

**RAPPORT
DE LA COMMISSION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
INTERNATIONALE
POUR L'ANNÉE 1988**

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

DOCUMENTS OFFICIELS : QUARANTE-TROISIÈME SESSION
SUPPLÉMENT N° 30 (A/43/30)



NATIONS UNIES

New York, 1988

NOTE

Les cotes des documents de l'Organisation des Nations Unies se composent de lettres majuscules et de chiffres. La simple mention d'une cote dans un texte signifie qu'il s'agit d'un document de l'Organisation.

TABLE DES MATIERES

<u>Chapitres</u>	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
SIGLES		vii
LETTRE D'ENVOI		viii
RECAPITULATION DES INCIDENCES FINANCIERES DES RECOMMANDATIONS ET DES DECISIONS DE LA COMMISSION POUR L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET LES ORGANISATIONS PARTICIPANTES		ix
PREMIERE PARTIE. RESUME DES QUESTIONS EXAMINEES AINSI QUE DES RECOMMANDATIONS ET DECISIONS DE LA COMMISSION		
I. QUESTIONS D'ORGANISATION	1 - 8	2
A. Acceptation du statut	1 - 2	2
B. Composition de la Commission	3 - 5	2
C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées	6 - 7	3
D. Organes subsidiaires	8	3
II. SUITE DONNEE AUX RESOLUTIONS ET DECISIONS ADOPTEES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE A SA QUARANTE-DEUXIEME SESSION ..	9 - 14	4
Fonctionnement de la Commission de la fonction publique internationale et relations entre la Commission et les représentants du personnel	9 - 14	4
III. CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET DES FONCTIONNAIRES DE RANG SUPERIEUR	15 - 70	7
A. Rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur	15 - 31	7
1. Evolution de la marge entre la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies	15 - 24	7
2. Comparaison entre la rémunération totale de fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies	25 - 26	9

TABLE DES MATIERES (suite)

<u>Chapitres</u>	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
3. Identification de la fonction publique la mieux rémunérée	27 - 29	9
4. Compléments de traitement	30 - 31	10
B. Questions relatives au système des ajustements ...	32 - 43	11
Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements sur les travaux de sa treizième session	32 - 43	11
C. Etude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	44 - 70	15
IV. REMUNERATION DES AGENTS DE LA CATEGORIE DES SERVICES GENERAUX ET DES CATEGORIES APPARENTEES	71 - 73	23
A. Examen de la méthode générale appliquée pour les enquêtes sur les conditions locales d'emploi les plus favorables, pour la détermination de la rémunération des agents de la catégorie des services généraux et des autres catégories de personnel recruté localement (villes sièges)	71	23
B. Enquête relative aux conditions d'emploi des professeurs de langues à New York	72	23
C. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Montréal	73	23
V. CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATEGORIES	74 - 83	24
A. Indemnité pour frais d'études	74 - 77	24
B. Indemnités pour charges de famille	78 - 83	25
VI. CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES LIEUX D'AFFECTION HORS SIEGE	84 - 88	28
VII. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 14 DE SON STATUT	89 - 91	30
Politique de recrutement : progrès accomplis en ce qui concerne l'adoption de mesures spéciales pour le recrutement des femmes	89 - 91	30
VIII. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 15 DE SON STATUT	92	31
Statut commun du personnel	92	31

TABLE DES MATIERES (suite)

<u>Chapitres</u>	<u>Paragrapes</u>	<u>Pages</u>
IX. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 17 DE SON STATUT	93 - 94	32
Application des recommandations et décisions de la Commission	93 - 94	32
X. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE SON STATUT	95 - 96	34
Sécurité et indépendance de la fonction publique internationale	95 - 96	34
DEUXIEME PARTIE. VUES DES ORGANISATIONS ET DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET EXAMEN DES DIFFERENTES QUESTIONS PAR LA COMMISSION		
XI. SUITE DONNEE AUX RESOLUTIONS ET DECISIONS ADOPTEES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE A SA QUARANTE-DEUXIEME SESSION	97 - 107	36
Fonctionnement de la Commission de la fonction publique internationale et relations entre la Commission et les représentants du personnel	97 - 107	36
XII. CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET DES FONCTIONNAIRES DE RANG SUPERIEUR	108 - 139	40
A. Rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur	108 - 130	40
1. Evolution de la marge entre la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies	108 - 121	40
2. Comparaison entre la rémunération totale des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies	122 - 124	44
3. Identification de la fonction publique la mieux rémunérée	125 - 128	44
4. Compléments de traitement	129 - 130	45
B. Questions relatives au système des ajustements ...	131 - 134	46
Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements sur les travaux de sa treizième session	131 - 134	46
C. Etude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	135 - 139	47

TABLE DES MATIERES (suite)

<u>Chapitres</u>	<u>Paragrapbes</u>	<u>Pages</u>
XIII. CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATEGORIES	140 - 148	49
A. Indemnité pour frais d'études	140 - 141	49
B. Indemnités pour charges de famille	142 - 148	49
XIV. CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES LIEUX D'AFFECTATION HORS SIEGE	149 - 152	53
Rapport du Groupe de travail du Comité consultatif pour les questions administratives, des représentants du personnel et du secrétariat de la Commission	149 - 152	53
XV. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 14 DE SON STATUT	153 - 156	54
Politique de recrutement : progrès accomplis en ce qui concerne l'adoption de mesures spéciales pour le recrutement des femmes	153 - 156	54
XVI. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 17 DE SON STATUT	157 - 161	56
Application des recommandations et décisions de la Commission	157 - 161	56
XVII. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 13 DE SON STATUT	162 - 163	58
Sécurité et indépendance de la fonction publique internationale	162 - 163	58
<u>Annexes</u>		
I. COMPARAISON ENTRE LA REMUNERATION NETTE DES FONCTIONNAIRES DES NATIONS UNIES A NEW YORK ET CELLE DES FONCTIONNAIRES DE L'ADMINISTRATION FEDERALE DES ETATS-UNIS A WASHINGTON AU PREMIER ECHELON DE CHAQUE CLASSE		59
II. COMPLEMENTS DE TRAITEMENT : REPNSES AUX LETTRES DU PRESIDENT DE LA CFPI DATEES DU 26 MAI 1987 ET DU 12 JANVIER 1988, RECUES DES ETATS MEMBRES AU 1er JUILLET 1988		60
III. COMPLEMENTS DE TRAITEMENT : REPNSES AUX LETTRES DU PRESIDENT DE LA CFPI DATEES DES 11 MAI ET 19 AOUT 1978, RECUES DE DIVERSES ORGANISATIONS AU 1er JUILLET 1988		63
IV. BAREME DES TRAITEMENTS NETS RECOMMANDE POUR LES PROFESSEURS DE LANGUES A NEW YORK		64
V. BAREME DES TRAITEMENTS NETS RECOMMANDE POUR LES AGENTS DES SERVICES GENERAUX A MONTREAL		65

SIGLES

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
BLS	Bureau of Labor Statistics des Etats-Unis
CAC	Comité administratif de coordination
CCFPI	Comité consultatif de la fonction publique internationale
CCPQA	Comité consultatif pour les questions d'ajustements
CCQA	Comité consultatif pour les questions administratives
CCSA	Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies
CFPI	Commission de la Fonction publique internationale
FAFI	Fédération des associations de fonctionnaires internationaux
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FCR	Facteur de correction de la rémunération
FIDA	Fonds international de développement agricole
IPC	Indice des prix à la consommation
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
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

19 août 1988

Monsieur le Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le quatorzième rapport annuel de la Commission de la fonction publique internationale, établi conformément à l'article 17 du statut de la Commission. Des renseignements y sont donnés quant à l'application des recommandations et décisions de la Commission par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

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

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

Le Président 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

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

Paragrapbes
correspondants

A. Incidences financières des décisions de la Commission
Questions relatives au système des ajustements et
examen général du système des ajustements

33 (b) Les incidences financières de la décision de la Commission concernant les modifications qui pourraient être apportées aux méthodes applicables aux enquêtes intervilles sur le coût de la vie dans les lieux d'affectation hors siège sont estimées à 600 000 dollars par an.

86 (b) Les incidences financières de la décision de la Commission concernant le remboursement du coût des examens médicaux pour les personnes à charge remplissant les conditions requises sont estimées à 275 000 dollars par an.

B. Incidences financières des recommandations présentées par
la Commission à l'Assemblée générale

a) Indemnité pour frais d'études

77 Les incidences financières des recommandations de la Commission concernant le relèvement du montant maximum de l'indemnité pour frais d'études et du montant maximum des frais de pension remboursables sont estimées à 3 millions et 1,6 million de dollars par an, respectivement.

b) Indemnités pour charges de famille

83 Les incidences financières des recommandations de la Commission concernant les indemnités pour enfant à charge et pour personnes indirectement à charge, en ce qui concerne les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, sont estimées à 8,17 millions de dollars et 120 000 dollars par an, respectivement.

C. Incidences financières des recommandations présentées par
la Commission aux chefs de secrétariat des organisations
appliquant le régime commun des Nations Unies

a) Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables
pratiquées pour les professeurs de langues à New York

72 Les incidences financières des recommandations adressées par la Commission au Secrétaire général sont estimées à 60 000 dollars par an.

b) Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables
pratiquées à Montréal

73

Les incidences financières des recommandations adressées par la Commission au Secrétaire général de l'Organisation de l'aviation civile internationale sont estimées à 300 000 dollars par an.

Le montant total des incidences financières, pour les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, des décisions prises et des recommandations faites par la Commission en 1988 se chiffre à environ 14 125 000 dollars, dont 7 433 000 dollars concernent des programmes financés au titre du budget ordinaire des organisations et 6 692 000 dollars concernent des programmes financés à l'aide de contributions volontaires.

PREMIERE PARTIE

RESUME DES QUESTIONS EXAMINEES AINSI QUE DES RECOMMANDATIONS ET
DECISIONS DE LA COMMISSION

CHAPITRE PREMIER
QUESTIONS D'ORGANISATION

A. Acceptation du statut

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

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

2. Au cours des six premières années qui ont suivi la création de la Commission, son statut a été accepté par 11 des organisations qui, de même que l'Organisation des Nations Unies, appliquent le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et d'indemnités 1/. L'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), qui est devenue une institution spécialisée le 1er janvier 1986, a informé la Commission qu'elle avait aussi accepté son statut. Deux autres organisations, sans avoir accepté officiellement le statut, ont participé activement aux travaux de la Commission 2/.

B. Composition de la Commission

3. La Commission a appris avec un vif regret le décès, le 1er septembre 1987, de M. Genichi Akatani (Japon). En septembre 1987, M. Michel Auchère (France) a présenté sa démission; en application de l'article 5 du statut de la Commission, sa démission a pris effet en décembre 1987.

4. En conséquence, l'Assemblée générale, à sa quarante-deuxième session, a nommé deux nouveaux membres pour un mandat commençant le 1er janvier 1988 (décision 42/317 du 11 décembre 1987).

5. La composition de la Commission pour 1988 est donc la suivante :

M. Richard M. Akwei (Ghana)***, Président
M. Ivan Pavlovich Aboimov (Union des Républiques socialistes soviétiques)*
M. Amjad Ali (Pakistan)*
M. Michel Jean Bardoux (France)**
Mme Claudia Cooley (Etats-Unis d'Amérique)**
Mme Turkia Daddah (Mauritanie)***
Mme Francesca Yetunde Emanuel (Nigéria)*
M. Karel Houska (Tchécoslovaquie)***
M. Antônio Fonseca Pimental (Brésil)**
M. André Xavier Pirson (Belgique)***
M. Omar Sirry (Egypte)*
M. Alexis Stephanou (Grèce)**
M. Ku Tashiro (Japon)**
M. Carlos S. Vegega (Argentine)***, Vice-Président
M. M. A. Vellodi (Inde)*

* Mandat venant à expiration le 31 décembre 1988.

** Mandat venant à expiration le 31 décembre 1989.

*** Mandat venant à expiration le 31 décembre 1990.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

6. La Commission a tenu deux sessions en 1988, la vingt-septième et la vingt-huitième, qui ont eu lieu respectivement au siège de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) à Rome, du 7 au 24 mars 1988, et au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York, du 11 au 29 juin 1988.

7. A ses vingt-septième et vingt-huitième sessions, la Commission a examiné des questions découlant de décisions et de résolutions de l'Assemblée générale ainsi que de son propre statut. Un certain nombre de décisions et de résolutions de l'Assemblée qui exigeaient l'adoption de mesures ou appelaient un examen de la part de la Commission sont indiquées dans le présent document.

D. Organe subsidiaire

8. Le Comité consultatif pour les questions d'ajustement (CCPQA), créé par la Commission en 1986, a tenu sa treizième session au siège de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), à Montréal, du 10 au 17 mai 1988. Sa composition était la suivante : M. Carlos S. Vegega (Argentine), Vice-Président de la Commission et Président du Comité; M. Jeremiah P. Banda (Zambie); M. Saw Swee Hock (Singapour); M. Yuri Ivanov (Union des Républiques socialistes soviétiques); M. Isaac Kerstenetzky (Brésil); M. Hugues Picard (France).

CHAPITRE II

SUITE DONNEE AUX RESOLUTIONS ET DECISIONS ADOPTÉES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE A SA QUARANTE-DEUXIEME SESSION

Fonctionnement de la Commission de la fonction publique internationale et relations entre la Commission et les représentants du personnel

9. A ses vingt-septième et vingt-huitième sessions, la Commission a examiné la question de son fonctionnement, comme l'Assemblée générale l'avait demandé dans sa résolution 42/221 du 21 décembre 1987. Après avoir abordé les différents points soulevés par la Cinquième Commission de l'Assemblée à ce sujet, elle avait décidé, à sa vingt-septième session, de raccourcir son rapport annuel et d'en améliorer la présentation à partir de 1988, et de reprendre l'examen des autres points soulevés par la Cinquième Commission lors d'une session future.

10. A sa vingt-huitième session, la Commission a décidé que son rapport annuel se présenterait désormais comme suit :

Première partie

- I. Questions d'organisation.
- II. Pour chaque point de l'ordre du jour faisant normalement l'objet d'un compte rendu détaillé :
 - A. Aperçu général de la question, pratique actuelle, raisons du changement proposé, brève analyse et options ou solutions possibles.
 - B. Recommandations ou décisions de la Commission, y compris leurs incidences financières.

Deuxième partie

Pour chaque point de l'ordre du jour :

- I. Vues des organisations.
- II. Vues des représentants du personnel.
- III. Examen de la question par la Commission.
- IV. Exemples illustrant, selon que de besoin, les effets du changement proposé/approuvé.

Annexes.

11. En mai 1988, la Fédération des Associations de fonctionnaires internationaux (FAFI) et le Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies (CCSA) ont informé la Commission qu'à la suite en particulier de sa décision de mars 1988 relative au déblocage de l'indemnité de poste à New York, ils avaient décidé de ne plus participer à aucun de ses travaux jusqu'à nouvel ordre. Ils ont déclaré qu'en cédant à des pressions politiques, la Commission avait abdiqué ses responsabilités d'organe technique et

impartial, de sorte que le bien-être du personnel et des objectifs des organisations ne pouvaient plus être conciliés. Ils ont exigé que les conditions d'emploi dans le régime commun ne soient plus déterminées unilatéralement mais fassent l'objet de négociations véritables entre les représentants du personnel et les employeurs.

12. La Commission a estimé que ces allégations étaient dénuées de fondement, et par conséquent, inacceptables. Elle a noté que son statut l'autorisait à poursuivre son activité sans la participation des représentants du personnel. Cependant, tout comme les organisations, il lui semblait extrêmement important que ceux-ci participent à ses travaux et elle a vivement regretté leur absence. A son avis, un des points soulevés par la FAFI et le CCSA - à savoir celui des négociations - méritait des éclaircissements et sortait du champ défini par son statut. Elle ne pensait pas que des représentants du personnel participeraient à sa vingt-huitième session et a prié son président d'adresser un télégramme à la FAFI et au CCSA pour leur exprimer ses regrets et leur dire qu'elle espérait sincèrement que les organes représentant le personnel pourraient à l'avenir participer de nouveau à ses réunions.

13. A sa vingt-huitième session, la Commission a revu ses méthodes de travail. Elle a noté que de nombreux problèmes faisaient obstacle à son fonctionnement efficace et rationnel, notamment le fait que les possibilités qu'elle avait de se familiariser pleinement avec des questions complexes avant les sessions étaient réduites et qu'en raison de son ordre du jour chargé, le temps dont elle disposait pour un examen et une discussion approfondis de questions importantes était limité. Elle a également pris note des critiques formulées lors de cette session et de sessions antérieures par les représentants des organisations et du personnel qui estimaient que la répartition du temps entre les séances ouvertes et les séances à huis clos était déséquilibrée. Une part importante des débats se déroulant à huis clos, ils trouvaient qu'ils n'étaient pas suffisamment informés des raisons qui motivaient les décisions de la Commission. De plus, comme certaines de ces décisions leur étaient parfois communiquées très tard en fin de session, ils estimaient que leurs vues ne pouvaient pas être prises en considération de manière adéquate.

Décisions de la Commission

14. La Commission a décidé de modifier son programme de travail, de façon à examiner au cours de la première semaine les points prioritaires sur lesquels elle doit se prononcer ou formuler une recommandation à l'attention de l'Assemblée générale. La Commission a également décidé :

- a) D'organiser des réunions d'information officielles avant la session, à l'intention des membres de la Commission, selon que de besoin;
- b) De mener un débat aussi approfondi que possible au cours des séances ouvertes et de terminer l'examen des points prioritaires à huis clos, le plus rapidement possible, de préférence au cours de la première semaine;
- c) De demander à son secrétariat de préparer les projets de décision le plus rapidement possible après la clôture du débat relatif aux points considérés;
- d) De distribuer ces projets de décision aux membres de la Commission, aux membres du CCQA et aux représentants du personnel, simultanément et dans les meilleurs délais, étant entendu que, dans certains cas exceptionnels, ils pourraient être distribués d'abord aux membres de la Commission pour approbation;

e) D'inviter le CCQA et les représentants du personnel à présenter par écrit leurs observations sur les projets de décision;

f) D'étudier la possibilité de reprendre, à titre exceptionnel, le débat sur certains points au cours de séances ouvertes, à la lumière des observations formulées par le CCQA et les représentants du personnel.

