère que les normes communes de classement des emplois constituent une base solide pour la gestion intégrée du personnel dans les organisations appliquant le régime commun et que les renseignements sur les emplois qui découlent de l'opération même de classement des emplois peuvent constituer une base précieuse de données pour d'autres éléments de la gestion intégrée qui visent l'organisation des carrières. Un bon classement des emplois implique une bonne structuration des tâches et, par conséquent, l'identification de jalons bien distincts pour le cheminement des carrières.

38. La Commission recommande que les organes directeurs veillent à ce que les organisations aient la latitude nécessaire, dans le cadre de certaines limites telles que le nombre total des postes des diverses classes, pour appliquer les décisions de classement, qu'il s'agisse de reclassements ou de déclassements, pendant toute la durée d'un exercice, afin de maintenir aux diverses classes une structure adéquate des emplois qui corresponde à la réalité des travaux à faire.

39. La Commission recommande en outre que les organisations maintiennent un lien adéquat entre leurs activités de classement des emplois et leur processus budgétaire, leurs programmes de recrutement, de formation, de planification des ressources humaines, d'organisation des carrières et leur mécanisme de promotion, de façon à tirer le maximum d'avantages des renseignements obtenus grâce au classement des emplois.

40. La Commission considère que le jumelage de classes ne doit pas être utilisé pour classer des postes auxquels s'applique la norme cadre. Elle recommande en outre que les organisations cherchent à résoudre les problèmes de gestion qui les ont amenés à jumeler des classes en ajustant leurs politiques en matière de recrutement et de promotion.

IV. LA NOTION D'UN CADRE DE FONCTIONNAIRES DE CARRIÈRE

41. Dans ses précédents rapports à l'Assemblée générale 22/, la Commission a souligné qu'une carrière avait de nombreux aspects, tels que la possibilité d'occuper des postes impliquant des responsabilités de plus en plus élevées dans une organisation, de développer ses connaissances techniques grâce à une formation théorique et en cours d'emploi, ou la possibilité de consacrer sa vie active à un but précis, comme le développement économique et social international. Une carrière, pour certains, signifiera un nombre suffisant de promotions; une carrière peut se dérouler dans une organisation ou dans une profession qui exige qu'on change d'emploi à mesure que l'on progresse.
42. La Commission a estimé que la carrière devrait être envisagée dans un contexte plus large, à savoir, qu'elle devrait répondre au souci de perfectionnement de l'individu, permettre le développement optimal de ses compétences et aptitudes personnelles et garantir que la contribution que ses talents peuvent apporter à l'organisation soit aussi productive que possible 23/. La Commission considère donc que l'organisation des carrières est profitable à la fois à l'organisation et aux fonctionnaires et elle a défini cette notion comme suit :
- "Une méthode systématique contribuant à l'utilisation efficace et rationnelle des ressources humaines, permettant de concilier les besoins de perfectionnement de l'individu (dans son travail) et les besoins de l'organisation en matière de perfectionnement de ses ressources en personnel et de mettre au point et d'appliquer des stratégies mutuellement avantageuses pour satisfaire le mieux possible à ces besoins." 24/
43. La notion de carrière a été exposée pour la première fois dans le rapport de 1945 de la Commission préparatoire des Nations Unies, dont les recommandations ont été approuvées par l'Assemblée générale lorsqu'elle a adopté d'abord le statut provisoire du personnel puis le statut définitif 25/. L'importance de cette notion a été réaffirmée à plusieurs reprises par des comités d'experts 26/ et des représentants des organisations et du personnel 27/.
44. Pendant de nombreuses années, on a discuté de la proportion désirable de fonctionnaires nommés à titre permanent et de fonctionnaires engagés pour une durée déterminée. Le Comité spécial pour la révision du régime des traitements des Nations Unies, créé par l'Assemblée générale en 1970 aux termes de sa résolution 2743 (XXV) et qui a fait rapport en 1972 à l'Assemblée générale, lors de sa vingt-septième session, a exposé le problème fondamental, à savoir :
- "la nécessité, pour toutes les organisations, de disposer de fonctionnaires appartenant à un véritable cadre de carrière. L'importance du cadre nécessaire varie sans doute d'une organisation à l'autre; dans bien des organisations, il n'est pas nécessaire qu'il compte un grand nombre de fonctionnaires. Mais, de l'avis des chefs de secrétariat, il ne fait pas de doute qu'il est indispensable pour une organisation de disposer d'un cadre bien établi de fonctionnaires de carrière. Sans cela, il serait difficile de recruter et

de former de manière systématique de nouveaux administrateurs adjoints. De plus, la présence d'un grand nombre de fonctionnaires détachés ou nommés pour une période relativement courte risquerait d'entraîner pour les secrétariats un manque de continuité et d'efficacité car, dans bien des domaines d'activités, il y a des postes, notamment un grand nombre de postes de rang supérieur, qu'on ne peut pourvoir valablement en recrutant à l'extérieur des personnes qui n'ont aucune expérience des problèmes particuliers que pose l'activité d'une organisation internationale." 26/

45. Le système des Nations Unies a emprunté la notion d'un cadre de fonctionnaires de carrière à la Société des Nations et au Bureau international du Travail, eux-mêmes organisés selon les modèles qui avaient été mis en place dans les administrations nationales; à l'origine, il allait de soi dans le système des Nations Unies que la stabilité de l'emploi pour la majeure partie du personnel était le plus sûr garant de l'indépendance et de l'impartialité des fonctionnaires. Au cours des années, toutefois, la proportion des fonctionnaires nommés à titre permanent a peu à peu diminué et, à l'heure actuelle, la notion même d'un cadre de fonctionnaires de carrière est diversement interprétée. Dans la déclaration qu'ils ont faite à la Commission lors de sa seizième session les chefs de secrétariat ont estimé que cette diminution était due à trois causes principales :

"a) Au cours des 25 dernières années, les organisations devaient garder une certaine souplesse dans la composition de leurs secrétariats pour pouvoir s'adapter à l'évolution des exigences de la répartition géographique équitable des postes; cette souplesse deviendra de moins en moins nécessaire à mesure que l'on progressera sur la voie de la répartition géographique équitable, mais elle n'en restera pas moins pour quelque temps encore une préoccupation importante pour la plupart des organisations;

b) Certains Etats Membres ne souhaitent pas que leurs ressortissants restent au service d'organisations internationales au-delà d'une période limitée; ces personnes sont généralement détachées de la fonction publique de leur propre pays;

c) Essentiellement, les fonctions des organisations internationales telles qu'elles ont évolué au cours des années exigent, en particulier pour les travaux techniques spécialisés et les activités opérationnelles mais aussi pour d'autres tâches de durée limitée, du personnel qui ne fasse pas carrière à l'organisation. La formation et l'expérience que ces fonctionnaires doivent avoir ne peuvent s'acquérir au secrétariat, ce qui exclut qu'ils soient nommés avant un certain âge (l'âge moyen de recrutement du personnel de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur est de plus de 40 ans); en conséquence, ces fonctionnaires sont nommés à des postes de classes plus élevées que les classes de début normales. D'autre part, l'organisation peut n'avoir besoin des compétences et de l'expérience propres à tel ou tel spécialiste que pour quelques années seulement, par exemple le temps nécessaire à l'exécution d'un projet donné ou à la tenue d'une conférence spéciale; bon nombre de ces spécialistes eux-mêmes ne tiennent pas

à passer plus qu'un nombre limité d'années dans la fonction publique internationale, préférant revenir à l'exercice effectif de leur profession plutôt que de se consacrer à ses applications en matière de coopération internationale. Ces fonctionnaires, dont le nombre varie d'une organisation à l'autre mais a généralement tendance à croître dans toutes les organisations, ne peuvent pas correspondre au modèle traditionnel des fonctionnaires internationaux de carrière. De surcroît, on a vu augmenter la proportion des fonctionnaires affectés à des postes financés par des contributions volontaires, qui n'impliquent aucune garantie de continuité; et les organisations tiennent généralement compte des incertitudes de la conjoncture actuelle lorsqu'elles envisagent d'accroître leur personnel permanent." 29/

46. Dans leur déclaration, les chefs de secrétariat réaffirment toutefois leur adhésion aux principes exposés par la Commission en 1979 à savoir que "la fonction publique internationale doit disposer d'un noyau de fonctionnaires de carrière, dont l'importance varie d'une organisation à l'autre, selon les besoins précis de chacune", et que "le dosage entre les fonctionnaires de carrière et les autres fonctionnaires doit être établi organisation par organisation" 30/.

47. La position de la FAFI en ce qui concerne la notion d'un cadre de fonctionnaires de carrière est très claire. La FAFI estime qu'une fonction publique internationale reposant sur "la notion de carrière à long terme" trouve son fondement dans les principes de la Charte des Nations Unies. Dans l'exercice de leurs fonctions, les fonctionnaires internationaux doivent être indépendants de toute autorité extérieure au système des Nations Unies. Aucune de ces exigences fondamentales de la Charte ne peut être satisfaite de manière appropriée si le personnel des organismes des Nations Unies n'est pas composé pour l'essentiel de fonctionnaires de carrière. La FAFI a réitéré son opinion selon laquelle la majorité des emplois dans les organisations (tant dans la catégorie des agents des services généraux que dans celle des administrateurs) sont de caractère continu et devraient donc, conformément aux propres critères de la Commission, être pourvus par des fonctionnaires de carrière. La FAFI estime que le pourcentage de fonctionnaires de carrière ne devrait pas être inférieur à 75 p. 100. La FAFI a aussi préconisé la création d'un noyau d'agents engagés au titre de projets qui auraient des contrats de caractère continu. A l'appui de sa position, la FAFI a souligné que les organisations devraient tenir compte de l'effet positif que l'existence d'un cadre de fonctionnaires de carrière aurait sur leur bon fonctionnement et leur efficacité et qu'elles devraient comparer les dépenses qu'entraîne un renouvellement fréquent de personnel avec les avantages de nominations à titre permanent 31/.

48. Le Corps commun d'inspection ne se prononce pas directement sur la proportion optimale des fonctionnaires de carrière et des autres fonctionnaires, mais il note que "des contrats de durée déterminée sont, dans des proportions très importantes, renouvelés pour des périodes qui équivalent à une carrière dans une organisation", et il conclut que "les pratiques différentes des diverses organisations en ce qui concerne la proportion entre contrats permanents et contrats de durée déterminée n'ont dans ces conditions ni signification réelle ni justification. Ce n'est pas pour des raisons techniques correspondant à des besoins réels que les organisations ont des pratiques aussi différentes" 32/. Le Corps commun d'inspection demande

instamment aux organisations d'établir une distinction très précise entre personnel de carrière et personnel ne faisant pas carrière et d'informer ces personnes, au moment de leur engagement, de leurs perspectives de carrière et des intentions des organisations au sujet de leur emploi 33/.

49. La nationalité d'un fonctionnaire en poste ne doit pas être un facteur déterminant dans la décision de lui accorder ou non un engagement permanent; le facteur nationalité est dûment pris en considération lors du recrutement et ne devrait pas, par la suite, jouer un rôle déterminant dans la carrière du fonctionnaire, les décisions à cet égard devant être uniquement fondées sur les besoins de l'Organisation et le mérite du fonctionnaire.

50. La Commission est très consciente des obstacles énumérés par les organisations en ce qui concerne le développement d'un cadre de fonctionnaires de carrière, mais elle reconnaît en même temps que la nécessité d'un noyau de fonctionnaires de carrière existe toujours et qu'un personnel de carrière présente de nombreux avantages, quant à la qualité du personnel et au coût/utilité, ce qui devrait inciter les organisations à réexaminer régulièrement leurs besoins en fonctionnaires de carrière. En particulier, l'existence d'un noyau de fonctionnaires de carrière aurait un effet positif sur l'aptitude des organisations à attirer des candidats, réduirait les dépenses lors du recrutement et de la cessation de service, accroîtrait l'efficacité et la productivité des fonctionnaires à mesure qu'ils apprennent à mieux connaître la nature de la fonction publique internationale, améliorerait le moral et la motivation des fonctionnaires en leur donnant le sentiment de la stabilité de l'emploi et permettrait aux organisations de planifier plus systématiquement l'utilisation de leurs ressources humaines.

51. En conséquence, la Commission recommande que les organisations, dans la mesure du possible, établissent des prévisions en ce qui concerne leurs besoins en personnel et réévaluent de façon suivie leurs besoins en fonctionnaires nommés à titre permanent et pour des périodes de durée déterminée dans le cas de ce processus de prévision, en tenant compte, notamment, de la nature des fonctions à exercer, selon qu'elles sont de caractère continu ou non. Cela les empêcherait d'utiliser, dans le cas de ces deux types de fonctionnaires, des proportions déterminées à l'avance en fonction de décisions prises autrefois dans des conditions qui peuvent ne plus exister et cela éviterait de recourir à la pratique actuelle selon laquelle certaines organisations emploient des fonctionnaires pendant de longues périodes sans leur assurer la stabilité de l'emploi. Cette recommandation encouragerait les organisations à aligner les besoins de leurs programmes et leurs politiques en matière de nominations.

52. La Commission estime également que de nombreux avantages d'un système de carrière, tels que les possibilités de formation, l'orientation et la planification des carrières, les possibilités de promotion, les mutations latérales, les échanges interorganisations et les prestations de retraite, ne doivent pas nécessairement être réservés au noyau relativement restreint de fonctionnaires de carrière, mais devraient

également être offerts aux fonctionnaires qui sont employés pour des périodes d'une durée imprévue ou relativement courte. Cette proposition, qui avait été formulée auparavant dans le cinquième rapport annuel de la Commission 34/, n'a rien perdu aujourd'hui de sa validité.

53. Enfin, la Commission recommande que chaque organisation fasse tout son possible pour indiquer aux fonctionnaires, lors de leur recrutement, quelle est la durée la plus probable de la période d'emploi qu'elle prévoit pour eux, sous réserve, évidemment, de tous changements apportés aux programmes des organisations et si les services des fonctionnaires donnent entièrement satisfaction. Les organisations permettront ainsi aux fonctionnaires qui ne sont pas engagés pour y faire carrière de planifier leur carrière dans un autre contexte, sur la base de leur expérience du régime commun des Nations Unies et en complétant cette expérience, à un stade où cette planification est encore possible. Là encore, la planification des ressources humaines devrait permettre aux organisations de faire des prévisions de ce genre.

V. TYPES DE NOMINATIONS

54. Dans le chapitre précédent, la Commission a examiné la notion d'un cadre des fonctionnaires de carrière et a énoncé des principes généraux propres à aider les organisations à déterminer la proportion optimale de fonctionnaires nommés à titre permanent et de fonctionnaires engagés pour une période de courte durée, en fonction des besoins de leurs programmes. Le présent chapitre donne de plus amples détails sur les divers types de nominations qui peuvent résulter des décisions ainsi prises.
55. Il est évident que toutes décisions touchant à la notion d'un cadre de fonctionnaires de carrière aura des répercussions sur les divers types de nominations qui existent et doivent exister dans les organisations appliquant le régime commun. Comme on l'a fait observer dans un document précédent 35/, il y a plus de 14 types de nominations dans le régime commun. Comme il y a beaucoup de chevauchements dans les types de nominations utilisés par les organisations et comme les nominations pour des périodes de "courte durée" et de "longue durée" sont définies d'au moins cinq façons différentes 36/, il semble que le nombre de types de nominations pourrait fort bien être réduit. Le Secrétariat établira un document de séance sur les différents types de nominations, qu'il présentera à la Commission pour examen.
56. La Commission entend examiner cette question plus avant conformément à l'article 15 de son statut; cela est conforme aux conclusions auxquelles la Commission a abouti à sa cinquième session 37/. Elle a noté alors que "l'établissement d'une fonction publique internationale unifiée par l'application de normes, de méthodes et de dispositions communes en matière de personnel" (article 9 du statut de la Commission) était l'un des buts fondamentaux de la Commission. Plus récemment, les organisations ont de nouveau indiqué qu'elles étaient "disposées à tenter d'éliminer les différences inutiles dans la désignation des types de nominations utilisés et dans les conditions qui s'y attachent" 38/. En conséquence, la Commission prévoit de régler rapidement la question des types de nominations dans le cadre des travaux qu'elle effectue en vertu de l'article 15 de son statut.

L'utilisation des engagements de durée déterminée

57. Il est intéressant d'examiner des statistiques sur les années de service des fonctionnaires nommés pour une période de durée déterminée. La Commission a noté précédemment qu'au 31 décembre 1978 :

- a) Au Secrétariat de l'ONU, 33 p. 100 des fonctionnaires nommés pour une période de durée déterminée avaient cinq années de service ou plus;
- b) Dans l'organisation qui, traditionnellement, a le pourcentage le plus élevé de fonctionnaires nommés pour une période de durée déterminée, à savoir l'AIEA, 40 p. 100 des fonctionnaires conservés avec des engagements de durée déterminée avaient plus de cinq années de service;

c) A l'OMS, sur le nombre total d'administrateurs nommés pour une période de durée déterminée, 56 p. 100 avaient cinq années de service ou plus;

d) A l'Unesco, sur le nombre total d'administrateurs nommés pour une période de durée déterminée, 55 p. 100 avaient cinq années de service ou plus 39/.

58. C'est la combinaison d'un certain nombre de facteurs qui explique les différences marquées entre les organisations quant à la proportion du personnel de carrière. Les statuts et règlements actuels de la plupart des organisations décrivent les conditions requises pour être nommé à titre permanent en fonction de l'aptitude du fonctionnaire à la fonction publique internationale et en indiquant les procédures générales régissant la détermination de cette aptitude. Un fonctionnaire doit normalement faire une période de stage initiale de deux ans avant de pouvoir être nommé à titre permanent, nomination qui est souvent sujette à révision par un organe consultatif mixte. Un grand nombre de fonctionnaires ne sont pas engagés au départ pour une période de stage, ce qui leur permettrait alors de compter être nommés ensuite à titre permanent, mais pour une période de durée déterminée. Ils n'ont donc pas de règles générales sur lesquelles se fonder pour déterminer leurs perspectives de carrière, bien qu'en fait un grand nombre de ces fonctionnaires demeurent au service des organisations jusqu'à la retraite et y font donc carrière, dans l'acceptation la plus large du terme. Généralement, la décision de transformer un engagement de durée déterminée en nomination à titre permanent est prise dans chaque cas compte tenu des circonstances du moment, pratique qui a eu un effet négatif sur la notion même de carrière dans les secrétariats internationaux.

