

Cote du document:

A/34/30

Meilleur exemplaire
Disponible

RAPPORT
DE LA
COMMISSION
DE LA
FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

DOCUMENTS OFFICIELS : TRENTE-QUATRIÈME SESSION

SUPPLÉMENT N° 30 (A/34/30)



NATIONS UNIES

New York, 1979

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>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
Sigles		vii
Lettre d'envoi		viii
<u>Chapitres</u>		
I. QUESTIONS D'ORGANISATION	1 - 10	1
A. Acceptation du statut	1 - 2	1
B. Composition de la Commission	3	2
C. Démission du Président	4 - 5	2
D. Sessions tenues par la Commission et questions examinées	6 - 9	2
E. Organe subsidiaire	10	3
II. SUITE DONNEE AUX DECISIONS PRISES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE A SA TRENTE-TROISIEME SESSION	11 - 32	4
A. Décisions découlant de l'examen du quatrième rapport annuel de la Commission	12 - 31	4
B. Questions administratives et budgétaires	32	10
III. LE TRAITEMENT SOUMIS A RETENUE POUR PENSION ET LA PENSION EN TANT QU'ELEMENTS DE LA REMUNERATION TOTALE ..	33 - 97	11
A. Mesures prises par la Commission en 1979	39 - 44	12
B. Conclusions de la Commission	45 - 97	14
1. Nature de l'enquête de la Commission	45 - 46	14
2. Raison d'être, objectifs et caractéristiques du régime des pensions des Nations Unies	47 - 55	15
3. Niveau général du taux de remplacement du revenu	56 - 59	18
4. Anomalies du système actuel	60 - 72	20

TABLE DES MATIERES (suite)

<u>Chapitres</u>	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
5. Diverses options possibles	73 - 78	25
6. Conclusions de la Commission	79 - 84	27
7. Le système d'ajustement MPIP	85 - 88	29
8. Mesure intérimaire	89 - 96	30
9. La catégorie des services généraux	97	35
 IV. CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET DES FONCTIONNAIRES DE RANG SUPERIEUR	 98 - 132	 36
A. Comparaison à faire en application du principe Noblemaire	98 - 130	36
1. Evolution de la marge entre la rémunération dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration nationale choisie comme point de comparaison	98 - 103	36
2. Equivalences entre les classes de la fonction publique choisie comme point de comparaison et celles du régime commun des Nations Unies (classe D-2 et classes supérieures)	104 - 119	38
3. Effets que l'institution du "Senior Executive Service" dans la fonction publique américaine a sur le calcul de la marge	120 - 124	45
4. Directives préliminaires concernant la méthode à appliquer pour déterminer la fonction publique nationale la mieux rémunérée	125 - 130	47
B. Fonctionnement du système des ajustements (indemnités de poste ou déductions)	131 - 132	48
 V. CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS DES SERVICES GENERAUX	 133 - 168	 49
A. Mesures prises par la Commission en vertu de l'article 12 de son statut	133 - 165	49
1. Barème des traitements des agents des services généraux à Londres	137 - 145	50
2. Barème des traitements des agents des services généraux à Montréal	146 - 154	52
3. Barème des traitements des services généraux, des travailleurs manuels et des agents du service de sécurité à New York	155 - 160	54

TABLE DES MATIERES (suite)

<u>Chapitres</u>	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
4. Barème des traitements des agents des services généraux à Rome	161 - 162	55
5. Barème des traitements des agents des services généraux à Genève	163 - 165	56
B. Méthode de détermination et d'ajustement des indemnités pour charges de famille payables aux agents des services généraux	166 - 168	57
VI. CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES BUREAUX EXTERIEURS	169 - 183	59
A. Critères pour le classement des lieux d'affectation en fonction de la difficulté des conditions de vie et de travail	169 - 181	59
B. Autres questions	182 - 183	63
VII. FONCTIONS A LONG TERME DE LA COMMISSION	184 - 228	64
A. Mesures prises par la Commission en application de l'article 13 de son statut	184 - 200	64
1. Classement commun et définitions des groupes professionnels	184 - 188	64
2. Normes communes de classement des emplois	189 - 200	65
B. Mesures prises par la Commission conformément à l'article 14 de son statut	201 - 228	72
1. Fonctionnaires de carrière et autres fonctionnaires	201 - 207	72
2. Conditions d'emploi et organisation des carrières des fonctionnaires de carrière et des autres fonctionnaires	208 - 209	74
3. Objectifs de l'organisation des carrières : éléments d'un programme d'organisation des carrières	210 - 218	74
4. Corrélacion entre l'organisation des carrières et le classement des emplois	219 - 227	80
5. Appréciation du comportement professionnel	228	84

ANNEXES

	<u>Pages</u>
<u>A. Le régime commun</u>	
Annexe I - Statistiques concernant le personnel des organisations appliquant le régime commun	85
<u>B. Le traitement soumis à retenue pour pension et les prestations de retraite en tant qu'éléments du traitement total</u>	
Annexe II - Extraits du rapport de la Commission de la fonction publique internationale sur les travaux de sa neuvième session	90
Annexe III - Régime des pensions de la fonction publique des Etats-Unis	96
Annexe IV - Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies : système actuel	105
Annexe V - Traitement soumis à retenue pour pension : différentes options examinées par la Commission de la fonction publique internationale	113
<u>C. Conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur</u>	
Annexe VI - Etudes sur les équivalences entre les classes du régime commun des Nations Unies et celles de l'Administration fédérale des Etats-Unis	146
Annexe VII - Sommes complémentaires versées par certains Etats aux fonctionnaires internationaux qui sont leurs ressortissants	164
Annexe VIII - Evolution du classement des villes-sièges aux fins des ajustements (indemnités de poste ou déductions) et évolution de la moyenne pondérée des indemnités de poste (MPIP), janvier 1977-septembre 1979	167
<u>D. Conditions d'emploi des agents des services généraux</u>	
Annexe IX - Barème des traitements recommandé par la Commission de la fonction publique internationale pour Londres	168
Annexe X - Barème des traitements recommandé par la Commission de la fonction publique internationale pour Montréal	169
<u>E. Fonctions à long terme de la Commission</u>	
Annexe XI - Modèle de classement des groupes professionnels	170
Annexe XII - Diagramme des normes proposées pour le classement des emplois du régime commun	183

SIGLES

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CAC	Comité administratif de coordination
CCFPI	Comité consultatif de la fonction publique internationale
CCQA	Comité consultatif pour les questions administratives
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
FAFI	Fédération des Associations de fonctionnaires internationaux
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
GATT	Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce
OIT	Organisation internationale du Travail
OMCI	Organisation intergouvernementale consultative de la navigation maritime
OMI	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la santé
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNITAR	Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche
UPU	Union postale universelle

LETTRE D'ENVOI

Le 25 septembre 1979

Monsieur le Secrétaire général,

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

Le sujet principal du rapport, sujet auquel la Commission a consacré en 1979 la plus grande partie de ses travaux, est celui du traitement soumis à retenue pour pension, que la Commission avait été priée d'étudier d'abord par le CAC puis par l'Assemblée générale. Comme on le verra à la lecture du chapitre III du rapport, la Commission, qui a fait pourtant des progrès considérables dans l'étude de cette question, n'a pu, contrairement à ses espoirs, proposer cette année de solution globale aux problèmes pressants qui demandent à être traités. Elle se propose cependant de poursuivre ses travaux l'année prochaine et de présenter à la trente-cinquième session de l'Assemblée générale cette solution d'ensemble. En attendant, la Commission formule une recommandation concernant le mécanisme actuel d'ajustement du montant soumis à retenue pour pension (par. 85 à 88) et présente ses vues au sujet des mesures transitoires que le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ne manquera pas, selon elle, de proposer pour éviter que ne s'aggrave encore la situation des fonctionnaires qui prendront leur retraite avant que puisse être appliquée une solution d'ensemble (par. 94 à 96).

Dans la partie A.2 du chapitre IV, la Commission présente les résultats de l'étude entreprise à la demande de l'Assemblée générale sur les équivalences entre les classes à utiliser aux fins de la comparaison des traitements entre le régime commun des Nations Unies et la fonction publique nationale servant de point de comparaison, en ce qui concerne les fonctionnaires de la classe D-2 et des classes supérieures; on trouvera au paragraphe 119 sa recommandation à ce sujet.

Le chapitre V donne des renseignements sur les autres études que la Commission a entreprises en vertu de l'article 12 de son statut avant de recommander un barème des traitements applicable aux agents des services généraux en poste à Londres et à Montréal, et sur les études qui sont en cours à New York et à Rome et en préparation à Genève. Les institutions concernées, l'OMCI et l'OACI, ont déjà pris, ou sont en train de prendre, des mesures fondées sur les résultats des enquêtes achevées.

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

Malgré le caractère pressant des questions relatives à la rémunération, la Commission a consacré le maximum d'attention possible aux tâches à terme plus lointain qui lui incombent en vertu des articles 13, 14 et 15 de son statut. Le chapitre VII fait état de ses travaux à ces divers titres. La Commission a établi un classement uniforme des groupes professionnels, comme premier pas sur la voie de l'instauration des normes de classement des postes préconisées par l'article 13 de son statut. En vertu de l'article 14 de ce même statut, elle a élaboré à l'intention des organisations participantes, un certain nombre de recommandations (voir partie B du chapitre VII) sur l'organisation des carrières. Il convient de noter que ces recommandations abordent les aspects de la politique du personnel dont l'Assemblée générale a fait mention au paragraphe 1 de la section II de sa résolution 33/119, en date du 19 décembre 1978.

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 participantes, ainsi qu'aux représentants du personnel.

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

Le Président par intérim de
la Commission de la fonction
publique internationale,

(Signé) Richard M. AKWAI

CHAPITRE I

QUESTIONS D'ORGANISATION

A. Acceptation du statut

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

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

2. Le statut de la Commission avait été accepté par dix organisations qui, outre l'Organisation des Nations Unies elle-même, appliquent le régime commun des traitements et indemnités des Nations Unies. 1/ En 1979, une autre organisation, l'Agence internationale de l'énergie atomique, a fait savoir au Secrétaire général qu'elle acceptait officiellement le statut de la Commission à compter du 1er janvier 1979, comme suite à une décision de son Conseil des Gouverneurs. Une autre organisation encore, l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce, sans avoir officiellement accepté le statut, continue de participer pleinement aux travaux de la Commission, de même que le Fonds international de développement agricole (FIDA), qui a été créé comme institution spécialisée aux termes de la résolution 32/107 de l'Assemblée générale en date du 15 décembre 1977 et qui a été invité par la résolution 32/102 du 13 décembre 1977, à "appliquer le régime commun des Nations Unies [...] et en particulier à accepter le statut de la Commission de la fonction publique internationale". 2/

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

2/ Voir le quatrième rapport annuel de la Commission, Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-troisième session, Supplément No 30 (A/33/30), paragraphes 3 à 5, et A/33/30/Add.1. Les rapports annuels précédents étaient les suivants : premier rapport : ibid., trentième session, Supplément No 30 (A/10030); deuxième rapport : ibid., trente et unième session, Supplément No 30 (A/31/30); troisième rapport : ibid., trente-deuxième session, Supplément No 30 (A/32/30).

B. Composition de la Commission

3. Compte tenu des nominations que l'Assemblée générale, sur recommandation de la Cinquième Commission, a approuvées à la 88ème séance plénière de la trente-troisième session, le 19 décembre 1978, la composition de la Commission de la fonction publique internationale en 1979 était la suivante :

M. Richard M. Akwei (Ghana)^{xxx} Vice-Président
M. Amjad Ali (Pakistan)^x
M. Michael O. Ani (Nigéria)^x
M. Anatoly Semenovitch Chistyakov (Union des Républiques socialistes
soviétiques)^x
M. Moulaye El Hassen (Mauritanie)^{xxx}
M. Pascal Frochaux (Suisse)^{xxx}
M. Arthur H.M. Hillis (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord)^{xx}
M. P.N. Haksar (Inde)^x
M. Jean de la Grandville (France)^{xx}
M. Akira Matsui (Japon)^{xxx}
M. Jiri Nosek (Tchécoslovaquie)^{xxx}
M. Antonio Fonseca Pimentel (Brésil)^{xx}
Mme Ersa H. Poston (Etats-Unis d'Amérique)^{xxx}
M. Raúl A. Quijano (Argentine)^{xxx} Président
Mme Halima Warzazi (Maroc)^x

- x Mandat venant à expiration le 31 décembre 1980.
- xx Mandat venant à expiration le 31 décembre 1981.
- xxx Mandat venant à expiration le 31 décembre 1982.

C. Démission du Président

4. Par lettres datées des 25 mai et 2 juillet 1979 adressées au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, la Commission a été informée que son Président, M. Raúl A. Quijano se démettait de ses fonctions à compter de la clôture de la dixième session de la Commission, pour occuper un poste dans le service diplomatique de son pays.

5. La Commission a noté que, conformément à l'article 4 de son statut, le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Comité administratif de coordination (CAC) et après des consultations appropriées avec les Etats membres, les chefs de secrétariat des autres organisations et les représentants du personnel, soumettrait à l'Assemblée générale à sa trente-quatrième session, pour examen et décision, le nom d'un candidat au poste de Président. Conformément à l'article 5, le nouveau Président occupera sa charge jusqu'à l'expiration du mandat de son prédécesseur, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 1982.

D. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

6. Comme les années précédentes, la Commission a tenu deux sessions en 1979 (la neuvième et la dixième) au Siège de l'ONU à New York, respectivement du 26 février au 16 mars et du 13 au 31 août.

7. Au début de l'année, la Commission a passé en revue l'ensemble du programme de travail qu'elle s'était fixé pour 1978 et 1979 à sa septième session, en donnant la priorité aux questions sur lesquelles l'Assemblée générale lui avait demandé de faire rapport en 1979. Elle a cependant maintenu à son ordre du jour plusieurs autres questions relatives à l'examen du régime des traitements, mais a été contrainte de reporter aux années suivantes un certain nombre d'autres problèmes dont l'examen avait été prévu pour 1979.

8. En conséquence, les principales questions examinées par la Commission à ses neuvième et dixième sessions étaient les suivantes :

a) En vertu de l'article 10 du statut et à la demande de l'Assemblée générale et du CAC : examen général du traitement soumis à retenue pour pension et des droits à pension en tant qu'éléments de la rémunération totale;

b) En vertu de l'article 12 du statut : étude des conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Londres, à Montréal, à New York, à Rome et à Genève, en vue de recommander un barème des traitements applicable aux agents des services généraux en poste dans les lieux d'affectation en question, et élaboration d'une méthodologie générale;

c) En vertu des articles 13 et 14 du statut : questions relevant des fonctions à long terme de la Commission, à savoir, définition uniforme des groupes professionnels et normes communes de classement des postes, notion de carrière et organisation des carrières;

d) En vertu des articles 10 et 11, dans le domaine d'ensemble des traitements et indemnités : questions liées à la "comparaison Noblemaire" entre les rémunérations prévues par le régime des Nations Unies pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur et les rémunérations dans la fonction publique choisie comme point de comparaison : évolution de la marge entre les taux de rémunération dans les deux régimes et incidences de l'instabilité monétaire; équivalences entre les classes pour la classe D-2 et des classes supérieures: étude préliminaire de la méthode à utiliser pour identifier la fonction publique nationale où les rémunérations sont les plus élevées.

9. On trouvera dans les chapitres suivants du présent rapport la récapitulation des travaux que la Commission a consacrés à toutes ces questions en 1979 et, le cas échéant, ses conclusions et recommandations.

E. Organe subsidiaire

10. Le Comité consultatif pour les questions d'ajustement créé en 1976 par la Commission en vertu de l'autorisation donnée par l'Assemblée générale dans sa résolution 3418 A (XXX) se composait comme suit en 1979 : M. Pascal Frochaux, membre de la CFPI, Président; M. Yuki Miura (Japon); M. A.F. Revenko (Union des Républiques socialistes soviétiques); M. James A. de Souza (Brésil); Nana Wereko Ampem II (Ghana); M. Stephen Van Dyke Baer (Etats-Unis d'Amérique), nommé en 1979 pour quatre ans et succédant à M. Geoffrey H. Moore, dont le mandat était arrivé à expiration. Le Comité doit tenir sa session de 1979 du 24 au 31 octobre au siège de l'Organisation internationale du Travail à Genève; les résultats de cette session seront examinés par la Commission à sa onzième session.

SUITE DONNÉE AUX DÉCISIONS PRISES PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
A SA TRENTE-TROISIÈME SESSION

11. Les décisions prises par l'Assemblée générale à sa trente-troisième session à propos des questions intéressant la Commission de la fonction publique internationale, mis à part la nomination de ses membres (évoquée plus haut au paragraphe 3), concernaient : a) le quatrième rapport annuel de la Commission (par. 2 ci-dessus) qui a fait l'objet de la résolution 33/119 adoptée par l'Assemblée générale le 19 décembre 1978, sur recommandation de la Cinquième Commission 3/; b) questions administratives et budgétaires.

A. Décisions découlant de l'examen du quatrième rapport annuel de la Commission

Etablissement d'une fonction publique internationale unifiée

12. La Commission a noté avec satisfaction que, dans le préambule et la section I de sa résolution 33/119, l'Assemblée générale s'était montrée soucieuse de préserver et de renforcer le régime commun et qu'elle avait en particulier réaffirmé l'objectif qu'elle avait énoncé en adoptant l'article 9 du statut de la Commission, à savoir "établir une fonction publique internationale unifiée par application de normes, de méthodes et de dispositions communes en matière de personnel". La Commission a constaté que vu la façon dont la situation avait évolué depuis qu'elle avait été créée, le processus de prise des décisions concernant le régime commun connaissait également une évolution. Elle garderait à l'étude la question de son ensemble, en vue de définir, en consultation avec les organes délibérants, l'administration et le personnel des différentes organisations, les moyens les plus efficaces de faire appliquer ces recommandations et décisions dans le cadre du régime commun.

Travaux de la Commission sur des questions autres que les traitements

a) Fonctions à long terme de la Commission

13. La Commission a noté que l'Assemblée générale, au paragraphe 1 de la section II de la résolution, avait exprimé l'espoir que la Commission "pourra assumer graduellement les fonctions qui lui sont confiées en vertu des articles 13 et 14 de son statut et progresser en 1979 dans l'examen des aspects de la politique du personnel, autres que la rémunération, qui sont mentionnés aux paragraphes 309 à 329 de son rapport, notamment l'organisation des carrières et les autres aspects qui ont retenu l'attention de l'Assemblée générale à sa trente-troisième session". La Commission a noté que son rôle exigeait qu'elle concilie les demandes des différentes organisations, concernant les mesures à prendre pour régler les problèmes qui leur étaient propres, avec ses responsabilités d'ensemble à l'égard du régime commun et les plans qu'elle devait faire pour traiter systématiquement des questions dont elle était responsable en vertu de son statut. Elle ferait néanmoins tout son possible pour planifier ses travaux futurs, en vertu de l'article 14 de son statut, de façon à progresser dans l'examen des points qui préoccupaient particulièrement l'Assemblée générale.

3/ Ibid., trente-troisième session, Annexes, point 111 de l'ordre du jour, document A/33/495.

b) Traitement soumis à retenue pour pension et droits à pension en tant qu'éléments de la rémunération totale

14. L'Assemblée générale avait approuvé, au paragraphe 3 de la section II de la résolution, "l'intention de la Commission de procéder, à titre prioritaire, à un examen complet de la question du traitement soumis à retenue pour pension, portant sur le fonctionnement de la formule, les méthodes d'établissement et d'ajustement dudit traitement et sa fixation à un montant approprié, en particulier en vue de préparer, en coopération avec la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, des propositions qui seront soumises à l'Assemblée générale lors de sa trente-quatrième session afin de remédier aux anomalies du régime des pensions des Nations Unies qui sont dues à la situation économique et monétaire actuelle". Le rapport présenté par la Commission à ce sujet figure au chapitre III ci-dessous.

Questions relatives à la rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur

a) Etude du rapport entre les taux de rémunération dans le régime commun des Nations Unies et dans la fonction publique nationale prise comme point de comparaison

15. L'Assemblée générale avait pris acte, au paragraphe 1 de la section III de la résolution, "des renseignements fournis par le rapport de la Commission de la fonction publique internationale sur l'évolution du rapport entre la rémunération des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures du régime commun des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'administration nationale choisie comme point de comparaison, ainsi que de la conclusion de la Commission concernant les garanties actuelles contre les risques d'un élargissement excessif de la marge entre les taux de rémunération dans les deux administrations du fait de l'application du système des ajustements". Le rapport de la Commission sur l'ampleur actuelle de cette marge figure aux paragraphes 98 à 103 ci-dessous.

b) Equivalences entre les classes du régime commun des Nations Unies et celles de la fonction publique nationale prise comme point de comparaison

16. La Commission a noté que l'Assemblée, au paragraphe 2 de la section III de la résolution, avait approuvé, aux fins de la comparaison des traitements entre les deux régimes, les équivalences concernant les classes P-1 à D-1 recommandées par la Commission, et qu'elle l'avait priée de poursuivre l'étude de cette question "afin de déterminer, dans le régime servant de point de comparaison, des équivalences appropriées pour les classes de directeur (D-2) et de Sous-Secrétaire général du régime des Nations Unies, et de présenter ses conclusions à l'Assemblée générale lors de sa trente-quatrième session". L'Assemblée générale avait en outre prié la Commission "d'étudier la possibilité d'identifier des postes comportant des fonctions et des responsabilités équivalentes à celles des postes de Secrétaire général adjoint", et de faire également rapport à la trente-quatrième session. Le rapport de la Commission à ce sujet, figure aux paragraphes 104 à 124 ci-dessous.

c) Traitements et indemnités

17. La Commission a pris note des mesures adoptées par l'Assemblée générale dans la section IV de la résolution à la suite des recommandations qu'elle avait présentées dans son rapport. Ces mesures sont exposées ci-dessous.

18. La Commission a noté que, allant au-delà de sa propre recommandation qui concernait la seule "indemnité pour enfants à charge", l'Assemblée générale avait décidé "qu'à compter du 1er janvier 1979 le montant des indemnités pour charges de famille (par. 1 de la section IV de la résolution) payables en monnaie locale aux fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures ne /serait/ pas inférieur à l'équivalent en monnaie locale du montant en dollars de l'indemnité à la date à laquelle ce montant /avait été/ fixé ou modifié pour la dernière fois". Elle a noté en outre que l'Assemblée, approuvant une de ses propositions, avait en outre décidé au paragraphe 2 que "le barème des indemnités de licenciement établi par sa résolution 31/141 du 17 décembre 1976 /serait/ révisé de façon que l'indemnité payable à un fonctionnaire titulaire d'une nomination de durée déterminée comptant moins de six années de service ne /serait/ pas supérieure à trois mois de traitement soumis à retenue pour pension, déduction faite de la contribution du personnel".

19. En ce qui concerne la proposition visant à instaurer un nouveau versement, qui serait appelé prime de fin de service (par. 3), l'Assemblée générale, reconnaissant que la solution du problème reposait sur une définition plus claire du rapport entre les fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée et les fonctionnaires de carrière, avait renvoyé la question à la Commission pour que celle-ci la réexamine "lorsqu'elle étudiera le rapport entre le nombre des fonctionnaires de carrière et celui des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée dans le régime commun", demandant également à la Commission de veiller "à ce que cette prime ne devienne pas une sorte de prestation de retraite anticipée", et de lui soumettre des recommandations à sa trente-cinquième session au plus tard. Le rapport de la Commission sur les travaux qu'elle a consacrés à cette question figure aux paragraphes 201 à 209 ci-dessous.

20. En ce qui concerne la prime de rapatriement (par. 4), la Commission a pris note de la forme modifiée sous laquelle l'Assemblée générale avait adopté, à sa trente-troisième session, la recommandation de la Commission tendant à ce qu'il ne soit plus versé de prime de rapatriement aux fonctionnaires qui, après leur cessation de service, s'installaient définitivement dans le pays de leur dernier lieu d'affectation et n'avaient donc pas à faire de dépenses de réinstallation, et à ce que le paiement de la prime soit subordonné à la présentation par les anciens fonctionnaires de "pièces attestant leur changement effectif de résidence". Conformément à la résolution, la Commission a entrepris de définir des modalités d'application de la nouvelle disposition.

21. La Commission a d'abord recherché ce qui devait être considéré comme constituant l'attestation demandée. Il avait été proposé que l'exercice par le fonctionnaire de son droit au déménagement de son mobilier (ou, à défaut, de son droit au transport de ses effets personnels) hors du pays du lieu d'affectation constitue la principale preuve qu'il s'était réinstallé dans un autre pays; toutefois, certains membres de la Commission ont contesté la validité d'une telle preuve, dans la mesure où le fonctionnaire pourrait faire expédier son mobilier dans un autre pays, tout en demeurant lui-même dans le pays de son lieu d'affectation. La Commission a donc préféré une autre formule, à savoir la production d'une pièce attestant que l'ancien fonctionnaire avait établi sa résidence dans un autre pays.

22. La Commission a fait observer que le fait d'exiger des fonctionnaires qu'ils fournissent la preuve de leur changement effectif de résidence signifiait que la prime ne pourrait, en tout état de cause, être versée qu'un certain temps après la date de la cessation de service, ce qui aurait certains inconvénients sur le plan administratif. Toutefois, elle a reconnu que la question de savoir si l'ancien fonctionnaire avait droit au versement de la prime ne pouvait demeurer en suspens indéfiniment jusqu'au moment, peut-être au bout de plusieurs années, où l'intéressé produirait les pièces nécessaires. La Commission a été unanime à considérer que deux ans seraient un délai approprié.

23. Enfin, la Commission a rappelé que, dans la proposition qu'elle avait soumise à l'Assemblée générale, elle avait envisagé la nécessité de prévoir éventuellement une disposition spéciale dans le cas des fonctionnaires qui pouvaient compter recevoir la prime en vertu de la réglementation actuelle mais cesseraient d'y avoir droit en application de la nouvelle réglementation. La Commission a appris que les conseillers juridiques de plusieurs organisations avaient étudié la question et étaient parvenus à la conclusion que tout droit acquis par un fonctionnaire ne pouvait être remis en question rétroactivement par une modification du règlement; toutefois, l'exercice de tous nouveaux droits prenant effet après la date de la modification serait assujéti au respect de la nouvelle condition. Cette opinion s'appuyait sur la jurisprudence du Tribunal administratif des Nations Unies, telle qu'elle avait été établie par le Tribunal au paragraphe XVI de son jugement AT/DEC/237.

24. Certains membres ont contesté qu'on puisse dire qu'un fonctionnaire avait un droit acquis à la prime de rapatriement s'il ne se faisait pas rapatrier et ne se réinstallait pas ailleurs. A leur avis, s'il existait des droits acquis, seules les personnes qui avaient pris leur retraite pouvaient s'en prévaloir, mais certes pas les fonctionnaires en activité, dont les droits devaient être fondés sur une interprétation juste du Statut du personnel en vigueur et non pas sur une pratique administrative qui violait l'article pertinent du Statut dans la mesure où cet article indiquait expressément que la prime de rapatriement était destinée aux fonctionnaires que les organisations étaient tenues de rapatrier. La Commission a demandé l'avis du Bureau des affaires juridiques du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, lequel Bureau a déclaré qu'en ce qui concerne l'Organisation des Nations Unies, aucune clause expresse ou implicite ne prévoyait que seuls les fonctionnaires qui faisaient effectivement valoir leur droit au paiement des frais de voyage devaient recevoir la prime de rapatriement; les dispositions pertinentes du Règlement du personnel avaient été soumises à l'Assemblée générale, qui en avait pris note et devait donc avoir estimé que la disposition du Règlement était conforme à l'esprit et à l'objet du Statut du personnel qu'elle avait elle-même approuvé. Compte tenu de cet avis, la Commission a décidé que la condition du changement de résidence ne devrait s'appliquer qu'à la partie de la prime correspondant aux services accomplis par l'intéressé hors de son pays d'origine après la date à laquelle le règlement avait été modifié.

25. En conséquence, la Commission a adopté le texte ci-après, publié comme circulaire le 6 avril 1979 sous la cote CIRC/GEN/39 :

"Les modifications aux modalités d'octroi de la prime de rapatriement qui sont indiquées ci-après sont apportées par la Commission de la fonction publique internationale en application du paragraphe 4 de la partie IV de la résolution 33/119 de l'Assemblée générale.

a) Avec effet du 1er juillet 1979, le paiement de la prime de rapatriement est subordonné à la présentation, par les anciens fonctionnaires, de pièces attestant qu'ils se réinstallaient dans un pays autre que celui de leur dernier lieu d'affectation;

b) La preuve dudit changement de résidence est constituée par toute pièce attestant que l'ancien fonctionnaire a établi sa résidence dans un pays autre que celui de son dernier lieu d'affectation, par exemple une déclaration émanant de certaines autorités du pays (immigration, police, administration fiscale ou autre), du plus haut fonctionnaire des Nations Unies dans le pays ou du nouvel employeur de l'ancien fonctionnaire;

c) Tout ancien fonctionnaire peut faire valoir son droit à la prime dans un délai de deux ans à compter de la date à laquelle sa cessation de service a pris effet;

d) Nonobstant les dispositions de l'alinéa a) ci-dessus, les fonctionnaires qui étaient déjà en poste avant le 1er juillet 1979 conservent le droit au montant de la prime qui correspond aux années et aux mois de service ouvrant droit à ladite prime qu'ils ont accomplis à cette date, sans avoir à produire de pièce attestant leur changement de résidence; tout montant supplémentaire auquel ils pourraient avoir droit après cette date ne leur sera versé que s'ils remplissent les conditions énoncées dans les alinéas a) à c) ci-dessus."

26. La Commission a noté que l'Assemblée avait approuvé (par. 5) sa proposition tendant à uniformiser les conditions de versement du capital décès au conjoint, aux enfants à charge ou aux personnes non directement à charge reconnues, d'un fonctionnaire décédé en activité, à l'exclusion toutefois des personnes non directement à charge.

27. La Commission a noté que l'Assemblée générale avait approuvé (par. 7) sa recommandation sur les frais d'études postsecondaires, décidant que "les dépenses faites par les fonctionnaires expatriés pour les études postsecondaires de leurs enfants dans le pays de leur lieu d'affectation seront remboursables au titre de l'indemnité pour frais d'études, à compter du début de l'année universitaire en cours le 1er janvier 1979"; l'Assemblée générale avait en outre adopté (par. 8) la recommandation de la Commission selon laquelle "lorsqu'aux fins de l'application du barème de remboursement approuvé pour l'indemnité pour frais d'études, les dépenses faites par un fonctionnaire dans une monnaie autre que le dollar des Etats-Unis seront converties en dollars, le taux de change utilisé sera celui qui était pratiqué à la date où le barème de remboursement actuel est entré en vigueur ou celui pratiqué à la date du remboursement, le taux le plus élevé étant retenu, étant entendu que le même taux sera utilisé pour convertir le montant en dollars de l'indemnité dans la monnaie dans laquelle celle-ci doit être versée". L'Assemblée avait également approuvé l'élargissement de la disposition relative à l'indemnité pour frais d'études "de façon à y inclure le remboursement des dépenses faites par des fonctionnaires pour l'éducation de leurs enfants handicapés, selon les modalités et conditions spécifiées /dans le/ rapport de la Commission et dans l'annexe à la présente résolution" (par. 9).

28. La Commission a noté que l'Assemblée générale était allée au-delà de ses propres recommandations sur un point, celui de la limite d'âge pour le versement de l'indemnité pour frais d'études, puisqu'elle avait décidé (par. 6) que la limite d'âge actuelle serait remplacée par la formule : "jusqu'à la fin de la quatrième année d'études postsecondaires, ou jusqu'à l'obtention du premier diplôme reconnu, si celui-ci est obtenu plus tôt". 4/

29. La Commission s'est conformée à la volonté de l'Assemblée générale qui, au paragraphe 10, l'avait invitée à reconsidérer son intention de prolonger de deux ans au maximum après la période normale de cinq ans, la durée du versement de l'indemnité d'affectation. Elle a fait observer que la mesure qu'elle avait prise ne consistait pas à porter dans tous les cas la durée du versement de l'indemnité d'affectation de cinq à sept ans. En premier lieu, cette mesure ne devait s'appliquer qu'au personnel en poste dans des bureaux extérieurs. Lors des débats qui ont eu lieu à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale, certains représentants ont indiqué qu'ils craignaient que cette mesure ne fasse obstacle à la mobilité du personnel, car il serait plus facile aux fonctionnaires de rester dans le même lieu d'affectation pendant sept ans au lieu de cinq. S'il était vrai que les fonctionnaires répugnaient parfois à changer de lieu d'affectation, ce problème se posait surtout aux sièges (où la mesure prise par la Commission ne s'appliquerait pas) et très rarement dans les bureaux extérieurs. En deuxième lieu, si un fonctionnaire en poste dans un bureau extérieur voulait y rester plus de cinq ans, l'organisation ne serait nullement tenue de prolonger le versement de l'indemnité d'affectation. En troisième lieu, en limitant la durée maximum de la prolongation à deux ans - la durée exacte de cette prolongation devant être précisée au moment où celle-ci est autorisée - l'intention de la Commission était en fait de favoriser la mobilité du personnel en incitant l'organisation à décider de réaffecter le fonctionnaire intéressé dans un délai raisonnable, dans le cas, beaucoup plus fréquent, où celui-ci souhaitait être muté, mais où l'organisation jugeait nécessaire de le maintenir à son lieu d'affectation afin qu'il finisse un travail, ou en attendant l'arrivée d'un successeur, ou encore jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé une nouvelle affectation. Dans tous ces cas, la nouvelle règle permettrait d'éviter, d'une part, l'injustice qui se produisait lorsque l'organisation ordonnait à un fonctionnaire de rester au même lieu d'affectation, tout en réduisant, de ce fait, sa rémunération, et, d'autre part, que l'organisation ne soit tenue, après cinq ans, de payer les frais de déménagement des effets personnels et du mobilier du fonctionnaire lorsque son séjour au lieu d'affectation tirait à sa fin, ce qui était absurde.