CHAPITRE III

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

A. Rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur

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

Aperçu de la question (vingt-septième session de la Commission)

15. Conformément au mandat que l'Assemblée générale lui a donné, la Commission a continué de suivre l'évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis. La Commission a étudié en détail la question du déblocage de l'ajustement applicable à New York. A cet égard, elle a examiné les incidences de la décision qu'elle avait prise à sa session de juillet 1987 concernant l'instauration, à compter du 1er septembre 1987, d'une méthode révisée de calcul du facteur de progression des dépenses non locales. Cette décision, au sujet de laquelle elle avait fait rapport à l'Assemblée générale à sa quarante-deuxième session, visait à réduire les effets des fluctuations monétaires sur la rémunération effectivement perçue.

16. On n'avait pas prévu, toutefois, que cette méthode révisée aurait également des incidences sur l'écart entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington, et affecterait de ce fait le calcul de la marge. De plus, l'application de la méthode révisée avait une incidence directe sur la date du passage de New York à la classe d'ajustement 8, qui serait intervenu le 1er février 1988 au lieu du 1er juin 1988, en application de l'ancienne méthode. Compte tenu du fait que, par sa résolution 42/221, l'Assemblée générale a prié la Commission de maintenir en vigueur la méthode de calcul de la marge entre les rémunérations nettes exposée à l'annexe I du onzième rapport annuel de la CFPI 3/, la Commission a décidé que l'ancienne méthode de calcul du facteur de progression des dépenses non locales devrait continuer d'être appliquée à New York et à Washington.

Décisions prises par la Commission à sa vingt-septième session

17. La Commission a décidé à l'unanimité que :

a) L'indice d'ajustement pour New York serait mis à jour par rapport à octobre 1982, date de la dernière grande enquête sur le coût de la vie, en utilisant l'indice des prix à la consommation (IPC) publié par le Bureau of Labor Statistics (BLS) des Etats-Unis pour actualiser les dépenses locales, et l'ancien facteur de progression des dépenses non locales (calculé selon la méthode en vigueur jusqu'au 31 août 1987) pour actualiser les dépenses non locales;

b) L'indice d'ajustement pour Washington serait mis à jour par rapport à novembre 1982, date de la dernière grande enquête sur le coût de la vie, en utilisant l'IPC et le facteur de progression des dépenses non locales visés à l'alinéa a) ci-dessus;

c) Les indices d'ajustement obtenus conformément aux alinéas a) et b) ci-dessus seraient utilisés pour déterminer les classes d'ajustement respectives de New York et de Washington et pour calculer la marge entre les rémunérations nettes;

d) Le facteur de progression des dépenses non locales obtenu selon la méthode instaurée par la Commission à compter du 1er septembre 1987 continuerait à être utilisé pour calculer les indices d'ajustement de tous les autres lieux d'affectation jusqu'au 31 août 1988.

Aperçu de la question (vingt-huitième session de la Commission)

18. A sa session de juillet 1988, la Commission a noté que, par suite des décisions qu'elle avait prises à sa session de mars 1988, New York était passé à la classe d'ajustement 8 le 1er juin 1988. Elle a en outre noté que, par suite de cette modification de la classe d'ajustement applicable à New York, la marge entre les rémunérations nettes pour la période comprise entre le 1er octobre 1987 et le 30 septembre 1988 était de 12,9 %. On trouvera une explication détaillée du calcul de la marge à l'annexe I au présent rapport.

19. La Commission a rappelé que sur sa recommandation, l'Assemblée générale avait approuvé, dans sa résolution 40/244 du 18 décembre 1985, une fourchette de 10 à 20 % pour la marge, étant entendu que celle-ci serait maintenue à un niveau proche du point médian souhaitable, à savoir 15 %, pendant une certaine période. Lorsque l'Assemblée avait approuvé cette fourchette, la marge entre les rémunérations nettes s'établissait à 21 %.

20. On avait ramené la marge à son niveau actuel, à savoir 12,9 % pour la période de référence actuelle, en gelant à quatre reprises le classement de New York aux fins des ajustements depuis décembre 1984 (avril et décembre 1985, décembre 1986 et octobre 1987). On avait chaque fois ramené l'indice d'ajustement pour New York au niveau correspondant à la classe d'ajustement en vigueur. Afin de maintenir la parité du pouvoir d'achat entre New York et les autres lieux d'affectation, on avait aussi réduit les indices d'ajustement applicables aux autres lieux d'affectation, dans les mêmes proportions et à la même date. Pour les raisons indiquées ci-dessus, l'indice d'ajustement actuellement utilisé pour déterminer la classe d'ajustement applicable à New York était d'environ 17 % inférieur à l'indice correspondant à l'évolution du coût de la vie à New York.

21. La Commission a décidé qu'elle continuerait à appliquer les méthodes susmentionnées pour maintenir la marge à un niveau proche du point médian souhaitable, à savoir 15 %, comme l'Assemblée générale l'avait demandé. A cette fin, elle suivrait en permanence les quatre facteurs ci-après, qui avaient une incidence sur la marge entre les rémunérations nettes :

a) L'ampleur et la date d'entrée en vigueur des majorations des traitements de l'Administration fédérale des Etats-Unis;

b) L'inflation à New York et son incidence sur l'indice d'ajustement pour New York;

c) Les impôts fédéraux sur le revenu;

d) L'écart entre le coût de la vie à New York et à Washington.

Décision prise par la Commission à sa vingt-huitième session

22. A sa session de juillet 1988, la Commission est convenue que, sur la base de l'évolution des quatre facteurs susmentionnés dans le cadre du fonctionnement normal du système des ajustements, elle déciderait de la date d'entrée en vigueur des augmentations de l'indemnité de poste à New York de telle sorte que la marge demeure aux alentours de 15 %.

23. A cet égard, la Commission a rappelé qu'elle avait déjà délégué à son président la responsabilité de l'application du système des ajustements. Pour ce qui est toutefois du point particulier de l'application du système des ajustements à New York de façon telle que l'objectif susmentionné soit atteint, la Commission s'est mise d'accord sur les directives ci-après qui devront être suivies par son président :

a) Les augmentations de l'indemnité de poste à New York pour une année donnée devraient normalement prendre effet à la date de la majoration des traitements de l'Administration fédérale des Etats-Unis ou après cette date;

b) Les augmentations de l'indemnité de poste à New York devraient normalement intervenir soit à la date de la majoration des traitements de l'Administration fédérale des Etats-Unis, soit à la date à laquelle New York devrait passer à une classe d'ajustement supérieure en application des dispositions normales du système des ajustements, étant entendu que dans un cas comme dans l'autre, la marge devrait demeurer dans une fourchette de 14 % à 16 %;

c) Si l'augmentation de l'indemnité de poste à New York à l'une des dates visées à l'alinéa b) ci-dessus devait aboutir à une marge inférieure à 14 % ou supérieure à 16 %, il faudrait choisir une autre date pour son entrée en vigueur, de telle sorte que la marge soit aussi proche de 15 % que possible.

24. La Commission fera rapport chaque année à l'Assemblée générale sur tous les facteurs ayant une incidence sur la marge entre les rémunérations nettes et sur le niveau de la marge qui en résulte.

2. Comparaison entre la rémunération totale des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies

25. Ayant antérieurement décidé de rendre compte chaque année à l'Assemblée générale des résultats des comparaisons entre les rémunérations totales, à l'exclusion des éléments liés à l'expatriation, la Commission a examiné la marge entre les rémunérations totales à sa vingt-huitième session.

Décision de la Commission

26. La Commission a noté qu'en appliquant les méthodes de comparaison des rémunérations totales utilisées depuis 1981, la marge entre ces rémunérations, à l'exclusion des éléments liés à l'expatriation, s'établissait à 11,7 % en juin 1988. Elle a décidé de présenter ce chiffre à l'Assemblée générale.

3. Identification de la fonction publique la mieux rémunérée

27. Dans le cadre des études qu'elle est appelée à effectuer périodiquement pour déterminer quelle est la fonction publique nationale la mieux rémunérée, en

application du principe Noblemaire, la Commission a décidé à sa vingt-septième session de recueillir ces données sur les traitements et les retraites des fonctionnaires des administrations nationales du Canada et de la République fédérale d'Allemagne. Elle a décidé en outre de limiter le champ de l'étude, en attendant que l'examen de ces données initiales permette de voir s'il existe un employeur de référence qui pourrait être meilleur que celui actuellement retenu.

28. En utilisant les équivalences de classe pour la République fédérale d'Allemagne, établies lors de l'étude sur le pays de référence effectuée en 1981, et les résultats d'une récente étude préliminaire sur les équivalences de classe pour la fonction publique canadienne, la Commission a examiné de façon détaillée, à sa vingt-huitième session, le niveau des rémunérations nettes dans les deux fonctions publiques. Elle a également examiné les pensions mais essentiellement sur la base des principales dispositions des régimes considérés.

Décisions de la Commission

29. La Commission a décidé de ne pas se prononcer sur la base de cette étude préliminaire, mais d'examiner la question dans le cadre de l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur qui lui a été demandée par l'Assemblée générale.

4. Compléments de traitement

30. A sa vingt-septième session, la Commission a examiné la question des compléments de traitement accordés et des retenues opérées sur les émoluments des fonctionnaires relevant du régime commun par certains Etats membres, en se fondant sur les informations les plus récentes communiquées par des Etats Membres et des organisations. On trouvera aux annexes II et III du présent rapport un résumé des informations reçues au 31 juillet 1988.

Décisions de la Commission

31. Rappelant que, dans sa résolution 42/221, l'Assemblée générale a prié tous les Etats Membres et toutes les organisations appliquant le régime commun de communiquer à la CFPI les renseignements dont elle avait besoin pour examiner cette question, la Commission a décidé :

a) De déplorer l'insuffisance des réponses données par les Etats Membres et des organisations appliquant le régime commun et de demander à son secrétariat de continuer à recueillir les données nécessaires, à les analyser et à présenter régulièrement ses conclusions à la Commission;

b) De demander à nouveau aux Etats Membres et aux organisations de fournir toute information utile sur la question des compléments de traitement et des déductions;

c) De noter que les compléments de traitement et les déductions opérées sur les émoluments par les Etats Membres étaient contraires au statut du personnel des organisations;

d) D'attirer l'attention de l'Assemblée générale sur la conclusion de la Commission selon laquelle la pratique des compléments de traitement était de plus en plus fréquente et de lui demander de prendre les mesures nécessaires pour décourager la pratique des compléments de traitement et celle des déductions opérées sur les émoluments;

e) D'inclure la question des compléments de traitement dans l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur demandée par l'Assemblée générale.

B. Questions relatives au système des ajustements

Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements sur les travaux de sa treizième session

32. Dans le cadre des travaux qui lui sont actuellement confiés, la Commission a continué d'examiner les questions concernant le système des ajustements. A sa vingt-huitième session, elle a examiné le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements (CCPQA) sur les travaux de sa treizième session, dans lequel le Comité rendait compte de façon détaillée de son examen général du système des ajustements, ainsi que de ses autres travaux concernant, notamment, les effets de l'inflation et des fluctuations monétaires, les méthodes applicables aux enquêtes sur le coût de la vie, certaines questions opérationnelles et les résultats des enquêtes sur le coût de la vie effectuées dans plusieurs villes sièges et à Washington.

Décisions de la Commission

Examen général du système des ajustements

33. La Commission a décidé :

a) De demander à son secrétariat de continuer à étudier les modifications qui pourraient être apportées aux méthodes applicables aux enquêtes sur le coût de la vie pour simplifier et perfectionner le processus d'enquête;

b) D'approuver les méthodes révisées à utiliser pour calculer les indices d'ajustement au moment des enquêtes intervilles sur le coût de la vie effectuées dans les lieux d'affectation hors siège où les dépenses non locales sont égales ou supérieures à 40 % des dépenses totales;

c) D'appliquer les méthodes révisées dont il est question à l'alinéa b) ci-dessus à toutes les enquêtes sur le coût de la vie, sur la base des prix relevés à New York en novembre 1986. Les résultats des enquêtes devraient être utilisés pour déterminer la classe d'ajustement des lieux d'affectation en question au 1er janvier 1989.

34. Les incidences financières de la décision énoncée à l'alinéa b) du paragraphe 33 ci-dessus ont été estimées à 600 000 dollars par an pour toutes les organisations appliquant le régime commun.

Méthodes applicables aux enquêtes sur le coût de la vie

35. La Commission a décidé :

a) Qu'il faudrait effectuer des enquêtes intervilles complètes tous les huit ans et des enquêtes provisoires tous les quatre ans;

b) Qu'il faudrait effectuer, dans les lieux d'affectation hors siège, des mini-enquêtes à intervalles plus rapprochés en cas de modification des conditions locales, notamment en cas d'augmentations sensibles du taux d'inflation, de dévaluation importante de la monnaie locale ou de pénurie de biens et de services.

36. La Commission a noté que les décisions énoncées au paragraphe 35 n'entraîneraient pas d'incidences financières.

Effets de l'inflation et des fluctuations monétaires sur le système des ajustements

37. La Commission a décidé ce qui suit :

a) Les recommandations du CCPQA relatives aux méthodes à appliquer pour procéder à des comparaisons de prix intervilles et à des ajustements périodiques de l'élément dépenses non locales dans des lieux d'affectation situés dans des pays à monnaie convertible où les dépenses de cette catégorie indiquées par les fonctionnaires n'excèdent pas 25 % des dépenses totales devraient faire l'objet d'une étude plus poussée dans le cadre de l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur;

b) Dans tous les autres pays ne répondant pas aux deux critères énoncés à l'alinéa a) ci-dessus,

i) Le coût des articles achetés principalement (à raison de 60 % au moins) en dehors du lieu d'affectation devrait être considéré comme faisant partie des dépenses non locales;

ii) Pour les enquêtes intervilles, le rapport de prix à appliquer aux dépenses non locales devrait être le rapport entre, d'une part, la moyenne des indices d'ajustement pour les lieux d'affectation situés dans les pays dont les monnaies ont été incluses dans le panier de devises approuvé par la Commission à sa vingt-sixième session pour déterminer le facteur de progression des dépenses non locales, et, d'autre part, l'indice d'ajustement pour New York;

iii) Pour les ajustements périodiques de l'élément dépenses non locales, il faudrait continuer d'utiliser le facteur de progression de ces dépenses, calculé sur la base du panier de devises visé à l'alinéa ii) ci-dessus (voir aussi l'alinéa d) ci-dessous);

c) Avec effet au 1er juin 1988, les cotisations à la Caisse des pensions ne devraient plus être considérées comme des objets de dépense aux fins du calcul des indices d'ajustement;

d) La méthode à suivre pour calculer le facteur de progression des dépenses non locales, approuvée par la Commission en juillet 1987 et exposée dans son treizième rapport annuel 4/, devrait continuer à s'appliquer jusqu'au 31 août 1989. Le facteur de progression des dépenses non locales obtenu selon cette méthode devrait continuer à être utilisé dans tous les lieux d'affectation, sauf New York et Washington;

e) Le facteur de correction de la rémunération et le montant plancher prévu au titre des mesures de protection décrites dans les douzième et treizième rapports annuels de la Commission 5/ devraient continuer d'être appliqués, pour le moment, dans les lieux d'affectation concernés.

Rapport sur les résultats des enquêtes sur le coût de la vie effectuées à Londres, Montréal, Paris, Rome et Washington

38. La Commission a noté qu'une nouvelle série d'enquêtes sur le coût de la vie avait débuté en 1987, sur la base des prix relevés à New York en novembre 1986, que des enquêtes avaient déjà été achevées dans quatre villes sièges, ainsi qu'à Washington et dans plus de 50 lieux d'affectation hors siège, et que des enquêtes étaient prévues dans deux autres villes sièges au dernier trimestre de 1988.

39. Compte tenu des recommandations du CCPQA, la Commission a approuvé les résultats des enquêtes concernant les quatre villes sièges susmentionnées et Washington, présentés ci-après, qui prendront effet au 1er août 1988.

40. La Commission a constaté que dans trois des lieux d'affectation énumérés (Londres, Paris et Rome), des facteurs de correction de la rémunération devaient actuellement être appliqués. En outre, dans un certain nombre de lieux d'affectation hors siège où des enquêtes avaient été effectuées, des facteurs de correction de la rémunération étaient également applicables. La Commission a reconnu, par ailleurs, que si on supprimait les facteurs de correction de la rémunération en vigueur dans ces lieux d'affectation pour donner effet aux résultats des enquêtes, la rémunération effective des fonctionnaires exprimée en monnaie locale diminuerait. D'une manière générale, compte tenu de la question des relations entre le personnel et l'administration, la politique de la Commission avait toujours consisté à ne pas réduire la rémunération effective en monnaie locale à la suite d'enquêtes sur le coût de la vie, mais à geler celle-ci jusqu'à ce que le coût de la vie rattrape le niveau de la rémunération effective.

41. Compte tenu de ce qui précède, la Commission a décidé que dans les lieux d'affectation où étaient appliqués des facteurs de correction de la rémunération et des montants planchers en monnaie locale, les méthodes à appliquer pour donner effet aux résultats des futures enquêtes seraient les suivantes :

a) Les coefficients d'ajustement (y compris, le cas échéant, le FCR et les montants planchers en monnaie locale) seraient calculés sur la base du taux de change en vigueur au moment de l'enquête intervilles la plus récente;

b) Lorsque le coefficient d'ajustement obtenu selon la méthode décrite à l'alinéa a) ci-dessus serait supérieur au coefficient en vigueur, c'est le nouveau coefficient d'ajustement qui serait appliqué;

c) Lorsque le coefficient d'ajustement obtenu selon la méthode décrite à l'alinéa a) ci-dessus serait inférieur au coefficient en vigueur, la rémunération effective exprimée en monnaie locale serait gelée jusqu'à ce qu'une nouvelle classe d'ajustement complète soit atteinte, sur la base du taux de change pratiqué à la date d'application des résultats de l'enquête.

42. La Commission a noté que si les résultats des enquêtes intervilles dans les lieux d'affectation où étaient appliqués le facteur de correction de la rémunération et les montants planchers en monnaie locale avaient été suivis sans tenir compte de la nécessité de maintenir la rémunération effective exprimée en monnaie locale à son niveau actuel, il en serait résulté une réduction des coûts de 2 millions de dollars par an, aux taux de change en vigueur en juillet 1988.

43. La Commission a décidé que, comme prévu, des enquêtes intervilles seraient effectuées à Genève et à Vienne au dernier trimestre de 1988.