59. Si la majorité des agents des services généraux employés dans les organisations y font carrière, la proportion correspondante d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur allait en 1981 d'un minimum de 8 p. 100 à l'AIEA à un maximum de 91 p. 100 à l'Union postale universelle (UPU). Il n'y a pas de corrélation facile à discerner entre le type des fonctions qu'une organisation remplit et la proportion de fonctionnaires de carrière qu'elle emploie pour remplir ces fonctions. C'est ainsi qu'à l'OMS et à l'UIT, qui sont l'une et l'autre des institutions très techniques et spécialisées, la proportion des fonctionnaires de carrière par rapport aux autres est radicalement différente (l'OMS a 19 p. 100 de fonctionnaires de carrière et 81 p. 100 d'autres fonctionnaires, alors que l'UIT a 70 p. 100 de fonctionnaires de carrière et 30 p. 100 d'autres fonctionnaires). Cette incertitude concernant les conditions requises pour être nommé à titre permanent doit être éliminée si l'on veut appliquer la notion de carrière. Une fois qu'une organisation aura déterminé quels sont les postes qui doivent être pourvus par des fonctionnaires de carrière, elle se sera considérablement rapprochée de cet objectif.

60. En général, le pourcentage des fonctionnaires nommés pour une période de durée déterminée dans 17 organisations a progressivement augmenté au cours des 10 dernières années, comme l'indique le tableau ci-après :

Pourcentage des administrateurs nommés pour une période de durée déterminée (à l'exclusion des agents engagés au titre de projets) a/

(Liste établie d'après le nombre de ces nominations à la fin de 1981)

<u>Année (fin)</u>	<u>1975</u>	<u>1978</u>	<u>1981</u>		<u>1975</u>	<u>1978</u>	<u>1981</u>
AIEA	82	87	92	FISE	39	40	40
Unesco	67	76	84	ONU	34	36	39
OMS b/	71	75	81	PIUD	54	37	35
OMM	50	62	66	UNRWA	16	38	33
HCR	36	61	59	FAO	31	27	30
OMCI	56	57	55	UIT	16	25	30
OACI	47	44	51	GATT	33	36	18
OMPI	11	33	49	UPU	9	16	11
OIT	36	37	49				

a/ Source : Données tirées des statistiques du CCQA. Les agents engagés au titre de projets sont presque tous nommés pour une période de durée déterminée, à l'exception de 6 p. 100 d'entre eux à la FAO et à l'OMS/OPS.

b/ Non compris l'OPS dont les chiffres sont toutefois très semblables.

61. La Commission et le Corps commun d'inspection 40/ estiment que les organisations doivent s'attaquer à la pratique qui consiste à engager des fonctionnaires pour des périodes successives de durée déterminée au cours d'une longue période. S'il est vrai que certains peuvent faire une carrière productive et satisfaisante dans ces conditions, il convient néanmoins de réexaminer cette pratique, compte tenu en particulier des problèmes touchant les aspects psychologiques de la question, à savoir le moral des fonctionnaires et leur sentiment de sécurité. La Commission a constaté précédemment "l'utilisation abusive de ce type d'engagement dans les cas où l'organisation, quelles qu'en soient la raison et la justification, a conservé un fonctionnaire pendant de longues années en renouvelant successivement son engagement de durée déterminée trois, quatre fois ou même plus" 41/, et elle a fait observer que c'était là une "pratique qui n'avait pas d'équivalent dans les secteurs public ou privé nationaux" 42/. Les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies doivent, en bons employeurs, éliminer cette anxiété et cette incertitude en établissant des politiques d'emploi responsables et clairement définies. Il faudrait qu'il y ait une politique claire en ce qui concerne le moment où la nomination intervient : s'il est décidé que tous les fonctionnaires sont initialement nommés pour une période de durée déterminée ou pour une période de stage, la décision de transformer ou non cette nomination en nomination à titre permanent devrait relever d'une politique bien établie, appliquée uniformément. En conséquence, il est recommandé qu'à l'expiration d'une période de service de cinq ans, le cas de chaque fonctionnaire soit dûment pris en considération par l'organisation qui l'emploie aux fins d'une nomination à titre permanent. Puisque de toute façon, le Tribunal administratif des Nations Unies a jugé que de longues années de service accomplies en vertu d'engagements de durée déterminée donnaient à un fonctionnaire le droit de s'attendre à conserver son emploi 43/, l'adoption d'une telle politique n'entraînerait pas de dépenses supplémentaires.

62. La décision de nommer un fonctionnaire à titre permanent ne signifierait pas nécessairement qu'une organisation prend l'engagement inconditionnel de l'employer pendant le reste de sa vie active. En effet, le règlement du personnel des organisations stipule que celles-ci peuvent aussi mettre fin à un engagement de ce genre si cela est nécessaire pour les raisons suivantes :

- a) En cas de suppression de poste ou de réduction de personnel;
- b) Si les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction ou s'il commet une faute dont la gravité n'est pas suffisante pour justifier un renvoi sans préavis;
- c) Si l'intéressé, en raison de son état de santé, n'est plus capable de remplir ses fonctions;
- d) Si la cessation de service est conforme à l'intérêt de la bonne marche de l'organisation, à condition que cette mesure ne soit pas contestée par le fonctionnaire intéressé.

63. Les indemnités payables en cas de licenciement varient selon le type de nomination, le motif du licenciement et les années de service à la date du licenciement. Le barème des indemnités figure dans l'annexe III du Statut du personnel de l'ONU; des dispositions semblables existent dans les autres organisations. Le montant normal pour les fonctionnaires nommés à titre permanent va de l'équivalent de trois mois de traitement après deux années de service à un maximum de 12 mois de traitement après 15 années de service ou plus. Dans le cas des fonctionnaires nommés pour une période de durée déterminée, l'indemnité était d'abord calculée en fonction de la durée du contrat restant à courir, à raison d'une semaine de traitement par mois de service restant à accomplir mais, depuis la recommandation faite par la Commission en 1976, après six années de service l'indemnité est calculée compte tenu des années de service accomplies, et non compte tenu de la partie du contrat restant à courir; à partir de neuf années de service, le barème devient identique à celui qui est appliqué aux fonctionnaires nommés à titre permanent.

64. En conséquence, on peut apaiser la crainte souvent exprimée selon laquelle il serait plus difficile de licencier des fonctionnaires de carrière même en périodes de difficultés financières en rappelant le pouvoir de l'organisation qui est mentionné au paragraphe 69 a) ci-dessus.

65. Il semble que cinq années seraient une période raisonnable pour permettre aux organisations de décider si elles veulent ou non conserver un fonctionnaire à titre permanent, qu'il s'agisse de déterminer si les travaux à accomplir sont de caractère continu ou d'évaluer les aptitudes du fonctionnaire par rapport à la tâche à accomplir. Plusieurs organisations attendent environ cinq ans pour transformer l'engagement d'un fonctionnaire en engagement permanent; certaines prennent pour base deux engagements de durée déterminée de deux ans, suivis d'un engagement pour une période de stage de six mois ou d'un an. La Commission a reconnu précédemment qu'une période d'emploi de cinq à six ans correspondait à la durée normale d'un engagement de durée déterminée 44/. A cet égard, la recommandation de la Commission ne semble pas incompatible avec celle du Corps commun d'inspection 45/.

Conclusion et recommandation

66. La Commission recommande qu'à l'expiration d'une période de service de cinq ans, le cas de chaque fonctionnaire soit dûment pris en considération par l'Organisation qui l'emploie aux fins d'une nomination à titre permanent. En ce qui concerne les fonctionnaires détachés par leur gouvernement auprès d'une organisation, la majorité des membres de la Commission ont souligné qu'il fallait que toute organisation désireuse de conserver les services d'un tel fonctionnaire au-delà de la période initialement convenue tienne pleinement compte des vues du gouvernement concerné. Les autres membres, sans élever d'objections contre ce principe, ont estimé qu'il ne devrait en aucune façon opérer au détriment des droits individuels du fonctionnaire.

67. En adoptant cette politique, les organisations accepteraient d'être responsables des fonctionnaires qui les servent pendant de longues périodes, au lieu de rejeter sur eux l'inconvénient d'une incertitude continuelle. La politique ainsi recommandée ne limite en rien la latitude qu'ont les organisations de déterminer en fonction des besoins particuliers de leurs programmes la proportion entre leurs fonctionnaires permanents et leurs fonctionnaires nommés pour une durée déterminée : si la proportion ainsi établie correspond vraiment à la réalité des travaux à faire, le phénomène des fonctionnaires qui servent les organisations pendant de longues périodes en vertu d'engagements successifs de courte durée devrait disparaître.

VI. LE ROLE DU RECRUTEMENT DANS L'ORGANISATION DES CARRIERES

68. Le rapport entre le recrutement et l'organisation des carrières est très étroit dans les organisations appliquant le régime commun. Ce sont la qualité et la nature du recrutement qui déterminent la qualité et les possibilités du personnel et, par voie de conséquence, la mesure dans laquelle ce potentiel peut être exploité pour se concrétiser par des carrières. La qualité du personnel, à son tour, détermine en grande partie celle de l'organisation : ce sont les fonctionnaires qui font de la conception abstraite de l'organisation un organisme vivant et c'est d'eux que dépend pour une bonne part la qualité de son produit final. On ne saurait surestimer l'importance du recrutement pour la santé d'une organisation, et la Commission, le Corps commun d'inspection et le CAC ont tous trois insisté à maintes reprises sur le rôle décisif qu'il joue à cet égard.

69. Chaque décision en matière de recrutement implique un gros engagement de dépense : dans le cas d'un administrateur de classe intermédiaire, nommé pour une période de deux ans (engagement de durée déterminée), les dépenses communes de personnel sont de l'ordre de 125 000 dollars et, à la différence des achats de matériel, le louage de services n'est assorti d'aucune garantie, pas plus que de contrat d'entretien ou de clause de reprise. Au terme de la période de validité du contrat, l'investissement effectué n'a pas d'autre valeur résiduelle que le résultat tangible des travaux du fonctionnaire.

70. Ce n'est pas seulement à cause de ses incidences financières que le recrutement joue un rôle aussi prépondérant; lorsqu'il est défectueux, ses insuffisances se font doublement sentir, en ce qu'il entraîne la perte des fonds ainsi affectés à des emplois improductifs et nuit au programme de l'organisation du fait du manque de compétence d'un fonctionnaire. Toutes ces considérations militent en faveur d'un programme de recrutement élaboré avec soin et une claire vision de l'avenir.

71. Comment, dans ces conditions, les organisations peuvent-elles faire en sorte de choisir effectivement des personnes possédant "les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité"? Les chefs de secrétariat des organisations, dans leur exposé présenté en commun à la Commission 46/, ont reconnu la nécessité de méthodes de recrutement améliorées et souligné qu'une "amélioration de la planification et de la gestion des ressources en personnel" (afin de prévoir les besoins assez longtemps à l'avance), s'impose d'urgence et qu'il faut que "l'on affecte davantage de ressources au recrutement" (pour étendre le champ de la prospection et de la sélection). Le CAC a conclu son exposé en indiquant que "consacrer davantage de ressources au recrutement serait certainement un investissement judicieux dans l'efficacité future du personnel".

72. Dans le même esprit, le Corps commun d'inspection a, de nombreuses années durant, souligné que les méthodes de recrutement utilisées n'étaient pas compatibles avec un véritable système d'organisation des carrières 47/, et il a formulé des recommandations concrètes sur les moyens d'élaborer des méthodes de recrutement objectives 48/.

73. Dans des rapports annuels antérieurs, la Commission a fait 14 recommandations en vue d'améliorer le processus de recrutement; on en trouvera le texte dans l'appendice I [sect. e)]. Il ne s'agit là toutefois que d'une première étape avant l'examen complet de tous les grands aspects du recrutement, que la Commission a l'intention d'entreprendre au titre du point 13 de son programme de travail en vertu de l'article 14 de son statut, prévu pour 1984.

74. Dans ce cadre, la Commission s'efforcera d'analyser les conséquences générales que les divers aspects du recrutement impliquent sur le plan des orientations et elle se propose de s'attacher tout particulièrement aux questions suivantes :

- a) Exploitation des sources de recrutement, et notamment des services nationaux de recrutement;
- b) Etablissement et tenue de fichiers et exploitation des possibilités de collaboration entre organisations pour l'échange d'information;
- c) Application de méthodes communes de prospection;
- d) Rôles respectifs des différents mécanismes de sélection : entretiens, épreuves de vérification des connaissances, appréciation du comportement professionnel, contrôle des références, examen des titres et diplômes (en s'attachant tout particulièrement à la validité des concours comme mécanisme de sélection, seuls ou en combinaison avec d'autres méthodes);
- e) Mise au point de techniques d'entretien et de vérification des connaissances;
- f) Mesures appropriées à prévoir pour le recrutement de femmes, de jeunes, de ressortissants d'Etats Membres sous-représentés et de personnes handicapées;
- g) Nécessité d'une politique de recrutement particulière dans le cas des agents engagés au titre de projets et des agents des services généraux.

75. A ce stade, la Commission considère qu'elle doit demander aux organisations de réfléchir avant d'adopter le concours comme seul mode de sélection en vue du recrutement d'administrateurs des classes P-1 et P-2. Cette recommandation du Corps commun d'inspection 49/ paraît prématurée tant que n'aura pas été évaluée l'expérience acquise par l'Organisation des Nations Unies, qui a mis au point et applique un modèle de concours à cette fin. Cette évaluation devrait permettre de déterminer non seulement dans quelle mesure un concours permet de juger des compétences d'un candidat, mais encore, et plus généralement, dans quelle mesure l'excellence de compétences considérées isolément peut servir d'indicateur de l'aptitude d'un candidat à la fonction publique internationale. La Commission a le sentiment que les qualités "de travail, de compétence et d'intégrité" sur lesquelles la Charte insiste couvrent un champ beaucoup plus large que celles qui peuvent être décelées par un examen écrit conçu principalement pour vérifier des compétences professionnelles. Un processus de recrutement qui élimine la plupart des candidats avant de prendre en considération leur comportement et leurs résultats professionnels antérieurs, leur aptitude à travailler dans un cadre international

et pluriculturel, ainsi que leurs motivations, leurs compétences en matière de gestion, leur aptitude à bien s'exprimer et autres qualités analogues ne peut apparaître que comme très étroit et n'est pas nécessairement le meilleur moyen de déterminer la qualité réelle des candidats.

76. Il conviendrait aussi à l'occasion de cette évaluation d'étudier les moyens de rendre les concours accessibles aux candidats d'Etats Membres qui n'ont pas nécessairement les ressources et l'appareil administratif perfectionné requis pour découvrir les candidats et les convoquer à une date donnée en un lieu déterminé, souvent ailleurs que sur le territoire national. Il faudrait en outre examiner dans quelle mesure les concours favorisent les candidats déjà privilégiés par la qualité de l'éducation qu'ils ont reçue et en éliminent d'autres, peut-être plus riches de possibilités mais dont les succès universitaires sont moins distingués.

77. La Commission considère, comme le Corps commun d'inspection, que les examens ou tests écrits peuvent se révéler utiles comme instrument de recrutement, mais là encore, une mise en garde s'impose. En premier lieu, les tests ne devraient jamais être utilisés isolément, mais toujours associés à toute une gamme d'autres instruments de sélection-contrôles des références, entretiens et examen de la formation générale et des succès universitaires. En outre, les épreuves écrites sont difficiles à concevoir et plus difficiles encore à valider. Pour chaque type de compétences, ou aptitude, il faut des tests distincts et, pour en préserver le caractère confidentiel, il faut constamment mettre au point de nouvelles épreuves. Si les tests peuvent être utiles pour déceler certaines catégories d'aptitudes ou de compétences, ils ne révèlent pas l'absence de motivation, l'inadaptation sociale, le manque d'intérêt professionnel, les difficultés et contraintes personnelles ou autres éléments qui pourraient exclure le recrutement du candidat. L'organisation d'examens est une formule coûteuse et, s'il ne peut être établi que les tests améliorent sensiblement la procédure de sélection qu'ils complètent, elle risque de se traduire par un gaspillage de fonds. Il faut aussi en examiner les principes et les méthodes du point de vue de la fiabilité, de la cohérence, de l'uniformité des conditions d'examen et de la validité des épreuves.

Conclusion

78. La Commission a formulé, dans des rapports annuels précédents, quatorze recommandations visant à améliorer le processus de recrutement, qui sont reproduites dans l'appendice I [sect. e)]. Ces recommandations sont toutefois préalables à un examen complet de tous les principaux aspects du recrutement que la Commission a l'intention d'entreprendre en 1984, comme point 13 de son programme de travail au titre de l'article 14 de son statut.

79. La Commission considère à ce stade qu'elle doit demander aux organisations de réfléchir avant d'adopter l'organisation de concours comme unique instrument de sélection pour recruter des fonctionnaires des classes P-1 et P-2, comme le Corps commun d'inspection l'a recommandé.

80. La Commission ne voudrait pas à ce stade anticiper sur les résultats de son étude sur le recrutement, mais elle tient à affirmer d'ores et déjà que le manque de personnel et le manque de fonds qui empêchent les organisations de faire des campagnes de recrutement sérieuses et approfondies entravent autant le processus de recrutement que le manque de méthodes nouvelles. Un programme de recrutement doté de tous les éléments nécessaires (données suffisantes et à jour sur les futures vacances de postes, contacts étroits avec de nombreuses sources de recrutement, fichiers de candidats à jour, personnel bien informé pour diriger les entrevues avec les candidats, fonds suffisants pour les frais de voyage, appui et concours vigoureux des chefs des services organiques et d'autres fonctionnaires, et nombre suffisant de commis) aiderait beaucoup déjà à obtenir de tous les Etats Membres un nombre suffisant de candidats possédant les plus hautes qualités requises. En conséquence, la Commission recommande que les organisations allouent des ressources suffisantes à leurs programmes de recrutement.

VII. APPRECIATION DU COMPORTEMENT PROFESSIONNEL

81. Dans le contexte de la gestion intégrée du personnel, un système d'appréciation du comportement professionnel qui fonctionne bien est indispensable, car les organisations ont besoin de renseignements sur la qualité et la nature des travaux effectués par les fonctionnaires pour faciliter la structuration des tâches et indiquer les moyens de cultiver et d'utiliser au mieux les talents individuels dans l'intérêt mutuel des employeurs et de ceux qu'ils emploient.