30. La Commission a donc décidé de confirmer sa décision antérieure et a approuvé, conformément à l'article 25 de son Statut, le texte suivant portant promulgation de cette décision, ainsi que de la décision relative aux conditions d'octroi de l'indemnité d'installation qu'elle avait prise dans le même contexte à sa huitième session, texte publié comme circulaire sous la cote CIRC/GEN/39 :

4/ Un de ses membres a attiré l'attention de la Commission sur l'Instruction administrative de l'ONU ST/AI/181/Rev.5, en date du 16 avril 1979, publiée par le Sous-Secrétaire général aux services du personnel. On peut y lire, entre autres, que "Normalement l'indemnité n'est pas versée au-delà de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 25 ans l...j". Le membre en question souhaitait faire remarquer à l'Assemblée générale l'apparente contradiction entre la disposition pertinente de la résolution 33/119 du 7 décembre 1978 par laquelle l'Assemblée générale supprimait le principe de l'âge limite, et le texte de l'Instruction administrative en question.

"A. Avec effet au 1er avril 1979, les conditions d'octroi de l'indemnité d'affectation sont modifiées de telle sorte que, lorsqu'un fonctionnaire qui était en poste dans un lieu d'affectation situé en dehors de l'Europe ou de l'Amérique du Nord et qui touchait une indemnité d'affectation est maintenu au même lieu d'affectation, à l'initiative de l'organisation, au-delà d'une période continue de cinq ans, l'organisation peut autoriser, en lieu et place du paiement des frais de déménagement des effets personnels et du mobilier du fonctionnaire au lieu d'affectation, la prolongation de la durée du versement de l'indemnité d'affectation, une seule fois et pour une période de durée définie ne pouvant dépasser deux ans. Aucune nouvelle prolongation ne peut être accordée.

B. Avec effet au 1er avril 1979, les conditions d'octroi de l'indemnité d'installation sont modifiées de telle sorte que a) un fonctionnaire non accompagné de personnes à charge au lieu d'affectation a droit à un montant équivalant à 30 jours d'indemnité journalière de subsistance au taux standard (la durée maximum dans le cas des prolongations exceptionnelles étant portée à 90 jours); b) le montant forfaitaire payable uniquement dans les bureaux extérieurs situés en dehors de l'Europe ou de l'Amérique du Nord s'élève à 300 dollars pour le fonctionnaire et pour chaque personne à charge l'accompagnant au lieu d'affectation, jusqu'à concurrence de quatre personnes au total (y compris le fonctionnaire)."

31. Compte tenu des doutes qui avaient été exprimés, la Commission a décidé de suivre les conséquences de cette mesure et a prié les organisations de lui fournir des renseignements sur le nombre de prolongations autorisées au-delà de la période normale de cinq ans ainsi que sur le coût de ces prolongations et les raisons qui les avaient motivées.

B. Questions administratives et budgétaires

Conditions d'emploi et rémunération du Président et du Vice-Président de la CFPI

32. La Commission a pris note de la décision de l'Assemblée générale (résolution 33/116 du 21 décembre 1978) concernant "les traitements, indemnités, autres formes de rémunération et conditions d'emploi" des deux membres à temps complet de la CFPI. Elle a également noté que l'Assemblée générale avait en outre décidé que la rémunération annuelle des membres en question "continuera d'être revue soit tous les quatre ans, soit lorsque l'indice des prix à la consommation aux Etats-Unis d'Amérique enregistre une hausse de 10 p. 100 par rapport à son niveau lors de la dernière révision, si cette hausse intervient avant l'échéance des quatre ans".

CHAPITRE III

LE TRAITEMENT SOUMIS A RETENUE POUR PENSION ET LA PENSION EN TANT QU'ÉLÉMENTS DE LA REMUNÉRATION TOTALE

Introduction

33. Dans sa résolution 33/119 (section II, par.3), l'Assemblée générale a "approuvé ... l'intention de la Commission de procéder, à titre prioritaire, à un examen complet de la question du traitement soumis à retenue pour pension, portant sur le fonctionnement de la formule, les méthodes d'établissement et d'ajustement dudit traitement et sa fixation à un montant approprié, en particulier en vue de préparer, en coopération avec la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, des propositions qui seront soumises à l'Assemblée générale lors de sa trente-quatrième session afin de remédier aux anomalies du régime des pensions des Nations Unies qui sont dues à la situation économique et monétaire actuelle".

34. La Commission avait annoncé son intention d'entreprendre cette étude dans son quatrième rapport annuel 5/, dans lequel elle faisait état des effets anormaux qu'avaient les fluctuations monétaires, en particulier la dépréciation du dollar des Etats-Unis par rapport à plusieurs autres monnaies et le taux d'inflation élevé dans de nombreux pays, sur le traitement soumis à retenue pour pension et sur la valeur relative des pensions des Nations Unies dans les différents pays. Elle signalait que le montant du traitement soumis à retenue pour pension des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, qui était le même partout dans le monde, avait été majoré de 25 p. 100 entre le 1er janvier 1977 et le 1er janvier 1979 par le jeu du mécanisme d'ajustement institué par l'Assemblée générale dans sa résolution 1561 (XV), qui prévoyait que le traitement soumis à retenue pour pension était ajusté en fonction du mouvement de la moyenne pondérée des indemnités de poste (MPIP) 6/. La Commission se demandait si ce mécanisme, qui

5/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-troisième session, Supplément No 30 (A/33/30), par. 43 à 56.

6/ La moyenne pondérée des indemnités de poste (MPIP) reflète le classement des villes-sièges et de 43 autres grands lieux d'affectation aux fins du calcul de l'indemnité de poste. Il est pondéré par le nombre de fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures en poste au lieu d'affectation considéré (et, partant, fortement influencé par Genève, New York, Rome, Paris et Vienne qui représentent ensemble 59 p. 100 du total). Aux fins de l'ajustement du traitement soumis à retenue pour pension, selon le mécanisme institué par la résolution 1561 (XV) (tel qu'il a été modifié ultérieurement), l'indice est enregistré deux fois par an, en mars et en septembre. S'il a fluctué de 5 p. 100 ou d'un multiple de 5 p. 100 par rapport à ce qu'il était à la date du dernier barème des traitements établi par l'Assemblée générale (actuellement au 1er janvier 1977), l'ajustement correspondant du traitement soumis à retenue pour pension prend effet au mois de juillet ou de janvier suivant.

avait été conçu pour tenir compte dans le traitement soumis à retenue pour pension des variations des salaires et du coût de la vie moyens dans le monde, était toujours approprié, maintenant que le mouvement de la MPIP était dans une très large mesure déterminé par la dépréciation du dollar vis-à-vis du franc suisse et d'autres devises, qui influençait beaucoup le calcul de la MPIP. En conséquence, la Commission annonçait son intention d'accorder d'urgence son attention à ce problème.

35. Parallèlement, la Commission avait été priée par le Comité administratif de coordination (CAC) d'accorder le plus haut rang de priorité "à un examen approfondi du niveau adéquat du traitement soumis à retenue pour pension et de la façon de le calculer". Les préoccupations qui avaient amené le CAC à faire cette demande, qui étaient résumées dans un document présenté à la Commission à sa huitième session par le Président du CCQA, découlaient du fait que de nombreux chefs de secrétariat étaient convaincus que le fonctionnement du régime était inéquitable dans la situation actuelle. Des préoccupations analogues s'étaient dégagées de l'étude que la Commission avait elle-même réalisée, à savoir : les inégalités entre les prestations de retraite perçues par des fonctionnaires qui prenaient leur retraite dans des pays différents, les inégalités de la charge que représentaient pour les fonctionnaires leurs cotisations à la Caisse des pensions par rapport à leur revenu, et l'insuffisance du mécanisme d'ajustement du traitement soumis à retenue pour pension dans les circonstances actuelles.

36. La Commission a noté qu'il lui incombait d'apporter une solution à ce problème, étant donné que tant le traitement soumis à retenue pour pension que les pensions elles-mêmes étaient des éléments essentiels de l'ensemble des conditions d'emploi du personnel, dont le niveau déterminait la capacité des organisations d'attirer et de retenir le personnel présentant les qualifications requises et dont la Commission devait, en vertu de l'article 10 de son statut, suivre régulièrement l'évolution, en faisant le cas échéant des recommandations y relatives à l'Assemblée générale.

37. En même temps, la Commission reconnaissait qu'aux termes de son statut, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies avait également des responsabilités concernant certains aspects du problème et qu'il faudrait par conséquent coordonner l'action des deux organes. Elle décrivait le plan qu'elle avait élaboré aux fins de l'établissement de sa propre étude et de la coordination de ses travaux avec ceux de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

38. C'est sur cette base que l'Assemblée générale a pris la décision contenue dans le paragraphe 3 de la résolution 33/119 précédemment cité.

A. Mesures prises par la Commission en 1979

39. Comme il est consigné au paragraphe 56 de son quatrième rapport annuel, la Commission avait déjà constitué un groupe de travail, composé de cinq de ses membres 7/, pour faciliter sa tâche lorsqu'elle examinerait la question à sa

7/ M. Arthur Hillis, M. Jiří Nosek et Mme Halima Warzazi, ainsi que le Président et le Vice-Président de la Commission.

neuvième session. Ce groupe de travail s'est réuni en décembre 1978, puis immédiatement avant la neuvième session de la Commission, et a présenté un document de travail suggérant un plan général pour une étude systématique de la question.

40. A sa neuvième session, la Commission était également saisie d'autres documents, à savoir : un document présenté par le Secrétaire du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel, contenant un historique et une description du régime des pensions; un document présenté par le Secrétaire du CCOA, rappelant en particulier l'évolution récente qui avait abouti au présent examen; un rapport d'un groupe de travail créé par le Comité mixte; des études présentées par deux organisations, l'OIT et l'UIT; et des exposés des vues du CCOA et de la FAFI. D'autres documents de travail, dont un établi par un membre de la Commission, M. Pascal Frochaux, ont été présentés au cours de la discussion.

41. A la fin de sa neuvième session, la Commission a analysé les diverses propositions et suggestions qui lui avaient été faites et a identifié deux méthodes différentes. Réaffirmant qu'il fallait qu'elle puisse recommander à l'Assemblée générale à sa trente-quatrième session une proposition acceptable et bien conçue, et qu'il convenait de continuer de s'assurer le concours du Comité mixte aux fins de l'élaboration de l'étude, la Commission a demandé que soient établies des études détaillées sur les effets et les incidences des deux méthodes possibles, y compris leur coût (budgétaire et actuariel), et elle a rétabli son groupe de travail (M. Pascal Frochaux remplaçant Mme Halima Warzazi). Le Groupe de travail a été chargé d'examiner les résultats des études et d'élaborer, au nom de la Commission, un rapport y relatif, qui puisse être présenté à la réunion du Comité mixte prévue pour juillet (c'est-à-dire avant la dixième session de la Commission). La Commission espérait ainsi pouvoir disposer à sa dixième session du rapport de son groupe de travail ainsi que des vues, observations ou recommandations y relatives du Comité mixte, ce qui lui permettrait de mettre au point sa propre recommandation à l'Assemblée générale.

42. Le Groupe de travail de la Commission s'est réuni à Vienne (sur l'aimable invitation du Directeur général de l'AIEA) du 5 au 8 juin. Il a tenu, à deux reprises, des réunions communes avec un groupe de travail du Comité mixte qui se trouvait à Vienne au même moment, ce qui lui a permis d'informer le Comité mixte de l'évolution de ses travaux et de tenir compte dans le texte définitif de son rapport de certaines des vues exprimées à titre préliminaire par des membres du Groupe de travail du Comité mixte. Le rapport a ensuite été présenté par M. Pascal Frochaux, au nom de la Commission, à une réunion du Comité permanent du Comité mixte tenue à Genève les 12 et 13 juin; il a été présenté au Comité mixte lui-même à sa vingt-cinquième session, tenue à Manille du 9 au 20 juillet 1979.

43. A sa dixième session (New York, 13-31 août 1979), la Commission était par conséquent saisie du rapport de son propre groupe de travail (complété par les études supplémentaires réalisées par le secrétariat sur certains points, à la demande du Groupe de travail); d'un rapport du Comité mixte contenant un résumé de ses débats et transmettant divers documents de travail que le Comité avait examinés, mais ne contenant aucune conclusion ou recommandation convenue; de déclarations de M. Mario Majoli, représentant du Comité mixte, et du Secrétaire du Comité mixte; et d'exposés des vues du CCOA et de la FAFI ainsi que des représentants de divers chefs de secrétariat.

44. Après avoir entendu les vues de tous les intéressés et délibéré en réunion exécutive, la Commission a adopté le rapport suivant, aux fins de présentation à l'Assemblée générale à sa trente-quatrième session, aux organes délibérants des autres organisations participantes et aux représentants du personnel, conformément à l'article 17 du statut.

B. Conclusions de la Commission

1. Nature de l'enquête de la Commission

45. Dès qu'elle a commencé à examiner la question à sa neuvième session, la Commission a convenu qu'elle avait pour rôle d'examiner à fond le problème, reconsidérant les hypothèses sur lesquelles se fondaient les arrangements en vigueur, évaluant les autres solutions possibles et, comme elle l'avait fait dans d'autres études du même genre, cherchant à s'assurer du bien-fondé du système. Il était manifeste qu'en faisant une nette distinction entre les mesures concernant l'ajustement des pensions approuvées en 1978 et la nouvelle étude attendue de la Commission, le CAC, le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et l'Assemblée générale concevaient aussi de la même façon le rôle de la Commission. Cela ne signifiait pas que l'étude effectuée par la Commission se solderait automatiquement par des propositions de réforme radicale, encore qu'il ne faille pas exclure cette possibilité. Néanmoins, la Commission devrait prendre comme point de départ l'existence d'une Caisse des pensions qui avait plus de 40 000 participants, des avoirs supérieurs à un milliard de dollars et des obligations à l'égard d'au moins trois générations de participants, anciens et présents.

46. Le Groupe de travail proposait le cadre ci-après pour l'étude de la Commission :

- a) Le traitement soumis à retenue pour pension n'était pas une fin en soi, mais un moyen d'atteindre une fin, à savoir une pension adéquate;
- b) La Commission devrait donc examiner en premier lieu quel genre de pension le régime des pensions des Nations Unies doit servir aux bénéficiaires, en ne cherchant qu'ultérieurement à déterminer comment le traitement soumis à retenue pour pension doit être fixé de manière à procurer la pension envisagée;
- c) Après près de 30 ans de fonctionnement satisfaisant du régime des pensions des Nations Unies, c'était un problème d'inégalité qui rendait nécessaire l'examen actuel. Cette inégalité était due aux fluctuations monétaires, et en particulier à la baisse de la valeur du dollar des Etats-Unis et à l'inflation; elle avait été aggravée par le jeu, dans ces conditions nouvelles, du mécanisme d'ajustement du traitement soumis à retenue pour pension établi par la résolution 1561 (XV) de l'Assemblée générale, qui s'était traduit dans certains lieux d'affectation par des augmentations nettement excessives destinées à compenser l'inflation, alors que dans d'autres, les augmentations destinées à compenser la baisse du dollar et l'inflation étaient insuffisantes;

d) Dans la situation actuelle, le système basé sur l'établissement de moyennes ne permettait plus d'assurer une égalité suffisante; s'il n'était pas possible de trouver d'autres moyens de maintenir à l'échelon mondial un niveau uniforme de traitement soumis à retenue pour pension, la Commission aurait à envisager la possibilité d'assurer l'égalité par l'application d'une méthode sélective de calcul du traitement soumis à retenue qui tienne compte du coût de la vie dans chaque pays choisi pour la retraite, et qui soit axée sur la valeur effective des prestations de retraite plutôt que sur leur valeur nominale;

e) Il n'était pas indispensable que le traitement soumis à retenue pour pension, qui sert de base pour le calcul du montant des cotisations, soit celui sur lequel a été basé le niveau de départ des pensions, à condition qu'il garantisse un revenu suffisant pour que la Caisse des pensions puisse remplir ses obligations et que la charge des cotisations soit répartie de façon équitable;

f) Deux autres problèmes étaient à noter : dans quelle mesure et comment fallait-il tenir compte des répercussions inégales que les différents systèmes nationaux d'impôt sur le revenu ont sur des pensions qui sont, par ailleurs, de valeur égale? Comment appliquer à la catégorie des services généraux une solution quelle qu'elle soit qui pourrait être jugée satisfaisante pour régler les problèmes de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures?

2. Raison d'être, objectifs et caractéristiques du régime des pensions des Nations Unies

47. Après avoir entendu les vues du Groupe de travail du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, de la FAFI, de l'UIT, de l'OIT et du GATT (résumées à l'annexe II), la Commission a examiné la raison d'être, les objectifs et les caractéristiques du régime des pensions des Nations Unies. Elle a réaffirmé les diverses raisons qui avaient conduit les organismes des Nations Unies à établir leur propre régime de pensions plutôt que de compter sur des régimes nationaux pour assurer le versement de prestations à leurs anciens fonctionnaires, à savoir : la nécessité de faire en sorte que les différences existant entre les divers régimes nationaux de pensions, tant du point de vue des cotisations que des prestations, ne portent pas atteinte au principe de l'égalité de traitement de tous les fonctionnaires; la nécessité de maintenir le rapport, implicite dans la plupart des régimes de pensions, entre l'emploi et la retraite (c'est-à-dire entre le revenu perçu durant la vie active et le montant de la pension); les conséquences que risquerait d'avoir sur le caractère exclusivement international des obligations des fonctionnaires le fait pour eux de dépendre d'autorités nationales pour le versement de leur pension; et, enfin, la responsabilité sociale des organismes des Nations Unies en tant qu'employeurs.

48. Il a été noté que, dans le cas du régime de pensions d'une organisation internationale, il fallait tenir compte d'un certain nombre de considérations spéciales qui étaient sans objet dans le cas d'administrations nationales, comme par exemple : les différences quant à l'âge moyen d'entrée en fonctions et de départ à la retraite, ainsi qu'à la durée moyenne de service; le caractère non interchangeable des régimes de pensions internationaux et nationaux; le fait que de nombreux fonctionnaires internationaux ne pouvaient bénéficier des régimes nationaux de sécurité sociale à cause de leur expatriation; et la plus grande diversité du choix du lieu de la retraite dans le cas des personnes ayant passé leur vie active

à l'étranger. La pension internationale devait être calculée de telle manière que le fonctionnaire qui prend sa retraite dans son pays d'origine ne se trouve pas lésé, en raison par exemple du coût de la vie dans son pays ou parce que sa pension doit lui être versée dans une monnaie autre que celle dans laquelle sont détenues les ressources de la Caisse; c'est là une obligation minimum, indépendamment des conditions que le régime des pensions peut offrir aux fonctionnaires qui préfèrent prendre leur retraite dans d'autres pays. Enfin, un régime de pensions international devait protéger ses bénéficiaires, non seulement contre l'inflation, comme le font les régimes de pensions nationaux, mais également contre les fluctuations des taux de change.

49. La Commission a noté que la nature de la pension pouvait être conçue de différentes manières : par exemple comme une sorte de revenu différé, comme une assurance devant aider à parer à certains risques, ou encore comme une sorte de régime de sécurité sociale. La Commission a conclu que la pension des Nations Unies était en fait tout cela à la fois et plus encore, comme l'a noté en 1960 le Groupe d'étude du régime des pensions (au paragraphe 11 de son rapport 8/, le Groupe a noté, par exemple, que le régime des pensions des Nations Unies doit avoir essentiellement pour but de servir des pensions aux fonctionnaires retraités, les prestations étant plus ou moins proportionnelles au nombre d'années passées au service de l'organisation. Il existe toutefois des conditions particulières, notamment le fait que la fonction publique internationale implique l'expatriation, qui rendent nécessaire l'incorporation dans le régime des pensions de certains éléments d'un système de sécurité sociale - par exemple, le fait que de nombreux fonctionnaires internationaux ne peuvent bénéficier d'un régime de sécurité sociale provenant d'une autre source).

50. De l'avis de la Commission, l'objectif fondamental commun à ces différentes conceptions de la retraite est de garantir au fonctionnaire lorsqu'il prend sa retraite (ou s'il est frappé d'invalidité, ou de garantir à ses ayants droit en cas de décès) le maintien d'une fraction du revenu qu'il recevait pendant sa vie active. L'importance de cette fraction du revenu dépend en partie du niveau général des prestations que la Caisse juge souhaitable ou possible d'assurer (cet aspect sera abordé dans un paragraphe ultérieur), en partie de la durée de service du fonctionnaire et, dans certains cas, de son âge par rapport à l'âge normal de la retraite. La prestation correspond à une partie de la rémunération qui était versée au fonctionnaire au cours de ses dernières années de service. Elle n'est pas calculée en fonction des cotisations versées à la Caisse par le fonctionnaire lui-même ou pour son compte. La chose est évidente dans le cas des prestations assimilables à des assurances, telles que les pensions d'invalidité ou celles versées aux ayants droit en cas de décès; s'agissant des prestations de retraite, cela est moins patent à première vue, car dans le calcul de ces prestations entre en jeu la durée de service du fonctionnaire, mais le fait n'en est pas moins clair comme le montre l'exemple suivant : deux fonctionnaires dont la durée de service a été la même et dont le traitement soumis à retenue pour pension a été égal au cours de leurs trois dernières années de service percevront des prestations de retraite égales - même si l'un versait depuis de nombreuses années des cotisations correspondant au traitement qu'il avait reçu pendant ses trois dernières années de

8/ Documents officiels de l'Assemblée générale, quinzième session, Annexes, point 63 de l'ordre du jour, document A/4427.

service tandis que l'autre n'avait atteint le même niveau de cotisation qu'au cours de ses trois dernières années de service et avait pendant les années antérieures versé des cotisations à un niveau bien inférieur. Il est évident qu'il doit exister une corrélation entre les entrées et les sorties de la Caisse, mais il est évident aussi qu'il ne s'agit pas pour la Caisse de rembourser à chaque participant des sommes proportionnelles aux cotisations qu'il a versées. Il s'agit plutôt de donner au participant les moyens de maintenir un niveau de vie proportionnel à celui qu'il avait atteint au cours de ses dernières années de service; la Caisse tient compte du niveau de revenu qui était celui du participant au moment de la retraite et s'engage à remplacer pour lui une partie de ce revenu.

51. Ce critère, à savoir la valeur de remplacement du revenu que doit représenter la pension, est considéré par la Commission comme absolument essentiel, et elle en a tenu compte pour juger des mérites des différentes solutions possibles.

52. S'agissant de la question de savoir si le montant des pensions des Nations Unies (pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur) devrait être déterminé par rapport à une base de comparaison unique ou, par exemple, en fonction du montant des pensions versées par le gouvernement de chaque fonctionnaire, la Commission a jugé que l'homogénéité de la fonction publique internationale et le respect du principe de l'égalité de traitement de tous les fonctionnaires exigeaient l'utilisation d'une base de comparaison unique. La Commission n'a pu accepter l'idée selon laquelle le meilleur moyen de déterminer si la pension des Nations Unies est suffisante une fois convertie dans la monnaie locale de tel ou tel pays serait de la comparer aux pensions versées dans ce pays; une telle façon de voir serait contraire aux raisons qui ont amené la Commission à juger qu'il était indispensable pour les Nations Unies d'avoir leur propre régime de pensions (voir le paragraphe 47 ci-dessus).

53. La rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur du régime commun des Nations Unies est régie par le principe Noblemaire. La pierre angulaire de ce principe est l'égalité de rémunération des fonctionnaires, quels que soient leur nationalité ou leur lieu d'affectation. Le principe Noblemaire vise à concrétiser cette notion en reliant la rémunération du régime commun à celle de la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Dès le début de ses travaux, la Commission a reconnu que la comparaison des rémunérations ne pouvait désormais plus porter sur la seule rémunération nette; des prestations de toute sorte, y compris les pensions, revêtent aujourd'hui une telle importance qu'elles doivent entrer en ligne de compte dans une comparaison de la "rémunération totale"; et, avec l'approbation de l'Assemblée générale, la Commission s'appête à effectuer dans cette optique la comparaison que demande l'application du principe Noblemaire. Cela étant, il s'ensuit que le niveau de la pension doit être pris en compte dans la comparaison entre la rémunération totale versée aux fonctionnaires des Nations Unies et celle versée aux fonctionnaires de l'administration nationale choisie comme point de comparaison. Peu importe alors que l'on trouve dans tel ou tel autre pays de meilleures conditions en ce qui concerne tel ou tel élément particulier - rémunération en espèces plus élevée ici, allocation de logement plus forte là, pension plus avantageuse ailleurs, etc. - du moment que, globalement, les conditions en vigueur dans l'un quelconque des autres pays en question ne sont pas, au total, plus avantageuses que celles qui existent dans le pays servant de point de comparaison.

54. L'application du principe Noblemaire, adopté par la Commission et entériné par l'Assemblée générale, prévoyant comme seul point de référence la fonction publique nationale la mieux rémunérée et exigeant que la comparaison porte sur la rémunération totale, l'emporte donc inévitablement sur la conception plus large que reflète un point de vue exposé antérieurement par l'Assemblée générale, selon lequel "la Caisse devrait continuer à verser des prestations comparables à celles offertes dans le cadre des régimes des pensions les plus avantageux qui soient prévus dans les administrations nationales" 9/. La Caisse doit au contraire offrir des prestations qui, jointes à tous les autres éléments de la rémunération, constituent un ensemble comparable à ce qu'offre la fonction publique la mieux rémunérée.

55. Cela ne signifie pas toutefois que chaque élément de l'ensemble de la rémunération versée par les Nations Unies doit être calqué sur l'élément correspondant de la rémunération versée dans le pays servant de point de comparaison. Il faut admettre que des différences puissent exister dans les fonctions, les caractéristiques et les besoins des deux administrations que l'on compare; la Commission a déjà signalé l'existence d'un certain nombre de différences de cet ordre en matière de prestations de retraite 10/. Ce qui est indispensable c'est que les différences qui existent en ce qui concerne des prestations particulières, différences qui pourraient influencer sur la comparaison globale de la rémunération, soient identifiées, et qu'elles puissent être justifiées.

3. Niveau général du taux de remplacement du revenu

56. En ce qui concerne la proportion du revenu que la Caisse devrait s'engager à maintenir en général (par opposition au montant de la prestation de retraite fixé dans le cas particulier de chaque pensionné sur la base de la durée de service et de l'âge), il résulte de ce qui a été dit plus haut que, dans le contexte de la comparaison de la rémunération totale entre le régime des Nations Unies et la fonction publique nationale la mieux rémunérée, cette proportion devrait être déterminée en fonction du taux de remplacement du revenu prévu par le régime des pensions de la fonction publique des Etats-Unis (dans la mesure, bien entendu, où l'administration américaine continue de servir de point de comparaison aux fins de l'application du principe Noblemaire). Une étude détaillée a été faite des dispositions du régime des pensions de la fonction publique des Etats-Unis (voir l'annexe III). Ainsi que la Commission l'avait précédemment fait observer, il existe un certain nombre de différences importantes et explicables entre ce régime et celui des Nations Unies. Sur certains points, le régime des pensions des Nations Unies est plus favorable - taux d'accumulation plus élevé dans les premières années de service (mais il convient de noter qu'il est identique à celui qui est applicable aux fonctionnaires du service diplomatique des Etats-Unis), versement de la pension de veuf ou de veuve sans réduction de la

9/ Ibid., vingt-huitième session, Supplément No 9 (A/9009 et Corr.2), vol. II, par. 3.

10/ Ibid., trente-troisième session, Supplément No 30 (A/33/30), par. 106 à 113.

prestation de retraite; sur d'autres points, c'est le régime des pensions de l'administration américaine qui est le plus favorable - conditions plus libérales pour la retraite anticipée et l'obtention d'une pension d'invalidité, montant maximum de la pension plus élevé du fait de la possibilité de cotiser pendant un plus grand nombre d'années, non-imposition d'un âge obligatoire pour la retraite et possibilité de porter au crédit des intéressés, en sus du montant maximum de la pension normalement prévu, les congés de maladie inutilisés. L'évaluation précise de l'incidence de ces divers facteurs sur la valeur des prestations servies à l'ensemble des participants exige de complexes calculs actuariels du genre de ceux réalisés par la société Hewitt Associates pour la comparaison entre les prestations du régime des pensions des Etats-Unis et celles du régime des Nations Unies que la Commission lui avait demandé d'effectuer en 1978. D'une manière générale, cependant, on peut dire, compte dûment tenu des différences qui existent entre les deux administrations, que leur régime des pensions est analogue dans le contexte de la comparaison de la rémunération totale servie de part et d'autre.

57. Les taux de remplacement du revenu prévus par le régime des pensions de la fonction publique des Etats-Unis à différents niveaux de revenu après 25, 30 et 35 années d'affiliation sont reproduits dans l'annexe III (appendices 2, 3 et 4), avec indication des classes équivalentes de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures du personnel des Nations Unies. Dans ce tableau (et tout au long du présent rapport), les taux de remplacement du revenu sont donnés comme le rapport entre "la pension brute (avant impôt) et la rémunération nette (après impôt)". Ce genre de comparaison, qui peut paraître anormal, a été choisi à cause de certaines caractéristiques du régime des traitements des Nations Unies qui compliquent la comparaison de la proportion de la rémunération représentée par la pension des Nations Unies avec celle des Etats-Unis. Lorsqu'il s'agit uniquement des fonctionnaires des Etats-Unis, on peut comparer, soit les montants bruts, soit les montants nets, en présumant que les impôts sur les traitements et sur les pensions seront à peu près les mêmes. Mais dans le cadre du système des Nations Unies il serait inexact de comparer la rémunération totale brute avec la pension brute, étant donné que la rémunération totale des fonctionnaires des Nations Unies comprend l'indemnité de poste, qui est un montant net; ajouter à la somme du traitement net et de l'indemnité de poste le montant de la contribution du personnel pour obtenir des chiffres bruts fausserait les résultats du fait que la progressivité du barème des contributions du personnel des Nations Unies diffère de celle du barème fiscal américain. Par ailleurs, pour pouvoir comparer la rémunération totale nette et la pension nette, il faudrait faire des suppositions quant au taux d'imposition qui serait appliqué à la pension. On ne pourrait pas utiliser à cette fin le barème des contributions du personnel, puisqu'il s'agit d'une forme théorique d'imposition qui diffère de tout barème national auquel le retraité serait soumis; on ne pourrait pas non plus utiliser le barème de l'impôt sur le revenu en vigueur aux Etats-Unis, étant donné que les impôts effectivement acquittés par les retraités des Nations Unies dans le monde entier varient considérablement, ces impôts étant inférieurs à l'impôt américain (parfois même nuls) dans certains pays, mais nettement plus élevés dans beaucoup d'autres. La seule solution consiste donc à prendre le traitement net et la pension brute aux Nations Unies et à les comparer avec les éléments correspondants aux Etats-Unis. Il existe d'autres définitions possibles du remplacement du revenu; par exemple, on pourrait en théorie calculer la pension nette dans chaque cas en déduisant l'impôt dont le retraité serait redevable dans son pays de résidence. Ce qui importe, c'est qu'une fois adoptée, la solution choisie soit appliquée systématiquement, comme c'est le cas dans le présent rapport.