Comparaison des résultats des enquêtes et des indices
d'ajustement en vigueur

Lieu d'affectation	Date de l'enquête	Taux de change	Indices d'ajustement			Différence (en pour- centage) a/
			Rapport de prix moyen entre le lieu d'affectation et New York	Résultant des enquêtes	Mise à jour des résultats des enquêtes précédentes	
a)	b)	c)	d)	e)	f)	g)
Washington	Juin 87	1,000	94,7	131,43	134,34	-2,2
Montréal	Juin 87	1,340	84,6	117,42	113,93	3,1
Rome	Nov. 87	1,265	106,1	147,26	150,37	-2,1
Paris	Nov. 87	5,930	112,8	156,56	161,59	-3,1
Londres	Nov. 87	0,581	109,0	151,28	151,90	-0,4

a/ Le chiffre indiqué dans la colonne g) est calculé comme suit :
[(colonne e)/(colonne f)] x 100 - 104.

C. Etude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

44. L'Assemblée générale, à la section III de sa résolution 42/221, a décidé qu'une étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur serait entreprise afin d'asseoir la rémunération des intéressés sur des bases méthodologiques rationnelles et stables, en tenant dûment compte des éléments suivants :

a) Nécessité de recruter des personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, en prenant dûment en considération le principe d'une répartition géographique équitable;

b) Nécessité de parvenir à plus de transparence et de simplicité dans la conception et l'administration du régime de rémunération;

c) Nécessité de prévoir la marge de manoeuvre voulue pour faire face à des besoins qui diffèrent selon le type de nomination et évoluent dans le temps;

d) Mesure dans laquelle les prestations servies suivant le lieu d'affectation influent sur la mobilité du personnel;

e) Nécessité d'améliorer durablement le fonctionnement du système des ajustements, notamment en distinguant les effets de l'inflation de ceux des fluctuations monétaires et en tenant compte de façon plus simple et plus précise de l'écart entre le coût de la vie dans la ville de base - New York - et le coût de la vie dans les lieux d'affectation hors siège.

45. L'Assemblée générale a prié la CFPI de lui présenter, à sa quarante-troisième session, un rapport préliminaire sur l'étude approfondie, contenant une analyse de la question ainsi que les éléments d'une ou de plusieurs formules possibles, et d'achever cette étude en temps voulu pour la lui présenter lors de sa quarante-quatrième session.

Examen de la question par la Commission

46. La Commission a rappelé que les régimes de rémunération des organisations avaient généralement pour objectif d'attirer des personnes qualifiées, en nombre suffisant, pour satisfaire aux besoins des organisations, ainsi que de motiver et de retenir le personnel. On a souligné que la nécessité de recruter, de motiver et de conserver du personnel hautement qualifié était un des principaux critères auxquels devait satisfaire toute formule de rémunération proposée.

47. En gros, les organisations qui appliquent le régime commun ont décidé depuis plusieurs années que la meilleure manière d'atteindre les objectifs susmentionnés était de s'en tenir à un "régime commun" pour les traitements et indemnités des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Ce régime commun présentait actuellement quatre principales caractéristiques :

a) Une structure hiérarchique commune ainsi qu'un barème des traitements et un régime d'indemnités et de prestations communs pour tout le système des Nations Unies, les traitements étant exprimés en dollars des Etats-Unis;

b) Aucune différence de rémunération à raison de la nationalité;

c) Une rémunération globale composée de deux éléments : le traitement de base et l'ajustement (indemnité de poste ou déduction). Le système d'ajustement a pour effet de majorer ou de réduire le traitement de base en fonction de l'écart entre le coût de la vie au lieu d'affectation et le coût de la vie à New York, ville base du régime commun;

d) Un niveau de rémunération correspondant à celui de la fonction publique la mieux rémunérée d'un Etat membre. Selon le mécanisme actuel, le niveau de rémunération est lié à celui de l'Administration fédérale des Etats-Unis, avec une marge - qui varie actuellement entre 10 et 20 % et dont le point médian souhaitable est de 15 % - destinée à tenir compte de l'élément expatriation qui caractérise la fonction publique internationale et du fait que les carrières y sont plus courtes et les possibilités de promotion moindres que dans une fonction publique nationale.

48. En donnant suite à la demande formulée par l'Assemblée générale concernant la réalisation d'une étude approfondie, la Commission a noté que le régime de rémunération actuel avait fonctionné relativement bien pendant de nombreuses années. Toutefois, divers facteurs, tels que des fluctuations monétaires d'une ampleur considérable, l'instabilité des taux d'inflation, les incidences de considérations internes, budgétaires et autres, propres au pays de référence sur les niveaux de rémunération dans les organisations appliquant le régime commun, et les difficultés croissantes qui avaient entraîné une détérioration des conditions de travail et de vie dans de nombreux lieux d'affectation, avaient nui à son fonctionnement. Ces facteurs avaient eu, de ce fait, une incidence négative sur la mobilité des fonctionnaires entre le siège et les lieux d'affectation hors siège. En conséquence, il était devenu difficile pour le régime commun de répondre de manière prévisible et en temps voulu aux besoins des organisations qui appliquent ce régime.

49. Dans le cadre du présent rapport préliminaire destiné à l'Assemblée générale, la Commission n'a pas examiné séparément chaque prestation ou avantage, mais s'est concentrée sur les cas où il existait un rapport direct entre telle prestation ou tel avantage et le secteur qui retenait son attention. Cela ne voulait pas dire qu'il était inutile de réexaminer lesdits avantages et prestations mais, au stade présent, le réexamen de la structure d'ensemble du régime des traitements et indemnités devait avoir priorité.

50. La Commission a noté que les changements concernant l'employeur (ou les employeurs) de référence et/ou la structure de base du régime de rémunération pouvaient avoir des incidences non négligeables sur la détermination du montant considéré aux fins de la pension et, partant, sur le montant des pensions elles-mêmes. Etant donné que les prestations de retraite constituent un élément fondamental des conditions d'emploi, il serait nécessaire d'évaluer avec soin les incidences qu'aurait sur le régime des pensions toute modification du régime de rémunération.

1. Cadre de l'étude

51. La Commission a retenu quatre domaines qui, selon elle, devraient être examinés en priorité dans le cadre de l'étude approfondie :

a) Base de détermination du niveau de rémunération : définition et identification de l'employeur (ou des employeurs) de référence;

b) Le régime de rémunération, y compris le système des ajustements;

c) Motivation et productivité;

d) Incitation à la mobilité, notamment à l'acceptation de postes situés dans des lieux où les conditions sont difficiles.

Dans chacun de ces domaines, la Commission a défini dans leurs grandes lignes les objectifs visés et a indiqué les différentes options qui pourraient permettre de les atteindre. Ce faisant, elle a noté que ces options devaient être évaluées dans chaque domaine en se référant aux éléments pertinents du régime de rémunération existant. Elle a également souligné que les différentes options énumérées dans les différents domaines ne s'excluaient pas, mais constituaient différentes possibilités qui pouvaient être examinées conjointement ou indépendamment les unes des autres. En tout cas, ces différentes options n'avaient pas été examinées du point de vue de leurs avantages respectifs et la Commission a estimé que, comme les options présentées dans les différents domaines avaient une incidence les unes sur les autres ainsi que sur l'ensemble du système, il serait nécessaire, le moment venu, d'intégrer les divers éléments et de considérer l'ensemble de la situation avant de faire des recommandations précises.

a) Base de détermination du niveau de rémunération : définition et identification de l'employeur (ou des employeurs) de référence

Objectif : veiller à ce que les facteurs régissant le niveau de rémunération des fonctionnaires des organismes des Nations Unies qui appliquent le régime commun tiennent pleinement compte du caractère particulier et unique du travail et des conditions d'emploi dans ces organismes et constituent une base sûre et stable pour déterminer le niveau de rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur des organisations appliquant le régime commun.

52. Pour atteindre cet objectif, il faudrait décider s'il convient de maintenir, de modifier ou d'élargir la méthode actuelle de comparaison des rémunérations, qui est fondée sur le principe Noblemaire. Il faudrait aussi examiner soigneusement les bases méthodologiques de la comparaison, compte tenu de la nécessité de parvenir à plus de transparence et de simplicité dans la conception et l'administration du régime de rémunération.

53. En ce qui concerne la question de savoir si, pour déterminer le niveau de rémunération, il fallait continuer à adhérer strictement au principe Noblemaire ou s'il était possible ou souhaitable d'étendre la comparaison à plus d'une fonction publique nationale, on a noté que l'éventail des activités des organismes appliquant le régime commun et la nature de l'environnement extérieur dans lequel ils travaillaient avaient changé depuis 1945.

54. En dehors de la possibilité d'inclure dans la comparaison plus d'une fonction publique nationale, il a été dit que l'on pourrait également étudier, aux fins de la comparaison des rémunérations, les conditions d'emploi du personnel d'autres organisations internationales et régionales telles que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la Banque mondiale et les Communautés européennes.

55. Il a aussi été dit que l'on pourrait envisager la possibilité de tenir compte, dans la comparaison, des organisations du secteur privé, étant donné qu'elles représentaient parfois des sources de recrutement pour les organisations appliquant le régime commun.

56. Compte tenu des considérations qui précèdent, la Commission a retenu, entre autres, aux fins d'étude, les options suivantes :

- a) Maintien du système actuel de comparaison avec la fonction publique nationale la mieux rémunérée;
- b) Maintien du système actuel de comparaison avec la fonction publique nationale la mieux rémunérée, mais en tenant compte de la rémunération dans le secteur privé du pays de référence;
- c) Comparaison avec un panier de fonctions publiques nationales;
- d) Comparaison avec un panier de fonctions publiques nationales, en tenant compte de la rémunération de la fonction publique territoriale et de la fonction publique extra-territoriale, non compris le corps diplomatique;
- e) Comparaison avec une ou plusieurs organisations internationales ou régionales.

57. Les avantages respectifs des options susmentionnées n'ont pas été évalués mais, selon l'approche qui sera adoptée, on pourrait examiner toutes ces possibilités ou certaines d'entre elles de manière approfondie afin d'établir un cadre méthodologique pour la comparaison des rémunérations, y compris les ajustements et les révisions à prévoir. Le moment venu, il faudrait décider si les comparaisons aux fins de la détermination des traitements seraient fondées sur la rémunération nette ou sur la rémunération totale, ou tiendraient compte de l'une et de l'autre.

b) Le régime de rémunération, y compris le système des ajustements

Objectif : faire en sorte, dans la mesure du possible, que le régime de rémunération :

- a) Tienne compte du fait que les besoins des organisations diffèrent selon les types de nomination qu'elles utilisent et selon l'évolution des circonstances;
- b) Reflète plus simplement, avec transparence et précision, et de façon plus équitable le coût de la vie et les conditions de vie dans les lieux d'affectation;
- c) Réduise au minimum les fluctuations de la rémunération effectivement perçue résultant des variations des taux de change.

Structure de la rémunération

58. S'agissant de la conception du régime de rémunération, on pouvait se demander s'il était toujours approprié d'appliquer dans le monde entier un barème des traitements unique, établi en une seule monnaie et applicable à la fois au personnel permanent et aux agents engagés au titre de projets, ainsi qu'à tous les groupes professionnels. On pourrait procéder à l'étude de barèmes distincts qui permettraient de faire une distinction, par exemple, entre les différents lieux d'affectation, entre le personnel permanent pour lequel la mobilité n'est pas un facteur essentiel et le personnel permanent sujet à des réaffectations fréquentes, et entre les fonctionnaires de carrière et le personnel d'assistance technique nommé pour des périodes relativement courtes. On pourrait également envisager

d'établir des barèmes de rémunération spéciaux pour certains emplois pour lesquels les organisations avaient eu beaucoup de mal à attirer des candidats sur la base des niveaux de rémunération actuels.

59. Les options suivantes pourraient être examinées :

a) Maintenir le barème des traitements unique actuellement utilisé pour tous les lieux d'affectation;

b) Maintenir le barème unique applicable à tous les lieux d'affectation, mais en prévoyant une certaine souplesse en ce qui concerne les traitements de début pour répondre aux besoins particuliers qui seraient constatés en matière de recrutement;

c) Remplacer le barème unique applicable à tous les lieux d'affectation par des barèmes distincts :

- i) Barèmes séparés pour les différentes régions géographiques auxquelles les fonctionnaires peuvent être affectés;
- ii) Barème de base complété par des barèmes spéciaux pour certains groupes professionnels;
- iii) Barème distinct pour les différentes catégories de personnel (par exemple : fonctionnaires de carrière/fonctionnaires recrutés pour des périodes de courte durée; personnel pour lequel la mobilité est un facteur essentiel/autres fonctionnaires; personnel hors siège/personnel du siège, etc.).

Le système des ajustements

60. On a présumé que le régime de rémunération continuerait à refléter les différences de coût de la vie entre lieux d'affectation. Il serait nécessaire, à ce sujet, de se demander si tous les éléments actuellement ajustés dans le cadre du système des ajustements devraient continuer à être mesurés pour établir la parité de pouvoir d'achat, et de quelle façon. A cet égard, la subdivision, d'une manière ou d'une autre, de la rémunération globale en plusieurs éléments constitutifs permettrait peut-être de rendre le régime de rémunération plus facile à comprendre et à gérer. Cela pourrait être fait soit dans le contexte du régime actuel, en traitant l'élément logement indépendamment du système des ajustements, soit en subdivisant la rémunération globale en éléments distincts. Dans l'un et l'autre cas, le fait de distinguer l'élément logement éliminerait des comparaisons relatives au coût de la vie l'un des éléments particulièrement difficiles à comparer. Sous sa forme actuelle, le système des ajustements tenait seulement compte des différences de coût de la vie. Or, d'autres systèmes, par exemple ceux qu'appliquaient certaines administrations nationales, tenaient compte également d'autres facteurs tels que la qualité de la vie; la possibilité de remplacer le système actuel par un système de ce genre pourrait être examinée.

61. L'instabilité de l'économie et, allant de pair avec celle-ci, celle des marchés monétaires dans le monde entier, avaient perturbé le fonctionnement du système des ajustements, dont la complexité s'était considérablement accrue en raison de la nécessité d'opérer des ajustements pour atténuer les effets des fluctuations monétaires sur la rémunération effectivement perçue. Les déductions

opérées sur le traitement de base (ajustements négatifs), qui se traduisaient par des niveaux de rémunération tels qu'il était devenu difficile d'affecter des fonctionnaires à un certain nombre de lieux d'affectation hors siège, avaient entraîné de graves problèmes de gestion. Les mesures ad hoc requises pour remédier à diverses anomalies et injustices n'avaient fait que compliquer l'ensemble de la structure.

62. Une possibilité qui pourrait être étudiée plus avant consisterait à subdiviser la rémunération globale en trois éléments distincts reflétant la structure des dépenses des fonctionnaires : les biens et services, le logement et un troisième élément correspondant à toutes les autres dépenses, y compris les cotisations à une caisse de retraite. Selon cette approche, chacun des trois éléments serait suivi régulièrement, révisé périodiquement et ajusté au besoin. Les considérations liées au coût de la vie et aux fluctuations monétaires pourraient s'appliquer essentiellement à l'élément biens et services, l'élément logement pourrait tenir compte des conditions locales dans ce domaine et le troisième élément pourrait être ajusté dans tous les lieux d'affectation en se fondant essentiellement sur la nécessité de faire en sorte que la rémunération reste comparable à celle de l'employeur ou des employeurs de référence.

63. Les effets des mesures indiquées plus haut sur les autres éléments de la rémunération globale, principalement la rémunération considérée aux fins de la pension et l'allocation-logement, devraient être examinés.

64. La Commission a retenu, aux fins d'étude, les options suivantes :

- a) Maintenir le régime actuel;
- b) Modifier le système des ajustements actuellement appliqué :
 - i) En cessant de prévoir des ajustements négatifs lors du classement des lieux d'affectation;
 - ii) En traitant séparément l'élément logement;
 - iii) En simplifiant la méthode actuelle relative aux comparaisons intervilles et aux comparaisons périodiques;
- c) Subdiviser la rémunération globale en éléments constitutifs reflétant la structure des dépenses des fonctionnaires;
- d) Remplacer le système des ajustements par un système qui tiendrait compte d'indicateurs supplémentaires de la qualité de la vie.

c) Motivation et productivité

Objectif : motiver davantage les fonctionnaires et accroître leur productivité en prévoyant des mesures d'incitation liées à la valeur de leur travail et en améliorant les possibilités d'avancement.

65. On a reconnu que la progression de la rémunération, selon le régime actuel, était essentiellement liée à l'ancienneté, ce qui réduisait les possibilités de récompenser les fonctionnaires dont le travail s'était révélé exceptionnel ou qui s'étaient acquittés de tâches spéciales. Pour accroître la productivité, de

nombreux employeurs, y compris certaines administrations nationales, avaient établi des programmes d'incitation; ils appliquaient notamment divers systèmes de rémunération en fonction de la valeur du travail accompli. La Commission a noté à cet égard que la notation rigoureuse des fonctionnaires était une condition préalable de l'application de tout système liant la rémunération à la valeur du travail accompli et a reconnu le rôle important que jouaient les mécanismes de contrôle pour assurer l'application sélective des mesures qui seraient adoptées dans le cadre d'un tel système.

66. La Commission a retenu, aux fins d'étude, les options suivantes :

- a) Maintenir le régime actuel;
 - b) Accroître le nombre de classes sans modifier l'éventail des traitements;
 - c) Modifier la structure des traitements en prévoyant des augmentations plus généreuses au titre des promotions et en réduisant les augmentations d'échelon, ce qui aurait pour résultat de réduire le rôle de l'ancienneté dans la progression de la rémunération;
 - d) Appliquer un programme d'incitations financières permettant de prendre en considération et de récompenser les résultats exceptionnels;
 - e) Instituer un véritable système de rémunération selon le mérite en établissant un lien direct entre la valeur du travail d'un fonctionnaire et une fraction non négligeable de sa rémunération pour tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs.
- d) Incitation à la mobilité, notamment à l'acceptation de postes dans des lieux où les conditions sont difficiles

Objectif : prendre des mesures adéquates pour encourager la mobilité selon qu'il conviendra et pour inciter les fonctionnaires à accepter des postes dans des lieux d'affectation où les conditions sont difficiles.

67. Dans l'étude approfondie, il conviendrait d'examiner la nature et la portée des mesures d'incitation nécessaires pour encourager la mobilité du personnel, lorsqu'on estime que l'efficacité des organisations et l'exécution des tâches qui leur sont confiées le requièrent. La Commission a noté que la modicité relative des indemnités prévues selon le régime actuel pour encourager la mobilité entre le siège et les lieux d'affectation hors siège expliquait peut-être les difficultés rencontrées par les organisations pour affecter leurs fonctionnaires à certains lieux d'affectation.