82. La Commission a déjà défini les grands objectifs d'un système d'appréciation du comportement professionnel 50/. Ils peuvent se résumer comme suit :

- a) Permettre à l'administration de s'assurer que les tâches confiées aux fonctionnaires sont convenablement exécutées (accroître la productivité et le rendement, faciliter la répartition des tâches et la planifier pour l'avenir);
- b) Contribuer au perfectionnement des fonctionnaires et au progrès de leur carrière et, par voie de conséquence, à la mise en valeur de toutes les ressources humaines de l'organisation, à savoir :
 - i) Définir les besoins en matière de formation;
 - ii) Offrir aux fonctionnaires des possibilités de faire connaître leurs vœux concernant leur carrière;
 - iii) Déterminer les perspectives de carrière (échange, par exemple);
 - iv) Mettre en lumière les points forts et les points faibles (et faciliter ainsi la planification des ressources humaines);
 - v) Déterminer les possibilités personnelles (de promotion);
- c) Assurer la communication entre supérieurs hiérarchiques et subordonnés, à savoir :
 - i) Faciliter le dialogue entre supérieurs hiérarchiques et subordonnés et la communication aux fonctionnaires des appréciations portées sur leur travail;
 - ii) Définir clairement ce qui est attendu des deux parties;
 - iii) Motiver les fonctionnaires;
- d) Fournir des données sur lesquelles fonder les décisions administratives futures concernant l'ensemble du personnel de l'organisation, à savoir :
 - i) Mettre à jour les renseignements sur les emplois (classement des emplois);
 - ii) Servir de base pour l'attribution des augmentations périodiques de traitement et, éventuellement, d'augmentations liées au mérite (aspects relatifs à la rémunération);

- iii) Déterminer quels sont les fonctionnaires qui pourraient être mutés (mobilité);
- iv) Aider à déterminer l'issue des engagements pour des périodes de stage et à en décider la prolongation ou la résiliation selon que les services rendus ont été satisfaisants ou non (carrière, types de nomination);
- v) Servir de base aux promotions ou aux rétrogradations;
- vi) Servir de base aux réductions de personnel (planification des ressources humaines);
- vii) Fournir des renseignements à de futurs employeurs éventuels (recrutement, mobilité et promotion).

83. Pour aider les organisations à instituer des systèmes d'appréciation du comportement professionnel qui répondent à ces objectifs, la Commission a aussi énoncé un certain nombre de principes à ne pas perdre de vue dans l'élaboration de la politique à suivre à cet égard :

- a) L'appréciation doit être objective, c'est-à-dire qu'elle doit être fondée sur les travaux accomplis par le fonctionnaire, abstraction faite de sa personnalité;
- b) L'appréciation par les "pairs" et les subordonnés est à déconseiller. Il conviendrait toutefois qu'un deuxième notateur participe à la procédure d'appréciation pour garantir l'objectivité et la cohérence requises;
- c) La mise en place d'un mécanisme de recours est importante;
- d) L'intéressé devrait recevoir une copie complète du rapport d'appréciation qui ne devrait être communiqué à de futurs employeurs éventuels qu'avec son accord 51/;
- e) L'appréciation du comportement professionnel doit être un processus continu, et les rapports annuels devraient récapituler toutes les appréciations communiquées aux fonctionnaires, tout au long de l'année;
- f) Les rapports d'appréciation devraient être établis dans une perspective positive;
- g) Les méthodes ne devraient pas exiger une telle dépense de temps qu'on soit tenté d'y renoncer purement et simplement ou d'expédier l'appréciation, faute de temps. Il faut trouver l'équilibre souhaitable et mettre au point une méthode de notation dont l'application soit relativement simple, mais qui exige qu'on y consacre le temps nécessaire pour permettre la réalisation des objectifs de l'appréciation 52/.

Conclusion

84. Après une période d'étude et de consultations qui a pris trois ans, la Commission a recommandé en avril 1981 que les organisations appliquant le régime commun utilisent avec effet au 1er janvier 1982 pour l'appréciation du comportement professionnel le nouveau système et la nouvelle formule établis compte tenu des considérations qui précèdent 53/. La Commission a aussi recommandé à cet égard que les organisations étudient les moyens de récompenser dûment les fonctionnaires selon leur mérite dans les limites du nombre actuel d'échelons et de classes du barème des traitements 54/.

85. Comme elle l'indiquait dans son rapport annuel de l'an dernier 55/, la Commission a demandé aux organisations de lui rendre compte à sa dix-neuvième session des résultats qu'elles auront obtenus après avoir appliqué le nouveau système pendant deux ans. En conséquence, la Commission rendra compte elle-même de façon plus approfondie du système d'appréciation du comportement professionnel dans son dixième rapport annuel (lors de la trente-neuvième session de l'Assemblée générale, en 1984).

86. En conclusion, il importe de garder présents à l'esprit les moyens, indiqués ci-dessus, par lesquels l'appréciation du comportement professionnel peut servir à renforcer la gestion du personnel. L'appréciation du comportement professionnel des fonctionnaires sert principalement à améliorer leur travail, à déterminer les domaines dans lesquels ils ont besoin d'être formés et perfectionnés, à établir un dialogue entre l'administration et le personnel et à fournir les éléments nécessaires pour prendre les décisions administratives concernant les promotions, les augmentations périodiques de traitement, les prolongations d'engagement et les récompenses attribuées au mérite. On ne peut donc surestimer l'importance que l'appréciation du comportement professionnel présente pour l'organisation des carrières et la planification des ressources humaines 56/.

VIII. LA POLITIQUE EN MATIERE DE PROMOTIONS, PIERRE
ANGULAIRE DE L'ORGANISATION DES CARRIERES

87. Pour que les organisations puissent organiser la carrière des fonctionnaires, il faut définir les règles régissant la promotion des fonctionnaires, la manière dont les promotions s'agencent avec le classement des emplois et la façon dont on détermine quels sont les fonctionnaires qui peuvent exercer des responsabilités d'un niveau plus élevé.

88. Les chefs de secrétariat, dans leur exposé à la seizième session de la Commission, ont défini les problèmes de politique de promotion qui sont en jeu en indiquant de quelle manière le processus de planification des carrières pourrait être structuré.

Le "statut du personnel donne généralement aux fonctionnaires en poste l'assurance que leur candidature sera examinée en priorité lorsque doivent être pourvus des postes pour lesquels ils possèdent les qualifications requises; toutefois, les modalités d'application de cette disposition varient selon les organisations; les politiques et pratiques actuelles de nombreuses organisations ne leur permettraient pas d'aller plus loin et de réserver certains postes au titre de l'organisation des carrières, par exemple en décidant qu'ils ne pourront être pourvus par voie de recrutement à l'extérieur ou en imposant des limites à ce recrutement pour les classes autres que les classes normales de début. Cependant, il est clair que l'organisation des carrières sera facilitée dans la mesure où l'on encouragera le recrutement aux classes normales de début, selon qu'il conviendra, de préférence au recrutement de candidats qui débiteront directement à des classes plus élevées." 57/.

89. La Commission a l'intention d'examiner la politique en matière de promotions au titre du point 11 de son programme de travail en vertu de l'article 14 de son statut et de s'attacher tout particulièrement à cette occasion aux éléments suivants :

- a) Les notions de "classement des individus", en vertu de laquelle les promotions sont accordées en fonction du mérite et de l'ancienneté, et celle de "classement des postes", selon laquelle la sélection d'un candidat à un poste supérieur implique automatiquement une promotion;
- b) Le rapport entre la classe des postes, déterminée par le classement des emplois, et le grade des individus déterminé par le processus de promotion.
- c) Les "qualités de travail, de compétence et d'intégrité" (Article 101 de la Charte des Nations Unies), ainsi que les notions d'"ancienneté" et de "mérite", comme critères de la politique en matière de promotions;
- d) Le recours éventuel à des "promotions à titre personnel" pour reconnaître la valeur qu'un fonctionnaire présente pour une organisation pour des raisons autres que les caractéristiques de son emploi;

e) Les diverses possibilités à envisager pour le mécanisme des promotions, compte tenu de la nécessité d'une représentation adéquate du personnel et de propositions telles que la notion d'"appréciation par les pairs au sein d'un même groupe professionnel" retenue par le Corps commun d'inspection;

f) La règle du "minimum d'ancienneté exigible dans une classe";

g) La validité de l'établissement de taux de promotion différents pour les différents groupes professionnels, comme l'a suggéré le Corps commun, ou de l'établissement de principes directeurs généraux comme indicateurs visant à égaliser les taux de promotion des groupes professionnels;

h) La détermination de taux optimaux de promotion", soit pour les organisations dans leur ensemble soit pour tel ou tel groupe professionnel, grâce à la planification des ressources humaines;

i) La promotion d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs.

90. La Commission considère que les promotions sont déterminées dans une large mesure par la manière dont les organisations sélectionnent les fonctionnaires qui doivent occuper des postes vacants et qu'en conséquence, l'équité dans le processus de promotion implique l'équité dans l'attribution de postes supérieurs aux fonctionnaires. En conséquence, la Commission invite instamment les organisations à aligner leur processus de promotion sur leur politique d'organisation des carrières et les prie de poursuivre cet objectif en coordination étroite avec la Commission au fur et à mesure qu'elle effectuera ses nouvelles études sur cet aspect de la politique de personnel.

91. Dans ce contexte, la Commission se demande si des taux moyens d'avancement devraient être déterminés séparément pour chaque groupe professionnel, comme le Corps commun d'inspection l'a recommandé 58/. Le Corps commun a certes montré qu'au Secrétariat de l'ONU tout au moins, les perspectives de promotion sont extrêmement variables selon les groupes professionnels, mais les organisations pourraient juger préférable, dans leur politique de promotion, de prendre des mesures pour corriger ces facteurs plutôt que de les institutionnaliser.

92. Peut-être y a-t-il aussi des éléments de caractère budgétaire qui déterminent les perspectives de promotion dans les organisations, et des facteurs comme l'expansion et la croissance rapide d'un programme, ou au contraire des compressions de personnel, peuvent être en partie déterminants. C'est pour cette raison que la planification des ressources humaines devrait servir à fixer les paramètres pour établir des taux moyens d'avancement, afin d'effacer les différences que les effets à court terme de ces variables peuvent produire.

93. La Commission considère que les organisations peuvent avoir intérêt à accorder des "promotions à titre personnel", pour tenir compte de situations exceptionnelles où la valeur de certains fonctionnaires pour l'organisation dépasse manifestement celle de leur travail tel qu'il est défini par le classement des emplois. Tel peut être le cas lorsque les organisations tiennent à conserver des fonctionnaires dans certaines fonctions ou dans certains lieux d'affectation pour des périodes prolongées, lorsqu'elles veulent reconnaître leurs mérites en les affectant plus tôt que prévu à des postes supérieurs ou lorsqu'elles veulent régler des problèmes particuliers qui peuvent surgir dans des professions où le "plafond de carrière" est très bas.

IX. LA MOBILITE

94. Les statuts et règlements du personnel des organisations qui appliquent le régime commun sont acceptés par tous les fonctionnaires comme condition préalable de leur engagement. L'article 1.2 du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies (disposition que l'on retrouve dans les autres organisations) dispose que les fonctionnaires sont soumis à l'autorité du Secrétaire général, qui peut leur assigner "l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation des Nations Unies".

95. La Commission a déjà eu l'occasion, en définissant l'organisation des carrières, de préciser que celle-ci englobe la mobilité et les mutations latérales 59/. De même, l'Assemblée générale a précisé ses intentions et sa pensée en priant "de nouveau le Secrétaire général d'encourager les administrateurs à l'Organisation des Nations Unies à travailler dans plus d'un lieu d'affectation et de considérer le fait d'avoir exercé des fonctions de manière satisfaisante dans divers lieux d'affectation comme un facteur positif supplémentaire lors de l'évaluation des titres des fonctionnaires à être promus" 60/. Plusieurs organisations, et en particulier le PNUD, le HCR, l'OIT et l'OMS, jugent utile et nécessaire d'encourager la mobilité géographique et ont par conséquent mis au point une politique fort clairement définie à cet égard.

96. La Commission considère que les notions de mutation latérale et de mobilité devraient être applicables à tous les fonctionnaires, qu'ils soient agents des services généraux ou administrateurs, conformément à la nature de leurs fonctions. Cet objectif peut être atteint, dans le cas des fonctionnaires recrutés sur le plan local, grâce au roulement dans l'occupation des emplois et, dans le cas des fonctionnaires recrutés sur le plan international, grâce à des mutations entre lieux d'affectation, tant à l'intérieur d'une organisation qu'entre organisations.

97. C'est pour ces raisons, entre autres, que la Commission accorde une importance considérable aux mouvements de personnel et en conséquence a étudié à fond les mutations, détachements, prêts et échanges 61/. Bien qu'elle n'ait pas encore achevé ses travaux dans ce domaine 62/, elle a déjà pris un certain nombre de décisions connexes de nature à faciliter la mobilité du personnel, comme, par exemple, l'établissement d'un bulletin d'annonces des vacances de postes 63/.

98. Le Corps commun d'inspection considère lui aussi de toute évidence que la mobilité est un élément important de l'organisation des carrières. C'est ce qui ressort de ses recommandations 3 e), visant à instituer, dans les meilleurs délais, des systèmes de consultation du personnel sur l'organisation et la planification des carrières, 1 A i), concernant les cheminements types de carrière, et 1 A v), relative à des procédures permettant aux fonctionnaires de contribuer à modeler leur carrière, recommandations qui doivent s'appliquer à toutes les catégories de personnel 64/.

99. La Commission considère que les recommandations du Corps commun n'exigent pour le moment aucun arrangement particulier, car les organisations peuvent s'y adapter selon qu'il convient (ce que beaucoup d'entre elles font déjà effectivement) dans le cadre administratif existant 65/. La notion de détachement en alternance, prévue par le Corps commun d'inspection dans sa recommandation 4 (ii), devrait peut-être être réexaminée dans le contexte plus large de l'examen des différents types de nomination que la Commission doit poursuivre en vertu de l'article 15 de son statut.

100. La Commission tient à ce stade à rappeler les mesures de grande portée qu'elle a récemment recommandées aux organisations et qui ont été approuvées par l'Assemblée générale, à savoir le classement des lieux d'affectation, en fonction des conditions de vie et de travail. Ces mesures administratives, inspirées d'une conception semblable à celle du système des ajustements (indemnités de poste ou déductions) visent à égaliser pour les fonctionnaires les effets des mutations entre lieux d'affectation et à établir dans le monde entier des conditions d'emploi équitables afin d'accroître la mobilité du personnel. La Commission continue en outre à examiner les stimulants financiers et non financiers propres à encourager le roulement des fonctionnaires, en particulier les mutations hors siège, et à éliminer les obstacles qui entravent la mobilité du personnel, problèmes qui préoccupent également le CAC.

101. Enfin, en ce qui concerne la mobilité du personnel, la Commission, a l'intention, conformément aux résolutions 35/210 et 36/233 de l'Assemblée générale, de poursuivre ses travaux et ses études dans ce domaine au titre, notamment, du point 8 (programmes d'échanges interorganisations) et du point 14 (programmes d'échanges entre administrations nationales et organisations internationales) de son programme de travail.

NOTES DE L'APPENDICE II

- 1/ ICSC/R.178, par. 17.*
- 2/ ICSC/R.112.*
- 3/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-troisième session, Supplément No 30 (A/33/30 et Corr.1 et 2), par. 309 à 313.
- 4/ Ibid., trente-cinquième session, Supplément No 30 (A/35/30).
- 5/ A/36/432, par. 5.
- 6/ ICSC/16/R.17/Add.1, par. 30 à 34.*
- 7/ A/36/168, par. 1 (chiffres de 1980).
- 8/ JIU/REP/82/2, par. 36.
- 9/ ICSC/16/R.17/Add.1, par. 26.*
- 10/ Ibid., par. 30.*
- 11/ Ibid., par. 32.*
- 12/ Ibid., par. 33.*
- 13/ ICSC/16/R.18.*
- 14/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trentième session, Supplément No 8 (A/10008), chapitre premier, par. 61.
- 15/ A/35/7/Add.8, par. 30 à 34.
- 16/ Ibid., par. 42.
- 17/ JIU/REP/82/3, par. 52-53.
- 18/ A/36/432, annexe VI.
- 19/ A/35/7/Add.8, p. 12, par. 38.
- 20/ A/31/137, annexe, par. 64.
- 21/ A/35/7/Add.8, p. 11, par. 37.

* Les documents de la série ICSC/R. peuvent être consultés sur demande faite au secrétariat de la CFPI.

22/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-quatrième session, Supplément No 30 (A/34/30) et Corr.1, par. 212-213; et Ibid., trente-cinquième session, Supplément No 30 (A/35/30), par. 288.

23/ Ibid., par. 288.

24/ Ibid., trente-quatrième session, Supplément No 30 (A/34/30).

25/ Rapport de la Commission préparatoire des Nations Unies (His Majesty's Stationery Office, Londres, PC/20, 23 décembre 1945), p. 92, par. 60.

26/ Rapport du Comité d'étude du régime des traitements "Régime des traitements, indemnités et prestations en vigueur à l'Organisation des Nations Unies" Documents officiels de l'Assemblée générale, onzième session, Annexes, point 51 de l'ordre du jour (1956) et Document A/3209; et Rapport de la sixième Conférence annuelle sur les procédures de l'Organisation des Nations Unies (1975), Fondation Stanley.

27/ Rapport du Comité spécial pour la révision du régime des traitements des Nations Unies [Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-septième session, Supplément No 28 (A/8728)], vol. 2, p. 32-33; ICSC/R.164; et ICSC/R.178, par. 15.

28/ A/8728.

29/ ICSC/16/R.17/Add.1, par. 4.*

30/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-quatrième session, Supplément No 30 (A/34/30), par. 207.

31/ ICSC/15/R.17/Add.1.*

32/ JIU/REP/81/11, par. 26.

33/ Ibid., par. 44.

34/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-quatrième session, Supplément No 30 (A/34/30), par. 207.

35/ ICSC/R.288, par. 42.*

36/ ICSC/R.71, annexe, p. 3, par. 4.2.*

37/ ICSC/R.77, par. 133 à 137.*

38/ ICSC/16/R.17/Add.1, par. 12.*

39/ On trouvera une ventilation plus détaillée dans le document ICSC/R.288, par. 46.*

40/ A/36/432, par. 26 et 27.

41/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-troisième session, Supplément No 30 (A/33/30), par. 168.

42/ Ibid., par. 167.

43/ Par exemple, voir les décisions dans l'affaire Lawrence - Jugement No 185 (1974) du Tribunal administratif des Nations Unies; et l'affaire Bhattacharyya - Jugement No 142 (1971).

44/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-troisième session, Supplément No 30 (A/33/30), par. 168.

45/ A/35/432, par. 52 à 55 et JIU/82/3, par. 64.

46/ ICSC/16/R.17/Add.1, par. 8.*

47/ JIU/REP/82/3, par. 38.