58. On a également objecté qu'avec cette méthode on tenait compte des impôts des Etats-Unis (en ramenant les chiffres bruts des traitements versés dans la fonction publique américaine à des chiffres nets), mais qu'en utilisant seulement la pension brute on négligeait tous les autres impôts que le retraité aurait à acquitter sur sa pension. Tous les membres de la Commission reconnaissent que le pouvoir d'achat de la pension d'un ancien fonctionnaire dépend finalement du montant de l'impôt qu'il doit payer sur celle-ci dans le pays où il choisit de résider. Ni les organisations, ni le personnel, n'ont laissé entendre que les gouvernements des Etats Membres devraient exonérer de l'impôt les pensions des retraités des Nations Unies; de nombreux membres de la Commission estiment qu'il y a de très bonnes raisons pour que les anciens fonctionnaires internationaux, une fois redevenus des citoyens comme les autres, ne soient pas traités différemment de leurs compatriotes. Un membre de la Commission a estimé qu'il faudrait entreprendre une nouvelle étude de la façon dont l'incidence variable des impôts nationaux sur le revenu sur les pensions des Nations Unies pourrait être compensée par des mesures internes (consistant par exemple à tenir compte de l'impôt au moment de la détermination du montant de la pension ou à appliquer un système de prélèvement analogue au système de contributions du personnel ou de péréquation des impôts), ou par des mesures que les gouvernements des participants seraient priés de prendre; ce membre a estimé par ailleurs que négliger la question de l'impôt remettait en cause la notion de remplacement du revenu et, partant, l'égalité du pouvoir d'achat des pensions dans les différents pays. D'autres membres ont considéré que l'inégalité des pensions résultant finalement des taux d'imposition différents qui leur seraient appliqués ne pouvait pas être invoquée comme argument pour s'opposer à une proposition de réforme que la Commission pourrait envisager, puisque cette inégalité existait également avec le système en vigueur et qu'elle avait toujours existé. Le membre précité estimait toutefois que le fait que le système en vigueur ne résolvait pas non plus le problème fiscal était sans importance, puisque ledit système n'avait pas pour objectif d'assurer l'égalité du pouvoir d'achat.

59. On notera que le taux de remplacement du revenu n'est pas un pourcentage constant, mais qu'il varie selon le niveau de revenu ou la classe : à la classe la plus élevée correspond le pourcentage le plus fort; par exemple, dans le cas de la fonction publique des Etats-Unis, ce pourcentage est, après une période d'affiliation de 30 ans, de 66 p. 100 à la classe GS-9, et atteint 77 p. 100 à la classe GS-16. Il en va de même dans l'actuel système des Nations Unies. Cela permet de compenser les effets de l'imposition, dont les taux augmentent proportionnellement au montant de la pension.

4. Anomalies du système actuel

60. Avant de passer à l'examen des diverses options qui s'offrent pour remplacer le système actuel, la Commission juge utile de rappeler une fois de plus quelles sont les anomalies que l'Assemblée générale l'a invitée à rectifier, et qui ont déjà été décrites brièvement dans les paragraphes 43 à 52 de son quatrième rapport annuel. On en trouvera l'illustration dans les graphiques de l'annexe IV.

61. Le diagramme A de l'annexe IV montre comment s'établit actuellement le traitement soumis à retenue pour pension : à chaque classe correspond un montant unique et uniforme en dollars, valable pour tous les lieux d'affectation dans le monde, indépendamment des variations du coût de la vie ou de la valeur de change du dollar des Etats-Unis par rapport à la monnaie locale.

62. Il est depuis longtemps admis, bien sûr, qu'une formule nominale et uniforme de cet ordre ne saurait être appliquée pour la rémunération effective des fonctionnaires. On est obligé, afin de maintenir le principe de l'égalité de rémunération des fonctionnaires en poste dans différents pays, de tenir compte des différences de coût de la vie et des variations des taux de change; d'où l'introduction, en 1956, du système d'ajustement (indemnité de poste ou déduction), qui vise à garantir dans toute la mesure du possible l'égalité de pouvoir d'achat de la rémunération, en permettant d'ajouter au traitement de base uniforme, ou d'en déduire, des montants correspondant au nombre de points de l'indice indiquant de combien le coût de la vie dans chaque lieu d'affectation, converti en dollars, est supérieur ou inférieur à la base de référence du système.

63. Le diagramme B de l'annexe IV montre les différentes rémunérations en dollars qui doivent être versées dans chaque lieu d'affectation en fonction du coût de la vie (exprimé en dollars) afin de maintenir cette égalité de pouvoir d'achat. Entre la classe d'ajustement la plus faible (20 points de l'indice en dessous de la base 100) et la classe la plus élevée à l'heure actuelle dans l'un des principaux lieux d'affectation (Genève, 132 points au-dessus de la base), la fourchette de rémunération (traitement net plus ajustement) va de 13 000 dollars à 34 000 dollars pour un fonctionnaire de la classe P-1 et de 30 000 dollars à 75 000 dollars pour un fonctionnaire de la classe D-2. Autrement dit, pour garantir un pouvoir d'achat ou un niveau de vie donné, la rémunération en dollars à verser dans le pays auquel correspond la classe d'ajustement la plus élevée est deux fois et demie supérieure à celle payable dans le pays auquel correspond la classe d'ajustement la plus faible.

64. Le diagramme C de l'annexe IV montre la corrélation, à différents niveaux de l'indice d'ajustement, entre la rémunération totale nette (traitement net plus ajustement), le traitement brut (traitement net plus montant des contributions du personnel) et le traitement soumis à retenue (qui est par définition identique au traitement brut mais qui, par le jeu du mécanisme d'ajustement établi par l'Assemblée générale aux termes de sa résolution 1561 (XV), est à l'heure actuelle de 25 p. 100 supérieur au traitement brut). On peut voir qu'à la base 100, le traitement brut et le traitement soumis à retenue sont l'un et l'autre supérieurs à la rémunération nette, comme c'est normalement le cas dans un système national; mais à l'indice 188, la ligne représentant la rémunération totale nette croise celle correspondant au traitement soumis à retenue, si bien que dans tous les lieux d'affectation pour lesquels l'indice d'ajustement est supérieur à 188, le montant du traitement soumis à retenue est inférieur au montant net de la rémunération, et une pension fixée à une proportion déterminée du traitement soumis à retenue représente une proportion inférieure de la rémunération nette. On a là affaire à l'inverse de ce que l'on rencontre normalement, les pensions étant en règle générale soumises à l'impôt; par exemple, une pension servie à un fonctionnaire retraité de la fonction publique américaine fixée à 60 p. 100 du traitement soumis à retenue représente environ 74 p. 100 de la rémunération nette (après l'impôt) (à l'équivalent de la classe P-4, échelon V); mais à l'indice d'ajustement 232, une pension fixée à 60 p. 100 du traitement soumis à retenue ne représente que 48 p. 100 de la rémunération nette.

Effets sur les prestations de retraite

65. Déjà dans son quatrième rapport annuel, la Commission avait qualifié d'anormaux les effets de cette situation sur la valeur des prestations de retraite; les diagrammes D et E de l'annexe IV mettent en lumière les anomalies 11/. En prenant comme exemple l'échelon XIII de la classe P-3 (qui correspond en gros au point médian de la catégorie des administrateurs et est proche de l'échelon V de la classe P-4) on peut voir d'après le diagramme E que la valeur en dollars constants de la pension (25 560 dollars) représente environ 115 p. 100 de la rémunération totale nette à l'indice 85 [indice actuel de Colombo (Sri Lanka)], 80 p. 100 à l'indice 141 (New York) et 50 p. 100 à l'indice 232 (Genève). Cela signifie qu'un fonctionnaire qui prend sa retraite dans le pays de son dernier lieu d'affectation recevra une pension d'un montant correspondant aux pourcentages indiqués ci-dessus de la rémunération nette qu'il percevait juste avant de prendre sa retraite; autrement dit, ces pourcentages représenteront les taux de remplacement du revenu qui lui sont applicables. La pension du fonctionnaire vivant dans le pays où le coût de la vie est le plus bas sera de 15 p. 100 supérieure à la rémunération nette qu'il touchait pendant sa période active, tandis que celle du fonctionnaire qui prend sa retraite dans le pays où le coût de la vie est le plus élevé sera de 50 p. 100 inférieure à la rémunération nette qu'il touchait en période d'activité, bien que dans les deux cas la pension représente 60 p. 100 du traitement soumis à retenue (et bien que dans les deux cas aussi la pension soit normalement soumise à l'impôt sur le revenu).

66. De même, pour les fonctionnaires qui, quel qu'ait été leur lieu d'affectation, prennent leur retraite dans leur pays d'origine, ces pourcentages représentent la corrélation entre la pension qu'ils recevront et le revenu qui aurait été proportionnel, dans le pays où ils prennent leur retraite, au revenu qu'ils percevaient dans leur dernier lieu d'affectation (c'est-à-dire le niveau de revenu réel que le régime des traitements vise à assurer de manière aussi égale que possible dans tous les lieux d'affectation). C'est ainsi qu'un fonctionnaire originaire de Sri Lanka qui prend sa retraite dans ce pays recevra une pension de 15 p. 100 supérieure au revenu qui lui aurait permis de maintenir à Sri Lanka un niveau de vie équivalent à celui qu'il avait dans son dernier lieu d'affectation, quel qu'ait été celui-ci, tandis que dans le cas d'un fonctionnaire de nationalité suisse qui prend sa retraite en Suisse, la pension ne représentera que 50 p. 100 du revenu en question (dans les deux cas, les pensions servies peuvent être soumises à l'impôt). Ces différents taux de remplacement du revenu sont à mettre en regard des 75 p. 100 prévus par le régime des pensions de la fonction publique du pays servant de point de comparaison pour des niveaux de revenu et des durées de service équivalents. Du point de vue du taux de remplacement du revenu, la corrélation entre pension et rémunération au dernier lieu d'affectation n'offre aucun intérêt (à moins que le fonctionnaire ne prenne sa retraite dans le pays dudit lieu d'affectation), non plus que la corrélation avec une moyenne mondiale; le seul taux qui vaille est celui qui, dans le pays où le

11/ Les pensions qui ont été retenues dans les diagrammes de l'annexe IV sont celles qui sont payables à l'heure actuelle, c'est-à-dire calculées en fonction d'un traitement soumis à retenue équivalant à 125 p. 100 du traitement brut. On a pris le traitement soumis à retenue de la dernière année de service plutôt que la moyenne des trois meilleures années sur les cinq dernières années; mais de même, la rémunération nette utilisée pour la comparaison est un montant fixe ne traduisant aucun des changements d'échelon ou de classe d'ajustement qui surviendraient inévitablement au cours d'une période de trois ans.

fonctionnaire prend sa retraite, permet à l'intéressé de conserver dans une mesure appropriée le niveau de vie qu'il avait atteint dans son dernier lieu d'affectation, taux qui est théoriquement le même pour tous les fonctionnaires de même classe et de même échelon quel que soit le pays où ils prennent leur retraite.

67. Le diagramme E de l'annexe IV illustre à l'évidence les anomalies et les inégalités que la Commission a relevées dans le système actuel : l'anomalie qui fait que dans certains cas, la valeur de remplacement du revenu que revêt la pension peut dépasser 100 p. 100, tandis que dans d'autres, elle est inférieure à 50 p. 100; l'inégalité de la valeur de remplacement du revenu que revêtent des pensions (autrement équivalentes) servies à des fonctionnaires de nationalité différente qui prennent leur retraite dans leur pays d'origine. Le régime des traitements prend grand soin d'éviter toute différenciation dans la rémunération des fonctionnaires sur la base de leur nationalité ou du niveau des rémunérations dans leurs pays respectifs (principe Noblemaire); c'est pourquoi il est difficile de justifier aux yeux d'un fonctionnaire retraité de nationalité guinéenne, japonaise, ougandaise ou suisse, par exemple, le fait que la pension qui lui est versée dans le cadre de ce même régime des traitements a une valeur de remplacement du revenu égale à moins de la moitié de celle qui est servie à des fonctionnaires ayant la chance d'être ressortissants d'autres pays. Cette inégalité est d'autant plus grave qu'il ne s'agit pas d'une situation occasionnelle ne touchant que quelques fonctionnaires; les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur qui sont ressortissants de pays où leur pension a une valeur de remplacement du revenu inférieure aux 75 p. 100 correspondant au pourcentage institué par le régime des pensions de l'administration publique du pays servant de point de comparaison, constituent près de la moitié de l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs; et, comme on pourra le voir dans le tableau figurant à l'appendice 7 de l'annexe V qui énumère les classes d'ajustement en vigueur dans les différents pays, les pays touchés comprennent un nombre beaucoup plus important de pays en développement que de pays développés. On ne soulignera jamais assez que le problème n'est pas de ceux qui favorisent le clivage entre pays développés d'un côté et pays en développement de l'autre; des pays des deux catégories se retrouvent dans des proportions égales à la fois dans le groupe des pays où les fonctionnaires retraités bénéficient actuellement d'une pension favorable et dans le groupe des pays où la pension est défavorable.

Effets sur les cotisations

68. La corrélation entre la cotisation d'un fonctionnaire à la Caisse des pensions et son revenu évolue en sens inverse : à un taux uniforme de 7 p. 100 du montant uniforme du traitement soumis à retenue, cette cotisation, dans le cas d'un fonctionnaire de la classe P-4, échelon V, en poste dans un lieu d'affectation situé au plus bas de l'indice d'ajustement, représente 14 p. 100 de la rémunération nette; mais pour ce même fonctionnaire qui serait en poste dans un lieu d'affectation où l'indice d'ajustement est élevé, la cotisation représente moins de 6 p. 100 de la rémunération nette; ainsi que le montre le tableau figurant dans la partie F de l'annexe IV.

Effet des mesures introduites au 1er janvier 1979

69. Etant donné que les comparaisons dont il est question ci-dessus ont porté sur des montants exprimés en dollars, elles ne font pas apparaître l'effet des mesures adoptées par l'Assemblée générale à compter du 1er janvier 1979 sur la recommandation du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, mesures qui concernent le taux de change à utiliser pour la conversion en monnaie locale de la pension initiale. L'effet de ces mesures dépend donc non seulement de la classe d'ajustement qui correspond à un pays donné mais aussi de l'évolution au cours des 36 derniers mois du taux de change de la monnaie locale par rapport au dollar. Il est par conséquent impossible de l'illustrer de la même manière que les phénomènes faisant l'objet des autres diagrammes. C'est pourquoi le tableau figurant dans la partie G de l'annexe IV montre la valeur initiale en monnaie locale, dans chacun des pays sièges, de la pension de retraite d'un fonctionnaire (de la classe P-4, échelon V, comptant 30 années d'affiliation) qui prend sa retraite au 1er janvier 1978 (la valeur plancher étant garantie par les nouvelles mesures), au 1er juillet 1978 (modification du traitement soumis à retenue), au 1er janvier 1979 (nouvelle modification du traitement soumis à retenue et entrée en vigueur de la mesure relative à la moyenne des taux de change au cours des 36 derniers mois) ainsi qu'aux 1er janvier et 1er juillet de chaque année jusqu'en 1982. Aux fins de cette projection, on part de l'hypothèse que le traitement soumis à retenue et les taux de change restent à leur niveau actuel. (Il est évident qu'on ne peut pas s'attendre à ce que le coût de la vie ou les taux de change demeurent constants pendant les trois prochaines années, mais leur mouvement est imprévisible; afin de montrer les effets de l'incorporation progressive dans le traitement final moyen du montant actuel du traitement soumis à retenue ainsi que de la moyenne des taux de change pendant une certaine période, il est nécessaire de supposer qu'ils demeurent constants.)

70. On peut voir que le traitement final moyen exprimé en dollars continue d'augmenter jusqu'au 1er janvier 1982, jusqu'à ce que les hausses de juillet 1978 et janvier 1979 du traitement soumis à retenue, soit 15 p. 100 et 10 p. 100 respectivement, aient été pleinement incorporées au traitement final moyen (moyenne des 36 meilleurs mois sur les 60 derniers mois). La valeur de la pension initiale exprimée en dollars aux Etats-Unis d'Amérique augmente ainsi de 30 p. 100 entre le 1er janvier 1978 et le 1er juillet 1982. Dans chacun des autres pays, ce traitement final croissant est multiplié par la moyenne des taux de change pour les 36 mois qui précèdent, moyenne qui en 1982 traduit pleinement la faible valeur actuelle du dollar par rapport aux autres monnaies. En conséquence, sauf au Canada (où la monnaie locale s'est dépréciée par rapport au dollar des Etats-Unis au cours de la période de référence), le taux de progression de la valeur initiale de la pension en monnaie locale est inférieur au taux de progression aux Etats-Unis. En Suisse, le montant de la pension tomberait au-dessous du niveau enregistré le 1er janvier 1978, si elle n'était pas protégée par l'application du "plancher" fixé à ce niveau minimum. C'est ce que fait apparaître le graphique figurant dans la partie H de l'annexe IV, qui indique les valeurs initiales de ces pensions dans les pays sièges par rapport à la base 100 au 1er janvier 1978.

71. On peut conclure que la mesure entrée en vigueur au 1er janvier 1979 sur la recommandation du Comité mixte de la Caisse commune des pensions n'est, selon l'expression du Comité mixte lui-même, qu'un palliatif; elle ne fournit qu'une protection partielle contre les pertes encore plus importantes dont souffriraient autrement les fonctionnaires prenant leur retraite dans des pays par rapport à la monnaie desquels le dollar pourrait continuer de se déprécier. C'est seulement dans

les pays dont la monnaie se dévalorise par rapport au dollar que les retraités seront mieux pourvus que s'ils prenaient leur retraite aux Etats-Unis. Dans tous les autres pays (y compris tous les pays sièges sauf le Canada), la valeur initiale de la pension en monnaie locale continuera de baisser par rapport à la valeur de cette pension en dollars. En omettant de prendre en compte d'éventuelles modifications des classes d'ajustement - de même que l'on suppose que les taux de change restent constants - si l'on peut dire qu'une pension qui a actuellement aux Etats-Unis une valeur de remplacement du revenu de 80 p. 100 du traitement final moyen aura en juillet 1982 une valeur de remplacement du revenu de 94 p. 100 de ce même traitement ($80 \times 130,1$), il s'ensuit que la même pension qui, en Suisse, a à l'heure actuelle une^{110,9} valeur de remplacement du revenu de 50 p. 100 aura encore en juillet 1982 une valeur de 50 p. 100 (50×100 - en raison de l'application du plan plancher), c'est-à-dire qu'elle aura baissé¹⁰⁰, en chiffres relatifs, de 10 p. 100.

72. Selon certains de ceux que la Commission a entendus, il n'avait pas été démontré que ce que la Commission a décrit dans les paragraphes ci-dessus comme des anomalies constituait la preuve que les pensions actuellement servies n'étaient pas adéquates. La Commission a déjà expliqué pourquoi elle ne peut accepter la thèse selon laquelle la pension, même paraissant inadéquate en fonction d'autres critères, demeure adéquate dès lors qu'elle répond aux normes du régime de pensions des fonctionnaires nationaux dans le pays d'origine du retraité; cette approche est totalement incompatible avec le principe Noblemaire et avec la notion d'une fonction publique internationale homogène. Le fondement même de tout le régime des traitements est l'égalité de traitement de tous les fonctionnaires, quelle que soit leur nationalité, et, de l'avis de la Commission, le même principe doit également s'appliquer aux pensions.

5. Diverses options possibles

73. Comme il a été dit précédemment, à la fin de sa neuvième session, la Commission avait dégagé des diverses suggestions qui lui avaient été présentées deux méthodes fondamentales et opposées :

a) La première, qui reconnaîtrait que, dans la situation économique et monétaire actuelle, la détermination d'un montant uniforme à l'échelle mondiale du traitement soumis à retenue (et, par conséquent, sous réserve d'ajustements mineurs, de la pension) obtenu par un système reposant sur le calcul d'une moyenne, avait cessé de donner des résultats acceptables, et qui remplacerait par conséquent la notion d'égalité grâce à l'égalité nominale des pensions libellées en dollars par celle d'égalité de la valeur réelle en fonction du coût de la vie dans le pays de résidence du retraité, objectif qui serait réalisé par l'application du système - à savoir le système des ajustements (indemnités de poste ou déductions) - grâce auquel les organisations obtenaient déjà un résultat analogue en ce qui concernait la rémunération de leurs fonctionnaires en activité;

b) L'autre méthode qui, mettant en doute la nécessité de réformer le système en abandonnant la notion de traitement soumis à retenue et de pension d'application universelle ainsi que l'opportunité de lier les pensions au système des ajustements (indemnités de poste ou déductions), maintiendrait en conséquence un système de traitement soumis à retenue unique, ajusté en fonction des mouvements enregistrés dans le pays de référence, étant entendu que des dispositions seraient prises pour

maintenir un niveau minimum prédéterminé de la pension, lorsque la pension calculée sur la base de ce système s'avérerait insuffisante compte tenu des conditions sur place.

74. A la demande de la Commission, le Groupe de travail a développé et analysé ces méthodes dans le rapport qu'il a préparé pour la dixième session et qui a également été communiqué au Comité mixte. Parmi les nombreuses variantes qui ont été examinées, deux ont été retenues pour chaque méthodes, les options I et II qui correspondent à la méthode décrite à l'alinéa b) du paragraphe précédent; et les options III et IV qui sont fondées sur la méthode sélective décrite à l'alinéa a). Ces options sont décrites plus en détail et leurs avantages et leurs inconvénients sont analysés à l'annexe V. Une analyse comparative de leurs effets figure à l'appendice 6 de cette-annexe.

75. L'option I (uniformité du traitement soumis à retenue, avec application d'un "plancher") a été décrite dans le rapport du Groupe de travail du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies que la Commission a examiné à sa neuvième session. Selon cette option, le montant du traitement soumis à retenue pour pension continuerait d'être le même pour l'ensemble du monde et serait ajusté périodiquement en fonction soit du mouvement des traitements bruts de la fonction publique américaine soit de l'indice des prix à la consommation aux Etats-Unis. Les pensions initiales seraient calculées, comme à l'heure actuelle, sur la base du traitement moyen final. Toutefois, lorsque les pensions ainsi calculées seraient jugées insuffisantes (le critère utilisé à cet égard étant le rapport entre le montant de la pension et la rémunération nette totale d'un fonctionnaire en activité dans le pays où l'intéressé prend sa retraite), leur montant serait protégé par l'application d'un "plancher". On a proposé que, pour un participant comptant 30 années de service, le "plancher" soit fixé à 55 p. 100 de la rémunération nette totale pour les fonctionnaires des classes P-1 à P-3, 60 p. 100 pour les fonctionnaires des classes P-4 à P-5 et 65 p. 100 pour les fonctionnaires de la classe D-1 et des classes supérieures.

76. L'option II (uniformité du traitement soumis à retenue, avec application d'un "plancher" et d'un "plafond") est une variante de l'option I. Selon cette solution, le montant du traitement soumis à retenue resterait également fixé de façon uniforme à l'échelle mondiale pour le calcul des prestations; ce serait la rémunération nette totale à New York diminuée de la marge existant entre les traitements des Nations Unies et ceux de la fonction publique américaine, puis convertie en chiffres bruts par l'application du barème des contributions du personnel. Le "plancher" applicable pour le calcul des prestations serait analogue à celui prévu dans l'option I; mais des "plafonds" seraient en outre institués de façon que le montant des pensions initiales ne puisse pas excéder entre 90 et 90 et 100 p. 100 de la rémunération nette totale. Le traitement soumis à retenue pour pension serait modulé, aux fins du calcul des cotisations, afin d'atténuer les disparités excessives en ce qui concerne le rapport entre la cotisation versée par le fonctionnaire et la rémunération nette totale.

77. Les options III et IV (différenciation du traitement soumis à retenue pour pension) remplaceraient le montant uniforme à l'échelle mondiale du traitement soumis à retenue par des montants différenciés fixés sélectivement en fonction du coût de la vie (exprimé en dollars) dans différents lieux d'affectation et lieux de retraite. Le montant de base du remplacement du revenu serait déterminé en fonction de celui fourni par les pensions de la fonction publique américaine; et ce

montant serait reproduit ailleurs par application d'une formule établissant un rapport entre le traitement soumis à retenue et la rémunération nette totale. Les cotisations seraient fondées sur le montant du traitement soumis à retenue applicable aux lieux d'affectation et les prestations sur celui applicable dans le pays où l'intéressé prend sa retraite. L'option III assurerait l'équité mathématique totale en ce qui concerne le remplacement du revenu à tous les niveaux d'ajustement, tandis que l'option IV, en ne tenant compte que d'un pourcentage de l'ajustement aboutirait à un taux de remplacement du revenu qui diminuerait légèrement au fur et à mesure que la classe de l'indemnité de poste augmente.

Opinions communiquées à la Commission à l'égard de ces options

78. Les vues exprimées par le Comité mixte à l'égard de ces propositions seront certainement résumées dans son rapport; comme il a été dit plus haut, le Comité mixte n'a pas pu définir une position commune et a décidé de reprendre l'examen de la question après la dixième session de la Commission. Des vues divergentes ont également été exprimées lors de la dixième session par les représentants des chefs de secrétariat et par les représentants du personnel. On peut résumer comme suit les diverses positions en présence, que leurs partisans respectifs défendent avec la plus entière conviction :

a) Ceux qui ne voient pas la nécessité d'une réforme fondamentale du régime des pensions, qui contestent la validité de la méthode utilisée dans les options III et IV pour un certain nombre de raisons de principe ainsi que pour des raisons techniques et administratives (dont la plupart sont examinées aux paragraphes 59 à 64 du rapport du Groupe de travail dont un extrait est reproduit à l'annexe V), et qui préconisent par conséquent le maintien de la méthode "universelle" pour la détermination du traitement soumis à retenue pour pension et l'institution d'un mécanisme correctif permettant de protéger la valeur en monnaie locale des pensions servies dans les pays où le coût de la vie est élevé lorsque celles-ci tombent au-dessous d'un certain niveau par rapport au revenu net des fonctionnaires en poste dans ces pays ;

b) Ceux dont l'objectif est de faire en sorte que le revenu avant impôt que constitue la pension représente dans toute la mesure du possible un taux constant de remplacement du revenu et qui préféreraient donc que le traitement soumis à retenue pour pension soit différencié et sélectif, variant selon les taux de l'ajustement (indemnité de poste ou déduction), tant aux fins des cotisations que des prestations;

c) Ceux qui appuient le principe sur lequel les options III et IV sont fondées, mais qui souhaiteraient avoir davantage de précisions sur les modalités pratiques de fonctionnement et les conséquences de ces options avant de prendre position à leur égard.

6. Conclusions de la Commission

79. Consciente des obligations que lui impose l'article 6 de son statut, la Commission tient à jouer un rôle spécial eu égard à cette question. Elle n'oublie pas non plus que l'Organisation des Nations Unies et les organes délibérants des autres organisations participantes l'ont investie de responsabilités particulières pour ce qui est du maintien et du renforcement du régime commun. Elle doit s'élever

au-dessus des divisions entre les groupes de fonctionnaires ou entre les organisations et recommander à l'Assemblée générale la solution qui, à la longue, sera dans l'intérêt général de toutes les organisations du régime commun, des gouvernements et du personnel. En outre, l'Assemblée générale lui a expressément demandé de lui présenter cette recommandation à sa trente-quatrième session.

80. A son grand regret, la Commission n'est pas en mesure de le faire. Attachée à l'idée que le traitement soumis à retenue pour pension et la pension elle-même doivent être considérés comme des éléments de la rémunération totale, elle est convaincue que la solution finale doit reposer sur le principe du traitement équitable de tous les fonctionnaires et de tous les pensionnés. Sans préjudice de l'examen de toute autre solution qui pourrait encore être proposée, la préférence de la plupart de ses membres irait donc à une formule qui s'inspirerait de la méthode utilisée dans les options III et IV. Néanmoins, d'autres membres réservent leur position au stade actuel. Si la Commission ne peut formuler à l'heure actuelle une recommandation concrète dans ce sens, cela tient à deux raisons :

81. Tout d'abord, vu les profondes divergences qui subsistent parmi les organisations et le personnel, il serait souhaitable qu'avant de soumettre pour approbation une proposition quelconque, celle-ci ait été soigneusement mise au point et que tous les intéressés aient eu amplement le temps de l'étudier à fond, pour s'y rallier ensuite. Cela n'a pas été possible dans le bref espace d'un an.

82. En second lieu, la Commission se rend compte qu'elle n'a pas établi et qu'elle ne pouvait pas établir bon nombre des documents explicatifs qui devraient étayer une telle proposition avant qu'elle puisse être adoptée par l'Assemblée générale. Ceux-ci devraient porter notamment sur les aspects techniques des modifications qu'il conviendrait d'apporter aux statuts et procédures de la Caisse des pensions (par exemple, mode de calcul de la somme en capital équivalant au tiers de la pension ou du versement de départ au titre de la liquidation des droits, ou compatibilité des arrangements envisagés avec le "double" système d'ajustement des pensions). Ce sont là des questions d'ordre technique relevant de la compétence du Comité mixte, mais auxquelles celui-ci n'a pas encore apporté de réponse.

83. De même, la Commission, consciente des dispositions du deuxième alinéa du préambule de la résolution 33/120 de l'Assemblée générale 12/, ne pouvait présenter une recommandation à l'Assemblée générale sans rendre compte dans le détail de ses incidences financières, aussi bien budgétaires - du point de vue des contributions des Etats Membres - qu'actuarielles - du point de vue des ressources de la Caisse. Les incidences budgétaires ne posaient guère de problèmes et la Commission les a calculées. Aucune des variantes proposées n'entraînerait une augmentation des apports à la Caisse qui soit supérieure à celles qui résulteraient automatiquement du maintien du système actuel; certaines de ces variantes se traduiraient même par des économies par rapport au maintien du système d'ajustement sur la base de la MPIP. La Commission peut donc dire que les incidences budgétaires de toutes les propositions qu'elle aurait pu envisager de faire seraient négligeables, ce qui satisfait à la disposition de la résolution 33/120 mentionnée ci-dessus. En revanche, s'agissant des incidences actuarielles, celles-ci ne peuvent être déterminées que

12/ Le texte de ce paragraphe est le suivant : "aucune modification du système d'ajustement des pensions ne doit entraîner d'augmentation, actuellement ni à l'avenir, des charges financières des Etats Membres".

par des actuaires, de préférence par les propres actuaires de la Caisse, qui connaissent déjà bien la situation de la Caisse. La Commission est au regret de signaler qu'à la fin de sa dixième session, elle n'avait encore obtenu de la Caisse commune aucune estimation, même provisoire, des incidences actuarielles des diverses options qu'elle était en train d'étudier. Ne serait-ce que pour cette raison, elle se trouve dans l'impossibilité de recommander cette année une solution à long terme.

84. La Commission n'a donc pas d'autre solution que de continuer en 1980 à rechercher une solution allant dans le sens qu'elle a indiqué au paragraphe 80 ci-dessus. C'est ce qu'elle a l'intention de faire en coopération avec le Comité mixte en vue d'élaborer une solution à long terme qui prendrait effet en janvier 1981 au plus tard.

7. Le système d'ajustement MPIP

85. Entre-temps, la question se pose de savoir quel sort réserver au mécanisme d'ajustement périodique du traitement soumis à retenue en fonction du mouvement de la MPIP institué par l'Assemblée générale dans sa résolution 1561 (XV). La Commission a souligné les anomalies auxquelles donnait lieu cette méthode qui consiste à opérer à l'échelle mondiale des ajustements globaux fondés sur le mouvement d'une moyenne; c'est ainsi que dans certains pays, le traitement soumis à retenue a été relevé dans des proportions beaucoup plus fortes que ne le justifieraient l'inflation ou les fluctuations monétaires dans ces mêmes pays 13/, tandis que dans d'autres, même le relèvement de 25 p. 100 qui est intervenu entre le 1er janvier 1977 et le 1er juillet 1979 n'a pas suffi à préserver la valeur du traitement soumis à retenue. On peut d'ores et déjà affirmer que le niveau qu'atteindra l'indice MPIP en septembre 1979 justifiera, en vertu des arrangements en vigueur, un nouveau relèvement de 5 p. 100 du traitement soumis à retenue le 1er janvier 1980 14/. La participation des Etats Membres au financement des

13/ Y compris dans le pays servant de point de comparaison, où l'IPC a augmenté de 18,7 p. 100 entre le 1er janvier 1977 et le 1er juillet 1979, alors que le traitement soumis à retenue a été majoré de 25 p. 100. Toutefois, en août 1979, certaines indications donnaient à penser que le taux d'inflation aux Etats-Unis pourrait sous peu dépasser le taux d'augmentation de la MPIP, à moins que l'évolution du taux de change n'accélère le mouvement de la MPIP, comme cela se passe depuis 1975.

14/ Note du secrétariat de la CFPI : Lorsque les classements aux fins de l'ajustement (indemnité de poste ou déduction) pour septembre ont été connus, après la clôture de la dixième session de la Commission, il est apparu que l'indice MPIP s'établissait à 134,75. Ce chiffre étant arrondi à 135, conformément à la pratique normalement appliquée dans tout le système des ajustements, le deuxième relèvement de 5 p. 100 mentionné dans le rapport de la Commission sera également opéré le 1er janvier 1980. Si le mécanisme prévu dans la résolution 1561 (XV) continue d'être appliqué, le traitement soumis à retenue correspondra donc à compter du 1er janvier 1980 à 135 p. 100 du traitement brut. La participation des Etats Membres au financement des augmentations correspondantes des cotisations à la Caisse des pensions (14 p. 100 du montant ainsi majoré du traitement soumis à retenue) pour la totalité de la période de 12 mois est évaluée à environ 10 millions de dollars.

augmentations correspondantes des cotisations à la Caisse serait de l'ordre de 7,5 millions de dollars. Le relèvement du traitement soumis à retenue aurait pour effet d'accentuer encore les anomalies qui existent déjà, à savoir le pourcentage excessif de son revenu net qu'un fonctionnaire doit consacrer au paiement de sa cotisation dans les pays où l'indemnité de poste est peu élevée, et le relèvement injustifié des prestations de retraite qui fait plus que compenser les effets de l'inflation dans les pays où le montant de l'indemnité de poste est inférieur à la MPIP.