68. Une autre question mériterait d'être étudiée : celle du mode de paiement de ces indemnités qui, à l'heure actuelle, étaient versées mensuellement et constituaient par conséquent un élément intégrant du revenu ordinaire des fonctionnaires. Le versement de ces incitations pourrait être lié plus étroitement aux affectations et mouvements de personnel effectifs, par exemple en prévoyant le versement des indemnités sous la forme d'une somme forfaitaire.

69. La Commission a retenu, aux fins d'étude, les options suivantes :

- a) Réexaminer le rapport entre les niveaux de rémunération aux sièges et dans les lieux d'affectation hors siège;

b) Convertir en une somme forfaitaire, payable en un ou plusieurs versements, les indemnités actuellement prévues pour encourager la mobilité et/ou pour inciter les fonctionnaires à accepter des postes dans des lieux d'affectation où les conditions sont difficiles. Cette formule pourrait faciliter l'affectation ou le recrutement de fonctionnaires pour ces lieux d'affectation.

2. Conclusion

70. Les observations qui précèdent constituent le rapport préliminaire de la Commission concernant l'étude approfondie demandée par l'Assemblée générale. Lorsqu'elle examinera les questions de fond liées à l'étude approfondie, la Commission se conformera aux directives et aux indications qui, espère-t-on, lui seront données par l'Assemblée lorsqu'elle examinera le présent rapport. En l'absence de telles directives et indications, la Commission aurait à étudier un plus grand nombre d'options, activité à laquelle elle devrait consacrer énormément de temps et de ressources.

CHAPITRE IV

REMUNERATION DES AGENTS DE LA CATEGORIE DES SERVICES GENERAUX ET DES CATEGORIES APPARENTEES

A. Examen de la méthode générale appliquée pour les enquêtes sur les conditions locales d'emploi les plus favorables, pour la détermination de la rémunération des agents de la catégorie des services généraux et des autres catégories de personnel recruté localement (villes sièges)

71. Comme suite aux décisions qui avaient été prises à sa vingt-sixième session concernant la modification de la méthode adoptée en 1982 pour la réalisation des enquêtes sur les conditions d'emploi dans les villes sièges, la Commission, à sa vingt-septième session, a approuvé le texte d'une méthode révisée. La méthode révisée a été publiée, dans un document distinct, dans toutes les langues utilisées par la Commission (ICSC/27/R.25).

B. Enquête relative aux conditions d'emploi des professeurs de langues à New York

72. Dans le cadre des responsabilités qui lui incombent en vertu de l'article 12 de son statut, la Commission a procédé à l'examen des conditions d'emploi des professeurs de langues à New York sur la base d'une enquête relative aux conditions d'emploi les plus favorables pratiquées localement pour cette catégorie de personnel. Le barème des traitements recommandé par la Commission est reproduit à l'annexe IV au présent rapport. Les incidences financières de cette recommandation sont estimées à 60 000 dollars par an.

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

73. Dans le cadre des responsabilités qui lui incombent en vertu de l'article 12 de son statut, la Commission a mené une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Montréal en ce qui concerne les agents des services généraux. Les barèmes des traitements recommandés par la Commission sont reproduits dans l'annexe V au présent rapport. Les incidences financières des recommandations de la Commission représentent environ 300 000 dollars par an, si l'on se fonde sur le taux de change en vigueur au 1er avril 1988.

CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATEGORIES

A. Indemnité pour frais d'études

74. A sa session de juillet 1987, la Commission a décidé de renvoyer l'examen du montant global de l'indemnité pour frais d'études et des dispositions connexes à sa session de juillet 1988. S'il lui paraissait déjà justifié de modifier le montant de l'indemnité comme l'avait recommandé le CCQA, les décisions et recommandations adoptées dans d'autres domaines et leurs incidences financières l'avaient incitée à reporter l'examen de la question à 1988. En juillet 1988, la Commission s'est fondée sur une proposition du CCQA. Elle a également tenu compte des vues du Fonds international de développement agricole (FIDA), qui avaient été présentées séparément. Eu égard à l'augmentation des frais d'études signalée en 1987 et aux nouvelles augmentations constatées en ce qui concerne les frais de scolarité perçus par les établissements habituellement fréquentés par les enfants des fonctionnaires internationaux des organisations appliquant le régime commun en poste dans les villes sièges, le CCQA a recommandé de porter le plafond des dépenses donnant lieu à remboursement de 6 000 dollars (montant actuel) à 9 000 dollars et, partant, le montant maximum de l'indemnité de 4 500 à 6 750 dollars. Il a également proposé que le plafond des frais de pension remboursables soit porté de 1 500 à 2 000 dollars, dans les limites de l'indemnité globale de 6 750 dollars, et que le montant maximum des frais d'études remboursables pour les enfants handicapés soit le même que pour les enfants non handicapés, à la différence que ces frais devraient continuer d'être remboursés à 100 %. Touchant la question de la valeur plancher des taux de change, le CCQA a estimé que le maintien de la valeur plancher actuelle (taux de change applicable en mars 1983) constituait le seul moyen de refléter adéquatement le montant de l'augmentation dans les différents lieux d'affectation. Il a proposé que ces mesures et les dispositions connexes soient applicables à compter de l'année scolaire en cours le 1er janvier 1989.

Décisions et recommandations de la Commission

75. La Commission a décidé de recommander ce qui suit aux fins du calcul de l'indemnité pour frais d'études :

- a) Que dans tous les lieux d'affectation, sauf ceux décrits à l'alinéa b) ci-après, les montants soient établis en dollars des Etats-Unis, conformément aux dispositions ci-après :
- i) Que le montant maximum des frais d'études remboursables soit fixé à 9 000 dollars, le montant maximum de l'indemnité se chiffrant par conséquent à 6 750 dollars;
- ii) Que le plafond des frais de pension remboursables soit porté de 1 500 dollars à 2 000 dollars, dans les limites du montant maximum de 6 750 dollars prévu pour l'indemnité;
- iii) Que le montant du remboursement supplémentaire des frais de pension auquel les fonctionnaires de certains lieux d'affectation peuvent prétendre en sus du montant maximum de l'indemnité soit maintenu à 1 500 dollars par an;
- iv) Que le montant de l'indemnité pour chaque enfant handicapé soit égal à 100 % des frais de scolarité, à concurrence de 9 000 dollars;

b) Que, lorsque les frais d'études sont engagés dans un pays où la Commission a décidé que le facteur de correction de la rémunération est applicable, tous les montants soient établis en monnaie locale, conformément aux dispositions ci-après, le dollar des Etats-Unis étant converti sur la base du taux de change applicable au 1er avril 1988 :

- i) Que le montant maximum des frais d'études remboursables soit majoré de 50 % par rapport à l'équivalent, libellé en monnaie locale, du plafond actuellement fixé à 6 000 dollars;
- ii) Que le montant maximum de l'indemnité soit fixé à 75 % du plafond révisé des frais remboursables exprimé en monnaie locale;
- iii) Que le montant maximum des frais de pension remboursables soit majoré d'un tiers par rapport à l'équivalent, libellé en monnaie locale, du plafond actuellement fixé à 1 500 dollars;
- iv) Que le montant du remboursement supplémentaire des frais de pension auquel les fonctionnaires de certains lieux d'affectation peuvent prétendre en sus du montant maximum de l'indemnité soit fixé à l'équivalent, libellé en monnaie locale, du montant de 1 500 dollars actuellement prévu;
- v) Que le montant de l'indemnité pour chaque enfant handicapé soit égal à 100 % du plafond révisé des frais d'études remboursables exprimé en monnaie locale, suivant les indications données à l'alinéa b) i) ci-dessus;

c) Que ces mesures devraient être applicables à compter de l'année scolaire en cours le 1er janvier 1989.

76. La Commission a décidé que le prochain examen de l'indemnité pour frais d'études devrait avoir lieu en 1991.

77. Les incidences financières des décisions susvisées sont évaluées à 3 millions de dollars par an pour ce qui est du relèvement du montant maximum des frais d'études remboursables, et à 1,6 million de dollars par an pour ce qui est du relèvement du montant maximum remboursable au titre des frais de pension, pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun, si l'on se fonde sur les taux de change en vigueur au 1er avril 1988.

B. Indemnités pour charges de famille

78. A ses vingt-septième et vingt-huitième sessions, la Commission a examiné la situation actuelle en ce qui concerne les indemnités pour enfants à charge, pour conjoint à charge et pour personne indirectement à charge, pour toutes les catégories de personnel, et traité les questions pertinentes. Les montants des indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge payables aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur n'avaient pas été révisés depuis janvier 1983 et janvier 1977 respectivement.

Recommandations et décisions de la Commission

79. En ce qui concerne les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, la Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale qu'avec effet au 1er janvier 1989 :

- a) L'indemnité pour enfants à charge devrait être révisée comme suit :
 - i) Dans tous les pays, sauf ceux visés à l'alinéa ii) ci-dessous, le montant de l'indemnité passerait de 700 à 1 050 dollars;
 - ii) Dans les pays où la Commission a décidé que le facteur de correction de la rémunération est applicable, le montant payable en monnaie locale au 1er avril 1988 augmenterait de 50 %;

b) L'indemnité pour personne indirectement à charge devrait être révisée comme suit :

- i) Dans tous les pays, sauf ceux visés à l'alinéa ii) ci-dessous, l'indemnité passerait de 300 à 450 dollars;
- ii) Dans les pays où la Commission a décidé que le facteur de correction de la rémunération est applicable, le montant payable en monnaie locale au 1er avril 1988 augmenterait de 50 %.

80. En outre, la Commission a décidé que :

a) La question de ces indemnités serait examinée plus avant dans le cadre de l'étude approfondie;

b) En principe, sous réserve des dispositions de l'alinéa a) ci-dessus, le montant des indemnités devrait être réexaminé et, le cas échéant, ajusté tous les trois ans.

81. En ce qui concerne les agents des services généraux et des catégories apparentées, la Commission a décidé que :

a) La formule du "plancher" de l'indemnité pour enfants à charge, considérée comme un avantage social, serait maintenue à 3 % du point médian du barème des traitements locaux;

b) Le versement de l'indemnité pour enfants à charge continuerait d'être limité à un maximum de six enfants dans les cas où s'appliquait la formule indiquée à l'alinéa a) ci-dessus;

c) Le pourcentage du point médian du barème des traitements locaux servant à calculer le "plancher" de l'indemnité pour enfants à charge, considérée comme un avantage social, serait en principe revu tous les cinq ans;

d) Les indemnités seraient revues au moment de l'ajustement des barèmes de traitement entre deux enquêtes et, le cas échéant, révisées à compter de la date d'entrée en vigueur des barèmes révisés;

e) La disposition actuelle selon laquelle aucun ajustement ne peut être opéré tant que certaines indemnités pour charges de famille n'ont pas accusé un mouvement minimum devrait être éliminée à compter du premier ajustement des traitements entre deux enquêtes intervenant après le 1er juin 1988.

82. En ce qui concerne les deux catégories de fonctionnaires, la Commission a décidé que :

a) L'âge limite de "moins de 21 ans" serait maintenu pour le versement de l'indemnité pour enfants à charge lorsque l'enfant fréquente l'école ou l'université;

b) La définition des personnes indirectement à charge établie en 1981 par le CCQA continuerait de s'appliquer;

c) Dans les pays où les fonctionnaires régis par le régime commun reçoivent directement de l'Etat des prestations sociales pour un enfant à charge ou une personne indirectement à charge, les indemnités versées par la ou les organisations appliquant le régime commun devraient être réduites d'autant.

Incidences financières

83. Les incidences financières des décisions ci-dessus concernant les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur se chiffrent à 8 170 000 dollars par an pour l'indemnité pour enfants à charge et à 120 000 dollars par an pour l'indemnité pour personne indirectement à charge, si l'on se fonde sur les taux de change en vigueur au 1er avril 1988.

CHAPITRE VI

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

Rapport du Groupe de travail du Comité consultatif pour les questions administratives, des représentants du personnel et du secrétariat de la Commission

84. La Commission a examiné un rapport du Groupe de travail qui contenait des propositions concernant a) le système de notation utilisé pour l'accès des avantages compensatoires auxquels donnaient droit les lieux d'affectation hors siège; b) le remboursement du coût des examens médicaux pour les membres de la famille du fonctionnaire; c) les critères utilisés pour déterminer si les établissements d'enseignement d'un lieu d'affectation hors siège étaient adéquats, aux fins de l'application des nouvelles dispositions, approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 42/221, prévoyant un remboursement supplémentaire au titre des frais de pension pour les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation où il n'existait pas d'établissement d'enseignement ou dans ceux où les établissements n'étaient pas adéquats. La Commission a rappelé que l'Assemblée l'avait priée de fournir des indications sur ces critères dans son rapport annuel pour 1988.

Décisions de la Commission

85. La Commission a décidé d'approuver les révisions qu'il était proposé d'apporter au système de notation.

86. En ce qui concerne le remboursement du coût des examens médicaux, la Commission a décidé que :

a) Le montant maximum du remboursement approuvé pour les personnes à charge remplissant les conditions requises serait fixé à 75 % du montant approuvé pour le fonctionnaire, et serait donc ajusté suivant les mêmes modalités que le montant de base prévu pour le fonctionnaire;

b) A compter du 1er septembre 1988, ce montant serait payable pour chaque personne à la charge du fonctionnaire, une fois au cours de toute période de deux ans, ou à l'occasion d'une réaffectation dans un lieu d'affectation désigné (si celle-ci intervenait plus tôt).

Les incidences financières de la décision susvisée de la Commission sont estimées à 275 000 dollars par an, pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

87. La Commission a pris note des informations fournies sur les critères utilisés par les organisations pour déterminer si les fonctionnaires avaient droit au remboursement supplémentaire au titre des frais de pension. Ces critères étaient les mêmes que ceux utilisés pour déterminer les lieux d'affectation ouvrant droit à un voyage supplémentaire au titre de l'indemnité pour frais d'études. Un remboursement supplémentaire au titre des frais de pension était accordé dans les cas suivants :

a) Il n'existait aucun établissement d'enseignement dans le lieu d'affectation;

b) Les établissements n'assuraient l'enseignement que jusqu'à un certain niveau seulement (dans les lieux d'affectation - généralement ceux de moindre importance - où il n'existait que des écoles primaires, ou ceux où l'enseignement secondaire n'était assuré que dans certaines disciplines seulement; en général, aucun enseignement n'était assuré au niveau postsecondaire dans ces lieux d'affectation);

c) La langue d'enseignement n'était pas adéquate (il n'existait pas d'établissement dispensant un enseignement dans une langue officielle des Nations Unies ou dans la langue de la majorité des fonctionnaires internationaux en poste au lieu d'affectation considéré);

d) Il n'y avait pas de places dans les établissements (dans les lieux d'affectation où il existait des établissements d'enseignement présentant les caractéristiques requises mais qui avaient de longues listes d'attente ou qui étaient réservés aux élèves d'une certaine nationalité).

La Commission a décidé de porter ces critères à la connaissance de l'Assemblée générale. Elle a estimé, comme le Groupe de travail, que l'on pouvait continuer de les appliquer pour déterminer quels lieux d'affectation ouvraient droit à un remboursement supplémentaire au titre des frais de pension.

88. La Commission a prié les organisations de lui fournir, avant le 31 octobre 1988, des renseignements sur le nombre de fonctionnaires ayant bénéficié du remboursement supplémentaire au titre des frais de pension et sur les dépenses correspondantes, afin qu'elle puisse présenter ces informations à l'Assemblée générale lors de sa quarante-troisième session.

CHAPITRE VII

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

Politique de recrutement : progrès accomplis en ce qui concerne l'adoption de mesures spéciales pour le recrutement des femmes

89. La Commission a examiné un document établi par son secrétariat dans le cadre de son examen continu de la situation des femmes dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. A quelques notables exceptions près, les organisations n'ont guère fait état de progrès dans l'application des recommandations que la Commission avait présentées à l'Assemblée générale en 1985. La plupart des organisations avaient pris l'engagement de principe d'améliorer la situation des femmes, mais celui-ci n'avait pas toujours été concrétisé. D'après les informations disponibles, il était évident que les organisations ayant obtenu les meilleurs résultats étaient celles qui avaient fixé des objectifs et contrôlé leur réalisation.

Décisions de la Commission

90. La Commission a prié son Président d'inviter les organes directeurs, par l'intermédiaire des chefs de secrétariat, à inscrire la question à l'ordre du jour de leur prochaine réunion et à faire rapport à cet égard à la Commission lors de sa trentième session. Cette décision intéressait notamment les organisations ayant enregistré des progrès limités dans l'amélioration de la situation des femmes et n'ayant pas encore pris une telle mesure.

91. La Commission a décidé de recommander aux organisations :

a) D'insister pour que le personnel d'encadrement au plus haut niveau s'engage à recruter et à promouvoir davantage de femmes, en particulier aux postes organiques (prise des décisions et formulation des politiques) et aux échelons supérieurs et, si elles ne l'ont pas encore fait, de fixer des objectifs précis et de faire rapport à ce sujet à la Commission lors de sa trentième session;

b) De prendre des mesures concrètes pour élargir et renforcer leurs contacts avec les services nationaux de recrutement des pays en développement, chaque fois que cela sera possible, conformément aux recommandations antérieures dans ce domaine;

c) De modifier, si ce n'est déjà fait, les notices personnelles que doivent remplir les candidats pour permettre à ceux-ci d'indiquer s'ils acceptent qu'elles soient communiquées à d'autres organisations;

d) De veiller à supprimer, si ce n'est déjà fait, les dispositions du règlement du personnel qui interdisent d'employer des conjoints à des postes permanents.

La Commission a décidé en outre d'inviter son secrétariat à étudier, au cours de la prochaine réunion biennale des services nationaux de recrutement qui aura lieu en octobre 1988, la possibilité d'organiser une réunion spéciale avec des représentants de ces services afin d'examiner des stratégies communes de recrutement des femmes.

CHAPITRE VIII

MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 15 DE SON STATUT

Statut commun du personnel

92. A sa vingt-septième session, la Commission a examiné la question de l'élaboration d'un statut commun du personnel des organisations du système des Nations Unies. Elle a rappelé qu'elle avait examiné cette question pour la première fois à sa vingt-cinquième session, en mars 1987, comme suite à la résolution 40/250 de l'Assemblée générale, en date du 18 décembre 1985, dans laquelle elle avait été invitée à poursuivre ses efforts en vue de parvenir à une plus grande harmonisation des statuts du personnel. La Commission ferait rapport à l'Assemblée une fois ses travaux achevés. On a noté à cet égard que la question d'un statut commun du personnel était liée aux résultats de l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui pourraient obliger à apporter des modifications aux statuts du personnel des organisations.