48/ Ibid., par. 48.

49/ JIU/REP/82/3, par. 46.

50/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-cinquième session, Supplément No 30 (A/35/30), par. 275 et 276.

51/ Ibid., par. 269.

52/ Ibid., par. 271 à 273.

53/ Ibid., trente-sixième session, Supplément No 30 (A/36/30), par. 226 et annexe X.

54/ Ibid., par. 221.

55/ Ibid., par. 226.

56/ Voir ICSC/16/R.18.*

57/ ICSC/16/R.17/Add.1, par. 31.*

58/ JIU/PER/82/3, par. 37.

59/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-sixième session, Supplément No 30 (A/35/30), par. 288.

60/ Résolution 35/210, Sect. VI, par. 3.

61/ Voir ICSC/R.217^{**}; Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-cinquième session, Supplément No 30 (A/35/30), par. 297 et 298; ICSC/R.256; Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-sixième session, Supplément No 30 (A/36/30), par. 227 à 231; ICSC/15/R.18.

62/ Voir ICSC/15/R.26, par. 188 à 192.^{**}

63/ Les 13 mesures recommandées par la Commission dans son sixième rapport annuel peuvent aussi être considérées comme un moyen d'accroître (les possibilités) de) la mobilité. Voir Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-sixième session, Supplément No 30 (A/35/30), par. 291. Pour faciliter les références, ces mesures sont récapitulées dans l'appendice I ci-joint.

64/ JIU/REP/82/3.

65/ Ainsi qu'il a déjà été indiqué, les deux dernières recommandations du Corps commun avaient déjà été étudiées et débattues pendant trois ans (1979-1981). La question est développée au chapitre précédent.

66/ Ray A. Killian, Managing Human Resources, New York, American Management Association, 1976, p. 90.

67/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-sixième session, Supplément No 30 (A/36/30), par. 200 à 206.

68/ Ibid., par. 207 à 209 et annexe IX.

69/ Ibid., par. 206.

70/ Ibid., p. 135 et 136.

APPENDICE III

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, neuvième session
2	Organisation des carrières	Achevés, neuvième session
	A. Fonctionnaires de carrière	
	B. Autres fonctionnaires	
3	Objectifs de l'Organisation des carrières	Achevés, dixième session
	A. Besoins de l'organisation et avantages pour elle	
	B. Besoins du fonctionnaire et avantages pour lui	
4	Rapport entre l'organisation des carrières et classement des emplois	Achevés, dixième session
	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	
	(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)	Soumis à l'Assemblée (trante-quatrième session)
5	Système de classement à variantes	
	A. Classe P-6	Achevés, onzième session
	B. Administrateurs nationaux	Achevés, douzième session
	C. Classes supplémentaires de la catégorie des services généraux	Achevés, douzième session

PointQuestionsTravaux

(Rapport intérimaire de la CFPI à l'Assemblée générale (trente-cinquième session) contenant des recommandations précises quant aux mesures à prendre)

Soumis à l'Assemblée générale (trente-cinquième 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)
))
 C. Récompense d'un bon comportement professionnel)
))
 D. Sanction d'un mauvais comportement professionnel)
))
 E. Importance du comportement professionnel pour l'avancement par rapport à l'ancienneté.)

Achevés, treizième session;
 Question à réexaminer
 à la dix-neuvième session

(Rapport intérimaire de la CFPI à l'Assemblée générale (trente-sixième session) contenant des recommandations précises quant aux mesures à prendre)

Soumis à l'Assemblée générale (trente-sixième session)

- 7 Programmes spéciaux de perfectionnement du personnel

- A. Femmes, jeunes, ressortissants de certaines catégories de pays)
))
 B. Programmes de formation à la gestion)
))

Achevés, douzième session

- 8 Programmes d'échanges inter-organisations)
))

Question examinée à la treizième session - examen à poursuivre

- A. Méthodes de coopération)
))
 B. Garanties contre une concurrence excessives)
))

- 9 Rapport entre la formation et l'organisation des carrières)
))

PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

<u>Point</u>	<u>Questions</u>	<u>Travaux</u>
10	Planification des ressources humaines A. Utilité des programmes B. Eléments des programmes	Question examinée à la seizième session sur la base d'un document du Secrétariat - examen à poursuivre
11	Politique en matière de promotions A. Conditions de promotion B. "Promotion à titre personnel" C. Promotion d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs	Question examinée à la seizième session sur la base d'un document du Secrétariat - examen à poursuivre
12	Règles relatives aux avis internes concernant les vacances de poste (Rapport intérimaire à l'Assemblée générale contenant des recommandations précises quant aux mesures à prendre)	(Question à examiner sur la base d'un document du Secrétariat)

POLITIQUE DE RECRUTEMENT

<u>Point</u>	<u>Questions</u>	<u>Travaux</u>
13	Politique générale de recrutement A. Répartition géographique équitable B. Nombre de femmes souhaitable C. Nombre de jeunes souhaitable D. Politique de recrutement de personnes handicapées	Question examinée à la seizième session sur la base d'un document du Secrétariat - examen à poursuivre

Point

Questions

Travaux

- 14 Recherche de candidats
- (Question à examiner sur la base d'un document du Secrétariat)
- A. Bon usage de la publicité
 - B. Méthode 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 à examiner sur la base d'un document du CCQA)
- A. Méthodes d'évaluation, y compris les concours
 - B. Rôle des chefs des services organiques, des fonctionnaires et du service du personnel
 - C. Rôle des gouvernements
 - D. Recrutement de candidats trop qualifiés
- 16 Nomination et emploi
- (Question à examiner sur la base d'un document du CCQA)
- A. Classe lors de l'engagement initial
 - B. Durée de l'engagement initial
 - C. Stages
 - i) Durée
 - ii) Conditions
 - iii) Méthodes applicables pour évaluer la réussite ou l'échec
 - iv) Procédures de résiliation d'engagements
- (Question à examiner sur la base d'un document du Secrétariat)

Point

Questions

Travaux

D. Durée des engagements ultérieurs

- i) Prolongation de l'engagement par des nominations de durée déterminée
- ii) Conditions à remplir pour être nommé à titre permanent
- iii) Transformation d'un engagement de durée déterminée en engagement à titre permanent

(Rapport de la CFPI à l'Assemblée générale concernant la politique générale en matière d'organisation des carrières et de recrutement)

(Question à examiner sur la base d'un document du CCQA)

17

Politique en matière de retraite

(Question à examiner sur la base d'un document du Secrétariat)

ANNEXE II

Méthodes générales à appliquer pour faire les enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur pour les agents des services généraux et les autres fonctionnaires recrutés sur le plan local dans les villes sièges

Introduction

1. Les méthodes exposées dans les pages suivantes représentent l'aboutissement de l'expérience acquise et des décisions prises par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) au cours de sa participation à la première série d'enquêtes sur les salaires dans les villes sièges en vue de déterminer les traitements des agents des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local. La Commission a décidé d'assumer ses responsabilités en ce qui concerne ces enquêtes à partir de la clôture de sa quatrième session, et a dûment notifié cette décision aux organisations appliquant le régime commun.
2. Les responsabilités de la CFPI dans ce domaine sont précisées dans les articles suivants de son statut :
 - a) En vertu de l'alinéa a) de l'article 10, la Commission fait à l'Assemblée générale des recommandations touchant "les principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires";
 - b) En vertu de l'alinéa a) de l'article 11, la Commission fixe "les modalités d'application des principes applicables à la détermination des conditions d'emploi";
 - c) En vertu de l'article 12, "au siège des organisations et dans les autres lieux d'affectation qui pourront de temps à autre être ajoutés à la demande du Comité administratif de coordination, 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 et fait des recommandations à ce sujet".
3. Le principe appliqué pour déterminer les traitements des fonctionnaires recrutés sur le plan local a été énoncé pour la première fois par le Comité d'experts en matière de traitements et salaires, indemnités et congés, connu sous le nom de Comité Flemming, en 1949, et a donné lieu, en 1952, à l'établissement par le CCQA d'un document intitulé "Les principes directeurs arrêtés pour déterminer les conditions d'emploi des agents des services généraux", qui a régi la détermination des traitements desdits agents depuis 1952 jusqu'en 1977, année au cours de laquelle la Commission a effectué sa première enquête sur les salaires. Ces principes directeurs ont été largement suivis par la Commission lors des enquêtes qu'elle a effectuées dans les villes sièges depuis lors. A sa quinzième session, la Commission a approuvé une version mise à jour de ce principe, qui se lit comme suit : "Aux termes de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et

d'intégrité'. Pour que le personnel recruté sur le plan local possède les qualités exigées par la Charte, les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies doivent pouvoir affronter la concurrence des employeurs qui recrutent sur le même marché du travail un personnel aussi qualifié et capable, pour accomplir des tâches de nature analogue et qualitativement identiques à celles qui sont exécutées par les organisations. Pour que celles-ci restent compétitives afin de pouvoir attirer et conserver les personnes possédant les hautes qualités voulues, elles doivent offrir au personnel recruté sur le plan local des conditions d'emploi comparables aux conditions d'emploi les plus favorables en vigueur parmi les autres employeurs de la localité. Ces conditions d'emploi, c'est-à-dire la rémunération versée et les autres éléments fondamentaux de la rémunération, doivent être parmi les plus favorables dans la localité, sans être absolument les meilleures."

4. La participation de la Commission aux enquêtes sur les salaires faites pour déterminer les traitements des agents des services généraux lui a permis d'acquérir une expérience qui a servi de base à l'élaboration des méthodes exposées ci-après. Ces méthodes ont fait l'objet d'un examen détaillé lors de la quinzième session de la Commission, avec la participation active du CCOA et de la FAFI. La Commission a approuvé ces méthodes à titre provisoire à sa quinzième session et elle en a approuvé le texte définitif à sa seizième session.

5. Il convient de noter que la détermination des conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local, telle qu'elle ressort des méthodes exposées ci-après, est une opération complexe et longue qui exige la coopération de toutes les parties intéressées. En conséquence, la Commission a souligné dans les méthodes l'importance de la participation des représentants du personnel aux enquêtes, en même temps que celle des représentants des organisations et du secrétariat de la CFPI. Ce n'est que si l'on tient compte des vues de toutes les parties que les enquêtes sur les salaires concernent que les agents des services généraux obtiendront une rémunération qui soit à la fois équitable pour eux et justifiable auprès des organes délibérants.

6. Lorsqu'elle a élaboré les méthodes exposées ci-après, la CFPI s'est efforcée de préserver un certain équilibre entre l'application cohérente de méthodes générales à toutes les villes sièges et la souplesse indispensable pour tenir compte des conditions locales particulières à chacune d'elles. La Commission compte que ces méthodes n'auront pas à être modifiées pendant un certain temps, mais elle reconnaît que l'évolution de la situation au cours des années exigera finalement que des améliorations y soient apportées. Il faut bien reconnaître que les méthodes actuelles ne permettent pas de tenir suffisamment compte dans les enquêtes de certains éléments de la rémunération tels que le congé annuel, les jours fériés, les heures supplémentaires et le sursalaire de nuit. La Commission compte que l'élaboration d'une méthode détaillée permettant de prendre ces éléments en considération dans les enquêtes sera l'une des modifications qui seront apportées aux méthodes générales dans un avenir proche. Il sera peut-être nécessaire d'apporter des modifications aux méthodes générales, compte tenu de l'expérience acquise au cours de la deuxième série d'enquêtes effectuées dans les villes sièges. La Commission a décidé de réexaminer les méthodes à l'issue de cette série d'enquêtes, et les organisations et les représentants du personnel pourront alors exposer les difficultés qu'ils auront rencontrées dans le cadre de l'application des méthodes et proposer des modifications appropriées.

7. Les enquêtes effectuées conformément aux méthodes générales exposées dans ce document se déroulent en quatre phases :

a) La phase de préparation, qui consiste en consultations avec les représentants du personnel et des administrateurs au sujet du choix des emplois, de la sélection des employeurs, de l'établissement des définitions d'emplois et du questionnaire et de l'examen des méthodes à utiliser pour l'enquête dans les divers lieux d'affectation. La constitution d'équipes d'enquêteurs et l'établissement de documents et de lettres à adresser aux employeurs font aussi partie de cette phase.

b) La collecte des données, qui est effectuée sous la responsabilité générale du secrétariat et devrait être assurée par des équipes composées de membres du secrétariat de la CFPI, des administrations et du personnel. La phase de collecte des données prend fin lors de l'achèvement des rapports des équipes sur l'enquête, rapports qui comprennent uniquement les questionnaires remplis pour chaque employeur paraphés par tous les membres de l'équipe, qui signifient ainsi qu'ils approuvent le contenu du rapport (sous réserve de toutes observations que l'un ou l'autre d'entre eux peut souhaiter faire).

c) L'analyse des données, qui est assurée par le secrétariat. Il est souhaitable aussi de remettre les données sur les salaires obtenues lors de l'enquête aux représentants de l'administration et du personnel à titre confidentiel, afin que ceux-ci puissent les analyser en même temps, mais de façon indépendante. La seule restriction concerne le questionnaire original, dont des copies ne devraient jamais être communiquées à qui que ce soit en dehors du secrétariat, car elles constituent des documents confidentiels dont le secrétariat ne peut divulguer le contenu, en raison de l'engagement d'en préserver le secret que la Commission prend auprès des employeurs. La phase d'analyse prend fin lors de l'établissement du rapport d'enquête destiné à la Commission. Au préalable, il est souhaitable d'avoir des consultations officieuses avec les représentants du personnel et de l'administration, sur la base d'une ébauche du rapport ou du projet de rapport. Les vues du personnel et de l'administration peuvent permettre d'apporter des corrections au rapport et des modifications à l'analyse ou peuvent être consignées dans le rapport en tant que vues divergentes sur la question pertinente.

d) La phase d'établissement du barème, qui consiste à examiner les résultats de l'enquête, ce qui est fait par la Commission. En établissant le barème, la Commission doit équilibrer le souci de comparabilité avec l'extérieur et les considérations relatives aux structures internes. Il est indispensable que la Commission prenne connaissance des vues exprimées par les représentants des administrations et du personnel tant oralement que par écrit et qu'elle en tienne compte lorsque cela est justifié. Les décisions prises au sujet du barème sont soumises aux chefs de secrétariat des organisations sous forme de recommandations formulées dans un rapport

Les sections du texte des méthodes générales que l'on trouvera ci-après sont présentées dans l'ordre des quatre phases décrites ci-dessus.

I. CRITERES DE SELECTION DES EMPLOYEURS A INTERROGER

8. Le choix des employeurs joue un rôle déterminant dans la fixation des niveaux de rémunération. Aucun principe directeur n'offre la garantie que les employeurs sélectionnés sont vraiment représentatifs et parmi les meilleurs sur le marché du travail. Il est pourtant essentiel d'obtenir le meilleur échantillon possible d'employeurs, afin que le barème des traitements établi à la suite de l'enquête soit conforme au principe des taux de rémunération les plus favorables en vigueur. Un employeur peut ne pas être retenu aux fins de l'enquête parce que les salaires qu'il applique sont trop bas par rapport à ceux en vigueur chez les autres employeurs mais, par contre aucun employeur ne peut être écarté parce que ses salaires sont trop élevés, à condition que les autres critères soient respectés.

9. Lors de la sélection des employeurs, afin de déterminer à l'avance ceux qui offrent les meilleures conditions générales d'emploi, il convient de procéder à des recherches, de prendre des contacts et d'engager des consultations avec les représentants des organisations et du personnel. D'autres enquêtes récentes sur les salaires menées dans le même secteur auprès de catégories analogues d'employeurs constituent également une source appréciable de renseignements. Par ailleurs, les listes d'employeurs établies dans le cadre d'enquêtes antérieures menées par la Commission et, avant elle, par les organisations, présentent un intérêt particulier. Il y a lieu de chercher à interroger les mêmes employeurs d'une enquête à l'autre, tout en essayant de remplacer ceux qui se situent au niveau le plus bas par d'autres qui offrent des conditions meilleures. Les propositions tendant à inclure des employeurs réputés comme étant parmi les meilleurs doivent être acceptées à priori, sous réserve uniquement des critères mentionnés ci-après et de la nécessité de limiter l'échantillon à un nombre d'employeurs raisonnable. Une enquête préliminaire n'est pas nécessairement à écarter, mais elle doit se faire, qu'elle soit officielle ou officieuse, avec l'assentiment de la Commission ou de son (ses) représentant(s), et ses modalités doivent être convenues à l'avance.

10. Les critères spécifiques utilisés pour la sélection des employeurs doivent être appliqués avec suffisamment de souplesse pour tenir compte des circonstances particulières de chaque enquête. Les employeurs sélectionnés doivent avoir la réputation d'être parmi ceux qui offrent les meilleures conditions générales d'emploi dans la localité et les emplois qu'ils offrent doivent être comparables à ceux des organisations.

11. Les employeurs doivent représenter un nombre raisonnable de secteurs économiques comparables, y compris, si possible, la fonction publique ou les institutions paraétatiques, sans qu'aucun secteur n'occupe une place excessive dans l'échantillon. Les employeurs doivent avoir des politiques établies en matière de rémunération et être implantés dans la localité depuis plusieurs années au moins avant l'enquête, de façon à assurer qu'ils n'ont pas fixé temporairement leurs traitements à un niveau artificiellement élevé afin de débaucher du personnel d'autres très bons employeurs. Il est souhaitable également que les employeurs appliquent un système d'évaluation des tâches. Le nombre minimum d'employés de bureau doit normalement être 50 pour chaque employeur. Chez les employeurs dont le

personnel est plus réduit, le nombre d'emplois comparables et d'emplois de référence est généralement insignifiant et, dans bien des cas, les salaires offerts ont davantage à voir avec la personne qu'avec l'emploi.

12. Le nombre d'employeurs dont les réponses seront utilisées dans l'analyse de l'enquête doit être relativement constant d'une enquête à l'autre, afin de ne pas fausser les résultats et de ne pas introduire, dans les barèmes des traitements, des fluctuations importantes imputables à la quantité de réponses disponibles. Il convient d'utiliser une liste principale d'employeurs et une liste de réserve, afin d'obtenir le nombre souhaité d'employeurs aux fins de l'analyse des données.

II. CRITERES DE SELECTION DES EMPLOIS A RETENIR POUR L'ENQUETE

13. L'efficacité et la fiabilité de toute enquête sur les salaires dépendent dans une large mesure de la façon dont les emplois sont choisis, décrits puis appariés avec des emplois extérieurs. Si la collecte de données sur les salaires et les prestations et leur analyse ultérieure, le choix des salaires et des types de prestations qui seront retenus et la méthode de calcul des salaires de référence extérieurs déterminent la structure des barèmes qui seront ensuite dressés, c'est le choix des emplois, leur description et leur mise en corrélation avec les emplois extérieurs qui déterminent si les niveaux de rémunération sont appropriés pour tous les fonctionnaires et pour tous les emplois au sein des organisations et s'ils reflètent véritablement les conditions extérieures.