86. La Commission estime donc que, sous réserve de la condition énoncée dans le paragraphe qui suit, l'Assemblée générale devrait décider de supprimer le mécanisme d'ajustement du traitement soumis à retenue institué par sa résolution 1561 (XV) en attendant l'adoption d'une solution à long terme.

87. Toutefois, la Commission ne peut recommander la suppression du système d'ajustement MPIP - c'est-à-dire en fait, le blocage du traitement soumis à retenue à son niveau de 1979 - sans avoir l'assurance que cette mesure ne portera pas préjudice à ceux qui sont déjà défavorisés par les aspects inévitables du système actuel. Il s'agit des participants pour lesquels la valeur du traitement soumis à retenue a déjà été ramenée à un niveau inférieur à celui du taux de remplacement du revenu jugé normal par la Commission et inférieur à celui qui est en vigueur à la base du système à New York. Les ajustements selon la formule MPIP, qui reposent sur le calcul d'une moyenne, n'ont pas suffi à préserver le montant du traitement soumis à retenue et des pensions dans ces conditions; pour les fonctionnaires qui prendront leur retraite en 1980, la non-application des ajustements de 5 p. 100 et peut-être de 10 p. 100 qui auraient normalement dû être opérés se traduira par une nouvelle détérioration de la valeur de leur pension initiale.

88. En conséquence, la Commission estime indispensable que, parallèlement avec la suppression du système d'ajustement MPIP, une mesure intérimaire appropriée soit prise afin d'empêcher que la valeur des pensions en question ne tombe en deçà d'un niveau minimum déterminé au préalable. Une telle mesure est indispensable non seulement pour protéger la catégorie de fonctionnaires intéressés contre une aggravation de la situation inéquitable qui leur est faite, mais également pour préserver la cohésion du régime commun. La Commission ne peut passer outre - et l'Assemblée générale non plus - aux avertissements lancés par plusieurs des organisations - dans certains cas par le biais de résolutions adoptées par les organes délibérants de ces organisations - à savoir que si des mesures ne sont pas prises pour remédier aux anomalies de l'actuel régime des pensions, elles jugeront de leur devoir de prendre des mesures en dehors du régime commun. Il faut espérer que ces organisations continueront de faire preuve de patience si des mesures intérimaires appropriées sont adoptées pendant que l'on continue à chercher une solution à long terme.

8. Mesure intérimaire

89. Quant à la question de savoir ce que devrait être cette mesure intérimaire, la Commission a noté que puisqu'elle consisterait en un ajustement des pensions initiales visées et n'aurait pas pour effet de modifier la manière dont le traitement soumis à retenue est déterminé, une telle mesure relèverait de la compétence du Comité mixte. La Commission a en outre noté que le Comité mixte avait chargé son Secrétaire d'étudier la possibilité de prendre des mesures intérimaires ayant pour objet de remédier provisoirement à quelques-unes tout au moins des manifestations

des anomalies mentionnées dans la résolution de l'Assemblée générale. Le Secrétaire du Comité mixte a indiqué à la Commission les principales considérations sur lesquelles il se fondait pour mettre au point le projet de mesure intérimaire que le Comité mixte l'avait prié d'élaborer.

90. Selon les indications données à la Commission :

"Les mesures intérimaires envisagées ont pour objet de garantir que le montant en monnaie locale d'une prestation périodique commençant d'être servie lors de la cessation de service d'un participant en 1980 ne soit pas inférieur au montant qui aurait été payable si, pendant la période retenue pour calculer le traitement moyen final de l'intéressé, on avait pris pour base de calcul la rémunération nette en monnaie locale, y compris l'indemnité de poste, d'un participant classé dans une tranche identique de traitement dans le pays de résidence du retraité. En conséquence, les mesures intérimaires s'appliqueraient exclusivement aux participants qui, immédiatement avant la cessation de service ou leur décès, appartenaient à la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

L'excédent éventuel du montant de la pension ainsi calculé sur le montant qui eût été applicable en vertu du système actuel d'ajustement des pensions se présenterait sous la forme d'une prestation complémentaire transitoire qui serait versée mensuellement à compter de la date où la pension deviendrait payable jusqu'à la fin de 1980, en attendant la soumission l'an prochain à l'Assemblée générale de propositions appelant des décisions de portée plus générale. De telles propositions, qui seraient en vigueur à partir de 1981, devraient consister à déterminer le montant des prestations ultérieures pour tous les retraités actuels et à venir, y compris ceux dont la cessation de service serait intervenue en 1980."

91. Le Secrétaire du Comité mixte a en outre indiqué ce qui suit :

"Pour un fonctionnaire quelconque, les prestations versées par la Caisse, qui sont calculées sur la base du traitement soumis à retenue du participant, dont la moyenne est établie sur les 36 mois civils durant lesquels son traitement soumis à retenue a été le plus élevé au cours des cinq dernières années de sa période d'affiliation, représenteront des pourcentages différents du traitement moyen final net pour chaque niveau de l'indice des indemnités de poste. L'annexe I du rapport sur la deuxième réunion du Groupe de travail du Comité mixte indique le montant des pensions payables après 30 années de service (c'est-à-dire 60 p. 100 du traitement soumis à retenue) et exprime ce montant en pourcentage du traitement moyen final net (c'est-à-dire la moyenne, calculée sur trois ans, du traitement net, majoré de l'indemnité de poste) à diverses dates pour différents pays et pour diverses classes de postes. Il ressort des tableaux figurant dans cette annexe que, au 1er janvier 1979, 60 p. 100 du traitement moyen final représentaient moins de 60 p. 100 du traitement moyen final net dans les pays ci-après pour certaines ou la totalité des classes de traitement :

60 p. 100 de la pension représentant le pourcentage de la
rémunération nette dans les pays suivants :

<u>Classe/Echelon</u>	<u>Autriche</u>	<u>France</u>	<u>Suisse</u>
P-1/X	53,8 p. 100	53,4 p. 100	46,4 p. 100
P-2/XI	56,1	55,7	48,4
P-3/XIII	58,8	58,4	50,7
P-4/XII	61,2	60,8	52,9
P-5/X	64,2	63,7	55,5
D-1/VII	65,7	65,3	57,0
D-2/IV	67,3	66,8	58,3

Les mesures intérimaires décrites plus haut permettraient le versement d'une pension minimum représentant 60 p. 100 du traitement moyen final net après 30 années de service. Ces mesures avantageraient donc davantage les participants en bas de l'échelle de la catégorie des administrateurs que ceux des classes plus élevées."

92. En ce qui concerne l'applicabilité et les modalités d'application des mesures intérimaires envisagées, le Secrétaire du Comité mixte a donné les indications suivantes :

"Les mesures intérimaires envisagées s'appliqueraient aux nouvelles prestations périodiques qui commenceraient d'être servies en 1980 aux participants cessant leurs fonctions cette même année et qui, au moment de la cessation de service, relevaient de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures. Ces mesures n'auraient aucune incidence sur les prestations versées sous forme d'une somme en capital, y compris les versements de départ au titre de la liquidation des droits et des conversions en une somme en capital.

Sur la base des niveaux actuels du traitement net et du traitement soumis à retenue, on compte que les mesures proposées s'appliqueraient aux niveaux ci-après des classes de l'indemnité de poste :

<u>Classe</u>	<u>Echelons</u>	<u>Classes de l'indemnité de poste</u>
P-1	I - VI	10 et au-dessus
P-1	VII - X	11 et au-dessus
P-2	I - VI	11 et au-dessus
P-2	VII - XI	12 et au-dessus
P-3	I - VI	12 et au-dessus
P-3	VII - XIII	13 et au-dessus
P-4	I - V	13 et au-dessus
P-4	VI - XI	14 et au-dessus

<u>Classe</u>	<u>Echelons</u>	<u>Classes de l'indemnité de poste</u>
P-4	XII	15 et au-dessus
P-5	I - III	14 et au-dessus
P-5	IV - IX	15 et au-dessus
P-5	X	16 et au-dessus
D-1	I - III	15 et au-dessus
D-1	IV - VII	16 et au-dessus
D-2	I	16 et au-dessus
D-2	II - IV	17 et au-dessus
SSG		18 et au-dessus
SGA		19 et au-dessus

Par conséquent, dans un pays où on compte 17 classes de l'indemnité de poste, la pension en monnaie locale serait relevée selon les pourcentages ci-après :

<u>Classe</u>	<u>Echelons</u>	<u>Augmentation en pourcentage de la pension en monnaie locale</u>
P-1	VI	29 p. 100
P-4	V	15
D-1	III	7
D-2	IV	3

Calcul des prestations complémentaires transitoires

Les mesures intérimaires pour 1980 auraient les effets ci-après : les pensions seraient tout d'abord calculées en application des statuts et du système actuel d'ajustement des pensions et, en conséquence, une pension en dollars et une pension en monnaie locale seraient déterminées pour chaque nouveau retraité. Dans le cas d'un retraité de la catégorie des administrateurs ou des catégories supérieures qui fournit la preuve qu'il réside dans le pays de retraite - le même type de preuve qu'il doit d'ores et déjà fournir s'il souhaite bénéficier de toutes les mesures prévues par l'actuel système d'ajustement des pensions, y compris le versement d'un minimum garanti en monnaie locale - un nouveau traitement moyen final en monnaie locale serait calculé sur la base des barèmes des traitements nets et de l'indemnité de poste qui étaient en vigueur dans ces pays durant la période de 36 mois sur laquelle on s'est fondé pour déterminer le montant du traitement moyen final du participant.

Ce nouveau traitement moyen final servirait alors à calculer la pension minimum du participant en monnaie locale, compte tenu de la durée de sa période d'affiliation et du taux d'accumulation prévu en application des statuts. Toute fraction de ce montant excédant la pension en monnaie locale calculée conformément au système d'ajustement des pensions serait ajoutée aux prestations périodiques devant être servies en 1980.

Les prestations complémentaires transitoires seraient soumises aux mêmes ajustements en 1980 que la pension en monnaie locale du participant déterminée conformément au système d'ajustement des pensions, sans qu'il soit désormais nécessaire de se référer aux niveaux de la rémunération nette et des ajustements (indemnités de poste ou déductions) dans le pays où le fonctionnaire prend sa retraite."

93. Le secrétaire du Comité mixte a informé la Commission que l'Actuaire-Conseil de la Caisse estimait provisoirement que les prestations complémentaires qui devraient ainsi être versées en 1980 représenteraient pour la Caisse une dépense d'environ 500 000 dollars que la Caisse devrait être en mesure de supporter.

94. La Commission est d'avis qu'une telle mesure transitoire répondrait, d'une manière générale, aux objectifs qu'elle tient pour primordiaux. Elle propose de revoir la question de la fixation du "plancher" au niveau où une pension représentant 60 p. 100 du traitement soumis à retenue serait exactement équivalente à 60 p. 100 de la rémunération nette; la pension étant en règle générale soumise à l'impôt, sa valeur finale serait donc inférieure à 60 p. 100 du revenu net perçu par le fonctionnaire juste avant sa retraite et, ce pourcentage étant considéré comme le minimum acceptable, certains membres de la Commission ont estimé qu'il conviendrait de relever légèrement le plancher, de façon à garantir aux retraités une pension d'une valeur minimum de 65 ou 66 p. 100 de la rémunération nette. Un tel pourcentage n'entraverait en rien l'adoption ultérieure d'une solution durable, puisque étant inférieur aux pourcentages prévus tant dans l'option III que dans l'option IV.

95. De même, la Commission pense que, de crainte que le financement des prestations complémentaires proposées au moyen des ressources de la Caisse ne soit considéré comme un problème, pour 1980 ou pour les années suivantes, il conviendrait d'adopter simultanément une autre mesure transitoire, à savoir que partout où le niveau du traitement soumis à retenue d'un fonctionnaire tombe en deçà du niveau de la rémunération totale nette, les cotisations versées par ce fonctionnaire et pour son compte devraient être calculées sur la base de la rémunération totale nette. La Caisse commune des pensions sera ainsi assurée de percevoir des ressources supplémentaires lui permettant de couvrir à la fois le coût de la mesure intérimaire proposée pour 1980 et le coût anticipé d'engagements supplémentaires pouvant résulter de toute solution à long terme qui sera adoptée par la suite (dans le cas où une telle solution obligerait la Caisse à prendre des engagements supplémentaires, ce qui est loin d'être certain).

96. Etant donné que le Comité mixte examinera cette mesure intérimaire lors de la reprise de sa session en septembre, une fois que la Commission aura adopté le présent rapport, celle-ci ne peut prévoir quelles mesures adoptera le Comité mixte. Elle tient toutefois à faire savoir qu'elle espère fermement qu'il recommandera à l'Assemblée générale d'adopter une mesure intérimaire similaire à celle qui est à l'heure actuelle envisagée - et tout aussi satisfaisante - et que l'Assemblée générale

adoptera cette mesure en tant que corollaire indispensable de la suppression, recommandée par la Commission, du système d'ajustement MPIP, qui est aussi onéreux qu'inefficace. La Commission a autorisé son Président à présenter un additif au présent rapport, au cas où le besoin s'en ferait sentir, compte tenu des travaux du Comité mixte en septembre.

9. La catégorie des services généraux

97. Il a été noté que l'examen par la Commission du problème du traitement soumis à retenue a porté presque exclusivement sur le personnel de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. La raison en est que les problèmes qui ont conduit à demander à la Commission d'entreprendre en priorité l'étude de cette question concernent spécifiquement le personnel de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, recruté sur le plan international et expatrié ^{15/}. La Commission s'est efforcée de trouver en premier lieu une solution au problème le plus urgent. Il ressort toutefois à l'évidence des paragraphes 281 à 296 de son quatrième rapport annuel qu'elle est consciente des problèmes qui existent en ce qui concerne la méthode utilisée pour établir le traitement soumis à retenue des agents des services généraux. Elle avait espéré - et continue d'espérer - que lorsqu'elle pourrait recommander l'adoption d'une solution à long terme pour la catégorie des administrateurs, cette solution permettrait d'envisager la manière dont le problème dans le cas des agents des services généraux pourrait être résolu, compte tenu du fait que ces deux catégories sont traitées sur un pied d'égalité dans les statuts de la Caisse, la seule différence résidant dans la manière dont leurs traitements soumis à retenue respectifs sont déterminés. D'aucuns ont craint qu'en se concentrant d'abord sur la recherche d'une solution aux problèmes concernant la catégorie des administrateurs, la Commission ne néglige ceux des agents des services généraux, défavorisant ainsi ces derniers. Certains membres ont donc insisté pour que l'on s'occupe simultanément des problèmes concernant l'une et l'autre catégorie; d'autres, au contraire, ont craint que ce faisant, on ne contribue à aggraver la situation des agents des services généraux dans certains lieux d'affectation où ils bénéficient à l'heure actuelle pour ce qui est du traitement soumis à retenue de conditions relativement favorables. Devant ces deux positions contradictoires, la Commission ne peut qu'assurer qu'elle est pleinement consciente des problèmes relatifs aux traitements soumis à retenue et aux pensions des agents des services généraux dans différents lieux d'affectation (y compris le personnel non recruté sur le plan local) et qu'elle fera tout son possible en 1980 pour trouver une solution à ces problèmes qui soit compatible avec celle qui aura été adoptée dans le cas de la catégorie des administrateurs et, avant toute chose, équitable.

^{15/} Certains de ces problèmes concernent également les agents des services généraux non recrutés sur le plan local et expatriés.

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

A. Comparaison à faire en application du principe Noblemaire

1. Evolution de la marge entre la rémunération dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration nationale choisie comme point de comparaison

98. Conformément au mandat qui lui a été confié par l'Assemblée générale, la Commission a continué de suivre l'évolution du rapport entre les taux de rémunération dans l'administration nationale choisie comme point de comparaison - actuellement, celle des Etats-Unis d'Amérique - et dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, et a examiné un rapport sur la question à chacune de ses sessions.

99. En raison des autres tâches dont elle a dû s'acquitter en 1979, la Commission n'a pas pu progresser dans la mise au point d'une méthode de comparaison pour la rémunération totale, dont il était question dans les paragraphes 93 à 104 de son quatrième rapport annuel. Toutefois, l'étude dont il était alors indiqué qu'elle était faite par le Gouvernement des Etats-Unis est maintenant achevée et la Commission a l'intention d'examiner en 1980 dans quelle mesure la méthodologie ainsi mise au point peut être adaptée pour faire des comparaisons internationales.

100. La comparaison continue donc d'être faite sur la base précédemment approuvée par l'Assemblée générale, c'est-à-dire entre les rémunérations nettes des fonctionnaires des deux fonctions publiques qui ont un conjoint à charge mais pas d'enfant, et entre les deux sièges, à savoir Washington, pour la fonction publique des Etats-Unis et New York, pour le régime commun des Nations Unies, compte dûment tenu de la différence de coût de la vie entre ces deux villes. La marge est la moyenne pondérée des rapports constatés entre les rémunérations correspondant aux diverses classes choisies comme points de correspondance, la moyenne étant faite sur une période de douze mois allant du 1er octobre de chaque année au 30 septembre de l'année suivante.

101. Sur cette base et compte tenu des équivalences entre les classes P-1 à D-1 et GS-9 à GS-16 que l'Assemblée générale a approuvées à sa trente-troisième session (voir les paragraphes 105 à 108 ci-dessous), la marge moyenne pour la période de douze mois allant du 1er octobre 1978 au 30 septembre 1979 s'établissait comme il est indiqué dans le tableau ci-après.

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

Octobre 1978 à septembre 1979

Classes	Etats-Unis, Washington		Nations Unies, New York		Rapport Nations Unies/ (Etats-Unis/ Washington = 100	Coefficients de pondération utilisés pour le calcul du rapport global c/
	Rémunération nette par classe a/	Coefficients de pondération	Rémunération pondérée	Classes		
GS 9/1	13 477	100	13 477	P1/1	118,4	3,2
GS 11/1	15 954	62				
GS 12/1	18 659	38	16 982	P2/1	118,7	14,7
GS 12/1	18 659	45				
GS 13/1	21 660	55	20 310	P3/1	119,6	25,0
GS 13/1	21 660	33				
GS 14/1	24 938	67	23 856	P4/1	121,7	28,5
GS 15/1	28 534	100	28 534	P5/1	122,6	21,0
GS 16/1	32 485	100	32 485	D1/1	119,2	7,6

Rapport moyen pondéré 120,6
 Rapport entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington (mai 1979) 105,9
 Rapport moyen pondéré, ajusté en fonction des différences de coût de la vie 113,9

a/ Barème des traitements en vigueur au 1er octobre 1978.

b/ Y compris l'indemnité de poste correspondant : pendant 6 mois, à la classe 6/41 (multiplicateur 35) pendant 6 mois, à la classe 7 (multiplicateur 41)

c/ Ces coefficients de pondération correspondent au nombre des fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-1 qui étaient en poste au Siège et dans les bureaux permanents au 31 décembre 1977.

102. Les chiffres correspondants pour la période précédente, c'est-à-dire octobre 1977 à septembre 1978, étaient les suivants :

- | | |
|--|-------|
| a) Rapport moyen entre les rémunérations nettes pour les classes choisies comme points de correspondance : | 118,8 |
| b) Rapport entre le coût de la vie à New York et à Washington : | 108,7 |
| c) Rapport moyen, ajusté en fonction des différences de coût de la vie : | 109,3 |

103. L'élargissement de la marge, qui est passée de 9,3 p. 100 pour la période 1977-1978 à 13,9 p. 100 pour la période 1978-1979, tenait principalement au fait que le coût de la vie à Washington avait augmenté plus rapidement qu'à New York 16/. Les indices du coût de la vie publiés par le United States Bureau of Labour Statistics sont utilisés pour ajuster entre les enquêtes les indemnités de poste pour Washington et New York; la Commission a noté que l'augmentation plus forte de l'indice du coût de la vie à Washington était presque entièrement imputable à une augmentation soudaine du coût des propriétés (prix d'achat des maisons et taux d'intérêt des prêts hypothécaires), une hausse de 6 p. 100 étant intervenue à cet égard à Washington contre une hausse de 0,8 p. 100 à New York. La Commission a en outre observé que cette augmentation du coût des propriétés à Washington ne présentait guère d'intérêt eu égard à l'indemnité de poste versée aux fonctionnaires des Nations Unies ni aux fins de la comparaison entre les rémunérations dans l'administration américaine et aux Nations Unies, car le coût des propriétés n'était pas pris en considération pour calculer l'indemnité de poste des fonctionnaires des Nations Unies. Le rapport correct entre les indemnités de poste à New York et à Washington serait rétabli la prochaine fois qu'une enquête comparative serait effectuée entre ces deux villes.

2. Equivalences entre les classes de la fonction publique choisie comme point de comparaison et celles du régime commun des Nations Unies (classe D-2 et classes supérieures)

104. Au paragraphe 2 de la partie II de sa résolution 31/141 B du 17 décembre 1976, l'Assemblée générale avait prié la Commission de faire la comparaison voulue entre les classes de la fonction publique des Etats-Unis et celles du régime commun des Nations Unies pour toutes les classes (au lieu de se limiter aux trois classes pour lesquelles la Commission avait déjà déterminé des équivalences) et de rendre compte de ses conclusions à l'Assemblée générale lors de sa trente-troisième session au plus tard.

16/ Comme il était expliqué au paragraphe 125 du quatrième rapport annuel, la marge s'est en outre élargie de près d'un point par suite de l'utilisation des nouveaux points de correspondance que l'Assemblée générale avait approuvés pour les classes P-1 à D-1; voir également le paragraphe 123 plus loin.

105. Pour répondre à cette demande, la Commission, avec le concours de deux consultants 17/, a réalisé une étude d'ensemble dans laquelle elle a comparé les caractéristiques d'emplois relevant de 46 groupes professionnels dans les deux fonctions publiques en utilisant un système d'évaluation par points. Compte tenu des résultats obtenus, la Commission, dans son quatrième rapport annuel, a recommandé à l'Assemblée générale d'approuver aux fins de l'application du principe Noblemaire les équivalences suivantes entre les classes 18/ :

P-1 = GS-9 avec un coefficient de pondération de 100

P-2 = GS-11 avec un coefficient de pondération de 62

et

GS-12 avec un coefficient de pondération de 38

P-3 = GS-12 avec un coefficient de pondération de 45

et

GS-13 avec un coefficient de pondération de 55

P-4 = GS-13 avec un coefficient de pondération de 33

et

GS-14 avec un coefficient de pondération de 67

P-5 = GS-14 avec un coefficient de pondération de 100

et D-1 = GS-16 avec un coefficient de pondération de 100

106. L'étude portait également sur des emplois de la classe D-2, mais la Commission a réservé sa position quant aux équivalences éventuelles pour cette classe. Le système d'évaluation par points utilisé pour l'étude avait été conçu de façon à couvrir l'éventail des classes P-1 à D-2. Aucun emploi d'une classe supérieure à D-2 n'avait été évalué. Aussi, s'il avait été possible de déterminer pour les emplois de la classe D-2 qui avaient été évalués la limite supérieure de la fourchette de points correspondant à cette classe, il avait été impossible, en revanche, de déterminer la limite inférieure de la fourchette dans le cas d'emplois de classes supérieures. Comme la limite supérieure de la fourchette correspondant à la classe D-2 avait été établie sans qu'on puisse opérer cette vérification supplémentaire, la Commission a estimé que les résultats obtenus ne permettaient pas d'établir en toute certitude quelle était dans l'administration fédérale des Etats-Unis la classe équivalant à la classe D-2. Elle a donc conclu qu'il faudrait faire une nouvelle étude afin d'établir cette équivalence.

107. En ce qui concerne les classes de sous-secrétaire général (SSG) et de secrétaire général adjoint (SGA) et les classes équivalentes dans l'administration américaine (sous-directeur général et directeur général adjoint), la Commission a indiqué à l'Assemblée générale les raisons pour lesquelles elle avait décidé de ne pas inclure ces classes dans l'étude :

17/ M. Charles Fizez (Belgique) et M. Robert L. Smith (Etats-Unis d'Amérique).

18/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-troisième session, Supplément No 30 (A/33/30), par. 92.

"...Alors que dans la classe D-2 et les classes inférieures nombre d'organisations appliquant le régime commun des Nations Unies comptaient des emplois semblables, les emplois de ces classes (SSG et SGA) étaient généralement uniques en leur genre, ce qui rendait les comparaisons difficiles à l'intérieur du régime commun et plus encore avec une fonction publique servant de point de comparaison. Les différences de tâches entre la fonction publique internationale et une fonction publique nationale augmentaient dans les classes supérieures, mais devenaient plus sensibles encore pour ces deux dernières classes. Si la classe D-2 représentait en fait l'aboutissement d'une carrière faite à l'organisation et un niveau auquel la comparaison au moyen de techniques d'évaluation des emplois était encore possible, les nominations aux emplois des classes supérieures étaient déterminées en partie par des considérations d'ordre politique et par la position du candidat. Les personnes nommées à ces postes occupaient généralement auparavant des postes de rang élevé dans leur fonction publique nationale et n'étaient censées rester au service de l'organisation internationale que quelques années seulement. Elles avaient donc tendance à faire la comparaison avec les fonctionnaires de leur propre pays en poste au même lieu d'affectation lorsqu'elles évaluaient le traitement qui leur était offert, plutôt qu'avec les emplois de l'administration des Etats-Unis. En tout état de cause, les traitements établis pour ces classes ne pouvaient être dissociés de celui du Secrétaire général de l'ONU.

Un membre de la Commission a fait valoir qu'au moins les postes de sous-secrétaire général devraient pouvoir être comparés à des postes semblables dans l'administration américaine. La plupart des membres de la Commission ont toutefois estimé que pour les postes de ce rang, les traitements ne pouvaient être déterminés grâce au système de comparaison directe utilisé pour les autres classes en application du principe Noblemaire, car il fallait également prendre en considération tous les autres facteurs particuliers qui intervenaient aux échelons les plus élevés de la hiérarchie. C'est pour ces raisons que l'on n'avait pas cherché à établir d'équivalences précises entre les classes de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint et des classes de l'administration américaine." 19/

108. Par sa résolution 33/119, l'Assemblée générale a approuvé les équivalences recommandées par la Commission pour les classes P-1 à D-1 incluse. Toutefois, au paragraphe 2 de la partie III de cette résolution, elle a prié la Commission :

"...de poursuivre l'étude des équivalences entre les classes du régime commun des Nations Unies et celles de l'administration nationale choisie comme point de comparaison, afin de déterminer, dans le régime servant de point de comparaison, des équivalences appropriées pour les classes de directeur (D-2) et de sous-secrétaire général du régime des Nations Unies, et de lui présenter ses conclusions lors de sa trente-quatrième session."

19/ Ibid., par. 90 et 91.

Au paragraphe 3, l'Assemblée a en outre prié la Commission :

"...d'étudier la possibilité d'identifier des postes comportant des fonctions et des responsabilités équivalentes à celles des postes de secrétaire général adjoint et de lui faire rapport lors de sa trente-quatrième session."

Elaboration de l'étude par la Commission

109. A sa neuvième session, la Commission a examiné, sur la base d'un document établi par le Secrétariat, différentes manières possibles d'effectuer l'étude relative aux équivalences pour les classes de directeur (D-2), de sous-secrétaire général (SSG) et de secrétaire général adjoint (SGS).

110. Le représentant du CCQA a affirmé la volonté des organisations de coopérer à cette étude tout en indiquant qu'elles n'étaient pas convaincues que celle-ci puisse aboutir à des résultats utiles. Les organisations partageaient les vues exprimées par la Commission dans les paragraphes précités de son quatrième rapport annuel quant aux difficultés que soulevait la détermination d'équivalences pour les emplois des classes de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint. Elles ont fait observer que ces classes de l'échelon le plus élevé ne faisaient pas partie de la hiérarchie normale des fonctionnaires de carrières et que les personnes qui étaient nommées à des postes de ces classes l'étaient uniquement pour une période de durée déterminée. Dans les petites organisations, les classes de l'échelon le plus élevé dans le régime des Nations Unies correspondaient au rang de chef de secrétariat. A partir de la classe D-2, les procédures de recrutement différaient de celles qui étaient appliquées pour les classes moins élevées, en ce sens que les personnes qui devaient occuper les postes étaient choisies non seulement pour leur compétence mais aussi compte tenu de considérations politiques. Une certaine logique avait été introduite au cours des années dans l'échelle des traitements correspondant à ces classes, mais on ne pouvait pas dire que la structure de ces traitements était entièrement fondée sur les mêmes considérations que celles qui s'appliquaient aux classes moins élevées.

111. La Commission a reconnu une fois de plus les difficultés que soulevait la réalisation d'études sur les équivalences entre les classes aux échelons les plus élevés. En outre, elle a noté que les changements intervenus récemment dans le système de rémunération de la fonction publique choisi comme point de comparaison créeraient de nouveaux problèmes; c'est ainsi que le Gouvernement des Etats-Unis avait reconnu que le rapport entre la rémunération et les caractéristiques de l'emploi pour les hauts fonctionnaires faisant désormais partie du "Senior Executive Service" (SES) était de l'ordre de 0,7 seulement. D'autres difficultés d'ordre pratique, encore que certainement surmontables, risquaient de survenir. La Commission a pris note avec satisfaction de la déclaration de l'un de ses membres selon laquelle les autorités des Etats-Unis l'avaient assuré qu'elles prêteraient tout leur concours pour la réalisation de l'enquête, en ce qui concerne, en particulier, l'établissement des définitions d'emploi nécessaires. Comme l'Assemblée générale avait prié la Commission d'effectuer une étude pour la classe D-2 et pour celle de sous-secrétaire général et que l'étude de la classe de secrétaire général adjoint présentait à peu près les mêmes difficultés que celle de la classe de sous-secrétaire général, il a été décidé que l'étude à entreprendre porterait sur les trois classes.

112. Diverses méthodes possibles pour l'exécution de cette étude ont alors été examinées. Pour l'étude des classes D-2 et de sous-secrétaire général, le CCQA préconisait la même méthode que celle qui avait été utilisée au cours de la dernière étude d'équivalence, sous réserve de tenir compte, comme il était recommandé dans le document du Secrétariat, du supplément de rémunération résultant de l'introduction du "Senior Executive Service" dans l'administration nationale servant de point de comparaison. Par contre, les organisations estimaient que les classes de la fonction publique des Etats-Unis à prendre en considération pour déterminer l'équivalent de la classe D-2 ne devaient pas être limitées aux classes GS-17 et GS-18, puisqu'une étude antérieure avait montré que certains emplois de la classe D-2 équivalaient à des postes de haut fonctionnaire des Etats-Unis. Pour la classe de secrétaire général adjoint, les organisations préconisaient une méthode de comparaison fondée sur tous les éléments constitutifs de l'emploi, qui prendrait en considération des facteurs tels que le titre fonctionnel et le domaine organisationnel dans lequel l'emploi est exercé, les rangs respectifs des emplois dans les deux structures hiérarchiques, l'importance relative des emplois dans le cadre des programmes et des priorités des deux fonctions publiques et, peut-être, d'autres facteurs comme le prestige des titulaires, les sources de recrutement et toutes considérations politiques qui entrent en jeu.

113. La Commission a reconnu que si le classement des emplois aux échelons les plus élevés des deux fonctions publiques reposait moins sur les caractéristiques de l'emploi que pour les autres classes, ces caractéristiques n'en demeuraient pas moins l'élément le plus mesurable de ceux qui déterminaient le classement. Etant donné la différence de nature entre les emplois de l'administration américaine et ceux du régime commun des Nations Unies, la méthode de l'évaluation par points demeurerait la plus efficace des méthodes de classement parce qu'elle était celle qui permettait le mieux de comparer des emplois appartenant à des groupes professionnels hétérogènes et impliquant diverses combinaisons de tâches. La Commission a donc décidé que la méthode d'évaluation par points - celle qui avait été utilisée lors de la dernière étude d'équivalence - serait appliquée aux trois classes. Cette méthode serait cependant ajustée pour tenir compte des effets que l'instauration du "Senior Executive Service" aurait sur la rémunération de certains des emplois de l'administration américaine utilisés comme points de comparaison. Par ailleurs, la Commission a décidé de réengager comme consultants les auteurs de l'étude de 1977-1978 sur les équivalences entre les classes.