CHAPITRE IX

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

Application des recommandations et décisions de la Commission

93. A sa vingt-septième session, la Commission a fait le point de l'application de ses recommandations et décisions par les organisations, en accordant une attention particulière aux irrégularités dans l'application des barèmes des traitements des agents des services généraux recommandés pour plusieurs villes sièges, à l'application du facteur de correction de la rémunération par l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), aux échelons d'ancienneté et au jumelage de classes.

Décisions de la Commission

94. La Commission a décidé :

- a) De remercier les chefs de secrétariat de l'avoir informée régulièrement des mesures prises en application de ses décisions et recommandations par les organes directeurs de leurs organisations;
- b) De redemander aux organisations qui n'avaient pas respecté les dates d'entrée en vigueur des recommandations formulées par la Commission au titre de l'article 10 de son statut de faire tout leur possible pour respecter les dates recommandées à l'avenir;
- c) De demander à l'OMPI de lui faire rapport, pour sa vingt-neuvième session, sur l'examen de la disposition 3.1 bis de son statut du personnel, visant à protéger la rémunération nette en monnaie locale, par ses organes directeurs, et d'autoriser le Président à continuer d'insister auprès de l'OMPI pour qu'elle se conforme à la décision de la Commission sur cette question;
- d) De redemander à l'Organisation des Nations Unies de tout faire pour harmoniser avec d'autres organisations les dates d'entrée en vigueur des ajustements en fonction du coût de la vie pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées dans les lieux d'affectation où des décalages s'étaient produits dans le passé;
- e) De demander à l'Organisation des Nations Unies, à l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) et à l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) de tout faire pour uniformiser dès que possible les barèmes des traitements des agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à Vienne 6/;
- f) De noter les progrès réalisés par l'Organisation maritime internationale (OMI) en ce qui concerne les classes jumelées, ainsi que l'intention du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) de réduire le nombre de postes faisant l'objet d'un jumelage;
- g) De demander instamment à l'Union postale universelle (UPU) et à l'OMPI d'envisager de renoncer à la pratique du jumelage de classes, jugée injustifiée;

h) De noter que rien n'avait été fait s'agissant d'instituer un échelon d'ancienneté pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et d'inclure cette question dans son étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur (l'institution d'un échelon d'ancienneté pour lesdits fonctionnaires avait été recommandée par la Commission en 1987 mais n'avait pas été acceptée par l'Assemblée générale);

i) De redemander aux organisations qui ne le faisaient pas encore de communiquer les résolutions, décisions et rapports de leurs organes délibérants qui l'intéressaient au secrétariat de la CFPI.

CHAPITRE X

MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE SON STATUT

Sécurité et indépendance de la fonction publique internationale

95. En réponse à une demande formulée à sa vingt-sixième session par le CCSA, la Commission a examiné, à sa vingt-huitième session, la question de la sécurité et de l'indépendance de la fonction publique internationale sur la base des informations figurant dans les rapports annuels présentés par le Secrétaire général à l'Assemblée générale au sujet du respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'ONU et des institutions spécialisées.

Décisions de la Commission

96. La Commission a décidé :

a) De prier les organisations concernées de coordonner leurs politiques relatives à la protection des droits contractuels en cas d'arrestation et de détention de fonctionnaires;

b) D'inviter les organisations à examiner la possibilité d'instaurer, en vue d'assurer le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées, des mesures analogues à celles qui sont appliquées par l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA), conformément aux propositions du CCSA;

c) De demander aux organisations d'examiner la possibilité et l'utilité de mesures visant à renforcer la coordination de leurs interventions auprès des Etats Membres concernés en cas d'arrestation et de détention;

d) De souligner que les Etats Membres sont tenus, en vertu des conventions pertinentes sur les privilèges et immunités et de l'accord de base type relatif à une assistance du PNUD, d'assurer la protection des fonctionnaires des organisations intéressées;

e) De demander aux organisations d'effectuer aussi souvent que possible des visites auprès des fonctionnaires détenus en vue d'atténuer leur sentiment d'isolement;

f) De demander à son secrétariat d'appeler chaque année son attention sur les rapports annuels présentés par le Secrétaire général à l'Assemblée générale sur ce sujet afin de lui permettre d'évaluer la nécessité de réexaminer la question.

DEUXIEME PARTIE

VUES DES ORGANISATIONS ET DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET
EXAMEN DES DIFFERENTES QUESTIONS PAR LA COMMISSION

CHAPITRE XI

SUITE DONNEE AUX RESOLUTIONS ET DECISIONS ADOPTEES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE A SA QUARANTE-DEUXIEME SESSION

Fonctionnement de la Commission de la fonction publique internationale et relations entre la Commission et les représentants du personnel

Vues des organisations

97. Le Directeur général du Bureau international du Travail (BIT) a souligné que la Commission avait une responsabilité importante, celle d'assurer aux organisations les services d'un personnel international de la plus haute qualité, et ce d'autant plus que la plupart d'entre elles connaissaient actuellement une croissance nulle ou négative et des difficultés financières. Or, les conditions d'emploi qu'elles offraient s'étaient tellement détériorées au cours des 15 dernières années qu'elles n'avaient plus les moyens de recruter des personnes de très haut calibre. Elles ne pouvaient plus faire concurrence au secteur privé et certains pays versaient même des compléments de rémunération à leurs nationaux. Les fonctionnaires étaient profondément insatisfaits. S'il était indispensable de comprimer les dépenses, le personnel ne devait pas en faire les frais : il fallait réduire les programmes. La Commission se devait d'assurer aux fonctionnaires relevant du régime commun des conditions d'emploi qui permettent aux organisations d'exécuter leurs programmes dans les meilleures conditions. A cet égard, il ne fallait pas que les fonctionnaires des Nations Unies soient désavantagés par rapport à ceux d'autres organismes publics internationaux. Il était de la plus haute importance d'améliorer le mécanisme de consultation avec le personnel. Le Directeur général regrettait vivement que le personnel ait décidé de ne plus participer aux travaux de la CFPI jusqu'à nouvel ordre. L'absence de dialogue était source d'incompréhension et de suspicion, mais il ne pouvait y avoir de dialogue ni de consultations dignes de ce nom si l'on ne se dotait pas des moyens voulus. Il incombait à la Commission de tout mettre en oeuvre pour trouver des modalités de fonctionnement propices à une plus grande transparence et à un dialogue authentique avec le personnel et les administrations. La Commission devait également tenir compte des vues des organes directeurs. Certes, l'Assemblée générale était au nombre de ces derniers, mais elle n'était pas la seule. L'OIT était particulièrement compétente en matière de relations professionnelles et était prête à fournir des conseils et une assistance dans ce domaine. Les chefs des secrétariats souhaitaient eux aussi renforcer leurs relations avec la Commission. Le Directeur général du BIT espérait donc que le Président de la CFPI pourrait assister aux réunions du Comité administratif de coordination (CAC) lorsque celui-ci examinerait des questions relatives au personnel. Par ailleurs, comme il importait que la Commission se réunisse aussi au siège d'autres organisations que l'ONU, le Directeur général l'a invitée à tenir sa session d'été de 1990 au siège de l'OIT, à Genève.

98. Le représentant de l'AIEA a déclaré, au nom de son chef de secrétariat, que l'Agence attachait une grande importance à la poursuite d'un véritable dialogue entre les organisations, les représentants du personnel et la Commission. Il était indispensable que toutes les parties concernées participent activement à l'étude approfondie des conditions d'emploi.

99. Le Président du CCQA et les représentants d'autres organisations ont dit que les organisations regrettaient vivement l'absence des représentants du personnel à la vingt-huitième session. Elles considéraient cependant que ceci ne devait nullement interrompre les importants travaux de cette session. Par ailleurs, elles soutiendraient bien entendu tout effort qui serait fait pour que le personnel participe de nouveau aux sessions de la Commission. Le Président du CCQA a souligné que la Commission devait modifier ses méthodes de travail, pour qu'un dialogue entre toutes les parties intéressées soit possible. Il importait en outre que la Commission indique plus clairement que par le passé les motifs de ses décisions. De plus, il fallait éviter de communiquer les décisions de la CFPI aux organisations et au personnel à la dernière minute, dans le projet de rapport. À cet égard, les organisations se félicitaient des propositions faites en la matière par le Président de la CFPI. Elles étaient d'avis qu'il importait de maintenir les relations de travail les plus étroites entre les secrétariats de la CFPI et du CCQA et aussi entre le secrétariat de la CFPI et les membres de la Commission, par exemple pour que les organisations ne soient surprises par les propositions contenues dans les documents présentés à la Commission et obligées de les examiner à la hâte. Le CCQA proposait notamment la création, dans le contexte de l'étude approfondie des conditions d'emploi, d'un ou deux groupes de travail tripartites spéciaux dont les membres seraient chargés de préparer conjointement les documents soumis à l'examen de la Commission.

100. En ce qui concerne le mode de présentation du rapport annuel, le CCQA a fait les suggestions suivantes :

- a) Le rapport devrait être considérablement raccourci;
- b) Les vues des organisations et du personnel devraient figurer non pas dans le rapport annuel, mais dans les rapports de session, qui prendraient ainsi davantage la forme de comptes rendus analytiques;
- c) La section "Examen de la question", dans le rapport annuel, devrait rendre compte de façon plus dynamique de l'échange de vues entre les trois parties concernées lors des débats de la Commission, ce qui permettrait au lecteur de mieux saisir sur quelles bases la Commission était parvenue à ses décisions;
- d) Il faudrait relire et corriger soigneusement le texte du rapport pour éviter les répétitions et le rendre plus percutant.

Examen de la question par la Commission

101. Après un échange de vues approfondi sur toutes les questions soulevées à la Cinquième Commission, la Commission a décidé qu'en 1988, elle traiterait essentiellement des moyens d'améliorer son rapport annuel et qu'elle examinerait les autres questions plus en détail à ses prochaines sessions. Elle a demandé au secrétariat de produire des rapports plus concis, rédigés dans un style simple et clair et rendant compte des débats de la Commission ainsi que des motifs de ses conclusions.

102. La question de l'indépendance du secrétariat a également été examinée, mais on a estimé en général que le problème, s'il existait, n'avait pas été clairement défini. Un membre de la Commission a souligné que le problème de l'indépendance du secrétariat de la CFPI existait bel et bien et qu'il était donc nécessaire de trouver une solution. L'un des moyens de le résoudre serait de relever le barème

des traitements des membres du secrétariat de la CFPI; on pourrait aussi étudier d'autres solutions. La plupart des membres considéraient que l'impartialité et l'intégrité du secrétariat de la Commission étaient irréprochables et que celui-ci faisait preuve d'un excellent jugement, même sur les questions les plus complexes et les plus délicates.

103. Les membres ont reconnu que la Commission devait, ainsi qu'il avait été dit à la Cinquième Commission, parvenir plus souvent à un consensus. Toutefois, si la méthode du consensus représentait l'idéal à atteindre, elle n'était pas obligatoire aux termes du statut. Il était parfois utile que des vues divergentes soient exprimées. La plupart des membres de la Commission étaient opposés à l'idée avancée à la Cinquième Commission de nommer des membres suppléants pour remplacer les membres de la Commission absents. Cette idée était à leur avis incompatible avec le statut et avec la responsabilité personnelle des membres. Par ailleurs, il faudrait faire un effort pour nommer des personnes qui seraient en mesure d'assister aux sessions. Il a été dit que, s'il était vrai que les membres étaient nommés à titre personnel, l'idée de désigner des membres suppléants méritait un examen plus approfondi. Les membres de la Commission ont jugé qu'il n'était pas souhaitable dans la pratique d'établir un roulement pour la présidence de la Commission, étant donné la valeur de la continuité et de l'expérience. En outre, cette question était étroitement liée à celle de la répartition géographique équitable et concernait donc non seulement la présidence, mais aussi la composition de la Commission. Il a été dit que la Commission pourrait soumettre à l'Assemblée générale en 1988 des propositions sur la question de la présidence par roulement, tout en reconnaissant que certains aspects de cette question, tels que la périodicité, demandaient à être étudiés plus à fond.

104. La Commission a convenu que, la FAFI et le CCSA ayant suspendu leur participation à toutes les activités de la CFPI, ce problème devait être examiné de toute urgence. Sur la base du paragraphe 2 de l'article 28 du statut et de l'article 37 du règlement intérieur, la FAFI et le CCSA n'étaient pas juridiquement tenus de participer aux travaux de la CFPI. Toutefois, conformément à la note relative à l'article 37 - selon laquelle la Commission doit consulter les chefs de secrétariat et le personnel aussi largement que possible - on a estimé que la participation de représentants du personnel était extrêmement importante. La Commission était d'avis que tout devait être fait pour que les représentants du personnel participent de nouveau à ses travaux à la prochaine session, en mars 1989. Les accusations de la FAFI et du CCSA, selon lesquelles la Commission ne tenait pas compte des vues des représentants du personnel en formulant ses décisions et recommandations et se montrait très négative à l'égard des préoccupations du personnel, tout comme les allégations que la Commission se comportait en agent politique de la Cinquième Commission et non en organe technique indépendant, étaient injustifiées et, de ce fait, inacceptables. La Commission a conclu que le CAC devait examiner avec la plus grande attention la situation actuelle et prendre les initiatives appropriées pour assurer le maintien du régime commun qui, l'expérience l'avait montré, était conforme aux intérêts bien compris des organisations et du personnel.

105. La Commission a reconnu qu'il était possible d'améliorer ses procédures et ses méthodes de travail. Les membres de la Commission étaient d'avis que les sessions à huis clos étaient nécessaires pour leur permettre de procéder à des échanges de vues, dans la mesure où ils étaient collectivement responsables des décisions de la Commission. Ils ont noté qu'en dehors des sessions de la Commission, les membres n'avaient généralement accès à aucune information concernant l'évolution de la situation dans les organisations appliquant le régime commun. D'où la nécessité de

réunions d'information préalables à la session pour leur permettre de se familiariser pleinement avec les questions à examiner. On a aussi estimé que, lorsqu'elle se réunissait dans une ville siège autre que New York, la Commission devait avoir plus de possibilités de contacts avec les chefs de secrétariat et le personnel.

106. Le Président a informé les membres de la Commission qu'il retirait des discussions avec les représentants du personnel l'impression que ceux-ci souhaitaient un mécanisme de négociations pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. C'était, toutefois, aux employeurs qu'il appartenait de résoudre cette question.

107. S'agissant de la présentation de son rapport annuel, la Commission est arrivée à la conclusion que les vues divergentes seraient normalement présentées dans la deuxième partie, dans la section concernant l'examen de la question par la Commission, et que, dans des cas exceptionnels, c'est-à-dire lorsque les avis étaient partagés sur des questions fondamentales, il en serait rendu compte dans la première partie.

CHAPITRE XII

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

A. Rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur

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

Examen de la question par la Commission à sa vingt-septième session

Vues des organisations et des représentants du personnel

108. Le Président du CCQA a noté qu'à la dernière session de la Commission, le CAC avait fait savoir à celle-ci que, selon lui, le gel des émoluments appliqué depuis décembre 1984 empêchait les organisations de s'acquitter efficacement de leurs tâches opérationnelles. Le CAC estimait que le gel devrait prendre fin dès que possible, une fois la marge tombée au-dessous du point médian (15 %). Le CCQA maintenait cette position de principe. La date exacte à laquelle le gel devrait prendre fin était une question purement technique, et cette date devait être fixée sur la base du mouvement des différents facteurs pris en considération dans les calculs relatifs à la marge. D'après les informations figurant dans le document ICSC/27/R.3, il apparaissait que la raison pour laquelle le gel pourrait prendre fin rapidement à New York était la forte augmentation du coefficient-coût de la vie, qui était liée à l'application, depuis septembre 1987, du nouveau facteur de progression des dépenses non locales. Etant donné que celui-ci avait pour objet de refléter plus exactement la structure des dépenses des fonctionnaires, on ne s'attendait pas à ce qu'il entraîne une augmentation de l'écart entre le coût de la vie à Washington et le coût de la vie à New York. Le CCQA avait par conséquent conclu qu'il ne serait pas approprié que le gel de l'ajustement prenne fin en février 1988 puisqu'il s'agissait là d'une conséquence imprévue de la mise en application du nouveau facteur de progression des dépenses non locales. Revenir, pour tous les lieux d'affectation, à l'ancien facteur de progression de ces dépenses ne constituerait pas une solution, car cela aurait pour effet de rétablir les anomalies que la nouvelle méthode visait précisément à éliminer. Les méthodes indiquées dans le rapport du Groupe de travail sur les fluctuations monétaires offraient une solution au sujet de laquelle il serait nécessaire d'avoir l'avis technique du Comité consultatif pour les questions d'ajustements (CCPQA); cette solution était celle qui semblait préférable au CCQA. Une autre possibilité, qui avait l'avantage d'être simple et selon laquelle les calculs relatifs à la marge seraient aussi proches que possible des informations données à l'Assemblée générale, était d'utiliser l'ancien facteur de progression des dépenses non locales pour Washington et New York exclusivement.

109. La Présidente de la FAFI a rappelé que la Fédération avait déjà suggéré que l'année civile soit retenue comme période de référence, car elle correspondait à celle de la fonction publique de référence. Le Président de la CFPI avait informé les membres de la FAFI à la réunion du Conseil tenue en début de février 1988 que le gel devait prendre fin le 1er février. Les données dont disposait la CFPI confirmaient que la classe 8 d'ajustement était devenue applicable à New York au 1er février 1988. Bien que cette date d'application ait été plus proche que prévu,

la FAFI a souligné que la date de juin 1988 retenue pour le déblocage n'était qu'une hypothèse parmi tant d'autres. Par exemple, si le dollar s'était beaucoup apprécié, le déblocage aurait bien pu intervenir à une date ultérieure. En 1987, la Commission avait décidé de modifier le facteur de progression des dépenses non locales afin que l'ajustement traduise plus fidèlement les fluctuations monétaires. Or, le dollar s'est tellement déprécié que cette décision a eu des répercussions que nul n'aurait pu prévoir. Pour l'avenir, la Commission devrait certainement réexaminer la méthode de calcul du coefficient-coût de la vie et peut-être fonder ce calcul uniquement sur les dépenses locales. Une modification de la décision prise en juillet 1987 ne saurait en aucun cas avoir un effet rétroactif si la Commission souhaitait garder sa crédibilité. La FAFI était extrêmement préoccupée par la légalité de la procédure recommandée par le CCQA et avait déjà consulté son conseiller juridique. Elle était convaincue que la Commission respecterait les règles et les décisions qu'elle avait elle-même adoptées et qu'elle déblocquerait l'ajustement à compter de février, même si elle changeait la méthode de calcul du coefficient-coût de la vie pour l'avenir.