14. En théorie, une enquête devrait porter sur toutes les classes et sur un grand nombre d'emplois dans chaque classe afin d'être réellement représentative des emplois au sein des organisations. Dans la pratique, il n'est ni faisable ni souhaitable de retenir un trop grand nombre d'emplois et un équilibre doit être recherché afin que le nombre d'emplois retenus soit suffisant pour être représentatif mais qu'il ne soit pas trop important de façon à ne pas surcharger exagérément les opérations de collecte de données. Un emploi est représentatif de la classe dans laquelle il se trouve s'il reflète le niveau moyen des tâches accomplies dans les emplois correspondant à cette classe. Aux fins de l'enquête, il ne serait pas représentatif de choisir un emploi auquel seraient attachées des responsabilités trop importantes ou trop faibles par rapport au niveau normal exigé pour la classe considérée. Si les organisations intéressées classent leurs emplois de façon systématique, le choix des emplois dans chaque classe sera moins approximatif. En conséquence, la mise en oeuvre d'un système de classement des emplois pour la catégorie des services généraux est directement liée à la réussite d'une enquête sur les salaires. La notion des conditions d'emploi les plus favorables en vigueur n'a pas de sens si le principe d'un salaire égal pour un travail égal n'est pas appliqué au sein même des organisations. L'équité ne peut être véritablement assurée que si des normes communes de classement et des barèmes communs des traitements sont appliqués. Dans un même lieu d'affectation, les mêmes normes doivent être appliquées aux fonctionnaires des diverses organisations qui sont rémunérés selon un barème commun. Là où il n'existe pas encore de normes communes, les organisations devraient généralement mettre au point de telles normes avant les futures enquêtes.

15. Une fois que l'on dispose de normes de classement des emplois, le choix d'emplois représentatifs devient une opération plus rationnelle. Il faut tout d'abord compiler des statistiques sur tous les emplois, ce qu'il est plus facile de faire lorsque les titres des emplois sont utilisés judicieusement et dans des conditions analogues par toutes les organisations. A cet égard, le Classement commun des groupes professionnels peut s'avérer fort utile.

16. Une fois compilées des statistiques fiables sur le type et le nombre d'emplois existants pour chaque classe dans un lieu d'affectation donné, il est possible d'identifier les principaux groupes professionnels, c'est-à-dire ceux regroupant le plus grand nombre de fonctionnaires, et les emplois les plus représentés dans chaque classe. Aux fins de l'enquête, les principaux groupes professionnels devraient être représentés par des emplois de différentes classes (de la classe la plus basse à la classe la plus élevée) car ce sont eux qui constituent une proportion importante de l'ensemble de la catégorie des services généraux et l'établissement d'équivalences avec des emplois extérieurs est plus exact lorsque l'on dispose d'une série d'emplois. Les emplois représentatifs pour chaque classe sont les emplois des principaux groupes professionnels et d'autres qui sont numériquement importants. Néanmoins, les emplois relevant d'une même série ne devraient pas être étudiés indépendamment des autres emplois d'autres classes de la même série. Les enquêtes devraient porter sur la totalité ou la plupart des classes. Normalement, des classes ne regroupant que quelques emplois sont exclues de l'enquête. Il est particulièrement intéressant d'inclure dans les enquêtes les classes inférieures car il s'agit généralement d'emplois de début pour lesquels il est relativement aisé de trouver un emploi extérieur correspondant et dont les salaires sont un bon indicateur de la compétitivité des traitements des organisations sur le plan du recrutement.

17. Les classes supérieures englobent des emplois sur lesquels il est souvent plus difficile d'enquêter. Les fonctions attachées aux emplois des classes supérieures de la catégorie des services généraux sont souvent très proches de celles attachées aux classes inférieures de la catégorie des administrateurs. Avant d'entreprendre une enquête et en même temps qu'est effectué un classement général ou indépendamment de cet exercice, il convient de bien distinguer entre les emplois qui appartiennent aux classes supérieures de la catégorie des services généraux et ceux qui appartiennent aux classes inférieures de la catégorie des administrateurs. Il est utile de retenir des emplois correspondant aux classes supérieures de la catégorie des services généraux particulièrement lorsqu'ils représentent la classe la plus élevée dans une série professionnelle afin de pouvoir donner une définition plus précise des emplois venant immédiatement après eux dans leur série respective et de trouver des emplois correspondants à l'extérieur.

18. S'il faut inclure dans l'enquête la totalité ou la plupart des classes et étudier pour chacune d'elles au moins deux emplois, il n'est pas possible toutefois de fixer impérativement le nombre d'emplois devant être retenus pour l'enquête. Une certaine souplesse doit être laissée afin de tenir compte des circonstances particulières à chaque lieu d'affectation et un équilibre doit être trouvé entre le nombre des emplois retenus et la longueur et la portée de l'enquête. Quoiqu'il en soit, il n'est pas conseillé de ne retenir qu'un petit nombre d'emplois. Cette

option, si elle simplifie la collecte des données, risque également de réduire le degré d'exactitude des comparaisons effectuées et donc la cohérence entre les traitements versés par les organisations et les traitements versés à l'extérieur et de ce fait de compromettre le principe même sur lequel repose la détermination des barèmes des traitements des agents des services généraux. Les emplois définitivement retenus doivent couvrir une bonne part de l'ensemble des emplois de la catégorie des services généraux et du nombre total de fonctionnaires pour chaque classe. Certes, les pourcentages varieront nécessairement d'un lieu d'affectation à l'autre, mais il serait bon que les emplois retenus représentent au moins la moitié des effectifs totaux et 40 à 50 p. 100 du nombre de fonctionnaires dans chaque classe incluse dans l'enquête.

19. Les emplois retenus doivent être représentatifs de leur classe dans toutes les organisations sises dans le lieu d'affectation considéré. Si ces emplois sont choisis sur la base d'un système de classement commun et s'ils sont représentatifs des différentes classes dans une organisation, par définition ils le seront aussi pour toutes les organisations. Ceux qui prêtent à controverse ou dont le classement est contesté doivent être écartés.

20. Chaque emploi retenu doit s'appliquer à une seule classe et la description qui en est donnée doit tenir compte de ce fait. Il est préférable que les emplois retenus ne soient pas des emplois composites. S'il est impossible de faire autrement, il convient de combiner des emplois appartenant aux mêmes séries professionnelles et de la même classe et de les décrire de façon détaillée afin que les responsabilités ou la nature et la diversité des fonctions attachées à ces emplois ne soient pas représentatives d'une classe supérieure ou inférieure.

21. Lorsque l'on choisit des emplois, il convient de prêter une attention particulière aux chances qui existent de trouver des emplois comparables chez les employeurs de l'extérieur. Il convient d'écarter les emplois propres aux organisations du système et relativement peu fréquents à l'extérieur. A cet égard, l'expérience acquise lors des enquêtes précédentes dans un lieu d'affectation et les données recueillies grâce aux contacts continus avec les employeurs extérieurs et aux échanges de renseignements sont utiles. De façon générale, les mêmes emplois devraient se retrouver d'une enquête sur l'autre dans un même lieu d'affectation.

22. Enfin, il faut mettre au point une méthode pour les professions qui ne correspondent pas vraiment à la catégorie des services généraux comme par exemple les travailleurs manuels, les agents du service de sécurité et le personnel de laboratoire. Cette méthode peut varier selon les lieux d'affectation en fonction du degré de similitude entre ces professions et celles qui composent généralement la catégorie des services généraux. Si l'on suppose que les normes de classement des emplois dans un lieu d'affectation donné tiennent compte des rapports existant entre les emplois, des rapports internes et des besoins propres des organisations, et si ces normes couvrent également les emplois des autres groupes professionnels susmentionnés, il n'y aurait aucune raison de traiter ces derniers emplois de façon différente des autres emplois de la catégorie des services généraux. Les critères normaux de représentativité doivent s'appliquer à tous les emplois. (Dans ce cas, un barème des traitements unique devrait s'appliquer à tous les groupes professionnels au lieu d'affectation considéré.) En revanche, si, en raison de

circonstances exceptionnelles, les normes de classement des emplois ne couvrent pas un ou plusieurs des grands groupes professionnels mentionnés, des normes distinctes devraient être mises au point pour ces groupes professionnels. Des barèmes des traitements distincts seraient mis au point, aux fins de l'enquête, et le choix des emplois serait différent pour chaque catégorie. Il peut être nécessaire de recourir à cette méthode par exemple lorsque, pour un certain groupe d'emplois, les politiques des salaires et les pratiques des employeurs extérieurs diffèrent considérablement de celles appliquées pour les employés de bureau.

III. DONNEES SALARIALES ET AUTRES DONNEES A REUNIR

23. La comparaison des descriptions d'emploi et l'appariement des emplois comparables constituent les aspects les plus importants de la collecte des données. Une fois la comparabilité des emplois établie, d'autres données sur lesquelles l'analyse puisse être fondée doivent être obtenues. Des données devraient être recueillies en ce qui concerne les éléments suivants : données salariales pour les emplois comparables, nombre d'employés dans chaque emploi comparable, autres éléments de la rémunération, politiques des employeurs en matières de paie, horaires de travail et congés, avantages marginaux et sécurité sociale.

24. Les données salariales à demander peuvent ne porter que sur les salaires moyens ou individuels et sur les montants minimum et maximum de la fourchette des salaires. Des données relatives aux montants moyens des salaires effectivement versés seraient normalement utilisées dans le cas des lieux d'affectation et des marchés du travail où la pratique générale n'est pas d'appliquer des barèmes des traitements prévoyant des augmentations périodiques systématiques et fixes. Des données relatives aux salaires individuels seraient tout aussi utiles et il ne faut pas exclure la possibilité d'y avoir recours si elles sont faciles à obtenir et si leur collecte n'impose pas une charge excessive à l'employeur.

25. Lorsqu'ils peuvent être obtenus, les montants minimum et maximum de la fourchette des salaires constituent des données utiles. Ils permettent de vérifier la cohérence des données relatives aux salaires effectivement versés et ils peuvent servir de base pour l'analyse des données lorsque les employeurs extérieurs ont pour pratique normale d'appliquer des barèmes et des fourchettes prévoyant des augmentations systématiques et fixes.

26. Des données sur l'âge, le sexe et l'ancienneté des employés peuvent être recueillies, le cas échéant, par les équipes d'enquêteurs afin de vérifier les données salariales qui paraissent anormales. Si d'autres données s'avèrent nécessaires pour un lieu d'affectation donné, elles doivent être réunies et le questionnaire doit être modifié en conséquence.

IV. ORGANISATION DE LA COLLECTE DES DONNEES

27. Il faut souligner que les préparatifs de l'enquête doivent être aussi complets que possible. Il est nécessaire de disposer d'un délai suffisant pour assurer la participation active et entière des représentants de l'administration et du personnel, pour préparer le long processus de sélection des employeurs et des emplois et de mise au point de définitions d'emploi adéquates. Il faut prévoir aussi un délai suffisant pour l'impression du matériel destiné à l'enquête et pour les prises de contact et de rendez-vous avec les employeurs. Il peut être utile à cette fin de créer une sorte de groupe de travail paritaire, comprenant des représentants de l'administration (ou des administrations) et du personnel, pour mener à bien les préparatifs de l'enquête et servir d'interlocuteur auprès du secrétariat de la Commission, tout en laissant à l'administration ou au personnel le droit d'exprimer à la Commission, le moment venu, leurs propres vues.

28. Les définitions d'emploi doivent être préparées avec le plus grand soin et rendre compte avec exactitude des emplois retenus pour l'enquête, lesquels représentent tous les autres emplois de chacune des classes. Les définitions d'emploi doivent être claires et concises, porter spécifiquement sur les caractéristiques de l'emploi et décrire les tâches qui sont effectivement exécutées. Elles devraient décrire l'emploi moyen ou typique correspondant à la profession et à la classe considérées. Une définition ne devrait pas être si précise que la plupart des emplois extérieurs ne puissent être considérés comme comparables ni si générale que des emplois extérieurs très différents puissent tous y répondre. Elle devrait être formulée de façon à être facilement compréhensible pour les employeurs locaux. Les titres donnés aux emplois devraient être en rapport avec la tâche exécutée et non avec le grade de la personne, et ils devraient être choisis dans la liste des groupes professionnels établie par la Commission, sans suivre toutefois la terminologie propre aux organisations. Une présentation standard devrait normalement être adoptée comprenant le titre, une brève description du cadre institutionnel, l'énoncé des fonctions et des responsabilités, le degré de supervision du travail du titulaire et le degré de supervision exercée, ainsi que les qualifications requises. Les définitions d'emploi devraient être avant tout compatibles avec les normes de classement des emplois du lieu d'affectation.

29. Le questionnaire est un autre élément des préparatifs de l'enquête. Il devrait être établi conformément aux directives relatives aux données à recueillir qui ont été examinées plus haut, à partir d'un questionnaire de base type auquel les modifications mineures pourront être apportées dans le cas de chaque enquête pour tenir compte des besoins particuliers du lieu d'affectation et du marché du travail considérés. Il faudrait chercher à simplifier le questionnaire mais pas au risque de sacrifier la précision de l'enquête.

30. Dans les villes sièges, les enquêtes devraient être menées sous la responsabilité du secrétariat de la Commission. Normalement, on constituerait des équipes d'enquêtes composées de représentants de l'administration, du personnel et du secrétariat de la Commission et dirigées par les représentants du secrétariat, et dont tous les membres devraient être complètement libérés de leurs fonctions habituelles pour la durée de l'enquête et être mis à la disposition du

secrétariat pendant la période de collecte des données, au cours de laquelle ils ne représenteraient plus leur corps d'origine (à savoir l'administration ou le personnel). Il faudra s'assurer le respect du caractère confidentiel des informations. Les membres des équipes chargées de l'enquête devraient pouvoir s'exprimer dans la langue des employeurs extérieurs.

31. C'est sur les correspondances entre les emplois que repose le processus de la collecte des données. Les principes régissant l'établissement de correspondances entre les emplois doivent être définis à l'avance et être respectés au cours de l'entrevue et pour la comparaison des emplois. Il importe également d'harmoniser les méthodes des différentes équipes d'enquêteurs.

32. Les enquêteurs devraient avoir acquis une expérience pratique dans le domaine des enquêtes sur les salaires et connaître au moins les principes du classement des emplois. Ils devraient recevoir, le cas échéant, une formation aux techniques de comparaison des emplois et aux techniques d'entrevues avant le début de la collecte des données, à l'occasion de la présentation et des analyses d'emploi qui précèdent habituellement l'enquête.

33. Le processus de la collecte des données devrait être rationalisé et intensifié, surtout en ce qui concerne les entrevues, en limitant le questionnaire aux informations essentielles et en mettant davantage l'accent sur l'examen des emplois et des correspondances entre les emplois avec l'employeur. En ce qui concerne ce dernier point, le processus de collecte des données et de prises des décisions devrait reposer sur une base solide et il faudrait s'appuyer sur des critères précis et des instruments efficaces élaborés à cet effet.

V. CRITERES PERMETTANT DE DETERMINER LES EMPLOYEURS, LES EMPLOIS ET LES EMPLOIS DE REFERENCE A RETENIR ET A ELIMINER

34. Il y a lieu d'établir une distinction entre la qualité et la quantité des données. Leur qualité doit être vérifiée par l'équipe d'enquêteurs lorsque les équivalences d'emploi sont établies. A supposer que les données recueillies ne représentent que les emplois équivalents acceptables, il est souhaitable de conserver autant de données que possible, sous réserve de fixer certaines limites. Les données sur les salaires correspondant à un emploi qui, chez un employeur donné, est exercé par un seul salarié, ne devraient pas être retenues aux fins de l'analyse, parce que l'emploi en question ne saurait être considéré comme caractéristiques de l'employeur. Les employeurs devraient normalement avoir des emplois correspondant à plusieurs au moins des emplois inclus dans l'enquête. Il faudrait, cependant, que l'employeur fournisse des données relatives à deux emplois comparables au moins pour que les données le concernant soient retenues. Le résultat de l'enquête pour un emploi particulier est étroitement lié au nombre des employeurs qui fournissent des données sur cet emploi, que l'analyse repose sur les salaires effectifs ou sur les salaires minimums et maximums. Dans une enquête portant sur 25 ou 30 employeurs, la majorité des employeurs devraient être en mesure de fournir pour chaque emploi des données utilisables. Dans une enquête qui porte sur un nombre raisonnable des meilleurs employeurs présélectionnés (au moins

20 au total), le quart au moins des employeurs interrogés devraient fournir des données sur l'emploi en question pour que celui-ci soit retenu aux fins de l'analyse.

35. Outre les critères relatifs aux données jugées suffisantes pour retenir un emploi ou un employeur, il peut être nécessaire de prévoir l'exclusion de données pour d'autres raisons, par exemple, s'il s'avérait qu'un employeur avait fourni des informations sujettes à caution ou que les salaires versés par un employeur étaient systématiquement et notablement inférieurs à ceux des autres employeurs. Les données fournies peuvent être sujettes à caution lorsqu'un employeur ne prête pas volontiers son concours aux enquêteurs, n'est pas bien au fait de la situation des emplois dans son organisation, ou s'il n'a aucune politique systématique et cohérente en matière de salaires et de classement. La Commission devrait examiner individuellement, au moment de l'analyse des données, les cas où le niveau des salaires pratiqués par un employeur est systématiquement et notablement inférieur à celui des autres employeurs. Un employeur pourrait être exclu de l'enquête si, compte tenu à la fois du salaire de base et des autres éléments de rémunération ainsi que des avantages marginaux quantifiables qui ont été ajoutés au salaire, il apparaît qu'il offre les salaires les plus bas pour chaque emploi sur lequel il fournit des données. Les données relatives aux salaires des employés à temps partiel devraient avoir été exclues dès la phase de collecte des données.