Rapport des consultants

114. La Commission a examiné à sa dixième session le rapport des consultants (qui est reproduit dans l'annexe VI au présent rapport). Ces derniers avaient recommandé les équivalences suivantes pour les classes D-2, SSG et SGA :

<u>Classe du régime commun</u>		<u>Classe de l'administration américaine</u>	
D-2	=	GS-17	- Coefficient de pondération de 67
		GS-18/E-V	- Coefficient de pondération de 33
SSG	=	GS-18/E-V	- Coefficient de pondération de 67
			Coefficient de pondération de 33
SGA	=	E-IV	- Coefficient de pondération de 17
		E-III	- Coefficient de pondération de 63
		E-II	- Coefficient de pondération de 20

115. Les consultants ont estimé que l'équivalence établie pour la classe D-2, à partir d'un plus grand échantillon d'emplois, avait un degré de validité comparable à celui des équivalences établies dans l'étude de 1978 pour les classes P-1 à D-1. Ils ont estimé cependant que les équivalences établies pour la classe SSG et, plus encore, pour la classe SGA, devaient être considérées comme des approximations. Cela tenait en partie au fait que le système de points par facteur ne permettait pas de mesurer de manière satisfaisante certains éléments particuliers de caractère extra-professionnel que comportaient ces postes de l'échelon le plus élevé. Certains des éléments particuliers retenus par les consultants pour certains postes de la fonction publique des Etats-Unis étaient les suivants :

- a) La "représentativité" (le titulaire représente des groupes stratégiques ou des groupes de pression particuliers);
- b) Le fait que le titulaire soutient les politiques du gouvernement et que le Président et le Cabinet lui font confiance pour les mettre en oeuvre;
- c) Le fait que le titulaire jouit d'une réputation nationale ou internationale dans les domaines scientifique, universitaire, ou dans d'autres domaines;
- d) La nécessité de faire venir de l'extérieur des responsables particulièrement compétents en gestion plutôt que dans des domaines techniques spécialisés;
- e) Le fait que les titulaires de ces postes sont fréquemment appelés à faire office de médiateurs ou de négociateurs dans des questions délicates (du point de vue politique et diplomatique) ou à faire fonction de conseillers ou de coordonnateurs pour des activités qui ne sont pas directement de leur ressort.

116. En outre, bien que l'on ait tenté de modifier le système de points pour pouvoir l'appliquer aux deux classes SSG et SGA, le système n'a pas permis de différencier les emplois de ces classes aussi nettement que ceux des classes D-2 et au-dessous. De plus, il est apparu que ces emplois de l'échelon le plus élevé n'étaient pas classés strictement en fonction des caractéristiques de l'emploi, qu'il s'agisse du régime commun ou de la fonction publique américaine, et tendaient donc à être beaucoup moins uniformes, d'un département, d'un organisme et d'une organisation à l'autre.

Vues du Comité consultatif pour les questions administratives

117. Le Comité consultatif pour les questions administratives a estimé que l'étude fournissait des éléments utiles pour déterminer dans quelle mesure on pouvait comparer les fonctions et responsabilités attachées à ces postes de haut niveau dans les deux administrations. Les organisations ont toutefois noté les difficultés que les consultants avaient éprouvées à évaluer les caractéristiques des emplois de ces classes ainsi que les qualifications exigées de leurs titulaires; elles ont donc accepté les conclusions des consultants selon lesquelles l'équivalence établie pour la classe D-2 avait un degré de validité comparable à celui des équivalences établies dans l'étude précédente pour les classes P-1 à D-1, tandis que les équivalences établies pour la classe SSG et, plus encore, pour la classe SGA, ne constituaient que des approximations. Le CCQA avait estimé qu'en raison des particularités inhérentes aux postes de l'échelon le plus élevé

dans les organisations, les méthodes de classement des emplois se prêtaient mal à une évaluation comparative de ces postes. L'étude des consultants a fait ressortir qu'il en allait de même pour les postes supérieurs de l'administration fédérale des Etats-Unis. Au vu des résultats de l'étude, les organisations ont conclu que l'équivalence établie pour la classe D-2 pourrait, si la Commission le jugeait souhaitable, être utilisée aux fins de comparaisons ordinaires en matière de rémunération. En revanche, les équivalences approximatives établies pour les classes SSG et SGA devraient être utilisées séparément si l'Assemblée générale devait décider de réexaminer la rémunération des fonctionnaires de ces classes.

Conclusions de la Commission

118. La Commission a noté que, pour établir leur rapport, les consultants avaient suivi la méthodologie qu'elle avait précédemment approuvée. Elle a rappelé les difficultés que soulevait la recherche d'une équivalence entre les classes aux échelons les plus élevés - difficultés dont elle avait déjà fait état dans son dernier rapport annuel - et a noté les autres difficultés rencontrées par les consultants. La Commission a estimé, comme les consultants, que les équivalences obtenues pour les classes de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint ne devaient être considérées que comme des approximations. Quant à savoir si les résultats de l'étude devaient être pris en considération, pour le calcul périodique de la marge, la Commission a fait observer qu'étant donné le petit nombre des fonctionnaires des classes en question, ils n'auraient qu'un faible poids dans la comparaison d'ensemble, de sorte que leur inclusion ou leur exclusion n'aurait en tout état de cause qu'une incidence négligeable. Notant toutefois que la classe D-2 avait été incluse dans l'étude précédente sur les équivalences mais qu'on n'avait pas recommandé d'en tenir compte pour calculer la marge parce que des doutes subsistaient quant à la précision de l'équivalence établie, et notant que la présente étude avait permis d'améliorer cette précision, la Commission a estimé que l'équivalence obtenue pour la classe D-2 devrait désormais être prise en considération, comme celles qui correspondaient aux classes P-1 à D-1, pour le calcul de la marge. Deux membres ont estimé que le rapport de la Commission aurait dû contenir des données sur les traitements versés dans les deux fonctions publiques aux personnes ayant rang de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint et des rangs équivalents 20/.

20/ Note du Président par intérim : Les données en question sont les suivantes. La rémunération totale nette d'un sous-secrétaire général, ayant un conjoint à charge, en poste à New York était de 52 893 dollars en août 1979. La rémunération nette (après impôt) des fonctionnaires de l'administration américaine de rang équivalent, compte tenu des équivalences approximatives indiquées ci-dessus, sur la base du barème des traitements publié et abstraction faite de la rémunération des fonctionnaires du Senior Executive Service, était de 37 613 dollars. Le rapport entre la rémunération aux Nations Unies (New York) et la rémunération dans l'administration américaine (Washington) était donc de 140,6 à 100. Les chiffres correspondants pour la classe de secrétaire général adjoint étaient les suivantes : Nations Unies : 57 628 dollars; Etats-Unis : 38 452 dollars; rapport : 149,9 à 100.

On trouvera ci-après quelques exemples d'emplois des classes comparables dans l'administration américaine :

(Suite de la note page suivante)

Recommandation

119. La Commission recommande donc que l'Assemblée générale :

a) Approuve l'équivalence entre les classes suivantes

(GS-17 avec un coefficient de pondération de 67
D-2 = (
 (GS-18/E-V avec un coefficient de pondération de 33

pour qu'elle soit utilisée, avec les équivalences précédemment établies pour les classes P-1 à D-1, pour comparer la rémunération dans la fonction publique des Etats-Unis et la rémunération aux Nations Unies;

b) Note, compte tenu des réserves indiquées ci-dessus, les équivalences approximatives obtenues pour les classes de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint.

3. Effets que l'institution du "Senior Executive Service" dans la fonction publique américaine a sur le calcul de la marge

120. La Commission a noté qu'avec la promulgation, le 13 octobre 1978, de la loi sur la réforme de la fonction publique (Civil Service Reform Act) par le Président des Etats-Unis, un nouveau régime a été institué, avec effet du 13 juillet 1979, pour la rémunération des titulaires de postes de direction dans l'administration du Gouvernement des Etats-Unis. Aux termes des dispositions pertinentes, les titulaires des postes des classes GS-15 à 18 et Executive Levels V et IV du Barème général (General Schedule) qui remplissent certaines conditions peuvent choisir de bénéficier du nouveau régime et être rémunérés selon l'un de six nouveaux taux de traitement (Executive Level) à déterminer par

20/ (suite)

- E.V - Sous-Secrétaire (Assistant Secretary) à l'administration du personnel (Département de la santé, de l'éducation et de la protection sociale)
- Sous-Directeur pour les sciences biologiques, humaines et sociales (National Science Foundation)
- E.IV - Sous-Secrétaire aux affaires internationales (Département d'Etat)
- Sous-Secrétaire à l'administration (Département d'Etat)
- Administrateur adjoint pour l'Afrique (U.S. Agency for International Development)
- E.III - Secrétaire adjoint (Under-Secretary) aux affaires internationales et aux programmes pour les produits de base (Département de l'agriculture)
- Secrétaire adjoint au travail, adjoint du Secrétaire au travail (Département du travail)
- E.II - Directeur, Agence internationale des communications
- Administrateur, Agence pour la protection de l'environnement.

l'administration. Le passage du régime général au nouveau régime de rémunération SES s'est traduit dans la pratique par des augmentations de traitements pour les titulaires des postes GS-15 et GS-16 qui avaient été touchés par le plafond de 47 500 dollars imposé par le Congrès.

121. La Commission a jugé en conséquence qu'il fallait tenir compte des effets du nouveau régime sur le calcul de la marge en ce qui concerne les équivalences déjà établies pour les classes P-1 à D-1. Elle a noté que seules les classes P-5 et D-1 étaient touchées, car les titulaires des postes des classes du barème général qui équivalaient à la classe P-4 et aux classes inférieures n'avaient pas la possibilité d'opter pour le nouveau régime. De plus, elle a noté que, comme le SES était entré en vigueur le 13 juillet 1979, son action n'influerait sur la marge actuelle que pendant deux mois et demi sur la période de 12 mois allant d'octobre 1978 à septembre 1979.

122. Quant aux traitements de la fonction publique américaine à utiliser pour calculer la marge, la Commission s'est demandée s'il fallait utiliser les taux publiés ou les taux "bloqués" résultant de l'imposition du plafond temporaire par le Congrès. Elle a noté que c'était la première fois qu'elle avait dû examiner la question, étant donné qu'avant la mise en application du SES, les classes de la fonction publique américaine utilisées aux fins de comparaison n'étaient pas touchées par le blocage. La Commission a décidé qu'il fallait utiliser les traitements publics, parce qu'ils étaient établis selon la méthode normale consistant à analyser les emplois et à faire des comparaisons avec les salaires pratiqués sur le marché du travail pour des travaux semblables comportant des responsabilités équivalentes, ce qui permettait d'obtenir une échelle de rémunération qui faisait une distinction entre les postes impliquant des niveaux de responsabilité différents. Ces traitements étaient ceux que le pays pris comme point de comparaison avait établis en appliquant les principes normaux de gestion des salaires. En outre, la Commission a estimé qu'il ne serait guère normal que le régime des traitements des Nations Unies subisse le contre-coup des vicissitudes de la politique intérieure du pays pris comme point de comparaison, en particulier étant donné le caractère temporaire du blocage des traitements.

123. L'effet que l'entrée en vigueur du nouveau régime SES aurait sur la marge moyenne pour la période de 12 mois en cours serait de ramener le rapport moyen pondéré entre les rémunérations nettes de 120,6 (comme il est indiqué au paragraphe 101 ci-dessus) à 120,3 et le rapport ajusté en fonction des différences de coût de la vie entre New York et Washington de 113,9 à 113,6.

124. La Commission se propose en conséquence de tenir compte à l'avenir lors du calcul de la marge des effets de l'institution du régime SES dans la fonction publique des Etats-Unis, en utilisant les traitements officiels publiés pour les classes équivalentes de la fonction publique américaine. La Commission tiendra compte également de l'effet de la rémunération supplémentaire qui sera versée sous forme de prime au cours des années à venir aux fonctionnaires du Senior Executive Service qui se seront particulièrement bien acquittés de leurs tâches.

4. Directives préliminaires concernant la méthode à appliquer pour déterminer la fonction publique nationale la mieux rémunérée

125. Dans son deuxième rapport annuel, la Commission avait estimé à l'unanimité qu'aux fins de l'application du principe Noblemaire "il n'existait actuellement, aucun élément permettant de conclure que la fonction publique fédérale des Etats-Unis d'Amérique, sur laquelle on se fondait depuis 30 ans pour fixer le taux de la rémunération aux Nations Unies, ne devrait plus être utilisée à cette fin. La Commission est convenue que la question devrait être réexaminée périodiquement..." 21/.

126. Depuis lors, on a continué à se demander, tant au cours des débats de la Commission qu'à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale, si la fonction publique fédérale des Etats-Unis demeurerait réellement la fonction publique nationale la mieux rémunérée, et s'il fallait donc continuer de l'utiliser comme point de comparaison pour établir le montant des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies.

127. A la neuvième session de la Commission, le Président de la FAFI avait déclaré que, de l'avis de la Fédération, les traitements aux Nations Unies n'étaient plus concurrentiels et il avait avancé comme preuve, d'une part, les difficultés de recrutement auxquelles les organisations se heurtaient, comme le montrait le fait que le recrutement aux classes P-1 et P-2 était de plus en plus rare et, d'autre part, le fait que des Etats Membres jugeaient nécessaire d'offrir à ceux de leurs ressortissants qui travaillaient pour une organisation internationale un complément de rémunération.

128. La Commission avait demandé des précisions sur ce dernier point et, à sa dixième session, elle a été informée des dispositions promulguées par trois Etats Membres, à savoir la République fédérale d'Allemagne, le Japon et les Etats-Unis d'Amérique (voir annexe VII). Elle a procédé à un examen préliminaire de ces renseignements en vue de déterminer si les taux actuels de rémunération aux Nations Unies étaient suffisants et en se plaçant dans le contexte des obligations incombant aux Etats Membres et aux fonctionnaires. Notant qu'il y avait des différences importantes entre les mesures adoptées par les trois pays et considérant que d'autres Etats Membres appliquaient peut-être des mesures analogues, la Commission a décidé de poursuivre l'examen de la question.

129. A sa neuvième session, la Commission avait également réaffirmé son intention de faire une étude pour vérifier si la fonction publique fédérale des Etats-Unis demeurerait réellement la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Elle a réitéré son intention de faire cette étude dès que possible et, faisant observer qu'il s'agirait là d'une tâche de grande ampleur et extrêmement complexe sur le plan méthodologique, elle a demandé à son secrétariat de commencer à étudier les méthodes à appliquer.

130. La Commission a commencé l'examen desdites méthodes à sa dixième session sur la base d'une note établie par son secrétariat. Elle a approuvé les directives de base qui avaient été formulées au paragraphe 131 de son deuxième rapport annuel et selon lesquelles il faudrait se borner à faire des comparaisons avec les

21/ Ibid., trente et unième session, Supplément No 30 (A/31/30), par. 131.

administrations nationales qui employaient un nombre important de fonctionnaires des classes pertinentes, et qui avaient établi des systèmes de classement des emplois et arrêté des régimes des traitements et des prestations, et poursuivre les études entreprises en vue de définir des méthodes permettant de procéder à une comparaison de la "rémunération totale", y compris des éléments comme la pension, les assurances et autres avantages pécuniaires. Après avoir entendu les vues des organisations et du personnel et identifié un certain nombre de problèmes méthodologiques susceptibles de se poser, la Commission a décidé de poursuivre son étude de la question à sa prochaine session, compte tenu de propositions révisées. Elle a noté une fois de plus que l'étude serait nécessairement une tâche d'une grande complexité et qui exigerait la collecte de très nombreuses données; les travaux à faire devraient être échelonnés en fonction des autres tâches incombant à la Commission, y compris l'établissement des méthodes à appliquer pour faire les comparaisons portant sur la rémunération totale.

B. Fonctionnement du système des ajustements
(indemnités de poste ou déductions)

131. La Commission a continué de s'acquitter de la fonction qui lui est confiée en vertu de l'alinéa c) de l'article 11 de son Statut, à savoir fixer "le classement des lieux d'affectation aux fins de l'application des ajustements (indemnités de poste ou déductions)". Le Président, agissant en vertu des pouvoirs qui lui sont délégués par la Commission, publie à cette fin des circulaires mensuelles. (Des circulaires analogues annoncent les modifications apportées aux taux des indemnités journalières de subsistance, qui sont fixés par la Commission en vertu de l'alinéa b) du même article.)

132. On trouvera dans l'annexe VIII un graphique indiquant, pour la période allant du 1er janvier 1977 (dernière date à laquelle le barème des traitements a été modifié) jusqu'à l'heure actuelle, le mouvement des classes dans lesquelles les villes sièges sont rangées aux fins des ajustements (indemnités de poste ou déductions), ainsi que le mouvement de la moyenne pondérée des indemnités de poste (MPIP).

CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS DES SERVICES GÉNÉRAUX

A. Mesures prises par la Commission en vertu de l'article 12 de son statut

Introduction

133. La Commission a rappelé dans son quatrième rapport annuel 22/ que, l'Assemblée générale lui ayant demandé au paragraphe 5 de la section III de sa résolution 32/200 d'avancer à 1980 la date de sa prochaine enquête à Genève et la Commission jugeant souhaitable qu'avant d'entreprendre une deuxième enquête à Genève elle ait achevé ses enquêtes dans les autres villes sièges de manière à en tirer toutes les conclusions possibles quant aux principes généraux de méthodologie à suivre pour la réalisation de ces enquêtes, elle avait approuvé un calendrier accéléré selon lequel les enquêtes restant à réaliser le seraient avant 1980.

134. Comme on le verra dans les sections suivantes, la Commission a effectivement réalisé des enquêtes à Londres et Montréal, elle a terminé la collecte des données pour une enquête à New York, et elle est bien avancée dans les préparatifs en vue de l'enquête de Rome, dont la phase de collecte des données sera achevée d'ici la fin de 1979 et ses résultats, ainsi que ceux de l'enquête de New York, examinés par la Commission à sa onzième session en février-mars 1980. Avec la première enquête à Genève et celle précédemment réalisée à Paris, et en tenant compte d'une enquête réalisée à Vienne par l'Agence internationale de l'énergie atomique en coopération avec l'Organisation des Nations Unies avant que l'Agence n'accepte le statut de la Commission (voir plus haut par. 2), la Commission aura terminé d'ici à mars 1980 la première série d'enquêtes dans les villes sièges. Entre-temps, ainsi qu'il est précisé ci-après, la Commission a commencé à préparer la deuxième enquête de Genève, en consultation avec les administrations et le personnel des organisations ayant leur siège dans cette ville, de manière à éviter les difficultés qu'avait causées, lors de l'enquête précédente, le peu de temps disponible.

135. Il ne faut pas se dissimuler toutefois que ce nombre extrêmement important d'enquêtes à faire en une seule année a absorbé une large part du temps de la Commission elle-même et imposé une lourde charge à son petit secrétariat. Il devrait heureusement être possible à l'avenir d'espacer plus régulièrement les enquêtes, faute de quoi il faudrait envisager de procéder différemment pour les réaliser (un membre a proposé que la Commission envisage en temps utile de confier la réalisation de ces enquêtes à un organe subsidiaire) et d'augmenter les ressources de son secrétariat.

136. En partie parce qu'elle a dû consacrer beaucoup de temps aux enquêtes proprement dites, la Commission n'a que peu progressé dans la recherche d'une méthodologie générale qui modifierait ou remplacerait les "principes directeurs" de 1964.

22/ Ibid., Trente-troisième session, Supplément No 30 (A/33/30), par. 298-301.

Cette étude devra donc être poursuivie en 1980 et, en attendant, la deuxième enquête de Genève devra elle aussi être réalisée selon une méthodologie ad hoc, quoique enrichie et perfectionnée grâce à l'expérience des enquêtes acquise dans cinq autres villes sièges par la Commission depuis qu'elle a quitté Genève en 1977.

1. Barème des traitements des agents des services généraux à Londres

137. Comme la Commission l'a indiqué à l'Assemblée générale dans son quatrième rapport annuel 23/, elle avait décidé que la troisième enquête qu'elle ferait en application du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut porterait sur Londres. Conformément aux directives établies par la Commission à sa huitième session, l'enquête a été réalisée en présélectionnant un groupe de 22 employeurs présumés les meilleurs et représentant divers secteurs d'activité, y compris les administrations publiques, dont la liste a été établie en consultation avec les représentants du Secrétaire général et du personnel de l'OMCI, puis approuvée par le Président de la Commission.

138. Les données ont été recueillies vers la fin de 1978 par une équipe comprenant un membre désigné par le Secrétaire général de l'OMCI, un membre désigné par le Comité du personnel de l'OMCI et un membre du secrétariat de la Commission qui a agi en qualité de chef d'équipe. Lorsqu'elle a examiné les données qui lui ont été soumises à la neuvième session, la Commission a donné aux représentants du Secrétaire général et du personnel de l'OMCI toutes possibilités de faire connaître leurs vues. Elle s'est félicitée de la coopération et du concours qui lui ont été apportés par les deux parties à cette occasion.

139. Sur les 22 employeurs contactés, huit ont décliné l'invitation à participer à l'enquête. Les conclusions auxquelles est parvenue la Commission reposaient donc sur les données fournies par les 14 employeurs retenus en dernière analyse. Ces derniers emploient à eux tous près de 13 000 employés de bureau, alors qu'il y a environ 150 agents des services généraux à l'OMCI.

140. Sept emplois, correspondant aux classes G-4 à G-7 du barème de l'OMCI, ont été retenus en définitive. Ces sept emplois représentaient globalement 52 p. 100 du personnel de la catégorie des services généraux de l'OMCI. Les 14 employeurs inclus dans l'enquête ont tous communiqué des données se rapportant à deux de ces emplois et la plupart ont également fourni des données pour les cinq autres. La Commission a donc jugé que les emplois inclus dans l'enquête étaient représentatifs des emplois correspondants de l'OMCI et que des données comparables avaient été obtenues auprès d'un nombre suffisant des employeurs étudiés.

141. La Commission a retenu comme point de correspondance extérieur pour chaque emploi le 75ème percentile de la rémunération moyenne nette totale versée pour l'emploi considéré par chaque employeur extérieur, ces chiffres étant ensuite dûment pondérés compte tenu du nombre des fonctionnaires de l'OMCI occupant chaque emploi pour convertir les données obtenues en traitements de référence pour chacune des classes de l'OMCI incluses dans l'enquête. On a également tenu compte des différences qui avaient été constatées entre les conditions d'emploi autres que les traitements

23/ Ibid., par. 299.

offertes aux fonctionnaires de l'OMCI et celles dont bénéficiaient les employés de l'extérieur. Le point de correspondance intérieur retenu pour établir l'équivalence entre les salaires de l'extérieur et le barème de l'OMCI a été l'échelon 5 de chaque classe, ou un point situé légèrement en deçà de l'échelon médian de chaque classe. Avec l'accord des représentants du Secrétaire général et du personnel de l'OMCI, la Commission, lorsqu'elle a construit le barème des traitements à partir des salaires qui ressortaient de l'enquête, a corrigé dans toute la mesure du possible certains des défauts du barème existant. En prenant pour point de départ le salaire effectif obtenu pour la classe centrale comptant le plus grand nombre de fonctionnaires, c'est-à-dire la classe G-5, échelon 5, la Commission a construit un barème, reproduit à l'annexe IX au présent rapport, qui à son avis reflétait de façon adéquate les conditions d'emploi et les traitements les plus favorables en vigueur à Londres au 1er janvier 1979 et dont elle a recommandé l'adoption. Par comparaison avec le barème qui était en vigueur à l'OMCI depuis le 1er janvier 1978, le barème recommandé représentait des augmentations des traitements pour toutes les classes, ces augmentations allant en diminuant du bas vers le haut de l'échelle (de 18,8 p. 100 pour l'échelon I de la classe G-2 à 11,6 p. 100 pour l'échelon I de la classe G-8). La moyenne pondérée des augmentations pour l'ensemble du barème était de 15,4 p. 100.

142. En évaluant cette augmentation moyenne, il ne faut pas perdre de vue que, pendant la même période de 12 mois, l'indice des salaires moyens au Royaume-Uni avait accusé en chiffres bruts une augmentation de 13,3 p. 100, ce qui représente environ 12 p. 100 en chiffres nets. En conséquence, l'augmentation moyenne nette de 15,4 p. 100 découlant des recommandations de la Commission n'était supérieure que de 3,4 p. 100 au mouvement de cet indice. La Commission a estimé que cette légère amélioration des traitements des agents des services généraux tenait essentiellement au fait que la méthode qu'elle avait adoptée à cette occasion reflétait plus exactement les conditions d'emploi les plus favorables à Londres que la méthode utilisée antérieurement.

143. La Commission a décidé en outre que l'indice général des prix de détail au Royaume-Uni serait un indicateur à utiliser pour déterminer à quel moment et selon quel pourcentage les traitements devraient être ajustés entre les enquêtes. L'indice serait consulté tous les mois et les traitements nets seraient majorés le premier jour du mois suivant celui où l'indice aurait enregistré une augmentation de 5 p. 100 ou plus par rapport à la date de la précédente majoration des traitements. Afin de tenir compte des incidences de l'impôt, l'augmentation des traitements nets devrait représenter 90 p. 100 du mouvement de l'indice. La Commission a également invité le Secrétaire général de l'OMCI à suivre de très près le mouvement de l'indice des salaires moyens et à l'informer si ce dernier venait à dépasser ou à être distancé par le mouvement de l'indice des prix de détail d'une marge suffisante pour justifier que la Commission envisage de prendre des mesures correctives.

144. Conformément au mandat que lui confère l'alinéa b) de l'article 11 de son statut, la Commission a également examiné la question du montant des indemnités pour charges de famille payables aux agents des services généraux à Londres. Après avoir examiné le montant des prestations familiales payables en vertu du régime de sécurité sociale au Royaume-Uni ainsi que les dégrèvements fiscaux consentis au titre des personnes à charge, la Commission a recommandé un nouveau barème des indemnités pour charges de famille, qui entrerait aussi en vigueur le 1er janvier 1979. Par comparaison avec le barème existant, le montant annuel de l'indemnité pour conjoint à charge passerait de 173 à 180 livres, celui de l'indemnité pour enfant à charge dans le cas des fonctionnaires mariés de 130 à 246 livres (de 303 à 531 livres dans le cas des fonctionnaires célibataires, divorcés, ou dont le conjoint est décédé) et celui

de l'indemnité pour chaque enfant à charge supplémentaire de 147 à 246 livres. Il n'était pas prévu d'augmentation au titre des personnes non directement à charge. Ces majorations importantes du taux des indemnités pour charges de famille tiennent compte des améliorations substantielles dont ont fait l'objet les prestations familiales au Royaume-Uni - en particulier en vertu du régime de sécurité sociale - depuis la date à laquelle les indemnités pour charges de famille ont été pour la dernière fois révisées par l'OMCI.

145. Les observations, conclusions et recommandations de la Commission ont été exposées en détail dans un rapport qui a été présenté au Secrétaire général de l'OMCI. Ce rapport a été transmis par le Secrétaire général de l'OMCI au Conseil de l'Organisation, lequel a approuvé les recommandations de la Commission et autorisé leur entrée en vigueur au 1er janvier 1979.

2. Barème des traitements des agents des services généraux à Montréal

146. La quatrième enquête effectuée par la Commission en vertu du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut a eu lieu à Montréal. Conformément à la demande formulée par la Commission en application de l'article 27 de son statut, le Secrétaire général de l'OACI a bien voulu se charger de la phase d'établissement des faits en recueillant des données, pour le compte de la Commission, auprès des employeurs de l'extérieur.

147. Les données, qui ont été rassemblées au cours des premiers mois de 1979, ont été présentées à la Commission à sa dixième session. Lorsqu'elle les a examinées, la Commission a donné aux représentants du Secrétaire général et du personnel de l'OACI toutes possibilités de faire connaître leurs vues. La Commission a constaté avec satisfaction l'esprit de coopération et la franchise dont ont fait preuve les deux parties en l'occurrence.

148. La Commission a fondé ses conclusions sur les données fournies par 22 employeurs présélectionnés avec l'accord du Secrétaire général et du personnel de l'OACI parmi les meilleurs employeurs de la région de Montréal. Ces employeurs, qui représentaient divers secteurs de l'économie, y compris le secteur public, employaient au total près de 30 000 employés de bureau, soit approximativement 74 fois le nombre des agents des services généraux de l'OACI. Il a été décidé par la suite de ne retenir pour l'analyse finale que 20 des 22 employeurs interrogés.

149. On a suivi la pratique antérieure de l'OACI tendant à faire porter l'enquête sur un large éventail d'emplois, et c'est ainsi que 32 emplois, dont les titulaires occupent 79 p. 100 de l'ensemble des postes d'agent des services généraux de l'OACI, ont été étudiés. Conformément à la pratique suivie par la Commission lors de ses enquêtes précédentes, les critères appliqués pour le choix des emplois à retenir pour l'analyse finale ont été la représentativité des emplois de l'OACI et la comparabilité avec des emplois existant à l'extérieur. Huit emplois ont ainsi été retenus pour l'analyse finale, correspondant à sept des neuf classes de l'OACI. Sur les 405 agents des services généraux que compte l'OACI, 232 (soit 57,3 p. 100) occupaient ces emplois. L'effectif correspondant à l'extérieur était d'environ 12 000.

150. En examinant les diverses méthodes possibles pour traiter et interpréter les données sur les salaires obtenues à l'extérieur, la Commission a tenu compte du fait que l'OACI, dans les enquêtes précédentes qu'elle avait réalisées à Montréal, avait toujours appliqué la méthode consistant à faire la moyenne des salaires versés par les six employeurs considérés dans l'ensemble comme les meilleurs. La Commission a

cependant estimé que le choix de six employeurs, ni plus ni moins, était arbitraire, et qu'une telle méthode ne pouvait être retenue. Elle a estimé en outre qu'une méthode consistant à retenir un groupe restreint d'employeurs considérés dans l'ensemble comme les meilleurs, indépendamment de leur position relative pour chaque emploi, ne permettait pas d'assurer suffisamment la compétitivité de l'OACI sur le marché local du travail. Pour l'interprétation des résultats, la Commission a donc adopté une méthode consistant à faire, pour chaque emploi, la moyenne des salaires versés par les employeurs où les salaires étaient supérieurs à la moyenne correspondant à l'emploi considéré. Pour déterminer ces salaires, il a été dûment tenu compte des avantages offerts aux employés de l'extérieur par rapport à ceux dont bénéficie le personnel de l'OACI. Le barème a été élaboré sur la base de points de correspondance intérieurs progressivement décalés vers le haut : échelon 4 pour la classe G-3; échelon 4,5 pour la classe G-4; échelon 4,5 pour la classe G-5; échelon 5 pour la classe G-6 et échelon 5 pour la classe G-7.

151. Sur la base de ses constatations et conclusions, la Commission a recommandé un barème des traitements qui est reproduit dans l'annexe X au présent rapport et qui, à son avis, reflétait de façon satisfaisante les conditions d'emploi les plus favorables à Montréal au 1er avril 1979, date à laquelle le barème des traitements de l'OACI devait faire l'objet d'une révision annuelle et a été effectivement révisé. Par rapport au barème qui était en vigueur à cette date à l'OACI, le barème recommandé représentait des augmentations des traitements pour toutes les classes, ces augmentations allant en diminuant du bas vers le haut de l'échelle (de 5,3 p. 100 pour l'échelon 4 de la classe G-1 à 2,6 p. 100 pour l'échelon 4 de la classe G-9). La moyenne pondérée des augmentations de traitements pour l'ensemble du barème était d'environ 4 p. 100.

152. La Commission a en outre approuvé un système d'ajustement des traitements selon lequel les traitements seraient ajustés une fois par an, le 1er avril, compte tenu des mouvements de l'indice des salaires à Montréal au cours de l'année précédente, enregistrés i) d'une part par l'Institut québécois des relations industrielles et ii) d'autre part par l'office canadien de statistique pour les secteurs des finances, des assurances et de l'immobilier (tous employés) dans la zone urbaine de Montréal. En outre, si ce dernier indice venait à augmenter de 5 p. 100 ou plus avant le mois d'avril, les traitements de l'OACI seraient relevés en conséquence à compter du premier jour du mois suivant. Cet indice serait ramené à 100 en avril de chaque année.

153. Conformément au mandat que lui confère l'alinéa b) de l'article 11 de son statut, la Commission a également examiné le montant des indemnités pour charges de famille payables aux agents des services généraux à Montréal. Ayant considéré les prestations familiales auxquelles ont déjà droit les fonctionnaires de l'OACI en vertu du régime de sécurité sociale (services fédéraux et provinciaux) et les dégrèvements d'impôt autorisés du fait de personnes à charge, la Commission a adopté une méthode de détermination des prestations familiales et a recommandé un nouveau barème des indemnités pour charges de famille, qui devrait entrer en vigueur en même temps que le nouveau barème des traitements.

154. Les constatations, conclusions et recommandations de la Commission sont exposées en détail dans un rapport qui a été présenté au Secrétaire général de l'OACI. Il est entendu que le Secrétaire général transmettra ce rapport, ainsi que toutes les observations qu'il souhaitera formuler à ce sujet, au Conseil de l'OACI.

Conformément à l'article 17 de son statut, la Commission inclura dans son prochain rapport annuel des renseignements sur les mesures prises comme suite à ses recommandations.