110. Le représentant du CCSA a noté qu'on ne disposait d'aucune donnée sur les économies réalisées par les organisations grâce au gel de l'ajustement applicable à New York depuis 1984. Toutefois, certains semblaient se préoccuper des conséquences financières à envisager si le gel prenait fin quelques mois plus tôt que prévu. Le CCSA représentait plus de 10 000 administrateurs qui attendaient avec anxiété les résultats des délibérations en cours. Si la méthode suscitait des préoccupations, le représentant du CCSA proposait que le CCPQA soit saisi du problème du facteur de progression des dépenses non locales après le déblocage de l'ajustement applicable à New York avec effet au 1er février 1988.

Examen de la question par la Commission

111. La Commission a noté que, lorsqu'elle avait décidé de réviser la méthode de calcul du facteur de progression des dépenses non locales à sa session de juillet 1987, elle avait examiné la question dans le contexte des effets de l'inflation et des fluctuations monétaires sur le système des ajustements, ce qu'elle avait précisé dans son treizième rapport annuel 7/. Les incidences financières de cette décision avaient aussi été indiquées à l'Assemblée uniquement dans ce contexte.

112. La décision prise en juillet 1987 sur la méthode révisée de calcul du facteur de progression des dépenses non locales visait à réduire les effets des fluctuations monétaires sur la rémunération effectivement perçue. Cette décision technique de la Commission entrait dans ses compétences en vertu de l'article 11 de son statut. Les effets de cette décision sur les indices d'ajustement pour New York et Washington, et par conséquent sur la marge, n'avaient pas encore été étudiés par la Commission, qui n'avait donc pas fait rapport à ce sujet à l'Assemblée générale. Une étude complémentaire de cette décision dans le contexte de la marge a révélé que l'utilisation du facteur de progression des dépenses non locales, calculé selon la nouvelle méthode, avait effectivement eu des incidences non seulement sur les indices d'ajustement pour New York et Washington, mais encore sur l'écart entre le coût de la vie dans ces deux villes, dont il était tenu compte dans le calcul de la marge. Cet effet de la méthode révisée de calcul du facteur de progression des dépenses non locales aurait des incidences financières importantes, qui n'avaient pas été prévues par la Commission.

113. La Commission a rappelé que les résultats des calculs de la marge qu'elle avait communiqués à l'Assemblée générale jusqu'à présent, y compris ceux communiqués depuis la présentation de son onzième rapport annuel 8/, étaient fondés sur les indices d'ajustement pour New York et Washington calculés sur la base de l'ancien facteur de progression des dépenses non locales. La Commission avait indiqué au paragraphe 17 de l'annexe I à son onzième rapport annuel qu'entre les enquêtes sur le coût de la vie, les indices d'ajustement pour New York et Washington étaient actualisés à l'aide des indices des prix à la consommation publiés par le Bureau of Labor Statistics des Etats-Unis pour ces deux villes. Pour le calcul de la marge communiquée chaque année à l'Assemblée générale, le facteur de progression des dépenses non locales avait toujours toutefois aussi été pris en compte.

114. La Commission a noté en outre qu'elle avait présenté, dans son treizième rapport annuel 9/, ses recommandations au sujet d'une méthode révisée pour le calcul de la marge entre les rémunérations nettes. Elle avait en même temps fourni des renseignements détaillés sur les incidences de ces recommandations et indiqué qu'en application de la méthode alors en vigueur, le passage de New York à la classe d'ajustement supérieure interviendrait approximativement le 1er juin 1988, alors que si l'on appliquait la méthode révisée recommandée par la Commission, il interviendrait dès le 1er janvier 1988.

115. C'était sur la base de ces renseignements que l'Assemblée générale avait décidé de maintenir la méthode en vigueur pour le calcul de la marge entre les rémunérations nettes. Elle n'avait pas examiné dans le détail la méthode appliquée. En fait, elle avait expressément évoqué la complexité de la méthode et les difficultés que ses membres avaient éprouvées pour comprendre le rapport de la Commission. L'élément déterminant pour le choix entre les deux méthodes avait donc été les résultats escomptés dans l'un et l'autre cas. On pouvait dès lors supposer que l'Assemblée avait décidé de maintenir l'ancienne méthode de calcul de la marge, y compris l'ancien facteur de progression des dépenses non locales, en ayant tout à fait conscience qu'elle entraînerait une majoration de l'indemnité de poste à New York en juin 1988, ce qui devait avoir des incidences financières qu'elle était disposée à accepter.

116. Compte tenu de ce qui précède, la Commission a conclu qu'il serait inopportun de ne pas tenir compte des conclusions tirées par l'Assemblée générale en ce qui concerne notamment les indices d'ajustement pour New York et Washington. La décision de l'Assemblée sous-entendait que les méthodes utilisées dans le passé par la Commission et dont celle-ci avait rendu compte à l'Assemblée en lui expliquant leurs incidences sur tous les aspects de la marge entre les rémunérations nettes continueraient d'être utilisées.

117. La Commission est donc convenue que l'ancienne méthode de calcul du facteur de progression des dépenses non locales, en vigueur jusqu'en août 1987, devrait être utilisée pour le calcul des indices d'ajustement pour New York et Washington, tandis que la méthode révisée approuvée en juillet 1987 continuerait d'être appliquée pour tous les autres lieux d'affectation. A cet égard, la Commission a noté que l'utilisation d'une méthode pour New York et Washington et d'une autre méthode pour tous les autres lieux d'affectation aboutirait à un certain manque de cohérence. Elle a toutefois rappelé que sa décision concernant le nouveau facteur de progression des dépenses non locales était applicable pour une période d'essai d'un an, qui prenait fin le 31 août 1988. Comme on l'a vu plus haut au

paragraphe 37 d/, la Commission a décidé que la méthode de calcul du facteur de progression des dépenses non locales qu'elle avait approuvée en juillet 1987 continuerait d'être appliquée pour tous les lieux d'affectation, à l'exception de New York et de Washington, jusqu'au 31 août 1989.

Examen de la question par la Commission à sa vingt-huitième session

Vues des organisations

118. Le Président du CCQA a noté que, conformément à une proposition du secrétariat de la CFPI, la marge entre les rémunérations nettes serait maintenue aux alentours de 15 % pendant chaque période de référence. Les organisations craignaient que cette proposition ne soit trop rigide. Le CCQA ne pensait pas qu'en fixant une fourchette et un point médian souhaitable pour une certaine période, l'Assemblée générale ait voulu une telle rigidité.

119. De l'avis du CCQA, il fallait continuer d'appliquer normalement le système des ajustements à New York dans les limites de la fourchette de 10 à 20 %, c'est-à-dire que lorsqu'une classe entière d'ajustement serait due en raison de l'augmentation du coût de la vie, elle devrait être accordée à condition que cela n'ait pas pour effet de faire passer la marge au-dessus de 20 %. Une classe entière d'ajustement devrait être accordée normalement à la date de l'entrée en vigueur des augmentations de traitement de la fonction publique de référence, à condition que l'octroi d'une classe supplémentaire pour cette raison n'aboutisse pas à une marge, calculée sur une période de deux ans, se situant en dehors de la fourchette de 14 % à 16 %. L'indice de classement résultant de l'application de cette disposition ne devrait jamais être supérieur à l'indice d'ajustement pour New York applicable à la même date. En d'autres termes, des augmentations ne devraient être accordées au titre de cette disposition que dans la mesure où elles avaient été retenues du fait du gel de l'indemnité de poste à New York.

Examen de la question par la Commission

120. La Commission a noté que le CCPQA avait recommandé que l'on calcule à l'occasion de la prochaine enquête sur le coût de la vie à Washington un indice fondé sur la comparaison des dépenses locales encourues par les fonctionnaires du régime commun des Nations Unies en poste à New York et à Washington. Cet indice servirait de base pour le calcul de l'écart entre le coût de la vie à New York et à Washington. Entre les grandes enquêtes sur le coût de la vie, on actualiserait cet indice en fonction de l'augmentation (ou de la diminution) sur une certaine période du rapport entre l'IPC de New York et l'IPC de Washington publiés par le Bureau of Labor Statistics. On ferait la moyenne sur 12 mois (moyenne mobile) de l'écart entre le coût de la vie dans ces deux villes ainsi obtenu et on l'utiliserait pour le calcul de la marge. La Commission a également examiné une recommandation tendant à prendre l'année civile comme période de référence, les augmentations de traitement de l'Administration fédérale des Etats-Unis ayant, ces cinq dernières années, été accordées le 1er janvier au lieu du 1er octobre. La plupart des membres de la Commission ont estimé que les modifications susmentionnées permettraient d'améliorer et de simplifier le calcul de la marge entre les rémunérations nettes. Toutefois, puisque l'Assemblée générale avait demandé le maintien pour le moment de la méthode actuelle de calcul de la marge, ces modifications ne pourraient être envisagées que dans le cadre de la révision qui serait entreprise par la Commission et soumise à l'examen de l'Assemblée générale à sa quarante-cinquième session, en 1990.

121. En ce qui concerne les décisions de la Commission concernant le maintien de la marge aux alentours du point médian de 15 %, un membre était d'avis que l'Assemblée générale, en approuvant une fourchette de 10 à 20 % pour la marge entre les rémunérations nettes, s'attendait à ce que la marge fluctue à l'intérieur de cette fourchette. Les directives établies par la Commission se traduiraient par une interprétation plus restrictive de la décision de l'Assemblée.

2. Comparaison entre la rémunération totale des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies

Vues des organisations

122. Le CCQA a fait observer que la marge entre les rémunérations totales, à l'exclusion des éléments liés à l'expatriation, ne serait plus de 11,7 % si elle était calculée au 1er juillet au lieu du 1er juin 1988, en raison de l'augmentation du taux des cotisations à la Caisse des pensions et des primes d'assurance maladie à compter du 1er juillet 1988 dans le système des Nations Unies. Les organisations ont appuyé la proposition tendant à retenir la même période de référence de 12 mois que pour le calcul de la marge entre les rémunérations nettes.

123. Le CCQA a proposé de suspendre la poursuite des études ayant trait aux méthodes de comparaison des rémunérations totales, demandées par la Commission pour 1989, et d'inclure plutôt cette question dans les travaux à entreprendre dans le contexte des propositions formulées au sujet de l'étude approfondie des conditions d'emploi.

Examen de la question par la Commission

124. La Commission a noté qu'elle avait prévu d'examiner les méthodes de comparaison entre les rémunérations totales à sa vingt-neuvième session, de manière à pouvoir répondre à l'Assemblée générale qui, dans sa résolution 42/221, lui avait demandé de mettre au point une méthode couvrant l'ensemble des conditions d'emploi et de lui présenter ses recommandations à ce sujet lors de sa quarante-quatrième session. Elle a examiné la proposition du CCQA tendant à inclure cette question dans l'étude approfondie, mais elle a préféré s'en tenir au programme qu'elle avait approuvé, de manière à pouvoir répondre à la demande de l'Assemblée.

3. Identification de la fonction publique la mieux rémunérée

Vues des organisations

125. Le CCQA a noté qu'il s'agissait d'une étude préliminaire et qu'il était nécessaire de clarifier différents points de méthode, en particulier certaines des hypothèses sur lesquelles on s'était fondé pour analyser les prestations de retraite. Pour faciliter les travaux de la Commission, le CCQA avait effectué une étude des comparaisons établies sur la base des équivalences de classe avec les fonctions publiques nationales d'Australie et du Japon et avait rassemblé des données sur les traitements des fonctionnaires de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), des Communautés européennes et de la Banque mondiale. Sur la base des informations recueillies, le CCQA avait conclu que, malgré la structure très différente des carrières dans la fonction publique japonaise, il pourrait être justifié d'effectuer des études plus poussées sur cette fonction publique, et qu'il serait utile de procéder à des comparaisons plus détaillées sur la base des équivalences établies avec l'OCDE, les Communautés européennes et la Banque mondiale.

126. De l'avis du CCQA, la question la plus importante n'était pas simplement de savoir comment identifier la fonction publique nationale la mieux rémunérée, mais comment ces travaux s'articuleraient avec les travaux dans d'autres domaines qui, selon le CCQA, devraient être menés dans le cadre de l'étude approfondie. Le CCQA a proposé en outre qu'on limite le champ des études à entreprendre sur les équivalences de classe et qu'on s'inspire des méthodes utilisées par le Comité consultatif de la fonction publique internationale (CCFPI) et par la Commission dans les premiers temps de son existence.

Examen de la question par la Commission

127. La Commission a noté que, lorsqu'il s'agissait d'identifier la fonction publique nationale la mieux rémunérée, il était particulièrement important de tenir compte, pour comparer les rémunérations, des méthodes utilisées pour mesurer le coût de la vie. Elle a noté en outre que le CCPQA avait abordé la question lors de l'étude précédente sur ce point mais que, faute de temps et de ressources, ses recommandations n'avaient pas été prises en considération pour la présente étude. Selon un point de vue, si l'on se fondait sur le système des ajustements pour mesurer le coût de la vie dans les lieux d'affectation considérés, il n'y aurait aucune raison de pousser plus loin les comparaisons avec la République fédérale d'Allemagne. En effet, le coût de la vie étant plus élevé à Bonn qu'à Washington ou à New York, comme il ressortait du système des ajustements, on pouvait en conclure que la République fédérale d'Allemagne n'était pas un meilleur pays de référence que celui actuellement retenu. Le secrétariat de la Commission a noté cependant que si l'on appliquait la méthode utilisée par la République fédérale d'Allemagne pour mesurer le coût de la vie, on pourrait aboutir à la conclusion contraire. La Commission reconnaissait que, malgré les recommandations du CCPQA, elle n'avait pas étudié assez attentivement la question de la méthode à utiliser pour calculer les différences de coût de la vie entre les lieux d'affectation concernés.

128. La Commission a conclu que la comparaison des rémunérations entre les différentes fonctions publiques de référence possibles était l'une des options qui devraient être portées à l'attention de l'Assemblée générale. Dans cette optique, elle considérait que les études préliminaires effectuées par son secrétariat et le CCQA constituaient des points de départ utiles pour examiner plus avant la question dans le cadre de l'étude approfondie.

4. Compléments de traitement

Examen de la question par la Commission

129. La Commission a noté que, puisqu'il s'agissait d'Etats souverains, elle n'était pas en mesure d'imposer l'application de ses décisions, mais elle est convenue de continuer à appeler l'attention des Etats Membres et des organisations sur le caractère inopportun des compléments de traitement et des déductions. Elle a demandé instamment aux organisations de s'acquitter de leurs responsabilités vis-à-vis de leurs fonctionnaires à cet égard. L'étude effectuée par son secrétariat, bien qu'incomplète en raison de l'insuffisance des réponses des Etats Membres, avait montré que la pratique des compléments de traitement se développait. Cette tendance préoccupait vivement la Commission parce qu'elle provoquait des inégalités de traitement entre les fonctionnaires. La Commission a noté également qu'aucune donnée nouvelle n'était parvenue en ce qui concerne les détachements de fonctionnaires auprès des organisations, avec ou sans prise en charge, et a conclu qu'elle souhaiterait peut-être aborder ultérieurement la question de statut de ce personnel.

130. Plusieurs membres ont noté que les Etats Membres qui versaient des compléments de traitement avaient justifié cette pratique par les niveaux de rémunération offerts par le régime commun et le coût élevé de la vie pour les expatriés, questions qui devraient être traitées dans le cadre de l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur demandée par l'Assemblée générale.

B. Questions relatives au système des ajustements

Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements sur les travaux de sa treizième session

Vues des organisations

131. Le Président du CCQA a déclaré que la méthode d'ajustement des rémunérations à la fois dans le temps et entre lieux d'affectation constituait un élément capital de l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Trois points ont été mis en relief en ce qui concerne les recommandations actuelles du CCPQA : i) l'importance de l'approbation immédiate des recommandations du Groupe de travail créé par la Commission pour étudier la distinction à établir entre les effets de l'inflation et ceux des fluctuations monétaires sur le système des ajustements; ii) la périodicité des enquêtes; iii) la nécessité de poursuivre, dans le cadre de l'étude approfondie, l'examen de certaines recommandations du CCPQA qui représentaient un changement important par rapport aux procédures actuelles.

Examen de la question par la Commission

Examen général du système des ajustements

132. La Commission a noté que, dans le cadre de la méthode actuellement utilisée pour effectuer les enquêtes intervilles, on tenait compte des coefficients de pondération des dépenses à la fois au lieu d'affectation faisant l'objet de l'enquête et à New York. Cette méthode faussait cependant le calcul de l'indice d'ajustement des lieux d'affectation hors siège, où, en raison de la pénurie de biens, les fonctionnaires étaient obligés d'effectuer une grande partie de leurs achats en dehors du pays du lieu d'affectation, généralement en devises fortes. Ce problème serait réduit si l'on utilisait uniquement les coefficients de pondération des dépenses locales pour faire la somme des dépenses locales et non locales, sans tenir compte de la structure des dépenses à New York. C'est dans ce contexte que la Commission a approuvé la méthode révisée de calcul des indices d'ajustement visée à l'alinéa b) du paragraphe 33.

Méthodes applicables aux enquêtes sur le coût de la vie

133. La Commission a noté que le CCPQA avait recommandé de porter de 6 à 10 ans la périodicité des enquêtes intervilles complètes, des enquêtes provisoires étant effectuées après cinq ans au lieu de trois ans, comme c'était le cas à l'heure actuelle. Les organisations avaient toutefois estimé que la périodicité actuelle devrait être maintenue. A cet égard, la Commission a été informée par son secrétariat que, de manière générale, les coefficients de pondération des dépenses, qui étaient fondés sur les données rassemblées dans le cadre des enquêtes intervilles complètes, ne changeaient guère sur 10 ans dans la plupart des lieux d'affectation. Dans certains lieux d'affectation, cependant, on pouvait s'attendre

à ce que les coefficients de pondération des dépenses évoluent plus rapidement en raison de changements dans la composition des effectifs et la situation économique. La Commission a par conséquent estimé qu'une solution équilibrée consisterait à organiser des enquêtes intervilles complètes tous les huit ans et des enquêtes provisoires tous les quatre ans. Dans les lieux d'affectation où la structure des dépenses aurait considérablement changé en raison de modifications des conditions locales, telles que des augmentations sensibles du taux d'inflation, d'importantes dévaluations de la monnaie locale, une pénurie de biens et de services, etc., on pourrait effectuer des mini-enquêtes, selon que de besoin, pour mesurer ces changements.