VI. DONNEES SALARIALES - TYPE DE DONNEES A UTILISER, ESTIMATIONS, UNIFORMITE, DATE DES DONNEES

36. Les données salariales qu'il convient d'utiliser sont fonction des pratiques salariales généralement en vigueur sur le marché du travail. On devrait recourir aux minima et aux maxima quand, dans un lieu d'affectation, presque tous les employeurs ont pour pratique d'octroyer des augmentations automatiques et périodiques compte tenu d'un barème fixe. Les données des employeurs qui appliquent une fourchette comportant un minimum et un maximum, mais dont la pratique est d'octroyer des augmentations selon le mérite, ne seraient pas normalement appropriées pour une analyse fondée sur des minima et des maxima. Lorsque des minima et des maxima sont retenus pour l'analyse des données, il faudrait tenir compte du nombre d'années requis pour obtenir le salaire maximum, chez les employeurs de l'extérieur et à l'intérieur des organisations. Lorsque les données fondées sur les salaires effectivement versés conviennent mieux, les salaires individuels et les moyennes des salaires versés conviennent tout aussi bien.

37. Il peut se faire que les données salariales ne puissent être estimées que par l'employeur. Il n'y a pas de raison, a priori, d'exclure les estimations, mais l'équipe d'enquêteurs devrait mettre un soin particulier à vérifier leur fiabilité. Les valeurs médianes peuvent être des estimations valables pour certains emplois, mais probablement pas pour les emplois de début. Les moyennes par classe peuvent être appropriées lorsque l'emploi faisant l'objet de l'enquête est typique de la classe chez l'employeur. Les données sur les salaires émanant d'un département représentatif peuvent être utilisables à condition que le département soit typique

pour ce qui est du renouvellement du personnel et des promotions et que les salaires ne soient ni anormalement élevés ni anormalement faibles pour l'employeur, dans l'ensemble, pour ce qui est des emplois en question.

38. Si les données salariales relatives à un emploi sont uniformes et s'il n'y a pas de grand écart, elles seront probablement plus fiables et conviendront certainement mieux à l'analyse que des données très dispersées. Un large écart peut indiquer soit une description d'emploi imprécise soit simplement que les taux de rémunération sont moins sensibles aux facteurs du marché. L'important est que l'équipe d'enquêteurs établisse les concordances avec une très grande précision et qu'elle examine scrupuleusement les données sur les salaires qui ont été recueillies pour veiller à ce qu'elles soient cohérentes et fiables. Que les salaires soient élevés ou faibles n'est pas en soi une raison pour les exclure.

39. Quant à la date à laquelle les données de l'enquête s'appliquent, la méthode consistant à utiliser un mois de référence standard qui convienne aux employeurs et qui soit en outre récent est le meilleur moyen d'obtenir un aperçu des taux les plus favorables en vigueur à une date quelconque. Si les données sur les salaires obtenues sont à jour au moment où l'enquête est effectuée, il n'y a pas lieu de procéder à des ajustements. L'expression "à jour" signifie que les taux ou barèmes de l'employeur correspondent à une période ou à un cycle normal et n'auraient pas dû être ajustés plus tôt. Toutefois, dans l'hypothèse où le barème appliqué par un employeur n'est pas à jour et où des négociations sont en cours en vue d'une augmentation qui aurait un effet rétroactif jusqu'à une date antérieure à l'enquête, il faudrait alors ajuster en conséquence les données sur les salaires fournies par l'employeur. En outre, lorsqu'un employeur utilise un barème de salaires qu'il ajuste à intervalles assez réguliers sur la base d'un indice, on pourrait prendre en considération le cycle des salaires versés par cet employeur en fonction de la date de l'enquête. Les données salariales devraient être exprimées en chiffres bruts annuels au commencement de l'analyse.

VII. AUTRES ELEMENTS DE LA REMUNERATION

40. Pour ce qui concerne les éléments de la rémunération versés en espèces, par opposition aux avantages marginaux en nature qui font l'objet de la section suivante, la comparaison est relativement facile avec la situation dans les organismes des Nations Unies qui, à de rares exceptions près, ne versent pas d'allocations en sus du traitement de base.

41. Pour définir les critères selon lesquels certains éléments de rémunération seront ajoutés au traitement de base, il ne suffit pas de déterminer si ces éléments sont quantifiables ou imposables. Il faut tenir compte de la fréquence avec laquelle les prestations supplémentaires sont versées et du niveau que l'employé a atteint dans sa carrière, savoir combien d'employés, et lesquels les perçoivent, et si le montant est constant ou varie d'année en année. Il n'est pas possible, ni d'ailleurs nécessaire, d'examiner toutes les situations qui peuvent se présenter et tout en se rendant compte que les différences qui existent entre les divers lieux d'affectation imposent de conserver une certaine souplesse, on a

établi des principes généraux pouvant s'appliquer dans un grand nombre des cas les plus fréquents de rémunération supplémentaire (en espèces); ces principes directeurs sont exposés ci-après, classés selon les différents critères.

- a) Prestations d'un montant constant versées à intervalles réguliers à tous les employés. Ces prestations peuvent être versées une fois par mois, comme les indemnités de transport ou de repas, ou une fois par an, comme les primes de fin d'année, de Noël, de Pâques ou de vacances. Elles peuvent représenter un pourcentage invariable du salaire mensuel ou annuel ou consister en une somme forfaitaire en monnaie locale. Les mois de salaire supplémentaires seraient également à inclure dans cette catégorie. Ces prestations devraient être ajoutées au salaire de base.
- b) Prestations versées à tous les employés occupant un certain emploi, ayant atteint un certain grade ou appartenant à une certaine catégorie, ou prestations dont le montant varie selon l'emploi ou le grade de l'employé. A condition que ces prestations soient par ailleurs similaires à celles qui sont visées à l'alinéa a) ci-dessus, elles devraient être ajoutées au salaire dans le cas de tous les employés, en procédant emploi par emploi ou grade par grade, selon qu'il convient.
- c) Prestations dont le montant varie d'une année à l'autre, selon les bénéfices réalisés par l'employeur. Les prestations dont le montant varie d'une année à l'autre selon les gains, les bénéfices ou la productivité de l'employeur devraient normalement être ajoutées au salaire si l'employeur a pour pratique bien établie de verser de telles prestations, et ce, à tous les employés (à ne pas confondre avec les prestations qui dépendent du rendement ou de la qualité du travail de l'employé). Il faut considérer le montant versé l'année précédente s'il correspond à l'ordre de grandeur normal de la prestation, sinon il convient de faire la moyenne des trois années précédentes.
- d) Prestations qui sont, soit versées à certaines personnes seulement, soit variables selon les bénéficiaires. Ces prestations sont généralement fonction de la qualité du travail, du mérite et du rendement de l'individu. Lorsqu'elles revêtent un caractère tout à fait exceptionnel, par exemple lorsqu'il s'agit d'un programme récompensant les suggestions utiles, d'une rétribution pour avoir permis à l'employeur de faire une économie ou d'une prime versée à un très petit nombre d'employés qui se sont particulièrement distingués dans leur travail, elles ne devraient pas être prises en considération. En revanche, lorsqu'il s'agit d'une prime périodiquement versée à un nombre important de personnes en raison de la qualité de leur travail, cette prestation peut être intégralement ou partiellement assimilée aux rétributions reposant sur le mérite, et il conviendrait alors de l'ajouter au salaire. Il arrive souvent par exemple que l'intéressement aux bénéfices soit fonction de la qualité du travail ou du rendement de l'employé. Si cette pratique est généralisée dans l'entreprise (au moins la moitié du total des employés doit en

bénéficiaire), on peut prendre en considération les montants versés en tenant compte soit du montant effectivement versé à chaque employé, soit du montant global moyen. Ce montant variant parfois d'une année à l'autre, les critères définis à l'alinéa c) ci-dessus devraient être appliqués.

i) Il arrive aussi que des sommes forfaitaires soient versées à certains employés au lieu d'un sursalaire pour heures supplémentaires. Ces prestations ne devraient pas être ajoutées au salaire puisque le paiement des heures supplémentaires fait l'objet de dispositions distinctes dans les conditions d'emploi prévues par les organisations. Ce n'est qu'à titre exceptionnel, lorsque cette prestation s'est généralisée et qu'elle n'est plus liée à l'accomplissement d'heures supplémentaires, que l'on serait fondé à l'ajouter au salaire.

ii) Les autres prestations versées à un petit nombre d'individus à titre exceptionnel et pour des raisons très particulières ne devraient pas non plus être prises en considération. On pourrait citer par exemple le remboursement des frais de transport entre un lieu de résidence éloigné et les limites de l'agglomération urbaine; les indemnités de logement octroyées aux personnes auxquelles leur travail impose de changer de lieu de résidence, et les primes versées à l'occasion d'un mariage, de la naissance d'un enfant ou de l'obtention d'un diplôme sanctionnant des études.

- e) Prestations liées à l'ancienneté dans l'emploi et à la durée des services dans l'entreprise. Ordinairement, une prime d'ancienneté dans l'entreprise consiste, par exemple, en une somme en espèces versée une seule fois au bout de 20, 25 ou 30 années de service. Etant donné que l'employeur accorde ces primes pour récompenser un employé de la durée de ses services et de sa fidélité à l'entreprise, ce serait les détourner de leur objet que de les ajouter au salaire, et d'octroyer ainsi au personnel employé depuis peu de temps un avantage compensatoire correspondant à ce type de prestation (même lorsque l'employeur peut déterminer lesquels de ses employés perçoivent effectivement la prime telle ou telle année, et ajouter le montant correspondant au salaire individuel ou à la moyenne des salaires). On ne devrait pas, normalement, tenir compte des primes d'ancienneté dans l'entreprise aux fins de l'analyse des données sur les salaires. Ce n'est que lorsque la prime d'ancienneté dans l'entreprise ou la prime d'ancienneté dans l'emploi est d'usage courant dans la localité considérée - du fait de la législation ou de conventions collectives, par exemple - que cette pratique devrait être prise en considération dans l'enquête; et même dans ce cas, il serait plus indiqué de recommander aux organismes des Nations Unies d'accorder des avantages analogues que d'inclure la prestation elle-même dans le salaire.

VIII. AVANTAGES MARGINAUX ET AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

42. L'expression "avantages marginaux" s'applique ici uniquement aux biens et services concrets non pécuniaires, généralement de caractère non social, fournis par les employeurs. Par "avantages sociaux", on entend les prestations (en espèces et en nature) et les services et garanties offerts par l'employeur en vue du bien-être et de la protection sociale de l'employé et des membres de sa famille. Par élimination, les "autres conditions d'emploi" comprennent les facteurs autres que le salaire, les autres éléments de rémunération (dont il est question dans la section précédente), les avantages marginaux ou les avantages sociaux, tout en excluant des éléments abstraits, mais liés au travail, comme la sécurité de l'emploi, les perspectives d'avancement et de carrière, la satisfaction et la motivation professionnelles, l'évaluation et l'appréciation du travail fourni et la formation.

43. L'expression "autres conditions d'emploi" recouvre l'horaire de travail, les congés (y compris les congés annuels, les jours fériés et les congés spéciaux) et les compléments de salaire (y compris les heures supplémentaires et les allocations pour travail posté). Les pratiques en matière de congés annuels, de jours fériés, d'heures supplémentaires et de travail posté, sur lesquelles il conviendrait de rassembler des données, si elles s'appliquent au personnel des Nations Unies, ne peuvent être examinées que si elles font l'objet de dispositions comparables, en attendant la réalisation d'une étude plus approfondie.

44. Les "avantages sociaux" comprennent l'assurance-maladie et les autres postes ayant trait à la santé, les prestations en cas de maladie, d'invalidité, d'accident et de décès, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, les prestations de maternité et de paternité, les pensions et prestations de retraite, les indemnités de chômage, toutes les prestations familiales, et l'assistance en matière d'éducation. Ces questions ne sont pas examinées dans le présent document.

45. Dans l'ensemble, il suffira d'établir des comparaisons au sein de chacune des catégories définies ci-dessus (c'est-à-dire avantages marginaux, avantages sociaux et autres conditions d'emploi) mais non entre catégories, sauf pour les salaires, les autres éléments de rémunération et les avantages marginaux qui, étant tous concrets et de caractère non social, se prêtent à une comparaison globale.

46. Compte tenu des restrictions quant aux comparaisons entre les différentes catégories de conditions d'emploi, les avantages marginaux devraient soit être quantifiés et ajoutés au salaire, soit faire l'objet d'une comparaison globale avec les avantages marginaux offerts par les organismes des Nations Unies.

47. Les avantages marginaux, bien qu'ils ne soient pas offerts en espèces, devraient néanmoins être assujettis à peu près aux mêmes critères que ceux qui sont définis dans la section précédente, aux fins de déterminer s'ils doivent être convertis en éléments de rémunération. Il doit être entendu que, pour quantifier la valeur d'un avantage, il sera tenu compte de sa valeur marchande reconnue ou calculée et non de ce qu'il coûte à l'employeur.

48. Pour déterminer parmi les avantages marginaux (limités, selon la définition donnée au paragraphe 42, aux avantages non pécuniaires, à l'exclusion des avantages pécuniaires qui ont été traités dans la section précédente, des prestations sociales, des autres conditions d'emploi et des conditions abstraites de travail mentionnées précédemment) lesquels doivent être quantifiés et ajoutés au salaire et lesquels doivent faire l'objet d'une comparaison globale, il conviendrait d'appliquer en premier lieu les cinq principes énoncés aux paragraphes 41 à 43. Ainsi, le lingot d'or donné chaque année à tous les employés ou à toutes les secrétaires pourrait être ajouté au salaire; en revanche, le même lingot d'or, s'il constitue une récompense au terme de 25 années de service ou est attribué à l'employé le plus assidu, ne pourrait être compris dans le salaire. D'ordinaire, ces avantages sont considérés comme étant l'équivalent en nature d'une indemnité ou d'un versement en espèces. Un exemple typique d'une prestation qui serait ajoutée au salaire est celui des repas gratuits ou subventionnés. Dans ce cas, il conviendrait de déterminer de combien cette prestation est supérieure ou inférieure à une prestation comparable offerte par les Nations Unies. Si les Nations Unies offrent les services d'une cantine subventionnée (en ce sens que les prix sont inférieurs aux prix normalement pratiqués) que n'offre pas un employeur, la valeur de cette prestation devrait être déduite des salaires versés par l'employeur.

49. D'autres subventions ou prestations devront être évaluées selon qu'elles intéressent tous les employés ou presque. Dans le cas des transports subventionnés, l'accès aux réseaux de transports urbains (autobus et métro) gratuit ou à tarif réduit devrait normalement représenter un avantage s'ajoutant au salaire; mais ce ne serait pas le cas des services d'autobus offerts à quelques employés résidant dans des localités éloignées entre leur lieu de résidence et les limites de l'agglomération urbaine.

50. Une classe d'avantages marginaux présente des problèmes complexes; ce sont ceux qui sont offerts à tous les employés mais dont certains seulement tirent parti, du fait généralement qu'ils impliquent une participation financière de la part du bénéficiaire. Les critères ci-après devraient être appliqués à ce type d'avantage avant qu'il ne soit quantifié et ajouté au salaire :

- a) Il doit être offert à tous les employés dans les mêmes conditions;
- b) Il doit être utilisé par une grande majorité des employés;
- c) Cet avantage ou un avantage équivalent doit être offert par un nombre important des employeurs interrogés, de façon à pouvoir être considéré comme étant de pratique courante.

51. En vue de calculer la rémunération nette à un stade ultérieur de l'analyse, il faut déterminer si les prestations sont imposables ou non. Les prestations illégales devraient être exclues. Celles qui n'ont pas été ajoutées au salaire feraient l'objet d'une comparaison globale avec celles des organisations dont on n'a pas déjà tenu compte, et l'on déterminerait dans quelle mesure ces deux groupes se compensent. A moins d'être importantes et nettement définies dans un sens ou

dans l'autre, ces différences ne devraient pas affecter la détermination des salaires. On pourra également tenir compte, pour la comparaison globale des conditions d'emploi chez les employeurs extérieurs et dans les organisations, de différences importantes concernant le congé annuel. Pour ce qui est des autres catégories de conditions d'emploi mentionnées auparavant - prestations sociales et autres conditions d'emploi - la comparaison aurait lieu au sein de chaque catégorie et l'on formulerait, selon que de besoin, les recommandations qui s'imposent. Chaque fois que possible, les organisations s'efforceront, par catégorie, d'aligner leurs pratiques sur les pratiques les plus favorables en vigueur à l'extérieur.

52. Certains des éléments de rémunération mentionnés dans la section VII et certains des avantages marginaux mentionnés dans la présente section sont considérés par les employeurs de l'extérieur comme n'ouvrant pas droit à pension. Dans les cas exceptionnels où ces éléments constituent une partie importante de la rémunération globale, on pourra envisager l'établissement d'une allocation distincte n'ouvrant pas droit à pension.

IX. HORAIRE DE TRAVAIL

53. L'horaire de travail doit s'entendre de la durée de la semaine de travail, y compris l'interruption prévue pour le déjeuner et les autres pauses officiellement admises. Il conviendrait de tenir compte des différences entre les horaires de travail indiqués par les employeurs interrogés et ceux des Nations Unies. La différence devrait être calculée sur la base d'un ajustement exactement proportionnel des salaires correspondant exactement à toute la différence entre les heures de travail. Il faudrait opérer cet ajustement pour chaque employeur, de préférence à un ajustement global, après calcul de la moyenne des heures de travail pratiquées chez tous les employeurs interrogés.

X. SALAIRES DE REFERENCE EXTERIEURS POUR CHAQUE EMPLOI

54. La sélection, la définition et la comparaison des emplois devraient être effectuées de telle sorte que les emplois retenus soient véritablement représentatifs des organisations et que des données relatives à des emplois comparables chez les employeurs de l'extérieur puissent être réunies, ce qui garantit la fiabilité technique de l'enquête. La détermination des salaires de référence extérieurs, fondée sur des données techniquement fiables, permettra de déterminer finalement le montant absolu des traitements et par conséquent influe directement sur l'aptitude des organisations à recruter et à conserver leur personnel. C'est donc l'étape de l'enquête qui lie le résultat au principe appliqué pour déterminer les traitements des agents des services généraux.

55. La méthode choisie pour déterminer les salaires comparables à l'extérieur doit permettre aux organisations de faire la concurrence aux employeurs retenus pour l'enquête (ou à d'autres employeurs offrant des salaires d'un taux équivalent) et de conserver le personnel qu'elles ont recruté. Pour choisir la "bonne" fourchette de salaires extérieurs, il vaut mieux se fonder sur l'expérience et sur des considérations pragmatiques. A cet égard, c'est la taille du groupe d'employeurs retenus, la méthode de détermination des salaires de référence extérieurs et le choix des points de correspondance internes qui, pris tous ensemble, influenceront de façon décisive sur le montant des traitements qui sera déterminé à partir de l'enquête.