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

155. A sa neuvième session, la Commission a décidé des méthodes à suivre pour l'enquête qu'elle devrait réaliser à New York, en vertu du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, et qui serait la cinquième enquête de ce type qu'elle aurait à effectuer. Après avoir entendu les représentants du Secrétaire général et du personnel de l'ONU et du PNUD, la Commission a décidé que l'enquête devrait porter sur les trois catégories : agents des services généraux, travailleurs manuels et agents du service de sécurité. Il faudrait ensuite présélectionner un groupe d'employeurs présumés les meilleurs (entre 30 et 40 pour la catégorie des services généraux et 8 pour chacune des deux autres catégories). La Commission a approuvé les listes d'employeurs ainsi sélectionnés, après consultation avec les administrations et le personnel. Elle a donné des directives générales quant aux emplois à inclure dans l'enquête, mais a laissé au Président le soin d'approuver les listes définitives, ainsi que les définitions d'emploi. La Commission a souligné l'utilité de définitions d'emploi précises et aisément compréhensibles, d'autant plus qu'il s'agissait de la première enquête réalisée par les Nations Unies pour la catégorie des services généraux à New York, et que dans le cas des deux autres catégories, sa portée serait plus vaste que celle des enquêtes antérieures. La Commission a noté avec inquiétude que les organisations ayant leur siège à New York n'avaient pas de système de classement des emplois pour le personnel recruté sur le plan local et qu'il n'existait pas de définitions d'emploi officielles et sûres, ce qui signifiait que ces définitions d'emploi devaient être rédigées pour la première fois expressément pour les besoins de l'enquête.

156. La Commission a décidé en outre que la collecte des données devrait être confiée à trois équipes d'enquêteurs, composées chacune de trois membres, l'un désigné par les administrations, l'autre désigné par les représentants du personnel, et le troisième appartenant au Secrétariat de la Commission et agissant en qualité de chef d'équipe. La Commission a arrêté un calendrier des travaux, espérant que de cette façon les résultats seraient prêts à temps pour qu'elle puisse les examiner à sa dixième session; elle a noté toutefois que des retards risquaient de se produire en raison des difficultés auxquelles on se heurterait durant la phase essentielle de l'élaboration des définitions d'emploi. La Commission a reconnu que le calendrier qu'elle avait arrêté laissait très peu de temps pour exécuter les travaux nécessaires, mais elle a néanmoins demandé que tout soit mis en oeuvre pour qu'elle puisse terminer son étude à sa dixième session.

157. A sa dixième session, la Commission était saisie de rapports sur les données qui avaient été recueillies; toutefois, du fait de retards du genre de ceux qu'elle avait prévus au stade de l'élaboration de définitions d'emploi adéquates, retards qui s'étaient répercutés sur la collecte des données, ces documents n'ont été distribués qu'après le début de la session. Le représentant du Secrétaire général et celui du personnel de l'ONU (ce dernier s'exprimant également au nom du personnel du PNUD) ont déclaré que, vu le peu de temps dont ils avaient pu disposer, ils n'avaient pu accorder à des documents toute l'attention que le sujet traité méritait. De plus, et ce qui était peut-être encore plus important, il n'avait pas été possible, faute de temps, de procéder à des consultations préalables entre le secrétariat de la

Commission et les représentants des administrations et du personnel avant l'élaboration desdits documents. Les représentants du Secrétaire général et du personnel ont donc indiqué que, contrairement à la pratique suivie lors des enquêtes antérieures de la Commission, les représentants des administrations et du personnel n'avaient pas eu la possibilité d'obtenir des précisions sur la teneur des documents qui devaient être soumis à la Commission et n'avaient pas pu y faire figurer leurs vues. Ils estimaient que, pour une question aussi importante, la Commission devrait éviter de prendre des décisions hâtives en se laissant presser par le temps et sans que les parties intéressées aient eu la possibilité de faire connaître leurs vues en pleine connaissance de cause. Le représentant du Secrétaire général a indiqué qu'il était disposé à procéder à l'examen des documents présentés dans l'espoir d'arriver malgré tout à certaines conclusions, mais le représentant du personnel a déclaré qu'il n'était prêt à faire aucune autre observation en dehors de sa déclaration liminaire.

158. Dans ces conditions, la Commission, consciente de ses obligations statutaires et compte tenu de sa politique habituelle consistant à ne pas prendre de décision ni faire de recommandation sur des problèmes aussi importants que celui qui était à l'examen sans avoir donné à toutes les parties intéressées toutes possibilités de faire connaître leurs vues, a décidé qu'elle ne pouvait que reporter l'examen de la question.

159. La Commission, après avoir envisagé de créer un groupe de travail composé d'une partie de ses membres ou de convoquer une session extraordinaire, et ayant rejeté ces deux possibilités, a conclu qu'elle n'avait pas d'autre solution que d'attendre sa prochaine session ordinaire pour examiner la question. Elle a donc décidé de reprendre l'examen de la question et de présenter des recommandations à ce sujet à sa onzième session, en février-mars 1980, sur la base des documents supplémentaires qui seraient élaborés, selon que de besoin, par son secrétariat, après consultation avec les représentants des administrations et du personnel de l'ONU et du PNUD. Cependant, si on le jugeait absolument nécessaire, la Commission était disposée à tenir une session extraordinaire si l'Assemblée générale lui en faisait la demande.

160. Entre-temps, la Commission a recommandé de procéder à tous les ajustements de traitements supplémentaires qu'il pourrait y avoir lieu d'opérer et de calculer ces ajustements, pour le moment, sur la base de la pratique existante, en attendant l'examen de la question en février-mars 1980.

4. Barème des traitements des agents des services généraux à Rome

161. A sa neuvième session, la Commission, après avoir entendu les vues des représentants du Directeur général et du personnel de la catégorie des services généraux de la FAO, ainsi que celles du FIDA, a formulé des directives générales pour une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Rome, qui devait être réalisée en octobre-novembre 1979. Elle a décidé que l'enquête devrait être effectuée sur la base d'une présélection d'un groupe d'employeurs réputés les meilleurs; la liste devrait être élaborée par les représentants du Directeur général et du personnel et soumise à l'approbation du Président de la Commission, et devrait inclure le plus grand nombre possible d'employeurs interrogés lors de l'enquête de 1974. Le but devrait être d'obtenir des informations auprès d'environ 25 employeurs. Pour les emplois à étudier (environ 21), les définitions d'emploi et le questionnaire, il faudrait tenir compte de l'expérience acquise lors de l'enquête de 1974. La collecte des données devrait être confiée à trois équipes d'enquêteurs, composées de la même façon que celles qui avaient été constituées pour les enquêtes de Londres et de New York.

162. Les représentants du Directeur général et du personnel du FIDA ayant demandé instamment à la Commission d'arrêter si possible à l'avance les méthodes à utiliser pour interpréter les résultats de l'enquête, la Commission a examiné des propositions en la matière à sa dixième session, propositions fondées sur les méthodes qui avaient été utilisées en 1974, et elle a approuvé en principe les méthodes ainsi proposées, étant entendu qu'elle pourrait en revoir certains aspects à sa onzième session, à la lumière des résultats qui lui seraient présentés.

5. Barème des agents des services généraux à Genève

163. A sa neuvième session, la Commission avait noté qu'étant donné qu'elle avait été priée de terminer en 1980 la prochaine enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Genève, il serait souhaitable qu'elle commence à examiner à sa dixième session la question des méthodes à utiliser, afin de ménager un délai suffisant pour effectuer tous les préparatifs et terminer la collecte des données avant la douzième session.

164. En conséquence, à sa dixième session, la Commission a entendu les vues des représentants des administrations et du personnel des sept organisations ayant leurs sièges ou de grands bureaux à Genève. Elle a noté avec satisfaction que toutes les parties étaient disposées à coopérer à la deuxième enquête de Genève et elle a pris un certain nombre de décisions, qui sont consignées en détail dans le rapport sur les travaux de sa dixième session. Elle a décidé en particulier que l'enquête devrait porter sur un échantillon d'employeurs sélectionnés, sur la base des résultats d'une étude préliminaire, comme étant représentatifs des meilleurs employeurs genevois; l'étude préliminaire devrait porter sur tous les employeurs de Genève répondant aux conditions requises, ou sur le plus grand nombre possible d'entre eux. Pour être pris en considération, les employeurs devraient normalement compter au moins 50 employés de bureaux, mais pourraient en compter moins (le minimum étant de 20) si l'on pouvait prouver qu'ils étaient représentatifs du secteur de l'activité économique genevoise à laquelle ils appartenaient. Des études préliminaires devraient aussi être effectuées en vue de déterminer dans quelle mesure les rémunérations des hommes et des femmes différaient, à travail égal, sur le marché du travail de Genève.

165. La Commission a réaffirmé qu'elle était responsable de l'enquête et qu'elle comptait en superviser attentivement toutes les étapes, en veillant à consulter pleinement les représentants des administrations et du personnel. Elle participera aux diverses phases de l'enquête par l'intermédiaire de son secrétariat et, selon qu'il conviendra, de membres désignés à cette fin. Elle se réserve la possibilité, si besoin est, de constituer un groupe de travail composé de membres de la Commission et qui serait chargé de résoudre en son nom les problèmes en suspens. La Commission compte que les administrations et le personnel lui soumettront à sa onzième session des propositions communes concernant la phase de l'enquête portant sur la collecte des données. S'il en est ainsi, elle pense pouvoir achever l'enquête lors de sa douzième session. A sa onzième session, elle examinera les méthodes à suivre pour l'analyse et l'interprétation des données.

B. Méthode de détermination et d'ajustement des indemnités pour charges de famille payables aux agents des services généraux

166. Les indemnités pour charges de famille (conjoint à charge, enfant à charge et personnes non directement à charge) payables aux agents des services généraux sont établies compte tenu des conditions locales et ont été normalement déterminées par l'autorité chargée de fixer dans chaque lieu d'affectation le barème des traitements de la catégorie des services généraux. A l'occasion de sa première enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Genève (1976), la Commission a également indiqué le montant approprié de l'indemnité pour conjoint à charge et de l'indemnité pour enfant à charge applicable à Genève 24/. De même, la Commission avait indiqué dans ses rapports sur les enquêtes menées à Paris et à Londres le montant des indemnités pour charges de famille applicable à ces lieux d'affectation. On s'est alors demandé si, du fait que ces montants avaient été fixés par la Commission, celle-ci était seule habilitée à les ajuster, auquel cas ils ne le seraient que tous les quatre ou cinq ans, à l'occasion des enquêtes sur les salaires. Or, dans deux au moins des villes sièges qui avaient fait l'objet d'une enquête, les indemnités correspondantes versées par les employeurs extérieurs avaient augmenté à un rythme si rapide qu'il serait inéquitable d'attendre quatre ans pour ajuster le montant des indemnités versées par les organisations.

167. Le pouvoir de déterminer ces indemnités ayant été conféré à la Commission, elle était en principe seule habilitée à les fixer et à les ajuster. Toutefois, une interprétation aussi rigoureuse entraînerait des difficultés pratiques de deux ordres :

a) En ce qui concerne les lieux d'affectation où elle n'effectue pas d'enquête sur les traitements (actuellement, tous les lieux d'affectation à l'exception des sept villes sièges), la Commission ne disposait pas des données nécessaires pour fixer les indemnités pour charges de famille; même si les organisations chargées d'effectuer les enquêtes sur les salaires dans ces lieux d'affectation lui communiquaient les données requises, on pouvait se demander si la Commission était réellement en mesure de prendre une décision au sujet du montant des indemnités à verser dans quelque 140 lieux d'affectation.

b) Même dans le cas des villes sièges, si la Commission pouvait déterminer le montant des indemnités lorsqu'elle procédait à des enquêtes et recommandait les barèmes des traitements, on pouvait se demander si elle pouvait réellement résoudre le problème des ajustements intérimaires sans devoir trouver le temps nécessaire à l'examen de la question lors de chacune de ses sessions.

168. Après avoir entendu les vues des représentants des organisations et de la FAFI et après avoir examiné la question à fond, la Commission a décidé à sa dixième session qu'en attendant d'avoir la possibilité d'étudier la structure générale des indemnités pour charges de famille à l'occasion de l'étude prévue des conditions d'emploi des agents des services généraux en poste dans des lieux d'affectation hors siège, elle résoudrait le problème et éviterait en même temps le risque que la

24/ Cf. Ibid., Trente-deuxième session, Supplément No 30 (A/32/30), par. 189 à 191.

validité des taux des indemnités pour charges de famille applicables dans un lieu d'affectation quelconque ne soit contestée parce qu'ils n'auraient pas été fixés par la CFPI, en fixant les modalités de détermination de ces indemnités, responsabilité qui lui incombait en vertu de l'article 11 de son statut. Elle confierait alors aux organisations intéressées le soin de fixer et d'ajuster les taux effectifs des indemnités dans les lieux d'affectation hors siège, et de les ajuster dans les villes sièges. Lesdites organisations continueraient d'appliquer les méthodes existantes (tenant compte essentiellement des dégrèvements fiscaux et des prestations de sécurité sociale accordés au titre des personnes à charge) jusqu'à ce que la Commission ait eu la possibilité d'examiner les critères à appliquer dans ce domaine dans le cadre de l'étude susmentionnée.

CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES BUREAUX EXTERIEURS

A. Critères pour le classement des lieux d'affectation en fonction de la difficulté des conditions de vie et de travail

169. Depuis son premier rapport, la Commission s'est constamment déclarée préoccupée du fait que les conditions d'emploi offertes par les organisations appliquant le régime commun devraient permettre aux organisations de recruter et de retenir un personnel du plus haut niveau pour servir non seulement au siège et dans d'autres lieux d'affectation importants, mais aussi et surtout dans une multitude de lieux d'affectation secondaires éparpillés dans plus de 140 pays, dans certains cas dans les capitales mais souvent dans des localités éloignées où sont exécutés des projets d'assistance au développement. La Commission a reconnu que la situation et les besoins des fonctionnaires qui sont en poste dans de tels lieux d'affectation diffèrent à bien des égards de ceux de leurs collègues affectés au siège des organisations; et elle a eu particulièrement conscience que ces fonctionnaires ont moins l'occasion de faire connaître leurs problèmes et d'exprimer leurs vues et ont donc souvent le sentiment d'être oubliés et négligés. Afin de surmonter les effets négatifs de cet état de choses et de renforcer l'efficacité des organisations en leur permettant de fournir aux pays en développement l'assistance d'experts qu'ils s'attendent à recevoir, la Commission a recherché diverses méthodes pour résoudre le problème consistant à identifier les besoins et à leur appliquer des remèdes spécifiques; ces méthodes sont exposées dans les rapports précédents de la Commission. 25/.

170. L'une des principales difficultés a été d'identifier les pays (ou les lieux d'affectation particuliers à l'intérieur de certains pays) où les conditions de vie et de travail influent sur la facilité avec laquelle on peut trouver des candidats pour pourvoir les postes dans ces lieux - d'affectation "à difficultés d'existence", sur la mesure dans laquelle le personnel est disposé à être muté à ces postes et sur l'efficacité pratique du personnel qui y est affecté. On a pu distinguer en gros entre les pays de l'Europe occidentale et de l'Amérique du Nord, d'une part, et le reste du monde, d'autre part, pour déterminer les conditions ouvrant droit à certaines prestations; il est cependant évident que cette distinction ne reflète pas les très grandes différences qu'il peut y avoir entre les divers pays de l'Amérique, de l'Asie ou de l'Amérique latine. De toute évidence, elle ne permet pas non plus de disposer de la moindre indication sur la nature des conditions qui font qu'un lieu d'affectation présente des "difficultés d'existence". La Commission a donc approuvé à sa neuvième session un plan pour étudier la possibilité d'établir des critères permettant de classer les lieux d'affectation en fonction des conditions de vie et de travail qui y règnent. Cette étude, qui a été réalisée avec l'assistance, en qualité de consultant, d'un fonctionnaire du PNUD qui avait été en poste dans plusieurs lieux d'affectation en Afrique, en dernier lieu comme représentant résident, a été présentée à la Commission lors de sa dixième session.

25/Voir ibid., trente et unième session. Supplément No 30 (A/31/30), par. 322 à 327; ibid., trente-deuxième session (A/32/30), par. 214 à 217; ibid., trente-troisième session (A/33/30), par. 248 à 280.

171. Il a été convenu, pour cette étude, que les critères qu'appliqueraient les organisations internationales pour classer les lieux d'affectation en fonction des conditions de vie et de travail devaient être, dans toute la mesure du possible, objectifs, impartiaux et exempts de tout préjugé culturel. Ce qui conviendrait dans le cas d'un service international hétérogène serait nécessairement différent de ce qu'un Etat membre quelconque jugeait approprié dans le cas de son propre service diplomatique: il faudrait néanmoins examiner les pratiques du plus grand nombre possible d'Etats membres. On s'attacherait en général aux "problèmes spéciaux" plutôt qu'aux "indemnités ou prestations supplémentaires".

172. Il a été décidé d'adopter le plan de travail suivant :

a) Définition de critères éventuels, qui seront examinés par la Commission à sa dixième session, à la lumière des observations présentées par les représentants des organisations et du personnel;

b) Mise à l'essai des critères approuvés à titre provisoire par la Commission, à l'aide d'un questionnaire établi sur la base de ces critères et envoyé aux lieux d'affectation hors siège:

c) Analyse des réponses reçues des lieux d'affectation hors siège, par un groupe d'étude comprenant des représentants des organisations et du personnel ainsi que des membres du secrétariat de la Commission, en vue de recommander à la Commission les modifications à apporter éventuellement aux critères ou au questionnaire, et de présenter des propositions sur la cotation des données recueillies en ce qui concerne les conditions en vigueur dans chaque lieu d'affectation en vue du classement de ces lieux d'affectation;

d) Après que la Commission aura donné son approbation, élaboration d'un système de classement continu de tous les lieux d'affectation hors siège;

e) Enfin, examen par la Commission des mesures qu'il serait possible de prendre pour compenser les effets des conditions difficiles ou pour dédommager les fonctionnaires en conséquence.

173. Les réponses aux questions adressées à plus de 60 Etats membres ont révélé que, si nombre d'entre eux tiennent compte des conditions différentes existant dans chaque pays d'affectation pour établir la rémunération et des autres conditions d'emploi de leur personnel diplomatique et autre personnel expatrié, la décision de classer un lieu d'affectation donné dans une catégorie donnant le droit au personnel en poste dans ledit lieu d'affectation de bénéficier de conditions spéciales revêt rarement un caractère officiel mais dépend plutôt des autorités compétentes du ministère des affaires étrangères, qui tranchent la question sur la base de leurs connaissances et des renseignements dont ils disposent, sans critère préétabli. Parmi les quelques Etats membres qui ont instauré des procédures systématiques de classement des lieux d'affectation, le Canada, la République fédérale d'Allemagne et les Etats-Unis d'Amérique ont été retenus aux fins de l'étude.

174. Le Canada utilise un système numérique de classement, établi sur la base d'études réalisées entre 1958 et 1961 par le Dr J. Desmond Blake, du Ministère de la santé nationale et du bien-être social, à la demande du Ministère des affaires extérieures. Les principaux facteurs pris en considération sont le climat, l'isolement, les conditions locales (y compris l'"hostilité" et la "violence") et la santé (subdivisée en "santé" et "soins médicaux").

175. Pour classer les lieux d'affectation et déterminer l'indemnité différentielle correspondant à chaque lieu d'affectation, le Département d'Etat des Etats-Unis d'Amérique utilise un questionnaire comportant 89 questions réparties en 14 catégories générales. L'accent est mis principalement sur les facteurs suivants : le milieu physique (isolement, climat et altitude, risques naturels), les conditions de vie (conditions sanitaires, maladies, infrastructure médicale et hospitalière, logement, alimentation, établissements d'enseignement, produits importés, équipements récréatifs et installations communautaires) et la sécurité personnelle (violence politique, criminalité et risques de harcèlement). Les éléments considérés comme un facteur de pénibilité se voient attribuer un certain nombre de points; pour garantir un classement objectif et impartial, le Département d'Etat utilise également des renseignements provenant de sources autres que le questionnaire rempli dans le lieu d'affectation et chaque classement différentiel est évalué indépendamment par plusieurs analystes.

176. La République fédérale d'Allemagne détermine le montant de l'indemnité de service diplomatique (qui va de 66 p. 100 du traitement de base dans les lieux d'affectation les moins défavorables jusqu'à 150 p. 100 de ce même traitement dans les lieux d'affectation où les conditions de vie sont les plus difficiles) en classant tous les lieux d'affectation dans l'une des douze catégories définies à cette fin; à cet égard, le gouvernement prend en considération les charges financières et non financières qui résultent du fait d'être affecté à l'étranger, ainsi que les conditions de vie régnant dans un lieu d'affectation déterminé.

177. Sur la base de ces renseignements et des études précédentes réalisées dans le cadre du système des Nations Unies 26/, six facteurs principaux ont été identifiés en vue de classer les conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation hors siège :

- a) Santé;
- b) Climat;
- c) Enseignement;
- d) Logement;
- e) Isolement;
- f) Conditions locales.

Chacun de ces facteurs a été subdivisé en sous-facteurs (par exemple, pour la "santé", on a distingué la fréquence des maladies et les établissements de traitement médical disponibles).

178. Les représentants des organisations menant le plus grand nombre d'activités sur le terrain et les représentants du personnel ont accueilli avec une vive satisfaction cet essai de classement. Dans leurs déclarations ainsi que dans les interventions des membres de la Commission, il a été souligné que les questions posées sur les conditions régnant dans chaque lieu d'affectation devraient essentiellement porter sur des faits objectifs, tels que l'existence ou l'absence de tel ou tel service ou condition dans le lieu d'affectation considéré et éviter d'appeler des jugements qualitatifs ou subjectifs. Cela

26/ En particulier, celle qui a été réalisée en mars 1971 par M. Karol Krackiewicz, ancien Administrateur assistant du PNUD, et M. Robert Rossborough, ancien chef des services du personnel de l'Office des Nations Unies à Genève.

permettrait de prévenir dans une très large mesure les difficultés que peuvent de se poser autrement, du fait des réactions personnelles que peuvent avoir ceux qui répondront aux questions. On a également souligné que l'enquête devrait être réalisée sur la base des divers lieux d'affectation, plutôt que des divers pays, de manière à refléter les différences possibles entre les conditions régnant dans les capitales et dans les autres villes.

179. La Commission a prié son secrétariat de revoir et de simplifier le projet de questionnaire soumis avec l'étude, en se concentrant sur les principaux faits qui pourraient servir à indiquer le degré des difficultés d'existence tout en permettant d'identifier les types spécifiques de conditions à l'origine de ces difficultés (de manière à permettre de rechercher à un stade ultérieur des remèdes précis à ces difficultés). Surtout, toutes les questions devraient porter sur des faits objectifs et éviter d'appeler des jugements de valeur.

180. Le questionnaire, dans sa version révisée, devrait être envoyé dans tous les lieux d'affectation hors siège afin d'être mis à l'essai. Dans chaque pays, le fonctionnaire des Nations Unies ayant le rang le plus élevé (le représentant résident du PNUD ou le directeur d'un bureau régional) serait chargé de veiller à ce que le questionnaire soit dûment rempli dans chaque lieu d'affectation du pays. Les réponses devraient être élaborées collectivement, avec la participation la plus large possible des fonctionnaires en poste au lieu d'affectation considéré et de leurs conjoints. (Il a été souligné qu'au stade actuel, ce questionnaire ne serait utilisé que pour mettre à l'essai les critères et non pour classer effectivement les lieux d'affectation). Lorsque les questionnaires auront été rassemblés, les réponses pourront être examinées par le secrétariat avec l'aide d'une équipe spéciale composée de représentants des organisations et du personnel, du Directeur médical de l'ONU, etc. La tâche de cette équipe spéciale consisterait à :

- a) Dépouiller les questionnaires;
- b) Examiner le bien-fondé des critères retenus et des questions posées, compte tenu des observations ou suggestions présentées par les fonctionnaires hors siège qui ont rempli le questionnaire;
- c) Recommander des modifications éventuelles des critères ou du questionnaire;
- d) Examiner les coefficients de pondération à attribuer aux différents facteurs, en vue de recommander à la Commission un système de classement par points.

181. Ce n'est que lorsque la Commission aurait examiné le rapport de l'équipe spéciale et pris des décisions définitives sur les facteurs et les critères que le classement proprement dit des lieux d'affectation pourrait avoir lieu. Enfin, la Commission examinerait d'autres questions, telles que les coefficients de pondération qu'il faut donner aux différents groupes de critères; s'il faut classer les lieux d'affectation sur la base du nombre total de points attribués en fonction de l'ensemble des critères ou s'il suffit qu'un lieu d'affectation soit très mal noté en ce qui concerne un seul facteur, même s'il est satisfaisant à d'autres égards, pour être classé parmi les lieux d'affectation à "difficultés d'existence"; si les mesures correctives que la Commission pourrait arrêter ultérieurement devraient être appliquées à tous les lieux d'affectation classés de la même façon ou uniquement à ceux où les conditions sont insatisfaisantes en ce qui concerne le point particulier visé par la mesure corrective.

B. Autres questions

182. A sa dixième session, la Commission a entrepris une étude sur les problèmes spéciaux concernant les conditions d'emploi du personnel de la catégorie des services généraux en poste hors siège; elle poursuivra ses travaux à sa onzième session et fera rapport sur la question dans son prochain rapport annuel.

183. La Commission a renvoyé à son Comité consultatif pour les questions d'ajustements l'examen du fonctionnement, au cours de la période initiale de douze mois, du système d'allocation logement pour le personnel des services extérieurs 27/. Etant donné que le Comité consultatif pour les questions d'ajustement devait tenir sa session annuelle après la fin de la dixième session de la Commission, cette question sera elle aussi examinée par la Commission en février-mars 1980 et traitée dans le prochain rapport annuel de la Commission.

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

FONCTIONS A LONG TERME DE LA COMMISSION

A. Mesures prises par la Commission en application de l'article 13 de son statut1. Classement commun et définitions des groupes professionnels

184. Dans son troisième rapport annuel, la Commission a reconnu qu'il était urgent d'établir un classement commun des groupes professionnels qui serait appliqué dans le cadre du régime commun avant que la Commission n'assume les fonctions qui lui sont dévolues en vertu de l'article 13 de son statut; un tel classement serait aussi un préalable indispensable à l'amélioration des systèmes de gestion dans d'autres domaines, tels que les statistiques concernant le personnel, sur lesquelles reposaient toutes les activités de la Commission 28/. A sa huitième session, la Commission a étudié plus avant à quelles fins un tel classement serait utilisé et, à la lumière de cette analyse, elle a défini le cadre général et le calendrier d'exécution de ce classement. En rendant compte de ces mesures à l'Assemblée générale, dans son quatrième rapport annuel, la Commission a réaffirmé qu'il était important d'établir aussi rapidement que possible un classement commun des groupes professionnels 29/.

185. A sa dixième session, la Commission a été saisie d'un rapport sur les progrès accomplis dans les quatre premières phases de son calendrier. Elle a noté que de nombreuses observations et suggestions utiles avaient été reçues des organisations et des représentants du personnel, et que son secrétariat s'était efforcé d'en tenir compte, dans la mesure du possible, en revisant les définitions et la structure du schéma général. S'il n'a pas été possible de prendre pleinement en considération toutes les vues qui avaient été exprimées, en raison du caractère parfois contradictoire des suggestions reçues de différentes organisations, le texte des définitions avait néanmoins été sensiblement modifié. En revanche, les changements apportés au cadre ou à la structure du classement avaient été insignifiants.

186. La Commission a ensuite examiné la structure du classement et le texte de chacune des définitions qu'il comportait. La structure du classement permettait de regrouper dans des catégories logiques la totalité ou la plupart des diverses professions qui existaient dans les organisations appliquant le régime commun, en se fondant sur l'analogie des fonctions attachées à chacune d'entre elles. Le classement portait sur des professions qui comptaient des fonctionnaires de toutes les catégories (agents locaux, travailleurs manuels, agents des services généraux, administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, affectés ou non à des projets). Etant donné que les organisations qui appliquent le régime commun se caractérisaient par un large éventail de professions qui englobaient un nombre relativement restreint de postes, il était inévitable que le classement porte sur quelque 350 définitions, comme c'était le cas. De plus, le texte des définitions était suffisamment général et complet pour éviter toute confusion quant à leur applicabilité à un emploi donné, sans pour autant énumérer absolument toutes les fonctions susceptibles de s'attacher à une profession donnée, ce qui aurait entraîné

28/ Ibid., trente-deuxième session, Supplément No 30 (A/32/30), par. 219.

29/ Ibid., trente-troisième session, Supplément No 30 (A/33/30, par. 309 à 314).

l'établissement d'un classement extrêmement volumineux, dont l'utilisation ne s'en serait pas trouvée facilitée. En conséquence, la Commission a approuvé le classement commun des groupes professionnels qui servira de cadre pour la collecte ou l'échange de données sur les groupes professionnels en ce qui concerne toutes les questions de personnel communes aux organisations et elle a recommandé que chaque organisation l'utilise pour compiler des statistiques ou échanger des renseignements touchant le personnel 30/. Elle a également demandé aux organisations d'examiner chacun de leurs emplois pour déterminer le groupe professionnel auquel ils appartiennent et de fournir à son secrétariat une ventilation statistique de leurs groupes professionnels avant le 31 décembre 1979.

187. La Commission a demandé à son secrétariat d'établir un manuel contenant le schéma général du classement, la définition de chacun des groupes professionnels et une introduction expliquant, entre autres choses, le but du classement, la façon dont il a été élaboré et la façon dont il devra être utilisé; ce manuel devrait en outre contenir un index alphabétique, une table des matières et une liste des numéros de code qui pourraient être attribués à chaque rubrique du classement en vue du traitement électronique des données.

188. La Commission a ensuite examiné la procédure à suivre pour les révisions futures du classement. Elle a reconnu qu'il faudrait de temps à autre réviser le schéma général des définitions, au fur et à mesure que les professions et les travaux des organisations appliquant le régime commun évolueront. S'il est possible qu'il faille apporter au classement des changements relativement nombreux au cours du stade initial de son utilisation, du fait que ce sera la première fois que le classement sera effectivement appliqué à tous les emplois dans le cadre du régime commun, il est peu probable qu'au cours des années ultérieures le nombre de changements soit suffisamment important pour nécessiter l'attention continue de la Commission. Il a été décidé en conséquence que ce serait le secrétariat de la Commission qui réviserait à l'avenir le classement, après avoir consulté les représentants des organisations et du personnel, et qu'il informerait la Commission de ces révisions, selon que de besoin.

2. Normes communes de classement des emplois

189. Dans son premier rapport annuel, la Commission "... a souligné l'importance d'une application uniforme des normes de classement des emplois dans toutes les organisations, corollaire indispensable à un régime de traitements uniforme, et, partant, l'importance pour la Commission d'assumer sans retard excessif ses responsabilités à cet égard" 31/. A sa cinquième session, la Commission a examiné la manière dont elle devrait assumer les fonctions que lui confère l'article 13 de son statut. Elle a noté que l'application d'un régime uniforme des traitements et indemnités à tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures dans toutes les organisations appliquant le régime commun ne suffisait pas, en soi, à assurer l'application du principe "à travail égal, salaire égal", si les normes de classement n'étaient pas, elles aussi, appliquées de façon uniforme. En ce qui concerne la catégorie des agents des services généraux,

30/ Vu le volume considérable de la partie du classement contenant les définitions, on a uniquement reproduit le schéma général du classement à l'annexe XI au présent rapport.

31/ Ibid., trentième session, Supplément No 30 (A/10030), par. 87.

elle a noté que, comme les traitements n'étaient pas uniformes à l'échelle mondiale, il n'était pas aussi nécessaire d'établir des normes uniformes de classement à l'échelle mondiale, encore qu'il fût certes souhaitable d'assurer à long terme une plus grande comparabilité des systèmes et des normes de classement et qu'en tout état de cause il était évident que, dans un même lieu d'affectation, comme Genève, les mêmes normes devaient être appliquées aux fonctionnaires de toutes les différentes organisations qui étaient rémunérés selon un barème commun; s'il appartenait au premier chef aux organisations intéressées d'atteindre cet objectif, l'établissement de normes communes par la Commission serait sans aucun doute utile. La Commission a souligné qu'indépendamment du fait qu'elles permettraient d'aboutir à un barème des traitements vraiment "commun" - ce qui était une nécessité fondamentale - des normes communes de classement des emplois et leur précurseur - à savoir un classement commun des groupes professionnels 32/ - étaient indispensables pour les études que la Commission devait faire sur les normes et politiques en matière de recrutement et sur l'organisation des carrières. La question du classement des emplois était donc jugée essentielle pour les travaux de la Commission. En conséquence, on a établi un programme de travail, prévoyant tout d'abord la mise au point d'un classement commun des groupes professionnels tant pour la catégorie des administrateurs que pour celle des agents des services généraux, puis l'établissement de normes de classement des emplois.