Rapport sur les résultats des enquêtes sur le coût de la vie effectuées à Londres, Montréal, Paris, Rome et Washington

134. On a noté que, suite à la décision de la Commission de geler la rémunération exprimée en monnaie locale au niveau en vigueur avant l'application des résultats de l'enquête (voir par. 41 c) du présent rapport), les fonctionnaires seraient payés plus que ne le justifiait les résultats des enquêtes. Toutefois, le montant gelé exprimé en monnaie locale servirait à la fois de plancher et de plafond, jusqu'à ce qu'une nouvelle classe d'ajustement complète soit décidée, sur la base du taux de change pratiqué à la date d'application des résultats de l'enquête. Par conséquent, l'augmentation suivante de l'ajustement serait reportée à une date ultérieure à celle à laquelle elle aurait été due dans le cadre du fonctionnement normal du système des ajustements. Ceci permettrait de recouvrer dans une certaine mesure les dépenses supplémentaires imputables à la décision de ne pas réduire la rémunération sur la base des résultats de l'enquête.

C. Étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Vues des organisations

135. Le CCQA a présenté un rapport établi par Organization Resource Counselors, Inc., société de consultants spécialisés dans les questions de rémunération, dont les services avaient été retenus par les organisations. Le rapport avait été établi par l'ORC, avec le concours de trois spécialistes du régime des rémunérations des Nations Unies. Le consultant avait été invité à faire porter son étude sur les éléments d'un régime de rémunération, notamment les traitements et les prestations liées à l'expatriation. Par conséquent, certains aspects des conditions d'emploi, tels que les pensions, l'assurance maladie et les congés, n'étaient pas couverts par l'étude. Le rapport était consacré essentiellement à une formule possible de réforme du régime de rémunération mais, au cours de leurs délibérations, le consultant et les spécialistes qui avaient travaillé avec lui avaient envisagé plusieurs autres formules qu'ils avaient rejetées, ne les jugeant pas viables.

136. Le CCQA a noté que les propositions du consultant étaient principalement axées sur la restructuration et ne répondaient pas à la question des modalités de fixation des traitements par rapport à l'employeur ou aux employeurs de référence qui seraient retenus dans le cadre d'un système révisé. Le CCQA avait pris note du rapport avec satisfaction, notant que les propositions du consultant étaient novatrices et de grande portée. Il y avait inévitablement des questions de fond et des points de détail qui nécessiteraient une étude critique, une analyse et des essais plus poussés, et, à long terme, certaines propositions pourraient se révéler inacceptables.

137. Le CCQA estimait que le rapport du consultant pourrait constituer une contribution importante à l'étude approfondie. Les organisations et les représentants du personnel devraient être pleinement et activement associés à toutes les phases du processus : cette participation contribuerait à rendre techniquement viable une éventuelle réforme du régime des rémunérations, à faire accepter cette réforme et à en faciliter l'application du point de vue administratif. Le CCQA a par conséquent recommandé la création de groupes de travail spécialisés respectivement dans les questions suivantes :

- a) Choix des employeurs de référence;
- b) Formule de rémunération;
- c) Moyens pécuniaires de récompenser le mérite et structure hiérarchique;
- d) Incitations à la mobilité, notamment à l'acceptation de postes situés dans des lieux d'affectation où les conditions sont difficiles.

138. Le secrétariat de la CFPI et celui du CCQA devraient se partager le travail de recherche-développement sur certaines questions de fond relevant des domaines énumérés ci-dessus. Il pourrait donc s'avérer nécessaire de restructurer, pour les besoins de l'étude approfondie des conditions d'emploi, certaines études en cours, telles que celle portant sur la question de savoir quelle est la fonction publique la mieux rémunérée et celle consacrée à la méthode de comparaison fondée sur la rémunération totale, et d'en reporter d'autres pour donner la priorité absolue à l'étude approfondie. Il pourra aussi s'avérer nécessaire de revoir le programme de travail du Comité consultatif pour les questions d'ajustements (CCPQA) afin que celui-ci puisse se pencher sur les propositions faites, dans le cadre de l'étude approfondie des conditions d'emploi, en vue de simplifier le système des ajustements. Le CCQA a par conséquent réitéré la proposition qu'il avait faite à la dernière session du CCPQA, tendant à ce que ce dernier tienne une session extraordinaire au début de 1989.

Examen de la question par la Commission

139. La Commission a tenu un débat préliminaire sur tous les aspects de l'étude approfondie en se fondant sur les documents qui lui avaient été présentés, y compris le rapport du consultant du CCQA. En ce qui concerne le rapport du consultant présenté par le CCQA, la Commission était d'avis qu'il contenait un certain nombre de propositions nouvelles et intéressantes, mais qu'il était trop tôt, à ce stade de l'étude de la Commission, pour prendre position sur les recommandations qu'il contenait. La Commission était néanmoins d'avis que ces propositions pourraient être étudiées plus avant dans le contexte de son étude, en même temps que d'autres propositions qui avaient été formulées et qui pourraient être développées.

CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATEGORIES

A. Indemnité pour frais d'étudesVues des organisations

140. Les propositions dont la question faisait l'objet ayant été formulées par le CCQA, les vues des organisations sont présentées dans la première partie du présent rapport (voir par. 74).

Examen de la question par la Commission

141. La Commission a noté qu'elle avait déjà reconnu qu'il serait justifié d'augmenter le montant de l'indemnité pour frais d'études et que la principale question à laquelle il restait à répondre était celle de l'ampleur que devrait revêtir cette majoration. Les statistiques fournies par le CCQA tant à la session de juillet 1987 qu'à celle de juillet 1988 montraient de façon probante que les frais d'études avaient augmenté de façon appréciable. La Commission a notamment constaté que les hausses enregistrées depuis la dernière modification apportée au montant de l'indemnité, en 1983, dépassaient en règle générale de beaucoup le taux d'inflation. En ce qui concerne les frais de scolarité, la Commission a noté qu'ils avaient augmenté de 21 à 121 % depuis l'année scolaire 1982/83 (période de référence pour le calcul du montant actuel de l'indemnité) alors que les taux d'inflation dans les lieux d'affectation considérés s'étaient situés entre 18 et 64 % au cours de la même période. La Commission était d'avis qu'il faudrait faire preuve de discernement pour déterminer le montant absolu de l'indemnité. La Commission a néanmoins reconnu que, même avec les augmentations envisagées, 25 % au moins des dépenses engagées pour l'éducation de leurs enfants demeurerait à la charge des fonctionnaires auxquels l'indemnité serait versée. Certains des membres auraient préféré que les données relatives aux frais d'études soient présentées sous une forme différente - que les moyennes des frais de scolarité soient pondérées, ou que davantage de détails soient donnés sur les types d'établissements fréquentés par les enfants des fonctionnaires, par exemple. Sur la base des données fournies, la Commission était néanmoins persuadée que l'augmentation de 50 % proposée était raisonnable.

B. Indemnités pour charges de familleVues des organisations

142. Le Président du CCQA a déclaré qu'étant donné le temps qui s'était écoulé depuis le dernier examen (six années pour l'indemnité pour enfants à charge et plus de 10 ans pour l'indemnité pour personne indirectement à charge), les organisations continuaient d'appuyer à l'unanimité une augmentation substantielle du montant des indemnités pour charges de famille des administrateurs. Les organisations avaient noté qu'il n'était pas souhaitable de réviser la méthode dont il avait été décidé à l'occasion du dernier examen. Après un long débat, le CCQA avait toutefois décidé de préconiser une nouvelle méthode fondée sur la moyenne pondérée des augmentations en pourcentage des prestations versées dans les sept villes sièges depuis 1982, à condition d'appliquer soit l'actuel montant plancher en monnaie locale soit la moyenne des taux de change pour la période de 12 mois se terminant le 30 avril 1988, la formule la plus avantageuse pour les fonctionnaires en poste dans

un lieu d'affectation donné étant retenue. Les organisations avaient convenu qu'il s'agissait là d'une démarche équitable et raisonnable, pleinement conforme à leur position sur la question de l'indemnité pour frais d'études.

Examen de la question

143. La Commission a examiné cette question dans l'optique de l'étude approfondie qu'elle compte consacrer prochainement aux conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Elle a noté que certains des problèmes examinés, par exemple les méthodes utilisées pour déterminer le montant de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personne indirectement à charge, seraient analysés dans le cadre de l'étude approfondie. A cet égard, elle a convenu d'étudier la question dans une optique à court et à long terme. En ce qui concerne le long terme, elle a décidé d'inclure la question des indemnités pour charges de famille des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans son étude approfondie des conditions d'emploi de cette catégorie de personnel. Dans le court terme, elle a décidé d'examiner toutes les autres questions pertinentes, par exemple le montant des indemnités pour charges de famille, notant que 6 et 11 années, respectivement, s'étaient écoulées depuis le dernier examen de ces indemnités, et que les coûts avaient considérablement augmenté durant cette période.

144. Concernant la fixation du montant de l'indemnité pour enfants à charge des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, la Commission a examiné les avantages et les désavantages des cinq méthodes présentées par son secrétariat. Celles-ci se fondaient respectivement sur :

a) La moyenne pondérée des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales (pratique locale) en vigueur dans les sept villes pour un seul enfant (méthode actuelle);

b) La méthode actuelle, modifiée en utilisant la moyenne pour trois enfants au lieu d'un;

c) La moyenne pondérée des augmentations en pourcentage des montants déterminés par la pratique locale intervenues dans les sept villes sièges depuis 1982, date de la dernière révision de l'indemnité pour enfants à charge;

d) Un pourcentage fixe de la rémunération nette (traitement de base net majoré de l'indemnité de poste) d'un fonctionnaire de la classe P-4, échelon VI, dans chaque lieu d'affectation, ce pourcentage correspondant à la moyenne pondérée des montants déterminés par la pratique locale exprimée en tant que pourcentage de la rémunération nette d'un fonctionnaire de la classe P-4, échelon VI, dans les sept villes sièges;

e) Le montant déterminé par la pratique locale dans le pays de référence exprimé en tant que pourcentage de la rémunération nette d'un fonctionnaire de la classe P-4, échelon VI.

Après avoir examiné les avantages et les désavantages de chacune des méthodes ci-dessus, la Commission a décidé d'approfondir les méthodes c) et d) ci-dessus.

145. En ce qui concerne la méthode d), la Commission a noté qu'elle permettait de continuer à tenir compte des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales pour les enfants à charge dans toutes les villes sièges. En outre, le montant de l'indemnité serait directement fonction de la rémunération nette dans chaque lieu d'affectation et il serait donc tenu compte, dans le calcul de ce montant, de la différence de coût de la vie entre New York et tous les autres lieux d'affectation. Cette méthode aurait l'avantage de répercuter immédiatement les variations du coût de la vie et les fluctuations monétaires, rendant ainsi superflu le recours à des montants planchers. Elle allait dans le même sens que la formule adoptée pour les agents des services généraux et des catégories apparentées et était relativement simple à appliquer. Elle aurait toutefois pour effet d'accroître l'écart entre la rémunération totale effectivement perçue dans les lieux d'affectation dont la classe d'ajustement était très élevée et celle perçue dans les lieux d'affectation dont la classe était très faible, ainsi que d'aggraver les difficultés que les organisations éprouvaient à transférer des fonctionnaires d'un lieu d'affectation dont la classe d'ajustement était élevée à un autre dont la classe était faible. Par ailleurs, la Commission a noté que plus de 75 % des enfants, y compris 66,5 % des enfants d'âge scolaire, vivaient dans le lieu d'affectation. En conséquence, le gros des dépenses effectives pour les enfants était effectué dans le lieu d'affectation et l'écart pouvait se justifier du point de vue de l'égalisation du pouvoir d'achat. On a également noté que, cette méthode ayant pour effet d'indexer le montant de l'indemnité sur la rémunération nette, l'indemnité et, partant, les coûts augmenteraient automatiquement sans que la Commission ne procède à un examen distinct.

146. En ce qui concerne la méthode c) ci-dessus, la Commission a noté que, tout comme la méthode d), cette formule continuait de prendre en considération les dégrèvements fiscaux et les prestations sociales pour les fonctionnaires ayant des enfants à charge dans toutes les villes sièges. Toutefois, plutôt que de déterminer le montant de l'indemnité en pondérant les équivalents en dollars des montants en monnaie locale déterminés par la pratique locale, comme cela avait été fait en 1982, le montant retenu était obtenu en calculant l'augmentation moyenne en pourcentage des montants déterminés par la pratique locale exprimés en monnaie locale entre 1982, date de la dernière révision, et le 1er avril 1988, pondérée par le nombre d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur dans chacune des villes sièges. D'après les dernières données disponibles, les dégrèvements fiscaux et les prestations sociales dans les sept villes sièges avaient augmenté de 50 %; si l'on appliquait ce pourcentage au montant de l'indemnité (700 dollars), on obtenait un montant de 1 050 dollars. En application de cette formule, les changements résultant des fluctuations du taux de change du dollar des Etats-Unis en monnaie locale n'influeraient pas sur le montant de l'indemnité; celui-ci ne serait modifié que si des changements intervenaient dans la pratique locale en vigueur dans les sept villes sièges.

147. Sur la recommandation de la Commission, l'Assemblée générale avait introduit un montant plancher en monnaie locale pour les indemnités pour charges de famille avec effet au 1er janvier 1979 (résolution 33/119) pour empêcher l'érosion du pouvoir d'achat pouvant résulter des fluctuations du taux de change du dollar des Etats-Unis en monnaie locale. Au cours du présent examen, la Commission a noté que, si le personnel était protégé contre les pertes dues aux fluctuations des taux de change, il profitait de tout gain au change. La Commission a donc décidé que, au cas où le système du montant plancher était maintenu, un plafond correspondant devrait aussi être introduit de façon à geler le montant de l'indemnité en monnaie locale obtenu en application d'un taux de change donné.

148. Un échange de vues détaillé a été consacré aux avantages et aux désavantages qu'offraient divers taux de change moyens aux fins de la conversion en monnaie locale des montants en dollars des Etats-Unis pour fixer le plancher et le plafond; aucun des taux examinés ne semblait acceptable pour tous les lieux d'affectation, les monnaies en question n'ayant pas évolué de la même façon par rapport au dollar des Etats-Unis. S'il était vrai que dans bon nombre de lieux d'affectation les fonctionnaires avaient réalisé d'importants gains au change, dans beaucoup d'autres lieux, le personnel avait subi des pertes considérables. La Commission a donc étudié une formule de rechange qui éliminerait la nécessité de fixer un plancher ou un plafond et donnerait lieu au versement de prestations équitables dans tous les lieux d'affectation. Cette formule consistait à établir le montant en monnaie locale dans les pays où l'on applique le facteur de correction de la rémunération et en dollars des Etats-Unis dans tous les autres pays.

CHAPITRE XIV

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

Rapport du Groupe de travail du Comité consultatif pour les questions administratives, des représentants du personnel et du secrétariat de la Commission

Vue des organisations

149. Le CCQA a appuyé les propositions du Groupe de travail. Il a également demandé à la Commission de faire preuve de compréhension à l'égard des organisations, celles-ci n'étant pas en mesure au stade actuel de fournir les renseignements demandés par l'Assemblée générale sur le nombre de fonctionnaires ayant bénéficié du remboursement supplémentaire au titre des frais de pension et sur les dépenses correspondantes, puisque les demandes de remboursement étaient encore à l'examen. Ces informations ne seraient disponibles qu'en 1989.

Examen de la question par la Commission

150. La Commission a examiné la proposition de révision du système de notation et a noté que cette révision aurait une incidence minime sur les avantages actuellement accordés.

151. Concernant les propositions relatives au remboursement du coût des examens médicaux pour les personnes à charge remplissant les conditions requises, la Commission a estimé que le pourcentage recommandé se traduirait par un montant de remboursement plus réaliste que le montant actuel, mais qu'il indiquerait en même temps clairement que les organisations avaient moins de responsabilité vis-à-vis des membres de la famille des fonctionnaires que vis-à-vis des fonctionnaires eux-mêmes, pour ce qui était du remboursement du coût des examens médicaux.

152. La Commission a rappelé que les critères utilisés pour déterminer les lieux d'affectation ouvrant droit à un voyage supplémentaire au titre de l'indemnité pour frais d'études avaient été établis à sa douzième session et approuvés par l'Assemblée générale à sa trente-cinquième session. La Commission a examiné ces critères, en notant qu'ils étaient également utilisés par les organisations pour déterminer si les établissements d'enseignement d'un lieu d'affectation hors siège étaient adéquats, aux fins du remboursement supplémentaire au titre des frais de pension. La Commission a noté que les organisations n'étaient pas encore en mesure d'indiquer le nombre de fonctionnaires bénéficiant de cet avantage, et les dépenses qui en résultaient, mais elle a estimé qu'elles pourraient fournir ces informations d'ici le 31 octobre 1988, avant que la Cinquième Commission de l'Assemblée générale n'examine le rapport annuel de la Commission, et que ces renseignements seraient alors publiés dans un additif au rapport.

CHAPITRE XV

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

Politique de recrutement : progrès accomplis en ce qui concerne l'adoption de mesures spéciales pour le recrutement des femmes

Vues des organisations

153. Le Président du CCQA a indiqué que le temps où l'on faisait aux organisations des recommandations sur la politique générale était probablement révolu et qu'il n'y avait plus lieu de suivre l'application de ces recommandations au moyen d'un questionnaire. La plupart des organisations s'étaient déjà engagées à améliorer la situation des femmes dans leur secrétariat et à recruter davantage de femmes. Presque toutes pouvaient faire état de progrès; le secrétariat de la CFPI devrait examiner de plus près ce qui se passait réellement. Dans les documents futurs sur la question, il conviendrait de mettre en relief des exemples d'initiatives prises avec succès par les organisations. Il pourrait par exemple être intéressant d'analyser le rôle des femmes dans les comités de sélection. Si la Commission jugeait nécessaire de faire des observations sur la lenteur des progrès, elle devrait les adresser aux chefs de secrétariat des organisations concernées et non aux organes directeurs. Le CCQA pouvait difficilement accepter les recommandations du secrétariat concernant la création de centres de liaison, mais il pouvait réaffirmer qu'il importe que le personnel d'encadrement au plus haut niveau s'engage à recruter et à promouvoir davantage de femmes. Le CCQA était en mesure d'accepter la recommandation relative aux contacts avec les services nationaux de recrutement, mais seulement s'agissant des organisations entretenant déjà de tels contacts; il avait déjà donné son aval à la recommandation concernant la modification des notices personnelles; quant à la recommandation concernant la suppression des dispositions du règlement du personnel qui interdisent d'employer des conjoints à des postes permanents, le CCQA ne jugeait pas qu'il y ait lieu de demander aux organisations d'abroger des dispositions conçues à d'autres fins spécifiques. Il ne pouvait pas non plus approuver la proposition du secrétariat de la CFPI concernant la mise au point de cours spéciaux interorganisations sur les moyens de changer les attitudes. Le CCQA avait déjà convenu qu'il serait plus utile d'organiser de tels cours dans le cadre des autres activités de formation.