56. Il faut que les trois facteurs susmentionnés soient identiques d'une enquête à l'autre pour garantir une gestion efficace des traitements et une position stable et favorable des organisations sur l'ensemble du marché du travail de la localité. S'il s'avère que, sur plusieurs années, les organisations ont eu un taux de recrutement satisfaisant et un taux de renouvellement acceptable (et, à cette fin, les organisations devraient tenir à jour et analyser des statistiques et des données qualitatives relatives au recrutement et au renouvellement du personnel), on pourra conclure que la taille du groupe d'employeurs interrogés, les salaires de référence extérieurs et les points de correspondance internes ont été correctement déterminés et que l'enquête peut être effectivement utilisée par les organisations aux fins de la détermination de la rémunération et de l'administration du personnel.

57. Pour analyser les données issues de l'enquête, deux méthodes analytiques ont bien répondu aux besoins des organisations en matière de détermination des traitements : la méthode consistant à utiliser le 75ème percentile pour déterminer les salaires de références extérieurs, et une méthode équivalente, qui consiste à retenir la moyenne des salaires supérieure à la moyenne. La méthode du 75ème percentile ou la moyenne des salaires supérieure à la moyenne devrait être utilisée pour déterminer les salaires de référence extérieurs pour les enquêtes dans les villes sièges. Cela sous-entend que les salaires de référence seraient déterminés pour chaque emploi, en utilisant toutes les données communiquées par l'ensemble des employeurs interrogés pour l'emploi considéré. Avec la méthode du 75ème percentile, les données salariales relatives à chaque emploi sont classées en ordre décroissant, le 75ème percentile étant le point tel que 25 p. 100 des données lui sont supérieures et 75 p. 100 des données inférieures.

58. L'autre méthode recommandée consiste à utiliser la moyenne des salaires supérieurs à la moyenne pour déterminer les salaires de référence extérieurs. Que les employeurs aient communiqué les données relatives aux salaires moyens ou aux salaires minimum et maximum, les données sont classées par ordre décroissant pour chaque emploi et le salaire moyen est ensuite déterminé. Les employeurs dont les salaires sont supérieurs à la moyenne constitueraient le groupe d'employeurs retenus pour l'emploi considéré. La moyenne des salaires versés par ces employeurs est ensuite calculée et sert de salaire de référence extérieur pour l'emploi.

59. L'une ou l'autre méthode peut être employée avec la collecte de données sur les salaires individuels, sur les salaires moyens ou sur les salaires minimum et maximum. L'utilisation de la moyenne des salaires supérieures à la moyenne implique toutefois l'application d'une technique quelconque de pondération pour calculer une "moyenne". Il s'agit de savoir s'il faut tenir compte de l'importance des employeurs et, par conséquent, du nombre d'employés pour chaque emploi comparable lors de l'analyse des données issues de l'enquête et, dans l'affirmative, dans quelle mesure il faut en tenir compte. Il n'est pas souhaitable ni de donner tout son poids au nombre d'employés pour chaque emploi, ni de donner un poids égal aux données de tous les employeurs, car ce sont là des techniques de pondération extrêmes qui risquent de fausser les résultats. La méthode considérée comme la meilleure consiste à utiliser, pour la pondération, le logarithme du nombre d'emplois comparables. Il conviendrait de pondérer les données par le logarithme du nombre d'emplois comparables fournis par l'employeur pour chaque emploi, à condition que l'on dispose de données relatives au nombre d'employés.

XI. PREDOMINANCE

60. Les cas de prédominance sont probables lorsque l'on recueille et utilise des données sur les salaires individuels ou lorsque les statistiques représentant des salaires moyens ou des salaires minimum et maximum sont intégralement pondérées. Ainsi qu'il a été dit à la section précédente, il n'est pas nécessaire de recourir à la pondération intégrale puisque la pondération par le logarithme du nombre de salariés réduit toutes distorsions éventuelles tout en conservant dans l'ensemble les dimensions relatives. Il est également possible d'adopter une méthode particulière dans le cas des enquêtes reposant sur des salaires individuels : si l'on estime que les résultats de l'enquête sont faussés en raison de la prédominance d'un ou de plusieurs employeurs, on peut soit convertir les données en moyennes de salaires individuels puis les pondérer par un coefficient logarithmique, soit mettre au point, le cas échéant, des formules exceptionnelles cas par cas.

XII. SALAIRES DE REFERENCE EXTERIEURS PAR CLASSE

61. Les salaires de référence extérieurs, par emploi, devraient être convertis en salaires de référence extérieurs, par classe, en pondérant le salaire de référence pour chaque emploi dans la classe par le nombre de titulaires de l'emploi dans les organisations.

XIII. CALCUL DU MONTANT NET DES SALAIRES EXTERIEURS BRUTS

62. Les salaires bruts versés à l'extérieur devraient être convertis en salaires nets par application des taux d'imposition appropriés prévus pour les employés locaux célibataires. Il vaut mieux effectuer cette conversion à un stade avancé de l'analyse, de préférence après avoir déterminé les salaires de référence extérieurs pour chaque classe (à condition qu'il n'y ait pas de distorsion), au lieu d'appliquer le barème d'imposition à chaque salaire extérieur, ce qui prendrait un temps considérable.

63. Les prestations et les indemnités imposables devraient être ajoutées au salaire brut avant l'application du taux d'imposition et celles qui ne sont pas imposables devraient être ajoutées aux salaires après impôt. A condition d'avoir vérifié l'absence de toute distorsion, les prestations non imposables peuvent, au lieu de cela, être converties en équivalents imposables et ajoutées aux autres sommes imposables afin que l'analyse puisse porter sur des salaires bruts et que les impôts ne soient calculés que pour les salaires de référence pour chaque classe.

64. Lorsque les salaires bruts sont convertis en salaires nets, il faudrait tenir compte des abattements, des dégrèvements et des remises correspondant à la catégorie et/ou à la classe des salariés intéressés. Cela peut être fait au moyen des abattements standard ou de la moyenne des divers abattements. Dans les lieux d'affectation où des formules d'imposition compliquées ont été utilisées dans le passé et où l'on a converti les montants bruts en montants nets pour chaque salaire, il faudrait s'efforcer de simplifier les méthodes de calcul lors des futures enquêtes ou d'effectuer les calculs sur ordinateur.

65. Comme la détermination des indemnités pour charges de famille ainsi que l'application des ajustements intérimaires du barème des traitements exigent que l'on dispose de renseignements actuels et fiables concernant la législation, la réglementation et les barèmes fiscaux, il faudrait que les organisations recueillent et tiennent à jour des renseignements relatifs à la fiscalité locale, pour les utiliser à cette fin à l'occasion des enquêtes.

XIV. COEFFICIENTS D'AJUSTEMENTS POUR CONNAISSANCES LINGUISTIQUES, POUR DISCRIMINATION FONDEE SUR LE SEXE ET AUTRES

66. Dans des circonstances normales, la phase de comparaison des emplois équivalents doit permettre de s'assurer que les données rassemblées concernent bien des emplois comparables, et l'analyse qui est ensuite faite doit permettre de déterminer les salaires de référence extérieurs, en supposant que les autres éléments de rémunération non quantifiés accordés par les employeurs de l'extérieur sont dans l'ensemble équivalents à ceux accordés par les organisations. Ce n'est que dans des circonstances exceptionnelles qu'il faudrait apporter des ajustements aux résultats des enquêtes.

67. L'expérience a montré que la nécessité de tenir compte de différences marquées entre les connaissances linguistiques exigées par les organisations et par les employeurs de l'extérieur constitue une de ces circonstances exceptionnelles. Dans les lieux d'affectation où la langue nationale est l'une des langues de travail des organisations, il n'est nullement besoin d'ajuster en hausse les taux de rémunération les plus favorables dans le cas de fonctionnaires recrutés sur le plan local qui travaillent seulement dans la langue parlée dans le lieu d'affectation. L'enquête sur les salaires devrait normalement porter sur des emplois unilingues, le cas des emplois bilingues étant traité dans le classement des emplois, par application du système de classement. Toutefois, lorsque tous les emplois sont bilingues, on peut envisager d'ajuster les résultats des enquêtes en compensant ainsi dans le barème des traitements la nécessité de connaître deux langues.

68. Dans les villes où la langue nationale n'est pas une langue de travail de l'organisation, il serait raisonnable de fixer des traitements légèrement supérieurs aux taux les plus favorables en vigueur à l'extérieur si ces taux concernent des employés qui n'ont à travailler que dans la langue du pays.

69. Dans les villes bilingues, où l'on peut raisonnablement penser que les traitements locaux fondés sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur suffiront à attirer des fonctionnaires ayant une certaine connaissance d'une deuxième langue de travail, il n'y aurait pas lieu en établissant le barème d'ajouter quoi que ce soit aux taux les plus favorables en vigueur à l'extérieur pour tenir compte du facteur linguistique.

70. Les traitements fixés en fonction des conditions d'emploi les plus favorables en vigueur ne devraient pas par principe refléter des pratiques discriminatoires d'employeurs de l'extérieur à l'encontre des femmes. Les organisations devraient, pour leur part, s'employer activement à faire en sorte qu'au sein des organismes des Nations Unies il n'y ait pas de discrimination en ce qui concerne le

recrutement, la promotion, l'organisation des carrières et toute la gamme des questions de personnel. D'une façon générale, la question de savoir s'il existe des pratiques discriminatoires et/ou des écarts entre les salaires masculins et féminins chez les employeurs de l'extérieur ne devrait pas être traitée dans le cadre des méthodes à utiliser pour l'enquête mais elle pourrait être examinée exceptionnellement si les conditions existantes au lieu d'affectation le justifiaient.

XV. POINTS DE CORRESPONDANCE INTERNES

71. Le choix des points de correspondance internes est un élément essentiel de l'analyse qui influe sur deux caractéristiques principales du barème obtenu. En premier lieu, ce choix détermine la valeur absolue des traitements du barème. En second lieu, le choix des points de correspondance internes détermine également en grande partie les rapports entre les traitements et la structure interne du barème obtenu. Il s'agit du stade de l'analyse où l'on tente de concilier la nécessité de représenter fidèlement les salaires les plus favorables en vigueur versés à l'extérieur et celle d'obtenir une certaine structure du barème aux fins d'une gestion interne du personnel approprié.

72. La méthode des échelons progressivement croissants permet de rendre compte des salaires versés à l'extérieur tout en maintenant une structure adéquate du barème des organisations. Des points de correspondance moins élevés seraient utilisés pour les classes inférieures et des points de correspondance plus élevés pour les classes supérieures, pour traduire la progression normale des carrières dans les organisations et tenir compte du fait que, selon toute probabilité, les salaires obtenus au moyen de l'enquête correspondent à des points de correspondance extérieurs plus bas pour les emplois subalternes, qui sont souvent pourvus par voie de recrutement, et à des points de correspondance plus élevés pour les emplois d'un niveau plus élevé, qui sont normalement pourvus par le jeu de l'avancement et de l'ancienneté.

73. L'application de cette méthode exige que l'on fasse preuve de discernement et que les points de correspondance exacts soient normalement déterminés après avoir dûment tenu compte de la répartition interne des fonctionnaires en fonction des emplois et des classes considérés ainsi que de tout renseignement disponible concernant l'âge et l'ancienneté des salariés de l'extérieur. Enfin, il importe d'assurer un degré élevé de cohérence d'une enquête à l'autre dans le choix des points de correspondance internes, afin d'éviter des fluctuations exagérées des traitements et des variations injustifiées de la structure du barème.

XVI. ETABLISSEMENT DU BARÈME DES TRAITEMENTS

74. Si l'on considère que l'importance relative des emplois varie selon les différents marchés du travail et que les différentes politiques économiques et sociales nationales influent également sur la structure d'ensemble des salaires versés à l'extérieur, que d'autre part les organisations tiennent compte dans une certaine mesure de ces différences et ont des besoins propres variables selon le

lieu d'affectation, il est intrinsèquement difficile de tenter de normaliser la structure des barèmes des traitements des organisations. Les caractéristiques des barèmes (nombre de classes et d'échelons) en vigueur dans chaque lieu d'affectation peuvent avoir évolué avec le temps pour s'adapter aux conditions locales et aux organisations intéressées.

75. Il est important que les barèmes établis à la suite des enquêtes reflètent la pratique des employeurs de l'extérieur et répondent aux besoins internes des organisations. Refléter la pratique suivie à l'extérieur supposerait que l'enquête porte sur le plus grand nombre de classes possible et que l'on utilise dans la mesure du possible les résultats obtenus pour chacune de ces classes. Quoi qu'il en soit, le barème obtenu devrait correspondre aux salaires les plus favorables en vigueur pour les classes et les échelons de début ainsi que pour les classes et les échelons plus élevés.

76. Une application rigide des résultats de l'enquête, toutefois, ne permettra habituellement pas d'établir un barème ayant la structure souhaitable. Il faut tenir compte des besoins des organisations et établir un barème conforme à une politique bien conçue en matière de personnel et de rémunération et qui réponde aux besoins sur le plan des effectifs. Ces besoins peuvent se refléter dans les rapports entre les classes, les échelles de chaque classe et les chevauchements entre classes. Il faudrait rectifier les insuffisances, ne serait-ce que progressivement, en mettant en particulier l'accent sur le problème des chevauchements entre classes. Il faut éviter lorsque cela est possible les variations brutales d'un barème à l'autre.

77. Il faudrait normalement construire le barème sur la base des salaires nets, en utilisant comme méthodes nécessaires de régression linéaire le lissage et le fait d'arrondir les chiffres. L'extrapolation devrait permettre de déterminer les traitements des classes non couvertes par l'enquête, compte tenu, là encore, des besoins internes des organisations.

XVII. DATE EFFECTIVE DES RESULTATS DE L'ENQUETE

78. Chaque enquête aura une date de référence à laquelle les données de l'enquête devraient correspondre de sorte que le barème recommandé sur la base des résultats de l'enquête se rapporterait à cette date. Les données recueillies représentent les salaires les plus favorables en vigueur à cette date, et il conviendrait du point de vue technique qu'elles soient appliquées à compter de la même date. Il peut cependant y avoir des raisons autres que techniques pour fixer une date effective différente : la commodité administrative, un accord préalable avec les représentants du personnel ou des restrictions financières, par exemple. La décision touchant la date effective de la mise en vigueur du barème s'inscrit dans le cadre de l'application des recommandations relatives à l'enquête et devrait être prise par les organisations.

**XVIII. ROLES RESPECTIFS JOUES PAR LE SECRETARIAT, LES ADMINISTRATIONS
ET LE PERSONNEL DANS LES ENQUETES SUR LES SALAIRES**

79. Toutes les enquêtes sont organisées en une série de phases exposées ci-dessus, auxquelles il doit être prévu que les représentants des administrations et du personnel participent, leur contribution devant constituer un apport important avant la conclusion d'une phase et le passage à la phase suivante.

Indice spécial pour les retraités

On trouvera ci-après la procédure à suivre pour corriger les coefficients d'ajustement au coût de la vie applicables aux administrateurs de rang supérieur prenant leur retraite dans les pays où ces coefficients sont appliqués et où les taux d'imposition sont plus bas que les taux en vigueur pour la contribution du personnel. Il n'est calculé qu'un seul facteur de réduction pour chaque pays. L'impôt national, l'impôt perçu par l'Etat intéressé (dans le cas d'un Etat fédéral) et les impôts locaux applicables dans la ville où se trouve le siège ou un bureau régional d'une ou de plusieurs organisations appliquant le régime commun seraient pris en considération. Si aucune des organisations appliquant le régime commun n'a son siège ou un bureau régional dans un pays donné, l'impôt national, l'impôt perçu par l'Etat intéressé (dans le cas d'un Etat fédéral) et les impôts locaux applicables dans la capitale du pays seraient pris en considération.

Etape 1

- a) Calculer la contribution du personnel sur la pension de base en dollars;
- b) Calculer la pension de base en monnaie locale en utilisant une moyenne des taux de change applicables pendant les 36 mois précédents;
- c) Calculer les impôts locaux sur la pension en monnaie locale, déterminée comme il est indiqué à l'alinéa b);
- d) Convertir en dollars les impôts locaux, déterminés comme il est indiqué à l'alinéa c), en utilisant une moyenne des taux de change sur 36 mois;
- e) Comparer la contribution du personnel, calculée à l'alinéa a), aux impôts locaux convertis en dollars, calculés à l'alinéa d). Si la contribution du personnel est égale ou inférieure aux impôts locaux convertis en dollars, aucune correction du coefficient d'ajustement du coût de la vie n'est nécessaire;
- f) Calculer le montant net de la pension après déduction des impôts locaux, c'est-à-dire la pension de base en dollars moins le montant des impôts, déterminé comme il est indiqué à l'alinéa d) ci-dessus;
- g) Déterminer le coefficient d'ajustement au coût de la vie qui donnera la pension nette (déduction faite de la contribution du personnel) calculée comme il est indiqué à l'alinéa f) ci-dessus;
- h) Le coefficient d'ajustement au coût de la vie, déterminé comme il est indiqué à l'alinéa g), représente l'avantage fiscal. Soustraire l'avantage fiscal du coefficient initial d'ajustement au coût de la vie pour obtenir le coefficient révisé d'ajustement au coût de la vie;
- i) Si le coefficient révisé d'ajustement au coût de la vie, calculé comme il est indiqué à l'alinéa h), égale 1, aucun autre ajustement n'est nécessaire.

Etape 2

- j) Calculer la pension brute en appliquant le coefficient d'ajustement au coût de la vie mentionné à l'alinéa h) ci-dessus;
- k) Calculer les impôts locaux en dollars sur la pension brute, déterminée comme il est indiqué à l'alinéa k), en suivant la procédure décrite dans les alinéas b), c) et d) ci-dessus;
- l) Comparer le montant déterminé comme il est indiqué à l'alinéa k) au montant de la contribution du personnel, déterminé comme il est indiqué à l'alinéa a). Si le second montant est égal ou supérieur au premier, aucun autre ajustement n'est nécessaire, et l'avantage fiscal mentionné à l'alinéa g) est le facteur de réduction qui doit être appliqué pendant toute l'année;
- m) Calculer le montant net de la pension après déduction des impôts locaux correspondant au coefficient d'ajustement au coût de la vie, déterminé comme il est indiqué à l'alinéa h) ci-dessus;
- n) Calculer la différence entre le montant des impôts locaux, déterminé comme il est indiqué à l'alinéa k), et le montant de la contribution du personnel, déterminée comme il est indiqué à l'alinéa a);
- o) Ajouter au montant net de la pension, déterminé comme il est indiqué à l'alinéa m), la différence calculée comme il est indiqué à l'alinéa n);
- p) Déterminer le coefficient d'ajustement au coût de la vie correspondant au montant net de la pension après déduction des impôts locaux qui correspond au montant obtenu comme il est indiqué à l'alinéa o). C'est le coefficient d'ajustement au coût de la vie qui est applicable au lieu d'affectation;
- q) Calculer la différence entre le coefficient non révisé d'ajustement au coût de la vie et le coefficient d'ajustement au coût de la vie calculé comme il est indiqué à l'alinéa p). C'est le facteur de réduction qui doit être appliqué pendant toute l'année.