190. Comme il est indiqué dans la section A du présent chapitre, à sa huitième session, la Commission a continué d'analyser les utilisations possibles du classement commun des groupes professionnels et, compte tenu de cette analyse, elle a élaboré le schéma de base et le calendrier d'exécution de ce classement. A sa dixième session, la Commission a approuvé ce classement en tant que cadre pour la collecte ou l'échange de données sur les groupes professionnels en ce qui concerne toutes les questions de personnel communes aux organisations, et elle a recommandé que chaque organisation l'utilise pour compiler des statistiques ou échanger des renseignements touchant le personnel.

191. Conformément au programme de travail initial qu'elle avait entrepris dans ce domaine, la Commission a d'abord examiné, à sa neuvième session, un plan relatif à l'élaboration de normes de classement des emplois du régime commun, qu'elle a approuvé à sa dixième session. Ce plan prévoyait que les normes de classement devaient d'abord être définies pour les emplois d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur aux sièges et dans les bureaux extérieurs, ces normes étant établies pour les emplois relevant de domaines d'activité communs et étant recommandées pour les autres emplois. La Commission a reconnu que non seulement cette activité prendrait à elle seule un temps considérable, mais qu'il faudrait en outre, le moment venu, prendre de nouvelles mesures, qui (sans être nécessairement classées par ordre de priorité) seraient les suivantes :

32/ Les travaux de la Commission touchant l'établissement d'un classement commun des groupes professionnels ne doivent pas être confondus avec ceux relatifs aux normes communes de classement des emplois. Dans le premier cas, il s'agit de trouver une méthode permettant de regrouper ou de ranger par catégorie les emplois existant dans les organisations qui appliquent le régime commun auxquels correspond le même genre de tâches. Les normes communes de classement des emplois, en revanche, sont des critères qui serviraient à déterminer dans quelle classe il convient de ranger les emplois existant dans les différents groupes professionnels.

a) Etablir des normes pour les emplois d'agent des services généraux et autre agent recruté sur le plan local dans les lieux d'affectation où plusieurs organisations ont des emplois relevant du même domaine d'activité (pour la mise au point de ces normes, il faudrait bien entendu accorder la priorité aux lieux d'affectation les plus importants. Les normes pourraient, soit s'appliquer à la fois aux sièges et aux bureaux extérieurs, soit être différentes selon qu'il s'agit des uns ou des autres) 33/;

b) Recommander des normes applicables aux emplois d'agent des services généraux et autre agent recruté sur le plan local dans les lieux d'affectation où une ou plusieurs organisations ont des emplois relevant de domaines d'activité différents 33/;

c) Etablir et/ou recommander des normes applicables aux emplois d'administrateur engagé au titre de projets.

192. La Commission a estimé qu'étant donné les divers systèmes de classement des emplois qui existaient déjà ou qui étaient en voie d'établissement dans les organisations qui appliquent le régime commun, il serait logique, lors de l'élaboration de normes de classement des emplois applicables au régime commun, de s'efforcer de tenir compte, dans la mesure du possible, des conceptions actuelles. D'une part, cela éviterait l'adoption du système appliqué par une organisation donnée, qui reviendrait à accorder la préférence aux emplois de cette organisation. D'autre part, on pourrait ainsi tirer un parti maximum de l'expérience de chaque organisation. Il serait en outre plus facile à chacune d'entre elles d'appliquer les normes du régime commun, dans la mesure où des éléments existant déjà dans chaque organisation seraient incorporés dans la solution adoptée pour l'ensemble du régime commun. De plus, une telle façon de procéder aboutirait probablement à harmoniser au maximum le classement des emplois dans les diverses organisations en apportant un minimum de modifications aux classes actuelles. La Commission a jugé que le plan prévoyant l'élaboration d'un système à trois niveaux, qui lui avait été soumis, répondait à ces objectifs.

Premier niveau - Norme cadre

193. Le premier niveau des normes communes de classement serait une "norme cadre", c'est-à-dire qui s'appliquerait à tous les emplois d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur (P-1 à D-2 inclus), aux sièges et dans les bureaux extérieurs permanents. Pour les emplois relevant de domaines d'activité communs, la norme cadre serait établie aux fins d'utilisation dans chaque organisation, tandis que pour les autres emplois, son utilisation serait recommandée. Il s'agirait donc d'une norme "horizontale", dans la mesure où elle s'appliquerait aux emplois dans tous les domaines d'activité. Etant donné qu'elle couvrirait la gamme d'emplois la plus large possible, la norme cadre serait forcément, du point de vue de son applicabilité dans des cas particuliers, plus générales que les normes des deux autres niveaux. La norme cadre serait élaborée grâce au système

33/ En ce qui concerne les bureaux extérieurs, il faudrait déterminer au préalable ou en même temps le nombre de classes à prévoir dans la catégorie des services généraux.

d'évaluation par points, utilisé par la Commission pour réaliser les études sur les équivalences entre les classes, en application du principe Noblemaire. Ce système avait été mis au point à l'issue d'une étude des systèmes de classement des emplois existant dans le cadre du régime commun, dans d'autres organisations internationales, dans des administrations nationales et, dans une moindre mesure, dans le secteur privé. Ce système était une méthode d'analyse quantitative. Il était objectif et il imposait la rigueur dans l'analyse et l'évaluation des emplois, étant donné la prise en considération d'un certain nombre de facteurs, qui étaient cotés. Sans offrir une méthode de mesure rigoureusement scientifique qui aboutirait à évaluer les emplois de manière automatique, ce système permettait aux spécialistes d'évaluer les emplois les uns par rapport aux autres de façon plus objective. Son principal avantage tenait peut-être au fait qu'il convenait particulièrement bien pour l'évaluation des emplois comportant un ensemble de tâches variées qui se retrouvaient dans différents domaines d'activité. Le système d'évaluation par points, tel qu'il a été révisé pour la dernière fois, est décrit dans l'appendice 2 de l'annexe VI.

Deuxième niveau - Normes par classe correspondant à des domaines d'activité déterminés

194. Le deuxième niveau des normes de classement des emplois du régime commun comprendrait des normes par classe correspondant à des domaines d'activité déterminés. Ces normes seraient mises au point pour les emplois d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur (P-1 à D-2 inclus) aux sièges et dans les bureaux permanents, uniquement dans les domaines d'activité communs à deux organisations ou plus. En conséquence, elles seraient établies (et non pas recommandées) par la Commission. Etant donné que des normes distinctes seraient établies pour chaque domaine d'activité, il s'agirait de normes "verticales" qui, en tant que telles, seraient plus spécifiques que la norme cadre pour ce qui est de leur applicabilité dans des cas particuliers. Chaque norme devrait donner des exemples précis du genre d'attributions propres à la classe considérée dans un domaine d'activité donné, décrire brièvement les conditions requises du point de vue de chacun des six facteurs composant la norme cadre; et indiquer le nombre de points attribués à chacun de ces facteurs ainsi que le nombre de points total. De cette façon, le deuxième niveau des normes de classement des emplois du régime commun serait expressément relié au premier niveau - la norme cadre - ce qui éviterait que les normes de chaque niveau aboutissent à des résultats contradictoires pour un emploi donné.

Troisième niveau - Emplois repères

195. Le troisième niveau des normes de classement consisterait en emplois repères. Ceux-ci seraient mis au point pour les emplois d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur (P-1 à D-2 inclus) aux sièges et dans les bureaux permanents. Contrairement à la norme cadre, qui serait appliquée à tous les emplois dans toutes les organisations, et aux normes par classe, qui seraient appliquées dans toutes les organisations à tous les emplois relevant des domaines d'activité désignés comme domaines d'activité communs (à deux organisations ou plus), les emplois repères seraient définis séparément dans chaque organisation et ne seraient appliqués qu'aux emplois de ladite organisation relevant des domaines d'activité pour lesquels des normes par classe auraient été établies. En conséquence, les emplois repères seraient eux aussi établis (et non pas recommandés) par la Commission. Ces normes seraient les plus spécifiques - c'est-à-dire d'application plus directe que celles des deux autres niveaux - mais, par conséquent,

s'appliqueraient à des emplois moins nombreux. Alors que la norme cadre et les normes par classe seraient établies et appliquées (le cas échéant) dans toutes les organisations, celles-ci, en particulier les petites organisations ayant peu de ressources à consacrer aux travaux de classement des emplois, ne seraient pas tenues d'identifier les emplois repères et de les faire établir par la Commission. Si ces organisations étaient parvenues à classer de façon satisfaisante et uniforme tous leurs emplois en fonction des normes des deux premiers niveaux, celles du troisième niveau ne seraient pas nécessaires. Toutefois, si une organisation devait décider d'incorporer les normes du troisième niveau à son plan général de classement des emplois, ces emplois repères devraient alors être établis par la Commission, de façon à assurer l'uniformité des normes dans le cadre du régime commun. En tout état de cause, les normes des deux premiers niveaux seraient établies et appliquées dans toutes les organisations. Un diagramme représentant le système de normes à trois niveaux figure dans l'annexe XII du présent rapport.

Mise à l'essai et mise au point des normes

196. La Commission a rappelé que des travaux très poussés avaient déjà été réalisés en vue de la mise au point d'un système d'évaluation par points dans le cadre des études faites par la Commission concernant les équivalences entre les classes du régime commun des Nations Unies et celles de l'Administration fédérale des Etats-Unis 34/. A l'occasion de l'étude de 1977-1978, le système avait été appliqué avec succès à plus de 500 emplois existant dans 14 organisations et relevant de plus de 28 domaines d'activité distincts. Le système avait été révisé successivement à l'occasion d'une série de cinq essais qui avait porté sur une période de sept mois, et son application avait finalement abouti à confirmer le classement de 82,63 p. 100 de tous les emplois inclus dans l'étude (8,49 p. 100 des emplois étudiés avaient été cotés au-dessus de leur classe actuelle et 8,88 p. 100 au-dessous de leur classe actuelle). Lors de l'étude de cette année, le système avait été étendu à 49 postes de directeur (D-2), et de nouveaux perfectionnements y avaient été apportés. Toutefois, comme le système n'avait été adopté qu'aux fins de l'étude sur les équivalences de classes et n'avait donc été appliqué qu'aux emplois typiques, il faudrait procéder à de nouveaux essais avant de décider de l'intégrer aux normes de classement des emplois du régime commun que la Commission devait élaborer. L'objet de ces nouveaux essais serait naturellement de déterminer si les éléments descriptifs de chaque facteur, les points attribués à chaque facteur, le coefficient de pondération de chaque facteur, ou les fourchettes de points déterminant les différentes classes, devraient être modifiés pour rendre la norme cadre applicable, non seulement aux emplois typiques, mais aux autres aussi. De cette façon, l'applicabilité de la norme cadre à tous les emplois de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures dans le cadre du régime commun, tant aux sièges que dans les bureaux permanents, pourrait être garantie. En ce qui concerne les normes des deuxième et troisième niveaux, si divers éléments utiles pourraient être extraits de certains des systèmes de ce genre qui existaient déjà dans le cadre du régime commun, pour l'essentiel, le contenu de ces normes restait encore à définir.

197. Le plan de la Commission prévoyait que la nouvelle mise à l'essai de la norme cadre (premier niveau) commencerait en automne de 1979, d'abord à Genève, puis

34/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-troisième session, Supplément No 30 (A/33/30, par. 60 à 92) et chapitre IV, par. 104 à 119, du présent rapport.

à New York et à Bangkok, et que l'on commencerait la mise au point des normes par classe (deuxième niveau) en élaborant des normes pour les emplois d'économiste, de spécialiste de l'administration du personnel et de traducteur, au printemps de 1980. Des spécialistes du classement des emplois des différentes organisations, ainsi que des représentants du personnel, participeraient à la nouvelle mise à l'essai de la norme cadre ainsi qu'à la mise au point des normes du deuxième niveau. On envisageait d'associer des spécialistes du domaine d'activité considéré à la mise au point des normes du deuxième niveau. La Commission approuverait la norme cadre à sa onzième session.

198. Le représentant du CCQA a déclaré que les organisations étaient en principe d'accord sur la méthode et le plan d'action envisagés par la Commission. Elles étaient toutes prêtes à aider celle-ci de leur mieux, en particulier en mettant à sa disposition, chaque fois que possible, le personnel nécessaire pour mener à bien les travaux concernant les normes des deux premiers niveaux, à condition que, ce faisant, elles ne compromettent pas la bonne marche de leur propre programme de classement des emplois ou, pour celles qui ne disposaient pas de spécialistes affectés à plein temps au classement des emplois, le déroulement d'autres activités. D'autre part, il ne fallait pas perdre de vue que la préparation de définitions d'emploi propres à être utilisées pour la mise à l'essai des normes représentait un gros travail et exigeait un personnel nombreux. Le CCQA a alors présenté à la Commission, pour information, un document qui contenait les observations détaillées des organisations sur la méthode envisagée, ainsi qu'un document exposant les pratiques actuelles des organisations en matière de classement des emplois.

199. Le représentant de la FAFI a fait observer que la Fédération avait toujours été convaincue que la mise au point de normes de classement des emplois devrait rester l'affaire de chaque organisation. Comme elle ne pouvait envoyer son propre représentant participer aux travaux des équipes qui seraient chargées de mettre à l'essai et de mettre au point les normes de classement, la FAFI a offert de désigner pour chacun des trois essais un représentant de l'une des organisations intéressées. Les représentants du personnel ont exprimé l'espoir qu'une fois que les normes seraient adoptées, les administrations des organisations les appliqueraient toutes de la même façon.

200. La Commission a également reconnu qu'il faudrait mettre au point des définitions des tâches propres aux administrateurs, d'une part, et aux agents des services généraux, d'autre part, afin de déterminer les emplois auxquels s'appliqueraient les normes de classement du régime commun que la Commission établirait pour les emplois d'administrateur d'abord, puis pour les emplois d'agent des services généraux. Etant donné que certaines organisations rangeaient dans la catégorie des administrateurs certains emplois que d'autres organisations (parfois au même lieu d'affectation) plaçaient dans la catégorie des services généraux, ces définitions revêtaient encore plus d'importance si l'on voulait aboutir à une conception uniforme du classement des emplois. La Commission a fait observer que, tant que ces définitions n'existeraient pas, une façon de s'assurer que les mêmes emplois étaient rangés par toutes les organisations dans la même catégorie serait d'utiliser la classification commune des groupes professionnels. Cette classification contenait des indications quant à la catégorie de chaque groupe professionnel, et la plupart des emplois du régime commun pouvaient être classés facilement dans un groupe de la classification. Notant que les représentants des organisations et du personnel n'avaient pas soulevé d'objections concernant

les désignations utilisées dans cette classification, la Commission les a approuvées aux fins d'utilisation dans le cadre du régime commun, pour déterminer dans quelle catégorie ranger un emploi donné. L'utilisation de la classification commune des groupes professionnels serait ainsi un moyen d'assurer une interprétation uniforme parmi les organisations, dans le cas de la plupart des emplois auxquels les normes s'appliqueraient. La Commission a fait observer toutefois qu'il serait toujours nécessaire de mettre au point des définitions des tâches propres aux administrateurs, d'une part, aux agents des services généraux, d'autre part, pour couvrir les emplois limite qu'il pourrait être difficile de classer dans tel ou tel groupe professionnel de la classification. Elle a donc décidé d'inscrire cette question à son futur programme de travail.

B. Mesures prises par la Commission conformément à l'article 14 de son statut

1. Fonctionnaires de carrière et autres fonctionnaires

201. A ses neuvième et dixième sessions, la Commission a poursuivi son examen conjoint de la notion de carrière, de l'organisation des carrières et du recrutement en adoptant comme base de discussion un plan d'action qui énumérait dans l'ordre toutes les questions à examiner et présentait un calendrier possible pour les travaux de la Commission dans ce domaine dont tous les aspects sont étroitement liés. La Commission a noté qu'elle procédait ainsi en vue de faire des recommandations aux organisations concernant notamment les questions de recrutement, d'organisation des carrières et de formation, comme le prévoit l'article 14 de son statut.

202. Le CCQA a présenté un document exposant les vues générales des organisations à propos de l'organisation des carrières. S'agissant de la première question à étudier d'après le plan d'action de la Commission - à savoir a-t-on besoin ou non d'un corps de fonctionnaires de carrière - le représentant du CCQA a expliqué que la plupart des organisations étaient fermement convaincues qu'un noyau de fonctionnaires de carrière était le mieux à même de servir les intérêts des organisations internationales, car il garantissait la continuité et permettait d'accroître la productivité et l'efficacité des travaux. Les fonctionnaires de carrière étaient les mieux capables de s'acquitter de leurs fonctions avec impartialité et objectivité en n'ayant en vue que les intérêts des organisations internationales. Bien que d'après les statistiques du CCQA à la fin de 1977, 54,6 p. 100 de l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs en poste aux sièges et dans d'autres bureaux permanents étaient titulaires d'engagements permanents, 45,4 p. 100 avaient été nommés pour une durée déterminée, et 95,1 p. 100 des agents affectés à des projets avaient été engagés pour une durée déterminée, on ne pouvait pas dire que ces statistiques reflétaient la situation réelle dans l'une quelconque des organisations. La proportion entre le personnel engagé pour une durée déterminée et le personnel nommé à titre permanent variait considérablement d'une organisation à l'autre, compte tenu de leurs besoins différents. Certains programmes nécessitaient un apport continu de compétences techniques nouvelles, que le personnel contractuel était le mieux à même de fournir, tandis que le personnel de carrière, de par ses connaissances, son information et son expérience, était le mieux capable de s'acquitter des tâches de direction, d'administration et de réglementation. Il semblait donc peu pratique d'arrêter des règles immuables dans ce domaine. Quant à la proposition de la FAFI tendant à étendre la notion de fonctionnariat de carrière au personnel des projets, les organisations estimaient qu'il fallait accorder une certaine attention à la possibilité d'inclure au moins une partie du personnel des projets dans le corps des fonctionnaires de carrière.

203. Le représentant de la FAFI s'est félicité que la Commission étudie la question de l'organisation des carrières et a noté qu'aux yeux du personnel les programmes d'organisation des carrières dans les organisations appliquant le régime commun faisaient gravement défaut. La Commission devait entreprendre de définir des politiques et des règles garantissant le traitement objectif du personnel et prévenant tout abus de la part des différentes organisations. Le personnel était satisfait de la liste des questions à étudier et du plan d'action adopté par la Commission. Un document détaillé de la FAFI sur l'Organisation des carrières

dans le système des Nations Unies", qui exposait les vues du personnel sur de nombreuses questions à étudier, a été présenté par le représentant du personnel.

204. Pour ce qui est de savoir si l'on a besoin d'un corps de fonctionnaires de carrière et, si oui, dans quelle mesure, la FAFI estimait que la majorité des postes existant dans les organisations étaient de caractère continu et devraient donc être pourvus par des fonctionnaires de carrière. Cela était vrai de tous les postes de la catégorie des services généraux ainsi que des postes d'administrateurs affectés à la plupart des programmes traditionnels des organisations, tant aux sièges que dans les bureaux extérieurs. Les demandes de projets à long terme de type classique continueraient vraisemblablement à diminuer, mais il ne faisait guère de doute qu'il y aurait encore une demande prévisible de personnel pour l'exécution des projets. En conséquence, la FAFI était favorable à la constitution d'un noyau de personnel affecté aux projets, qui serait employé de façon suivie : ce cadre ne devrait pas, en fait, être distinct du personnel émergeant aux budgets ordinaires, mais devrait y être intégré. Même dans les domaines techniques hautement spécialisés, on pourrait utiliser des fonctionnaires de carrière. Le représentant de la FAFI a également fait observer que l'emploi généralisé de personnel engagé pour une durée déterminée entraînait des frais plus élevés de recrutement, de déménagement, d'orientation et de formation et perturbait les travaux des organisations.

205. La Commission a fait observer qu'il ressortait clairement de son statut qu'elle devrait prendre des décisions et formuler des recommandations au sujet des questions relevant des articles 13 et 14. Une fonction publique internationale unifiée exigeait des conditions d'emploi communes, tant en ce qui concerne la rémunération que dans les autres domaines, tels que l'organisation des carrières, le recrutement, etc. Il était d'autant plus urgent que la Commission prenne des mesures que l'Assemblée générale lui avait, dans sa résolution 33/119, demandé de faire progresser ses travaux dans ce domaine.

206. La Commission a ensuite examiné la question de savoir si l'on avait besoin d'un corps de fonctionnaires de carrière, premier point du plan d'action révisé. Elle a reconnu que le premier critère en la matière devrait être l'aptitude des secrétariats à exécuter leurs tâches efficacement; autrement dit, les programmes des organisations seraient-ils exécutés plus efficacement par des fonctionnaires de carrière (titulaires d'engagements permanents) ou par des fonctionnaires qui ne sont pas de carrière (et qui sont engagés pour une durée déterminée), ou par une proportion déterminée des uns et des autres. Tous les membres sont convenus que la fonction publique internationale devait disposer d'un noyau de fonctionnaires de carrière, dont l'importance varierait d'une organisation à l'autre, selon les besoins précis de chacune. Par exemple, l'UIT, dont le programme fait une très large place aux fonctions de réglementation, pourrait conclure qu'elle a besoin d'une proportion plus importante de fonctionnaires de carrière (les organes directeurs de cette organisation ont en fait déjà exprimé ce point de vue), tandis que l'OMS et l'AIEA pourraient avoir besoin d'une proportion plus importante de titulaires de contrats de durée déterminée du fait que nombre de leurs fonctions exigent une formation et une expérience spécialisées de longue durée et appelant un recyclage périodique des titulaires à l'extérieur afin de leur permettre de se tenir au courant de l'évolution dans leur profession.

207. La Commission a considéré qu'il était essentiel que le dosage entre les fonctionnaires de carrière et les autres fonctionnaires soit établi organisation par organisation, afin de rendre compte non seulement des fonctions et des besoins différents des organisations, mais également des décisions de principe de leurs organes directeurs. La Commission a estimé que certains des critères à utiliser pour déterminer si une organisation a besoin ou non de personnel permanent ou de personnel engagé pour une durée déterminée étaient, entre autres : la nature des fonctions à exécuter (fonctions de caractère continu ou non continu); la structure de l'organisation; et la source de financement des postes.

2. Conditions d'emploi et organisation des carrières des fonctionnaires de carrière et des autres fonctionnaires

208. Certains membres de la Commission ont estimé que les conditions d'emploi devaient être différentes selon que les fonctionnaires étaient ou non des fonctionnaires de carrière. D'autres ont considéré que l'application de conditions d'emploi différentes aux fonctionnaires de carrière et aux autres constituerait une réforme importante du système et aurait de profondes répercussions, par exemple en ce qui concerne la Caisse des pensions ou la nécessité de déterminer la durée des services d'un fonctionnaire au moment de son engagement (le passage ultérieur d'une série de conditions à l'autre soulèverait en effet de nombreuses difficultés).

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

3. Objectifs de l'organisation des carrières : éléments d'un programme d'organisation des carrières

210. La Commission a fait observer que les organisations qui appliquent le régime commun avaient tout avantage à appliquer des programmes d'organisation des carrières, et qu'en réalité elles en avaient besoin pour améliorer leur niveau actuel d'efficacité et de compétence. Or, comme il était souligné dans l'étude que l'UNITAR avait établie pour la Commission, il n'existait pratiquement aucun programme de ce genre parmi les organisations appliquant le régime commun. En outre, la Commission a noté que les documents et discussions antérieures qui avaient porté sur l'organisation des carrières étaient plutôt axés sur les besoins des fonctionnaires eux-mêmes et les avantages qu'ils pouvaient en retirer, sans guère se préoccuper du fait que des programmes d'organisation des carrières constituaient pour une organisation une activité importante et essentielle.

211. La Commission a jugé alors indispensable de présenter dès que possible aux organisations des recommandations sur l'organisation des carrières, conformément à l'article 14 de son statut. Il fallait définir clairement une politique exposant le but de l'organisation des carrières et la façon dont celle-ci devrait être conçue, afin que les organisations puissent mettre au point des programmes efficaces sur une base commune. Munies d'une telle politique commune, les organisations pourraient alors, chacune de leur côté, mettre au point des programmes plus ou moins complexes, selon leur taille et les ressources dont elles disposent, pour répondre à leurs besoins spécifiques.

212. La Commission a estimé que des programmes d'organisation des carrières bien conçus devraient être considérés comme profitables à la fois à l'organisation et aux fonctionnaires. Considérée sous cet angle, on pouvait décrire l'organisation des carrières comme une méthode systématique contribuant à l'utilisation efficace et rationnelle des ressources humaines, permettant de concilier les besoins de perfectionnement de l'individu (dans son travail) et les besoins de l'organisation en matière de perfectionnement de ses ressources en personnel et de mettre au point et d'appliquer des stratégies mutuellement avantageuses pour satisfaire le mieux possible à ces besoins. L'interdépendance de chaque fonctionnaire et de l'organisation dans le domaine de l'organisation des carrières apparaît clairement lorsqu'on examine de plus près les avantages qu'en retire chacun des deux partenaires.

Avantages pour le fonctionnaire

213. Parmi les besoins que l'exécution d'un programme d'organisation des carrières contribue à satisfaire et les avantages qu'il procure au fonctionnaire, on peut citer les suivants :

a) Il permet au fonctionnaire de découvrir ses propres capacités, besoins et motivations professionnels (grâce à l'évaluation du comportement professionnel, à l'orientation, à la planification des tâches et à la formation);

b) Il contribue à répondre au besoin de chacun de connaître sa place et ses perspectives d'avenir dans l'organisation (en fournissant des informations et des réponses réalistes quant aux possibilités de carrière);

c) Il donne au fonctionnaire le sentiment d'appartenir à l'organisation et l'impression que celle-ci s'intéresse à son perfectionnement;

d) Il optimise les avantages que le fonctionnaire retire de son apport personnel (capacités, temps, énergie, etc.) à l'organisation;

e) Il permet à chaque fonctionnaire de prendre davantage conscience de son environnement professionnel et favorise ainsi la prise de décisions plus clairvoyantes en matière de carrière, tout en évitant les déceptions dues au manque d'informations à ce sujet.

f) Dans la société industrielle moderne, de plus en plus complexe et impersonnelle, il contribue à répondre au besoin qu'a chaque individu de rester maître de son propre sort;

g) Il offre des possibilités plus nombreuses de modifier l'environnement du travail qui, autrement, deviendrait ennuyeux;

h) Il favorise la satisfaction dans le travail par l'assignation de tâches mieux adaptées aux besoins et aux capacités de chacun; enfin,

i) Il conduit à un épanouissement personnel optimal en développant au maximum les capacités et les aptitudes de chacun.

Avantages pour l'organisation

214. L'organisation bénéficie directement de l'application d'un programme d'organisation des carrières, au même titre que le fonctionnaire, ou en bénéficie indirectement du fait des avantages que celui-ci en retire. On peut dire que ce dernier aspect procure, en dernière analyse, des avantages plus importants ou plus utiles pour l'organisation. Parmi les avantages d'un tel programme, il faut noter les suivants :

a) Il contribue à augmenter la productivité du travail et, par suite, de l'efficacité dans la réalisation des objectifs de l'organisation (grâce à une créativité, une motivation et une contribution accrues de la part du personnel);

b) Il contribue à diminuer le taux de renouvellement du personnel à potentiel élevé et le taux d'absentéisme de l'ensemble du personnel;

c) Il facilite la mobilité du personnel, à la fois entre les organisations et au sein de celles-ci entre différents lieux d'affectation, dans la mesure où les affectations sont planifiées suffisamment à l'avance pour éviter certaines des difficultés qui surgissent lorsque l'on demande aux fonctionnaires de changer de lieu d'affectation à bref délai;

d) Il permet d'assurer plus régulièrement à l'organisation une réserve suffisante au personnel qualifié pour pourvoir des postes de direction, des postes techniques, et autres postes clefs;

e) Il assure la continuité dans la connaissance de l'organisation grâce à un recours accru aux ressources internes en personnel;

f) Il contribue à réduire les pressions que des fonctionnaires déçus par leur carrière peuvent exercer sur le système de classement des emplois et autres systèmes de gestion du personnel;

g) Il contribue à la planification des programmes en fournissant des données supplémentaires sur les capacités des ressources en personnel, qui permettent de mieux apprécier s'il est possible ou non d'exécuter les objectifs du programme proposé, ou comment les exécuter;

h) Il évite la désorganisation en aidant à mettre en place une procédure d'avancement plus systématique, plus rationnelle et plus objective;

i) Il facilite l'utilisation optimale des ressources humaines à la fois dans l'immédiat en évitant que des fonctionnaires ne soient affectés à des postes qui ne leur conviennent pas (lorsqu'ils ont les qualifications requises pour occuper un autre emploi) et à l'avenir, en planifiant à plus long terme le développement des capacités du fonctionnaire qui peuvent être utiles à l'organisation; enfin,

j) Il contribue notablement à la réduction des coûts.

215. Comment l'organisation des carrières peut-elle conduire à tous ces résultats? Sur quelles conceptions ou sur quels principes fondamentaux les plans d'organisation des carrières doivent-ils reposer si l'on veut réaliser ces objectifs, et de quels éléments tout programme d'organisation des carrières doit-il être constitué?

216. Les analyses précédentes permettent de dégager certains principes. En premier lieu, l'organisation des carrières doit être envisagée comme un processus mutuellement avantageux pour l'organisation et pour le fonctionnaire. En deuxième lieu, l'organisation des carrières ne doit pas être restreinte aux cadres - tous les membres du personnel doivent pouvoir avancer aussi loin que possible dans leur carrière. En troisième lieu, du fait que le fonctionnaire et l'organisation doivent chacun assumer leur part de responsabilité, les plans de carrière ne doivent être conçus de manière ni trop individualiste ni trop paternaliste. Ceci exclut, d'une part la situation extrême qu'illustrent certaines méthodes traditionnelles où l'organisation met au point, indépendamment du fonctionnaire, un plan au terme duquel celui-ci occupe un emploi qu'il n'a jamais souhaité et, d'autre part, l'autre extrême que serait une carrière répondant aux vœux du fonctionnaire sans qu'il soit tenu compte des besoins de l'organisation. En quatrième lieu, les carrières n'ont pas besoin d'être en perpétuelle évolution. Si le poste qu'occupe un fonctionnaire satisfait à la fois ses objectifs et ceux de l'organisation, aucun changement n'est nécessaire. Le cinquième point est pratiquement un corollaire du quatrième, à savoir que l'organisation des carrières devrait être conçue comme un programme volontaire. Si un fonctionnaire n'est pas intéressé par le développement de sa carrière et si son comportement professionnel est satisfaisant, l'organisation n'a pas à l'orienter vers d'autres plans de carrière. Il est évident, dans ce cas, que l'organisation n'a pas non plus à offrir de possibilités supplémentaires de promotion ou de formation. En sixième lieu, une progression dans la carrière ne doit pas être uniquement comprise comme un mouvement vers le haut. Un transfert latéral ou une formation dispensée dans le poste occupé accélère souvent le mouvement vers le haut et peut se traduire en définitive par une réalisation plus complète des objectifs du plan de carrière. Septième point, parce que l'organisation des carrières répond aux intérêts à long terme de l'organisation et du fonctionnaire, il peut arriver qu'un changement dans la carrière soit, à court terme, contraire à l'intérêt immédiat de l'une des parties.

Par exemple, il peut arriver que le fonctionnaire doive sacrifier un objectif de carrière immédiat (une promotion) pour répondre à des besoins cruciaux de l'organisation (un transfert horizontal à un autre lieu d'affectation). Inversement, l'organisation peut être contrainte de sacrifier un objectif immédiat (affecter le fonctionnaire en question à un poste clef devenu vacant par suite de la démission d'un autre fonctionnaire) pour permettre au fonctionnaire de réaliser un important projet personnel (octroi d'un congé d'études d'une année). Enfin, en raison des points énumérés ci-dessus, la réussite des plans d'organisation des carrières dépendra, en dernière analyse, du degré d'intégration des besoins du fonctionnaire et de ceux de l'organisation.

Éléments d'un programme d'organisation des carrières

217. Si l'on veut qu'un programme d'organisation des carrières remplisse les objectifs pour lesquels il a été créé, il doit comporter sept éléments fondamentaux, dont les modalités peuvent être plus ou moins élaborées selon l'importance et les ressources de l'organisation qui les met en place. Ces éléments devant être appliqués consécutivement, on peut les considérer comme des étapes du processus d'organisation d'une carrière. Ce processus est cyclique. Normalement, une fois la septième étape franchie, une phase de la carrière arrive également à son terme (fin de l'affectation X ou de la formation Y) et le processus recommence. La durée d'un cycle varie en fonction du temps requis pour mener à bien la phase considérée. Ces sept étapes sont les suivantes :

a) Identification/réévaluation des besoins et des aptitudes relatifs à la carrière

Au cours de cette première étape, des informations relatives à la carrière sont rassemblées et analysées, tandis que le fonctionnaire définit ses besoins et ses aspirations en la matière. En même temps que ses centres d'intérêt, ses qualifications et ses aptitudes, les contraintes susceptibles de limiter sa carrière (famille, santé ou autres obligations et contraintes) sont relevées et analysées. Pour sa part, l'organisation recense ses besoins en matière de perfectionnement du personnel sur la base des renseignements fournis par les plans de programmation à long terme, le taux de renouvellement prévu et une évaluation du potentiel du personnel en poste. Elle analyse également les possibilités de carrière, les cheminements possibles à l'intérieur des groupes professionnels et entre eux, les types de formation qui peuvent être dispensés, les possibilités d'emploi actuelles et prévues, etc.