Examen de la question par la Commission

154. Tout en comprenant les difficultés entraînées par la réduction des dépenses dans un grand nombre d'organisations, les membres de la Commission ont exprimé leur déception devant l'absence de progrès dans l'amélioration de la situation des femmes depuis le dernier rapport complet présenté à la Commission en 1986. La Commission était notamment frappée par le très petit nombre de femmes à la classe P-5 et aux classes supérieures, carence que l'on constatait tant dans les organisations qu'au secrétariat de la CFPI. Il a été noté que la gestion du personnel était un domaine où les femmes ne manquaient pas, et que l'absence de femmes dans des instances comme le CCQA posait un problème de crédibilité, compte tenu notamment des observations faites par les représentants de certaines organisations au sujet des difficultés rencontrées pour recruter des femmes dans les domaines professionnels où celles-ci étaient sous-représentées.

155. Un membre de la Commission a regretté que le Bureau du Coordonnateur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ait été supprimé. Un échange de vues a suivi sur les efforts particuliers qu'avait pu faire le secrétariat de la CFPI pour recruter des femmes aux postes de rang élevé devenus vacants récemment. Les membres de la Commission ont estimé qu'il faudrait peut-être réévaluer les qualifications exigées dans les avis de vacance de poste pour s'assurer qu'elles n'étaient pas définies de manière trop restrictive.

156. En ce qui concerne la recommandation concernant le recrutement des conjoints, un membre a estimé que dans les petites organisations en particulier, le recrutement des conjoints n'était pas souhaitable et pouvait poser des problèmes; il n'avait pas d'objection, toutefois, à ce qu'un fonctionnaire qui épouse un autre fonctionnaire soit maintenu en service.

CHAPITRE XVI

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

Application des recommandations et décisions de la Commission

Vues des organisations et des représentants du personnel

157. Le Président du CCQA a indiqué que si certaines organisations s'écartaient temporairement des recommandations et décisions de la Commission, c'était en raison de situations de crise financière. Ces organisations avaient fait de leur mieux pour se conformer pleinement aux recommandations et décisions de la CFPI, malgré leurs difficultés financières, mais elles avaient parfois été obligées d'avoir recours à des mesures spéciales. L'essentiel des renseignements fournis sur les classes jumelées ne concernait pas les classes jumelées en tant que telles, mais la pratique consistant à recruter du personnel initialement à une classe inférieure à celle attribuée au poste. Cela se faisait lorsque les qualifications ou l'expérience du candidat n'étaient pas suffisantes pour justifier l'octroi de cette classe au début.

158. A la vingt-septième session, le représentant de l'ONUDI a informé la Commission que l'ONUDI avait appliqué toutes les recommandations qu'elle avait formulées à sa session de juillet 1987 sur les traitements et indemnités des agents services généraux et des catégories apparentées en poste à Vienne, à l'exception de celle concernant l'introduction d'un nouveau barème des traitements des agents des services généraux à partir du 1er mars 1987. Cette question avait fait l'objet d'un examen continu et de consultations entre les Etats Membres, les représentants du personnel de l'ONUDI et le Directeur général. Le 22 février 1988, un accord était intervenu avec les représentants du personnel, prévoyant l'entrée en vigueur, le 1er avril 1988, de nouveaux barèmes des traitements, notamment d'un ajustement intérimaire applicable à compter de mars 1988. Cette mesure permettrait d'harmoniser le barème des salaires de l'ONUDI avec celui des autres organisations sises à Vienne.

159. La Présidente de la FAFI a observé que les critiques sévères adressées par le secrétariat de la CFPI à l'OMPI pour avoir maintenu la disposition 3.1 bis du Règlement du personnel sur la protection de la rémunération effectivement perçue prouvaient une fois de plus que le secrétariat avait tendance à s'attaquer aux petites organisations bien plus vigoureusement qu'aux grandes en cas de non-application de décisions de la CFPI. Ce n'était qu'après un appel à la grève que le personnel avait obtenu l'accord de l'administration de l'ONUDI pour appliquer les recommandations de la Commission sur l'enquête sur les traitements des services généraux. Tout le personnel des organisations du système des Nations Unies sises à Vienne soutenait que les recommandations de la CFPI devaient être appliquées conformément à la pratique normale. La Commission a été invitée à se prononcer fermement sur le retard de sept mois dans l'application des résultats de l'enquête sur les services généraux à Vienne, qui était entièrement dû à la crise financière et politique des organisations.

160. Le CCSA a vigoureusement invité les organisations à appliquer les décisions de la Commission de manière équitable et dans les délais prévus. L'application tardive de certaines décisions avait abouti à ce que le personnel des organisations

ne bénéficie pas des mêmes avantages et rémunérations pour un même travail. Le CCSA estimait que cette situation constituait pour le personnel une source de préoccupation superflue. Il a déploré que les organisations des Nations Unies n'aient pas appliqué l'échelon d'ancienneté déjà examiné par la CFPI. Le CCSA était favorable au jumelage des classes P-3, P-4 et P-5 afin d'attirer de l'extérieur des personnes ayant les compétences requises et leur garantir un avancement.

Examen de la question par la Commission

161. La Commission n'était pas d'accord avec la FAFI quant au fait que le secrétariat avait tendance à attaquer les petites organisations. La CFPI avait eu des difficultés à faire appliquer par l'OMPI certaines de ses décisions et recommandations. Elle a noté l'explication de l'ONUDI suivant laquelle, si les organisations n'avaient pas été dans une situation financière difficile, elles auraient certainement appliqué de manière coordonnée les recommandations de la Commission concernant les traitements des agents des services généraux. En réponse à la question soulevée par le CCQA, la Commission a été informée que son secrétariat avait identifié des organisations comme ayant des classes jumelées uniquement si le personnel demeurait pendant de longues périodes à la classe inférieure avant d'être promu à la classe supérieure sans modification de ses attributions. La Commission a noté que l'OIT était disposée à revoir sa position sur les échelons d'ancienneté sur la base des résultats de l'étude approfondie.

MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 18
DE SON STATUT

Sécurité et indépendance de la fonction publique internationale

Vues des organisations

162. Le Président du CCQA a pris note des informations fournies par le secrétariat de la CFPI en réponse à la demande du CCSA. Le CCQA s'est rallié à la conclusion selon laquelle les procédures actuellement appliquées en cas d'arrestation et de détention de fonctionnaires étaient relativement efficaces.

Examen de la question par la Commission

163. La Commission s'est sentie encouragée par le fait que les pressions exercées par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies dans des cas concernant la détention de fonctionnaires l'an dernier avaient eu l'effet désiré. Cependant, elle a noté avec préoccupation qu'à plusieurs occasions, en dépit des procédures énoncées dans le Manuel de sécurité de l'ONU concernant la possibilité d'entrer en contact avec des fonctionnaires détenus, les autorités compétentes n'avaient pas accordé d'autorisation de visite en temps voulu.

Notes

1/ OIT, FAO, Unesco, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI et AIEA.

2/ GATT et FIDA.

3/ Documents officiels de l'Assemblée générale, quarantième session, Supplément No 30 (A/40/30 et Corr.1), annexe I.

4/ Ibid., quarante-deuxième session, Supplément No 30 (A/42/30 et Corr.1), par. 165 et 166.

5/ Ibid., quarante et unième session, Supplément No 30 (A/41/30 et Corr.1 et 2), par. 125 et 126, et ibid., quarante-deuxième session, Supplément No 30 (A/42/30 et Corr.1), par. 170 à 173.

6/ Cette demande a été formulée par la Commission à sa session de mars 1988. A partir du 1er avril 1988, toutes les organisations ayant leur siège à Vienne appliquaient uniformément les mêmes barèmes des traitements aux agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées.

7/ Ibid., quarante-deuxième session, Supplément No 30 (A/42/30 et Corr.1), par. 167 à 169.

8/ Ibid., quarantième session, Supplément No 30 (A/40/30 et Corr.1).

9/ Ibid., quarante-deuxième session, Supplément No 30 (A/42/30 et Corr.1), par. 83 à 87.

Annexe I

COMPARAISON ENTRE LA RÉMUNÉRATION NETTE DES FONCTIONNAIRES DES NATIONS UNIES A NEW YORK
ET CELLE DES FONCTIONNAIRES DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE DES ÉTATS-UNIS A WASHINGTON AU
PREMIER ÉCHELON DE CHAQUE CLASSE

(Octobre 1987 à septembre 1988)

(Chiffres prévisionnels calculés en mai 1988)

Nations Unies, New York		Etats-Unis, Washington			Rapport Nations Unies/ Etats-Unis (Washington = 100)		Coefficients de pondération utilisés pour le calcul du rapport Nations Unies/ Etats-Unis <u>c/</u>
Classes	Rémunération nette <u>a/</u>	Classes	Rémunération nette par classe <u>b/</u>	Coefficients de pondération	Rémunération nette pondérée		
P-1/1	25 072	GS 9/1	19 797	100	19 797	126,6	2,8
P-2/1	31 614	GS 11/1 GS 12/1	23 742 27 974	62 38	25 350	124,7	13,5
P-3/1	38 055	GS 12/1 GS 13/1	27 974 33 058	45 55	30 770	123,7	23,1
P-4/1	45 416	GS 13/1 GS 14/1	33 058 38 161	33 67	36 477	124,5	28,6
P-5/1	54 554	GS 15/1 SES 2 SES 4	43 728 55 208 58 695	92 8	44 838	121,7	21,5
D-1/1	60 032	GS 16/1 SES 1 SES 4 SES 5	50 340 53 147 58 695 60 169	6 13 75 6	57 561	104,3	7,8
D-2/1	67 577	GS 17/1 <u>d/</u> GS 18/1 <u>d/</u> SES 4 SES 5 SES 6	55 347 55 347 58 695 60 169 61 573	7 9 50 29 5	58 730	115,1	2,7

Rapport moyen pondéré, avant ajustement en fonction du rapport entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington : 122,0

Rapport entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington : 108,1

Rapport moyen pondéré, ajusté en fonction du rapport entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington : 112,9 (marge de 12,9 %)

a/ Y compris l'indemnité de poste correspondant à 8 mois à la classe 7/+2 (coefficient 43) et 4 mois à la classe 8 (coefficient 48).

b/ D'après le barème entré en vigueur le 1er janvier 1987 et le 1er janvier 1989, pour 3 mois et 9 mois respectivement (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 inclusive, qui étaient en poste au Siège de l'ONU et dans les bureaux de l'Organisation des Nations Unies à New York au 31 décembre 1986.

d/ Compte tenu du plafond limitant les taux de la rémunération de base fixés par le General Schedule.

ANNEXE II

Compléments de traitement

A. Réponses aux lettres du Président de la CFPI datées du 26 mai 1987 et du 12 janvier 1988 reçues des Etats Membres au 1er juillet 1988

Etat Membre	Complément de traitement	Déduction	Détachement avec ou sans prise en charge
Algérie,	Non		
Allemagne, République fédérale d'	Oui	Non	
Arabie saoudite	Non	Non	
Argentine	Non	Non	
Australie	Non	Non	
Autriche	Un cas (logement)	Non	
Bahamas	Non	Non	Non
Barbade	Non		
Belgique	Non	Non	Non
Bhoutan	Non	Non	
Botswana	Non	Non	Non
Brésil	Non	Non	
Burkina Faso	Non	Non	
Canada	Deux cas	Non	
Cap-Vert	Non	Non	
Chypre	Non	Oui <u>a/</u>	
Colombie	Non	Non	
Comores	Non	Non	
Danemark	Non	Non	Oui <u>b/</u>
Egypte	Non	Non	
Espagne	Non		
Etats-Unis d'Amérique	Oui <u>c/</u>	Non	
Ethiopie	Non	Non	
Fidji	Non	Non	Non
Finlande <u>c/</u>			
Grèce	Non	Non	
Guinée-Bissau	Non		
Guyana	Non	Non	
Haiti	Non	Non	
Honduras	Non	Non	

Etat Membre	Complément de traitement	Déduction	Détachement avec ou sans prise en charge
Hongrie	Non	Non	
Inde	Non	Non	Non
Indonésie	Non	Non	Non
Iraq	Non		
Irlande	Non	Non	
Islande	Non	Non	
Israël	Non		
Italie	Lettres renvoyées à la capitale		
Jamaïque	Non	Non	Non
Japon	Oui		
Kampuchea démocratique	Non	Non	
Libéria	Non	Non	
Madagascar	Non	Non	
Malawi d/			
Malte	Non	Non	
Maroc	Non	Non	
Maurice	Non	Non	Non
Mauritanie	Non		
Mexique	Non	Non	
Nicaragua	Non	Non	
Nigéria	Non	Non	
Norvège	Non	Non	Non
Nouvelle-Zélande	Non	Non	
Ouganda	Lettres renvoyées à la capitale		
Panama	Non	Non	
Pays-Bas	Non	Non	Non
Pérou	Non	Non	
Philippines	Non	Non	Non
Pologne	Non		
Portugal	Non	Non	
Qatar d/			
République-Unie de Tanzanie	Non	Non	
Rwanda	Non		
Saint-Vincent-et-Grenadines	Non	Non	Non
Sierra Leone	Non	Non	

Etat Membre	Complément de traitement	Déduction	Détachement avec ou sans prise en charge
Singapour	Non	Non	
Somalie	Non	Non	Non
Suède	Non	Non	Non
Suisse (Observateur permanent)	Non		
Trinité-et-Tobago	Non	Non	Non
Turquie	Non	Non	
Venezuela	Non	Non	
Yougoslavie	Non	Non	
Zambie	Non	Non	

a/ Au titre de la pension des fonctionnaires en congé non payé.

b/ Experts associés et administrateurs auxiliaires.

c/ A fait une déclaration générale mais n'a pas fourni d'informations précises.

d/ N'a pas de fonctionnaires à l'ONU.

e/ Lors de leur réintégration dans la fonction publique fédérale; ces paiements sont destinés à égaliser les traitements.

B. Les pays ci-après n'avaient pas répondu aux lettres du Président de la CFPI au 1er juillet 1988 :

Afghanistan, Afrique du Sud, Angola, Antigua-et-Barbuda, Bangladesh, Belize, Bénin, Birmanie, Bolivie, Bulgarie, Burundi, Cameroun, Chili, Chine, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, Djibouti, Dominique, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, France, Gabon, Gambie, Ghana, Grenade, Guatemala, Guinée, Guinée équatoriale, Iles Salomon, Iran (République islamique d'), Jamahiriya arabe libyenne, Jordanie, Kenya, Koweït, Lesotho, Liban, Luxembourg, Malaisie, Mali, Mongolie, Mozambique, Népal, Niger, Oman, Pakistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Paraguay, République arabe syrienne, République centrafricaine, République démocratique allemande, République démocratique populaire lao, République dominicaine, République socialiste soviétique de Biélorussie, République socialiste soviétique d'Ukraine, Roumanie, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Saint-Kitts-et-Nevis, Samoa, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Seychelles, Soudan, Sri Lanka, Suriname, Swaziland, Tchad, Tchécoslovaquie, Thaïlande, Togo, Tunisie, Union des Républiques socialistes soviétiques, Uruguay, Viet Nam, Yémen, Yémen démocratique, Zaïre et Zimbabwe.

ANNEXE III

Compléments de traitement

Réponses aux lettres du Président de la CFPI datées des 11 mai et
19 août 1978, reçues de diverses organisations au 1er juillet 1988

Organisation	Complément de traitement	Déduction	Détachement avec ou sans prise en charge
ONU	Aucune information disponible	Aucune information disponible	
UNICEF	Oui	Oui	
PNUD	Aucune information disponible	Aucune information disponible	
UNRWA	Données officielles non disponibles	Non	Non
OIT	Aucune information disponible		
FAO	A effectué une enquête interne; sans résultat		Oui
Unesco	Données officielles non disponibles	Pas d'arrangement avec les gouvernements	
OMS	A effectué une enquête interne; sans résultat	Données officielles non disponibles	Oui
OACI	Données officielles non disponibles	Données officielles non disponibles	Non
UPU	Aucune information disponible		
OMM	Données officielles non disponibles	Données officielles non disponibles	Non
OMI	Aucune information disponible	Aucune information disponible	
UIT	Aucune information disponible	Aucune information disponible	
OMPI	Aucune information disponible	Pas d'arrangement avec les gouvernements	
FIDA	Aucune information disponible		
ONUUDI	Données officielles non disponibles		Oui
AIEA	Données officielles non disponibles		Oui
GATT	Données officielles non disponibles		
CCI/GATT	Aucune information disponible	Aucune information disponible	

ANNEXE IV

Barème des traitements nets recommandé pour les
professeurs de langues à New York

(Au 1er décembre 1987)

(En dollars des Etats-Unis par an)

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI a/
	28 330	29 350	30 370	31 390	32 410	33 430	34 450	35 470	36 490	37 510	38 530

a/ Echelon d'ancienneté.

ANNEXE V

Barème des traitements nets recommandé pour les agents des
services généraux à Montréal

(Au 1er avril 1988)

(En dollars canadiens par an)

Classes	Echelons									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
1	12 175	12 741	13 307	13 873	14 439	15 005	15 571	16 137	16 703	17 269
2	13 295	13 913	14 531	15 149	15 767	16 385	17 003	17 621	18 239	18 857
3	14 518	15 193	15 868	16 543	17 218	17 893	18 568	19 243	19 918	20 593
4	15 834	16 591	17 328	18 065	18 802	19 539	20 276	21 013	21 750	22 487
5	17 812	18 117	18 922	19 727	20 532	21 337	22 142	22 947	23 752	24 557
6	18 905	19 784	20 663	21 542	22 421	23 300	24 179	25 058	25 937	26 816
7	20 644	21 604	22 564	23 524	24 484	25 444	26 404	27 364	28 324	29 284
8	22 544	23 592	24 640	25 688	26 736	27 784	28 832	29 880	30 928	31 976
9	24 618	25 763	26 908	28 053	29 198	30 343	31 488	32 633	33 778	34 923