ANNEXE IV

Comparaison entre la rémunération nette moyenne des fonctionnaires des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration des Etats-Unis à Washington (compte tenu de l'application du SES en juin 1982)

(Octobre 1981 à septembre 1982)
(Prévisions établies en juin 1982)

Nations Unies, New York		Etats-Unis, Washington		Rapport Nations Unies/ Etats-Unis (Etats-Unis, Washington = 100)	Coefficients de pondération utilisés pour le calcul du rapport Nations Unies/ Etats-Unis c/
Classes	Rémunération nette a/	Rémunération nette par classe b/	Coefficients de pondération		
P-1/1	20 783	16 541	100	16 541	125,6
P-2/1	26 240	19 585	62	20 851	125,6
		22 916	38		
P-3/1	31 584	22 916	45	24 880	126,9
		26 486	55		
P-4/1	37 712	26 486	33	29 141	129,4
		30 448	67		
P-5/1	45 369	34 807	84	36 189	125,4
		41 731	5		
		44 223	11		
D-1/1	50 051	39 572	6	43 510	115,0
		40 484	13		
		44 223	75		
		45 099	6		
D-2/1	56 612	45 076	7	45 260	125,1
		51 289	9		
		44 223	50		
		45 099	29		
		45 965	5		

Rapport moyen pondéré, avant ajustement, compte tenu du rapport entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington : 126,1

Rapport entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington : 106,7

Rapport moyen pondéré, ajusté en fonction du coût de la vie : 118,2 (marge)

a/ Y compris l'indemnité de poste correspondant à 11 mois à la classe 7 (multiplicateur 41) et un mois à la classe 8 (multiplicateur 48).

b/ Traitements publiés avec effet au 1er octobre 1981 (y compris les gratifications et les primes spéciales, le cas échéant).

c/ Ces coefficients de pondération correspondent au nombre des fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 incluses qui étaient en poste au Siège et dans les autres bureaux permanents au 31 décembre 1981.

Comparaison de la rémunération totale - éléments de rémunération
liés à l'expatriation

Liste d'éléments qu'il est proposé d'examiner plus avant

<u>Nations Unies</u>	<u>Administration fédérale américaine</u>
1. Indemnité de poste (dans les lieux d'affectation autres que New York)	1. Indemnité de poste
2. Indemnité pour frais d'études	2. Indemnité pour frais d'études
3. Allocation de logement	3. Allocation de logement/logement fourni à titre gratuit par le gouvernement
4. Prime de rapatriement	4. -
5. Incitation financière de 2 400 dollars par an dans certains lieux d'affectation	5. Indemnité de poste spéciale dans les régions à difficultés d'existence
6. -	6. Indemnité distincte d'entretien
7. -	7. Prime de risque
8. Indemnité d'affectation	8. -

Analyse des critères à appliquer pour déterminer le nombre de classes de la catégorie des services généraux à New York

Critères à appliquer pour déterminer le nombre de classes

1. Cette question n'est nouvelle ni pour la Commission ni pour les organes qui l'ont précédée. Dans le cadre des fonctions que devaient assumer la Commission conformément à l'article 12 de son statut, le Comité administratif de coordination (CAC) lui a présenté, lors de sa cinquième session, le document ICSC/R/64 intitulé "Composition et caractéristiques de la catégorie des services généraux", dans lequel le Comité fournissait des renseignements à l'appui des travaux de la Commission dans ce domaine et présentait les observations suivantes au sujet du nombre de classes :

"Comme il est indiqué dans le rapport du Comité d'experts de 1949 en matière de traitements et salaires, indemnités et congés (A/C.5/331 et Corr.1), la catégorie des services généraux devait comprendre, à l'origine, les fonctionnaires dont les tâches correspondent à celles de commis ou de secrétaires ou qui exercent des fonctions administratives courantes. Elle devait comprendre au moins cinq classes, le but visé étant de ne jamais créer plus de classes qu'il ne paraissait nécessaire pour distinguer les différents niveaux de responsabilités. Il fallait que, pour chaque grade, l'écart entre le traitement minimum et le traitement maximum, ainsi que le nombre d'échelons, permettent aux fonctionnaires dont la conduite et les services étaient satisfaisants d'espérer que leurs traitements augmenteraient régulièrement. Le nombre d'échelons devait, pour chaque grade, correspondre à la durée probable des services d'un fonctionnaire dans un emploi déterminé."

2. Les principes directeurs arrêtés pour déterminer ou réviser les conditions d'emploi des agents des services généraux, que le CAC considérait comme applicables au moment où la Commission a assumé les fonctions concernant les agents des services généraux qui lui incombait en vertu des articles 10, 11 et 12 de son statut, reprenaient les recommandations faites par le Comité consultatif de la fonction publique en 1965 et comprenaient les observations suivantes au sujet des critères permettant de déterminer le nombre de classes :

"Théoriquement, l'échelle des emplois devrait correspondre à la pratique suivie sur le plan local en dehors de l'organisation, c'est-à-dire que les emplois rémunérés à peu près au même taux par les autres employeurs devraient être rangés dans la même classe par les organisations. L'échelle des emplois ne pourrait alors être fixée tant que l'on n'aurait pas déterminé quels sont les taux en vigueur à l'extérieur. Toutefois, les employeurs extérieurs n'auront vraisemblablement pas tous le même point de vue en ce qui concerne l'importance relative ou le taux de rémunération des différents emplois et, dans la pratique, les organisations devront avant tout se préoccuper d'arrêter une échelle des emplois qui conviendra aux besoins internes de leurs bureaux pour ce qui est de l'importance relative des fonctions. Il peut y avoir des différences selon le lieu, mais l'échelle type des emplois qui figure dans l'additif s'est révélée, dans la pratique, la plus appropriée dans la plupart des bureaux importants... Il importe avant tout de s'en tenir au minimum de classes compatible avec l'efficacité et avec l'assurance de possibilités

raisonnables d'avancement, dans les limites de la catégorie, pour le personnel qui possède les qualifications nécessaires. Les bureaux de moindre importance n'auront guère besoin de toutes les classes énumérées dans l'additif, mais, en revanche, il y aura peut-être des raisons d'ajouter des classes plus élevées."

3. Dans son troisième rapport annuel, la Commission a examiné les principes directeurs et a accepté provisoirement les principes généraux en attendant d'acquérir une expérience suffisante en matière d'enquêtes sur les salaires. Au cours de son examen des méthodes appropriées permettant de déterminer les barèmes des traitements, la Commission a reconnu :

"qu'on ne pouvait établir le barème des traitements uniquement sur la base des salaires prélevés à l'extérieur pour les différentes classes. Le barème devait avoir un certain équilibre interne, qu'il s'agisse des intervalles entre les classes, de l'éventail correspondant à chaque classe ou des points de chevauchement entre elles, et il ne fallait pas que les résultats différents que l'on pourrait obtenir à l'extérieur lors d'enquêtes successives fassent varier excessivement ces rapports. La construction du barème impliquait donc un élément d'appréciation, car il fallait tenir compte des tendances constatées à l'extérieur dans les rapports entre les taux de rémunération correspondant aux différents emplois mais préserver l'équilibre interne du barème et éviter les distorsions qui pourraient résulter d'une application trop rigide des résultats de l'enquête. La base à utiliser pour construire le barème devrait être la structure de classement des postes découlant des exigences de l'organisation et de la gestion ainsi que de la situation du marché de l'emploi; en conséquence, le nombre de classes et le nombre d'échelons dans chaque classe pourraient varier selon le lieu d'affectation 1/."

4. D'une manière générale, les critères retenus pour déterminer l'échelle des classes lors de la construction d'un barème devraient concilier des rapports internes nets et rationnels entre les classes des différents emplois et des rapports qui répondent exactement aux caractéristiques du marché extérieur du travail; en d'autres termes, la détermination du nombre de classes devrait à la fois correspondre aux besoins de la gestion interne et offrir la meilleure base de comparaison avec l'extérieur. Par conséquent :

a) A chaque classe (niveau des tâches correspond au niveau différent de responsabilités, que l'on peut clairement distinguer des autres niveaux);

b) La définition de chaque classe est suffisamment générale pour recouvrir tous les emplois dont le niveau de responsabilités est jugé analogue, sans pour autant correspondre à plusieurs niveaux de responsabilités;

c) Le nombre de classes constitue la meilleure base possible pour établir des comparaisons avec les salaires versés sur le marché extérieur;

d) Le nombre de classes suffit aux besoins de l'organisation en matière de gestion (par exemple, pour assurer des possibilités de promotion et d'organisation des carrières raisonnables dans la catégorie des services généraux).

Détermination du nombre de classes

5. Afin de satisfaire aux critères a) et b), le Comité de coordination, sur les conseils du secrétariat de la Commission, a entrepris toute une opération de classement des emplois. Pour ce faire, le Comité de coordination devait classer un échantillon d'emplois représentatif de la catégorie des services généraux à New York en fonction de la difficulté relative de chaque emploi et des responsabilités qui s'y attachent. Cet échantillon a été tiré d'un total de plus de 2 500 formules de définition d'emploi remplies et rassemblées lors du recensement. Il avait été déterminé aléatoirement et de façon à englober 36 professions de la catégorie des services généraux et un nombre total de 193 emplois, soit 5 p. 100 environ du nombre total des postes d'agent des services généraux à New York. Les emplois ainsi classés ne comprenaient pas ceux de guide, de travailleur du service de sécurité, de conducteur de machine de reprographie ni ceux de certains manoeuvres ou ouvriers spécialisés 2/. Lors du processus de classement, les classes actuelles des emplois n'étaient pas précisées et les emplois n'ont été classés que sur la base des informations tirées des formules de définition d'emploi. Ces classements ont été établis à la suite d'une comparaison entre les divers emplois. Tout le Comité de coordination a travaillé d'arrache-pied durant une période de temps considérable pour établir ce classement et parvenir à un consensus.

6. Pour mener cette opération à bien, le Comité de coordination s'est divisé en quatre groupes, dont chacun a classé indépendamment un quart environ des emplois figurant dans l'échantillon. Les divers emplois que devait classer chaque groupe comprenaient les mêmes 17 "emplois de contrôle", qui n'étaient pas identifiés en tant que tels mais ont servi de base par la suite pour intégrer les emplois classés par chaque groupe en un échantillon total composite regroupant tous les emplois classés.

7. Lors des délibérations auxquelles chaque groupe a procédé pendant l'opération de classement, un schéma général est apparu. Si la plupart des emplois pouvaient être associés à des groupes d'emplois particuliers dont le niveau était clairement supérieur ou inférieur à celui des autres groupes d'emplois, en revanche, la place relative des emplois restants était très controversée. Lorsque les classements effectués par les quatre groupes ont été fusionnés pour obtenir un classement général de tout l'échantillon d'emplois, il y avait sept groupes d'emplois clairement distinguables, mais, en dehors de ces sept groupes, il restait au total plus d'emplois sujets à controverse. Pour résoudre la controverse que suscitait le classement relatif de ces emplois, le Comité a défini certains emplois qui, de l'avis général, semblaient délimiter les groupes clairement distinguables de l'échantillon. Les emplois qui étaient sujets à controverse ont été examinés à nouveau, en fonction des emplois qui définissaient les limites des groupes, et la plupart ont pu être ainsi associés à l'un des groupes.

8. Quelques emplois ont continué à soulever une controverse et, après plus ample analyse, il est apparu que les informations concernant les emplois tirées des formules initiales de définition d'emploi du Comité n'étaient pas suffisantes pour résoudre la controverse, qui tenait aux différentes hypothèses que les membres du Comité avaient établies quant à la nature des tâches correspondant aux emplois considérés. Ces emplois ont donc été écartés de l'échantillon. Deux emplois correspondaient en fait à des emplois d'administrateur et ils ont également été supprimés de l'échantillon, ce qui laissait un total de 183 emplois qui avaient été classés, par consensus de tous les membres du Comité de coordination, en sept classes correspondant à des niveaux de responsabilités et de difficulté clairement identifiables et distinguables.

9. On peut illustrer ces classes en prenant pour exemple des emplois représentatifs de chacune. Ces exemples figurent dans les principes directeurs que le Comité de coordination a mis au point pour appliquer les normes communes de classement des emplois et seront reproduits dans son rapport final.

10. Le Comité de coordination a rassemblé des informations concernant le nombre de classes utilisées par neuf des principaux employeurs du marché extérieur du travail et ces informations feront également l'objet d'une annexe au présent rapport. Il a été établi que huit des employeurs interrogés utilisaient plus de sept classes dans la partie de leur échelle des emplois applicable aux types d'emplois analogues à ceux de la catégorie des services généraux. Il s'ensuit que, pour satisfaire au critère selon lequel le nombre de classes devrait être déterminé de façon à permettre la meilleure comparaison possible avec le marché extérieur du travail à New York, il faudrait faire figurer au moins les sept classes clairement identifiables dans la structure de la catégorie des services généraux.

11. Le secrétariat tient à rappeler à la Commission qu'elle avait pu se rendre compte, à sa onzième session, des besoins de la gestion interne à New York, lorsqu'on lui avait proposé d'augmenter le nombre des classes de la catégorie des services généraux utilisées pour interpréter les résultats de son enquête de 1979-1980 sur les salaires, étant donné que les cinq classes établies n'étaient pas suffisamment adaptées à l'éventail des professions et des niveaux de responsabilités correspondant aux emplois de la catégorie des services généraux.

12. Le secrétariat considère donc que la structure de classement que le Comité de coordination propose pour les agents des services généraux répond aux quatre critères énoncés plus haut, au paragraphe 4.

Etablissement de la base d'un système commun de classement des emplois

13. Comme il a été indiqué lors de la cinquième session de la Commission, s'agissant du rôle qu'elle devait assumer en vertu de l'article 13 de son statut, "l'application d'un régime uniforme de traitements et indemnités ... ne suffit pas en soi à assurer l'application du principe 'à travail égal, salaire égal', si les normes de classement ne sont pas elles aussi appliquées de façon uniforme". Or, pour pouvoir appliquer les normes de classement des emplois de façon uniforme, il faut disposer d'indications suffisantes pour émettre des jugements d'appréciation uniformes. En vue d'assurer l'application du principe "à travail égal, salaire égal", les normes de classement des emplois doivent traduire correctement les difficultés relatives et les responsabilités qui correspondent aux différents niveaux des tâches; autrement dit, les normes doivent indiquer avec précision ce qui est considéré comme un travail "égal" dans chaque classe. Une norme de classement des emplois peut être jugée satisfaisante dans la mesure où il est démontrable que son application permet d'obtenir ces résultats. Pour faire cette démonstration, il convient de mettre à l'essai la norme de classement des emplois proposée.

14. Comme ce fut le cas lors de l'élaboration de la norme cadre, il s'avère la plupart du temps que les rapports relatifs entre les traitements versés pour certains emplois avant la mise au point de normes de classement sont fixés et considérés comme équitables pour une proportion d'emplois suffisamment importante pour servir de critère. En d'autres termes, les emplois pour lesquels on considère que le traitement est approprié eu égard à la définition de l'emploi (c'est-à-dire que les emplois sont classés correctement) peuvent être utilisés comme critères

pour mettre à l'essai les normes de classement. Une norme de classement des emplois est jugée valable dans la mesure où, lorsqu'on l'applique aux emplois retenus comme critères, on obtient le même rapport (correct) entre les emplois qu'en comparant les traitements correspondants. Lorsqu'on a mis à l'essai la norme cadre en l'appliquant aux emplois que les organisations considéraient comme classés correctement eu égard à la définition d'emploi, elle a été confirmée à l'échelle mondiale, dans 82,8 p. 100 des cas, par rapport aux critères retenus (c'est-à-dire par rapport aux emplois correctement classés).

15. A New York, les conditions dans lesquelles les normes ont été mises au point différaient des conditions habituelles sur un point important : il n'existait pas d'échantillon d'emplois "correctement classés" qui puisse être utilisé comme critère. Le FISE considère que les classes de la catégorie des services généraux qu'il utilise sont liées aux niveaux des tâches parce qu'elles suivent une norme de classement établie. Au PNUD, les classes ont un caractère indicatif mais ne correspondent pas totalement aux niveaux des tâches parce que les classes actuelles des emplois ont été principalement déterminées en fonction du rang des personnes qui occupent ces emplois. A l'ONU, les classes des emplois sont également fondées pour une large part sur le rang des personnes qui les occupent et n'ont donc que peu de rapport, sinon aucun, avec les niveaux des tâches effectuées, excepté qu'il serait possible d'établir une distinction entre les postes de 5^e classe (G-5) et les autres. Le Comité de coordination a donc dû établir des rapports corrects dans l'échantillon d'emplois qui devait servir de critère. Sur les conseils du secrétariat de la Commission, le Comité de coordination a, pour ce faire, achevé toute l'opération de classement des emplois exposée plus haut, aux paragraphes 5 à 9. En comparant chaque emploi avec les autres, il a ainsi établi le niveau des difficultés relatives et des responsabilités correspondant à chaque emploi.

16. Cette opération a permis d'obtenir non seulement les critères nécessaires pour mettre à l'essai la validité de la norme, mais également une base pour la mise au point de cette norme. Comme les membres du Comité de coordination avaient déjà débattu de leur évaluation pour ce qui était de comparer les emplois en établissant des rapports entre ces emplois, ils avaient déjà défini les caractéristiques des tâches (facteurs) qui permettaient de déterminer si un emploi se situait à un niveau de difficulté et de responsabilité inférieur ou supérieur à celui d'autres emplois. Il a été établi que ces caractéristiques des tâches constituaient les facteurs à employer pour mettre au point des normes communes de classement des emplois pour les agents des services généraux à New York. Sur cette base, le Comité de coordination a entrepris d'élaborer et de mettre à l'essai des normes communes de classement des emplois applicables aux agents des services généraux à New York.

Notes

1/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-deuxième session, Supplément No 30 (A/32/30), par. 100.

2/ Dans tous les cas énumérés, les tâches non seulement différaient des autres tâches caractéristiques des agents des services généraux au point d'exiger des normes de classement des emplois distinctes mais étaient également concentrées dans un seul des trois organismes. C'est pourquoi le Comité n'a pas inclus ces types d'emplois dans l'opération de classement.