• b) Echange de renseignements - Orientation

Au cours de cette étape, les deux parties échangent les renseignements recueillis et en discutent. D'une part, le fonctionnaire expose à l'organisation les possibilités de carrière que, selon lui, elle peut lui offrir; d'autre part, l'organisation évalue les qualifications et les aptitudes du fonctionnaire, les contraintes qui le limitent, etc. dont l'ensemble détermine le potentiel de carrière. Tout malentendu éventuel chez l'une ou l'autre des parties apparaît et est dissipé. (Cet échange peut normalement se faire dans le cadre d'une appréciation annuelle du comportement professionnel.)

c) Mise au point de plans de carrière provisoires

Le fonctionnaire et l'organisation mettent tous deux au point, sur la base des renseignements rassemblés et échangés, des objectifs ou des plans de carrière provisoires, à court et à long terme, répondant aux besoins de chacun. Pour le fonctionnaire, ce peut-être par exemple : cours de formation X, suivi d'une affectation horizontale au poste Y et enfin d'une promotion au poste de direction Z. Pour l'organisation, un objectif à long terme peut être la constitution en temps voulu d'une réserve suffisante de cadres qualifiés dans le département Y (où se trouve le poste Z) en prévision d'une pénurie de personnel de direction due à de nombreux départs à la retraite, tandis qu'un objectif à court terme permettant d'atteindre cet objectif peut consister à organiser des cours de gestion à l'intention des fonctionnaires qui semblent avoir les capacités requises pour occuper des postes de direction (et parmi lesquels peut se trouver le fonctionnaire en question).

d) Intégration des plans de carrière

Les plans que l'organisation et le fonctionnaire ont formulés à l'étape précédente ne sont que provisoires car ils n'ont pas encore été intégrés. Ils sont maintenant modifiés, si nécessaire, afin que des stratégies mutuellement avantageuses permettant de satisfaire au maximum les besoins des deux parties puissent être formulées. Des stratégies ou des orientations globales sont définies et des mesures concrètes concernant sa carrière sont prévues pour chaque fonctionnaire. Dans l'idéal, les plans de tous les fonctionnaires seraient exactement intégrés à ceux de l'organisation.

e) Exécution des plans de carrière

L'organisation et le fonctionnaire partagent la responsabilité d'exécuter une stratégie ou un plan de carrière. La responsabilité principale peut revenir au fonctionnaire (cas d'un programme d'étude) ou à l'organisation (organisation d'un cours de formation à l'intention de superviseurs) ou être partagée d'une manière à peu près égale entre les deux parties (cas de la formation en cours d'emploi dans un nouveau domaine). Chaque partie doit veiller à ce que le plan soit exécuté convenablement et dans des délais raisonnables, et en être tenue responsable.

f) Examen et évaluation des résultats

Chaque partie évalue les résultats des mesures prises. Par exemple, le fonctionnaire et l'organisation évaluent l'utilité et la valeur des connaissances ou des qualifications acquises au cours d'un programme d'étude. De même, les deux parties évaluent l'utilité d'un cours de formation à l'intention des superviseurs - par exemple en fonction de l'application des techniques apprises à la pratique du travail réel. Ou encore, l'utilité d'une formation en cours d'emploi est évaluée par le fonctionnaire (du point de vue des qualifications acquises, de l'expérience d'un nouveau domaine, etc.) et par l'organisation (du point de vue des résultats obtenus par le fonctionnaire dans le nouveau domaine).

g) Echange de renseignements - Evaluation des mesures prises concernant la carrière

Au cours de cette dernière étape, l'organisation et le fonctionnaire échangent les renseignements obtenus au cours de l'étape précédente. Chacune des deux parties communique à l'autre sa propre évaluation de l'utilité des mesures prises ainsi que ses réactions à l'évaluation de l'autre. Cet échange peut également avoir lieu au cours d'une appréciation annuelle du comportement professionnel ou, si nécessaire, à intervalles plus rapprochés, selon la durée de la période au cours de laquelle les mesures sont mises en oeuvre. Dans l'idéal, les deux parties aboutissent à un accord quant à la valeur de l'opération tout entière, qui permettra à chacune d'elles de réévaluer les besoins, les aspirations et les possibilités en matière de carrière. Ainsi, le processus peut recommencer à partir de la première étape du cycle (réévaluation des besoins et des aptitudes relatifs à la carrière).

218. Les différentes étapes du processus de planification des carrières peuvent sembler longues et fastidieuses. En réalité, s'il est vrai qu'une réflexion préalable importante est nécessaire de part et d'autre, la plupart des étapes peuvent être parcourues en relativement peu de temps. Ceci tient au fait que le processus d'organisation des carrières est cyclique et que les premières étapes du cycle suivant commencent déjà avant la fin du cycle précédent. Par exemple, la collecte de renseignements et l'identification ou la réévaluation des besoins en matière de carrière (première étape d'un nouveau cycle de la carrière) commencent déjà au stade de l'exécution du plan de carrière précédent (quatrième étape). En fait, la plupart des étapes du cycle peuvent se dérouler entre deux appréciations annuelles du comportement professionnel.

4. Corrélation entre l'organisation des carrières et le classement des emplois

219. Le classement des emplois, de par sa nature même, influe automatiquement sur d'autres domaines de la gestion du personnel. Dans les systèmes de gestion du personnel bien conçus, les effets seront positifs, le classement des emplois contribuant à la réalisation des objectifs fixés dans d'autres domaines de la gestion du personnel. Les effets seront en revanche négatifs si l'objet du classement des emplois est mal compris (ou s'il n'existe pas de classement des emplois). De ce fait, il est indispensable de bien comprendre les rapports existant entre le classement des emplois et les autres domaines de la politique du personnel si l'on veut mettre au point un système global de gestion du personnel, dont l'organisation des carrières et le recrutement constituent également des éléments. Pour ces raisons, il importe que la Commission, pour arrêter une politique d'organisation des carrières, détermine tout d'abord la corrélation qui doit exister entre l'organisation des carrières et le classement des emplois. La Commission voudra peut-être tenir compte des considérations figurant dans les paragraphes ci-après lorsqu'elle établira des recommandations dans ce domaine.

220. C'est le classement des emplois qui détermine le traitement par suite du classement fonctionnel des postes selon les attributions, c'est-à-dire en fonction de la valeur des services rendus par l'individu qui occupe l'emploi. Pour procéder au classement des emplois, on commence par analyser en profondeur et objectivement

la nature des fonctions et des responsabilités qui s'attachent à chaque emploi, puis on détermine la classe à attribuer à l'emploi. La compétence personnelle du titulaire n'est pas prise en considération, sauf s'il s'agit de compétences particulières qu'exige l'emploi considéré. Si le classement des emplois est bien appliqué, le principe d'un traitement égal pour un travail d'une valeur égale, c'est-à-dire d'une rémunération équitable, est respecté, étant donné que ce sont des critères objectifs, et non le sexe, l'âge ou la nationalité du titulaire, qui déterminent la classe de l'emploi. Le classement des emplois aide à déterminer le niveau de rémunération approprié, la classe des emplois étant fixée en fonction de leur valeur pour l'organisation, c'est-à-dire en fonction de la valeur que représentent, du point de vue de l'exécution des programmes de l'organisation, les services rendus. Il contribue par conséquent à garantir l'utilisation la plus efficace et la plus appropriée des fonds dont dispose l'organisation. Le classement des emplois, et l'analyse des emplois qu'il implique, peuvent améliorer considérablement l'organisation des carrières ainsi qu'il est indiqué ci-après.

221. En premier lieu, le classement des emplois fournit, au sein même de l'organisation, une structure propice à l'organisation des carrières. Il constitue une armature, un réseau d'emplois dans le cadre duquel se déroule la carrière des fonctionnaires. En garantissant qu'un emploi d'une classe plus élevée implique l'exercice de fonctions et de responsabilités accrues, il garantit en même temps qu'un fonctionnaire promu à cet emploi devra s'acquitter de tâches plus difficiles, ce qui contribuera vraisemblablement à développer encore son potentiel pour la suite de sa carrière. En exigeant que toute promotion aille de pair avec un changement d'emploi entraînant l'exercice de responsabilités accrues, il décourage la pratique consistant à promouvoir des fonctionnaires à titre individuel tout en les maintenant dans le même emploi ^{35/}. Une telle pratique ne peut aboutir en dernier ressort qu'à une situation où le fonctionnaire s'ennuie, n'a plus de motivation, devient pour l'organisation un poids mort; celle-ci, pour sa part, perd de son efficacité et gaspille ses propres ressources. Une carrière au cours de laquelle un fonctionnaire reçoit plusieurs promotions sur une période de 15 à 20 ans mais continue à exercer les mêmes fonctions est beaucoup moins stimulante et enrichissante qu'une carrière où les mêmes promotions s'accompagnent d'un changement d'emploi qui permet au fonctionnaire d'élargir son horizon, de mieux connaître les programmes de l'organisation, et lui offre la possibilité de participer davantage à leur exécution. Le classement des emplois encourage également un mouvement latéral qui, à long terme, est essentiel à l'exécution des plans de carrière sur le plan individuel et du point de vue de l'organisation. Il donne l'assurance que les fonctions et responsabilités qui s'attachent au nouvel emploi lors d'un transfert latéral ne dépasseront pas les compétences du fonctionnaire intéressé (ce qui pourrait être dangereux du point de vue de sa carrière à long terme si, de ce fait, son comportement professionnel ne donne plus satisfaction) et ne se situeront pas non plus nettement en dessous (ce qui reviendrait à gaspiller les ressources en personnel de l'organisation).

^{35/} Il ne faut pas confondre cette pratique avec celle qui consiste à accorder une promotion en raison du reclassement de l'emploi à une classe plus élevée du fait que les fonctions et responsabilités qui s'y attachent ont pris plus d'importance. En pareil cas, il ne s'agit plus du même emploi.

222. Deuxièmement, l'analyse des emplois, qui est nécessaire à leur classement, est aussi utile pour déterminer les cheminements de carrière, c'est-à-dire pour déterminer quels sont les emplois qui, vu la nature des fonctions et responsabilités qui s'y attachent, sont de bons terrains d'essai pour accéder à d'autres emplois dans la même catégorie professionnelle ou dans d'autres catégories. Bien entendu, le fait de déterminer des cheminements de carrière n'implique nulle garantie que les carrières des fonctionnaires s'y conformeront. En effet, quel que soit l'emploi visé, les cheminements de carrière seront nombreux; ils varieront en outre avec le temps en fonction des changements d'emplois; par ailleurs, des changements apportés aux objectifs à long terme peuvent exiger des déviations, parfois importantes, par rapport aux cheminements de carrière déterminés antérieurement; dans certains cas, les objectifs de l'organisation dans le domaine des carrières peuvent l'emporter sur ceux des individus et, de ce fait, exiger une déviation temporaire par rapport à un cheminement déterminé; enfin, la qualité des services rendus jouera un rôle considérable pour déterminer si la carrière d'un fonctionnaire se déroule comme prévu, si son avancement sera rapide ou s'il s'arrête en chemin.

223. L'analyse des emplois facilite en outre l'organisation des carrières en fournissant des renseignements détaillés qui peuvent être utilisés pour modifier la conception de certains emplois, non seulement pour en accroître l'efficacité mais aussi pour les rendre plus intéressants et plus stimulants pour leurs titulaires. Ainsi pourra-t-on non seulement déceler plus facilement les emplois inintéressants, mais aussi trouver plus aisément les moyens d'en réaménager la structure, une fois connues la nature de chaque emploi et sa corrélation avec d'autres emplois, ce que l'analyse des emplois permet normalement de déterminer.

224. Quatrièmement, le classement des emplois permet de disposer de renseignements utiles, voire essentiels, pour formuler des plans de carrière réalistes et prendre des décisions valables en la matière. Il permet de mettre à la disposition des intéressés des renseignements sur les cheminements de carrière possibles entre les divers emplois de l'organisation, sur les compétences réellement requises pour les divers emplois et, surtout, sur la nature des emplois eux-mêmes ^{36/}. Muni de ces renseignements, le fonctionnaire est mieux en mesure de concevoir sa carrière et de la mener à bien. Quant à l'organisation, elle dispose ainsi de renseignements qui lui sont utiles pour orienter les fonctionnaires à propos de leur carrière et qui l'aident à déterminer, entre autres, quels sont les emplois qui peuvent servir à former du personnel en prévision de futures vacances de postes.

^{36/} Il convient de noter à cet égard que les éléments d'information recueillis lors du processus de recrutement et utilisables du point de vue de l'organisation des carrières ne peuvent suffire car ils ont tendance à être axés essentiellement sur les qualifications requises pour un emploi donné, sans donner beaucoup de précisions quant à la nature des travaux à accomplir, c'est-à-dire ce qu'il faut exactement faire, la manière de le faire et la manière dont l'emploi "s'insère" dans la structure de l'organisation, c'est-à-dire ses rapports avec les autres emplois.

225. Il est admis toutefois que le classement des emplois, si son effet global constitue normalement un apport constructif ou permet de renforcer les efforts entrepris par ailleurs, risque dans certains cas d'avoir des conséquences qui peuvent faire obstacle à l'organisation des carrières. Dans de tels cas, lorsque les impératifs du classement des emplois nécessitent l'adoption de mesures contraires à celles qu'exigerait l'organisation des carrières, il est nécessaire de déterminer quel est le meilleur moyen de réaliser l'objectif plus large que constitue une saine gestion du personnel. La meilleure solution peut alors consister à reclasser l'emploi ou les emplois en question afin de faciliter l'organisation des carrières. En pareil cas, on renonce à l'objectif d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale pour satisfaire le plus possible aux besoins en matière d'organisation des carrières. Il se peut en revanche que l'on juge préférable de bloquer le déroulement des carrières pour certains cheminements de carrière, afin de conserver les rapports entre les classes, donnant ainsi la priorité aux objectifs du classement des emplois et non à ceux de l'organisation des carrières. De toute façon, la décision doit être prise compte tenu des effets secondaires et des effets à long terme qu'elle peut éventuellement entraîner.

226. Toute décision visant à modifier les rapports entre les classes pour faciliter l'organisation des carrières pourrait s'inspirer des considérations suivantes :

a) Tout reclassement doit être justifié par des considérations liées à la structure des emplois et non par des considérations d'ordre individuel. Ainsi, un emploi peut être reclassé pour obtenir, par exemple, pour les cheminements de carrière dans certains groupes professionnels, une structure organisationnelle qui facilite l'organisation des carrières de tous les fonctionnaires au sein de cette structure; en revanche: le poste d'un fonctionnaire ne doit pas être reclassé uniquement pour assurer son avancement si l'effet obtenu sur le plan de la structure organisationnelle ne se justifie ni du point de vue de l'organisation des carrières, ni du point de vue du classement des emplois.

b) Tout reclassement qui ne s'accompagne pas d'une modification correspondante quant à l'importance des fonctions et des responsabilités doit être évité, car normalement, pour les raisons exposées plus haut au paragraphe 221, les opérations de ce genre ne vont dans le sens des intérêts à long terme ni des fonctionnaires ni de l'organisation. Qui plus est, elles risquent de susciter de la part d'autres fonctionnaires des revendications qui peuvent être justifiées sur le plan de l'égalité, mais qui ne répondent à aucune nécessité, ni du point de vue de l'organisation des carrières, ni du point de vue du classement des emplois. Enfin, les reclassements de ce genre entraîneront un mouvement ascendant des postes à la fois dans l'immédiat et à plus long terme, car lorsque le titulaire libère son poste, il devient difficile de ramener celui-ci à sa classe normale pour tous les fonctionnaires qui l'occuperont par la suite.

c) Lorsqu'on procède à des reclassements d'emplois justifiés du point de vue de l'organisation des carrières, il faudrait s'efforcer de revoir la conception de ces emplois, soit en augmentant soit en diminuant les responsabilités qui s'y attachent, en faisant en sorte que les rapports internes entre les classes soient respectés afin de justifier la classe attribuée aux emplois reclassés. En fait,

la nécessité de revoir la conception de ces emplois s'imposerait aussi du point de vue de l'organisation des carrières, comme on l'a expliqué plus haut au paragraphe 221.

d) La modification des rapports entre les classes ne devrait être envisagée qu'en dernier ressort, une fois épuisées toutes les autres possibilités d'organisation des carrières dans le cadre des structures établies. Elle doit donc être considérée comme une mesure tout à fait exceptionnelle qui ne doit être prise que dans des cas particuliers.

227. Une dernière observation doit être faite concernant la corrélation entre le classement des emplois et l'organisation des carrières. Si un système global de gestion du personnel comportant des sous-systèmes efficaces de classement des emplois et d'organisation des carrières n'autorise normalement pas la pratique des promotions à titre personnel (c'est-à-dire le fait d'accorder une promotion à un fonctionnaire sans l'affecter à un nouveau poste comportant des fonctions et responsabilités accrues), il ne permet pas non plus de maintenir un fonctionnaire à une classe inférieure à celle qui correspond à l'emploi qu'il occupe et aux fonctions et responsabilités dont il s'acquitte de façon satisfaisante. Cela ne signifie pas pour autant que le reclassement d'un emploi devrait automatiquement entraîner la promotion de son titulaire à la classe supérieure, car l'intéressé peut ne pas s'acquitter entièrement ou de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités qui s'attachent à l'emploi reclassé. Toutefois, lorsque le titulaire s'est acquitté de façon satisfaisante des fonctions et responsabilités correspondant au poste reclassé pendant une période raisonnable, il devrait être promu à la classe supérieure, faute de quoi l'objectif général d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale est compromis et il en résulte un manque de confiance tant à l'égard du système de classement des emplois qu'à l'égard du système d'organisation des carrières.

5. Appréciation du comportement professionnel

228. La Commission a examiné et approuvé un plan exposant les grandes lignes d'une étude des techniques d'appréciation du comportement professionnel, étude qu'elle examinera à sa onzième session, dans le contexte de son programme de travail dans le domaine de l'organisation des carrières.

A. Le régime commun

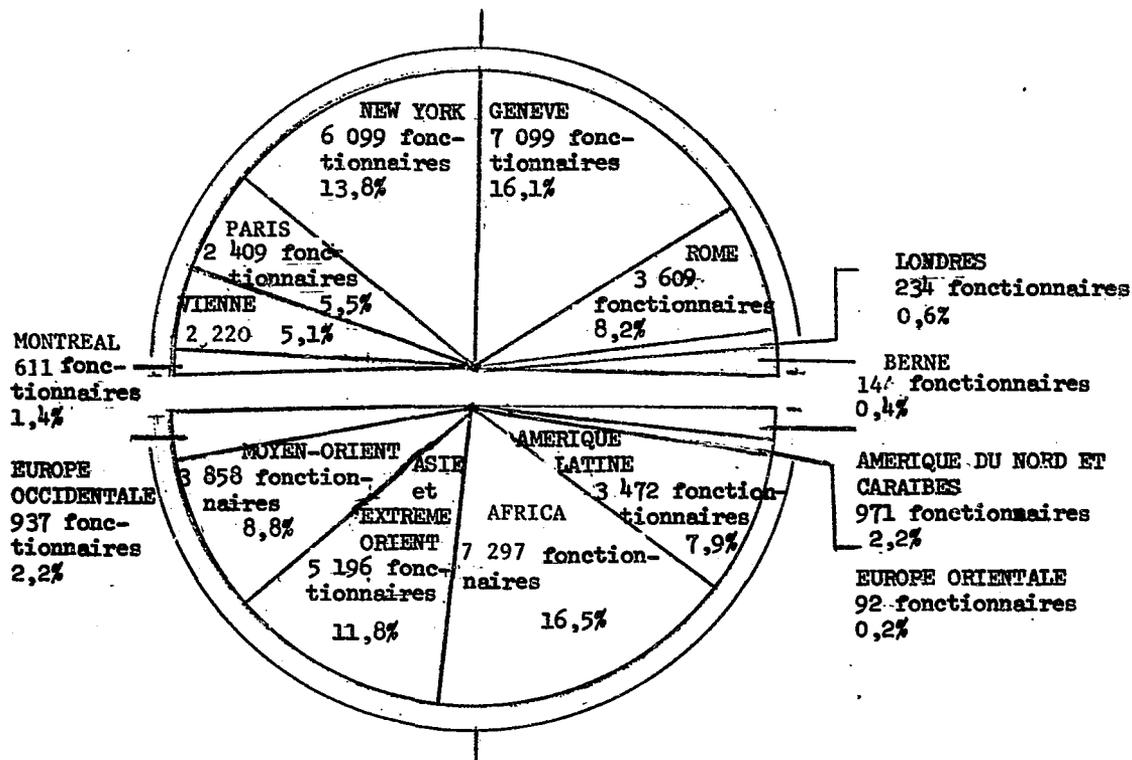
ANNEXE I

Statistiques concernant le personnel des organisations
appliquant le régime commun a/

1. Répartition des fonctionnaires selon
leur lieu d'affectation b/

Villes-sièges c/

22 425 fonctionnaires = 50,7%



Autres lieux d'affectation d/
21 823 fonctionnaires = 49,3%

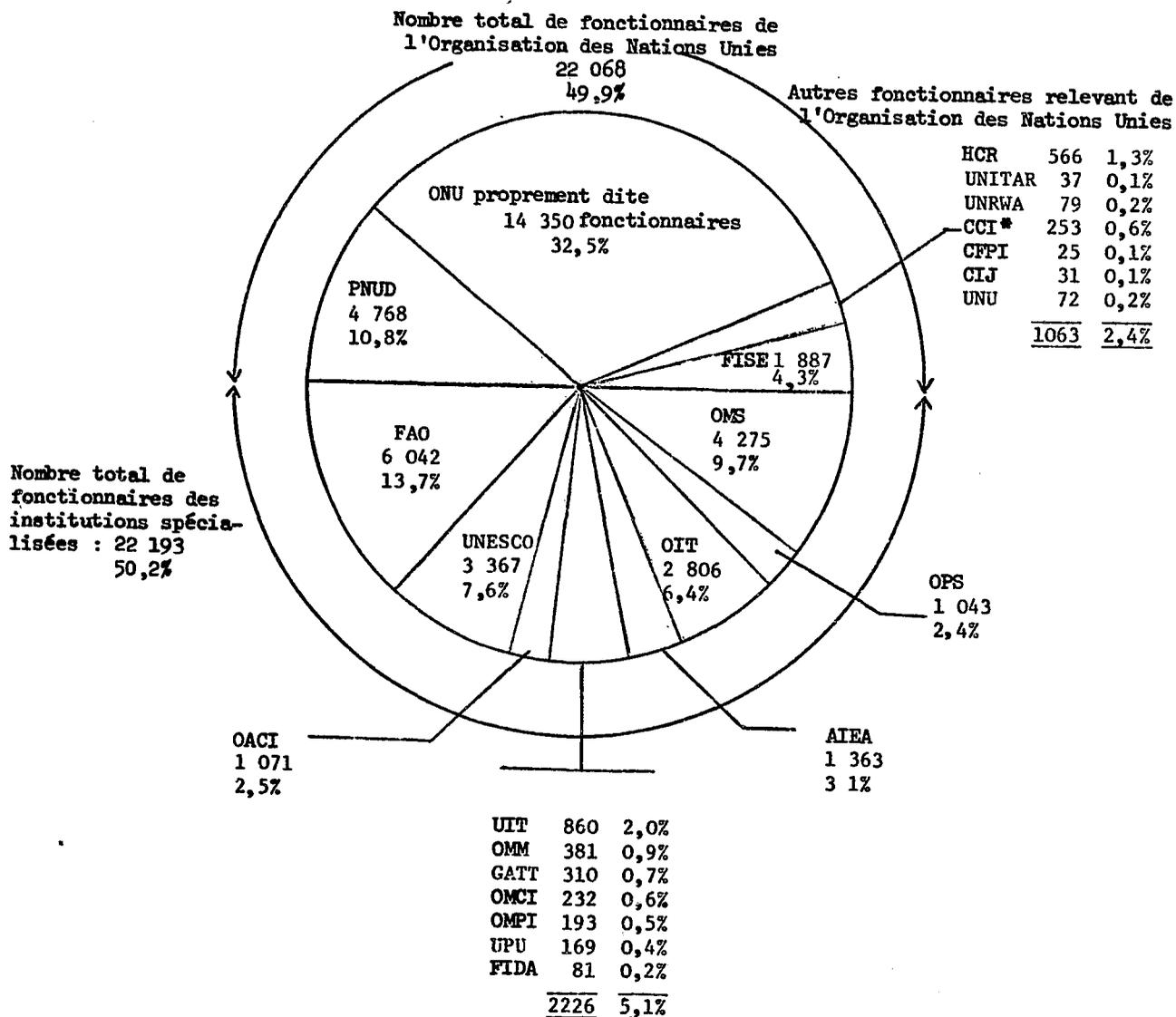
a/ Source: Statistiques du personnel au 31 décembre 1978, établies par le CCQA; les statistiques correspondantes pour 1975 figuraient dans l'annexe III du deuxième rapport annuel de la Commission (A/31/30).

b/ Administrateurs et agents des services généraux.

c/ Y compris les fonctionnaires en poste dans des villes-sièges, mais qui ne sont pas affectés au siège de leur propre organisation (par exemple, à New York, personnel des bureaux de liaison des organisations autres que l'ONU).

d/ Comprend le personnel des bureaux permanents (autres que dans les sièges) et le personnel engagé au titre de projets.

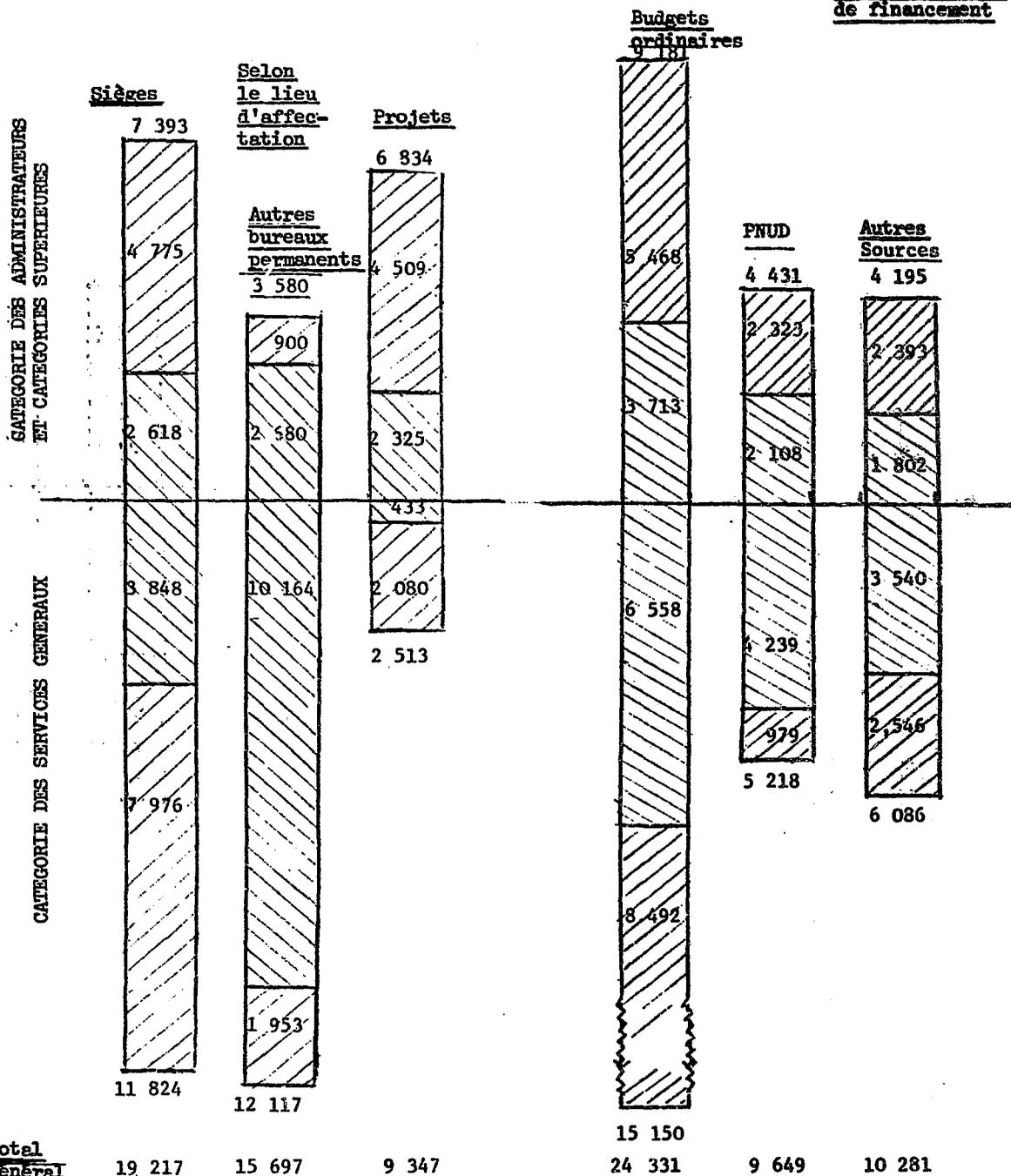
2. Répartition des fonctionnaires entre les organisations



*Centre du commerce international.

3. Répartition des fonctionnaires

Selon la source de financement

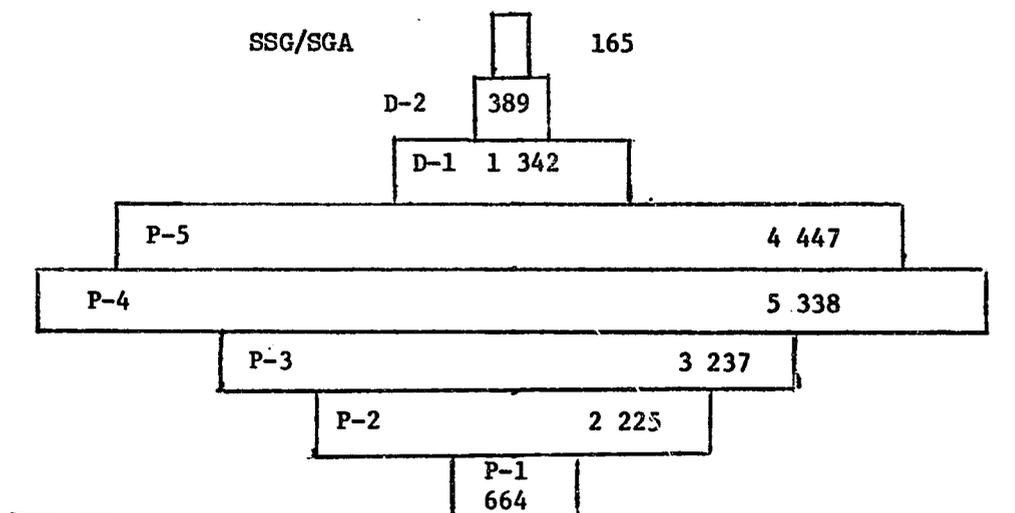


Total général

Légende

 Personnel de l'ONU (c'est-à-dire l'ONU proprement dite, le PNUD, le FISE et les autres organismes indiqués sur le diagramme B)
  Institutions spécialisées

4. Répartition des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures, selon la classe e/



e/ Fonctionnaires en poste dans les sièges et les autres bureaux permanents et personnel affecté aux projets.

5. Répartition des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures, selon le type de nomination

DI = Nominations pour une durée indéfinie (à titre permanent)

DD = Nominations pour une durée déterminée

Organisation	Sièges et autres bureaux permanents			Personnel affecté aux projets			Ensemble des fonctionnaires		
	Nombre de fonctionnaires		%	Nombre de fonctionnaires		%	Nombre de fonctionnaires		%
	DI	DD		DI	DD		DI	DD	
ONU	2 400	1 371	63,7	6	1 841	0,4	2 406	3 212	42,8
PNUD	449	267	62,7	0	265	-	449	532	45,8
HCR	86	135	39,0	0	2	-	86	137	38,6
FISE	226	153	59,7	2	130	1,6	228	283	44,6
UNITAR	2	9	18,2	0	1	-	2	10	16,7
UNRWA	44	27	62,0	0	0	-	44	27	62,0
CCI*	32	43	42,7	2	76	2,7	34	119	22,2
CFPI	5	5	50,0	0	0	-	5	5	50,0
CIJ	14	1	93,3	0	0	-	14	1	93,3
UNU	5	24	17,3	0	0	-	5	24	17,3
Total partiel, ONU	3 263	2 035	61,6	10	2 315	0,4	3 273	4 350	42,9
OIT	473	302	61,0	1	661	0,2	474	963	33,0
FAO	1 036	387	72,8	108	1 524	7,0	1 144	1 911	37,5
UNESCO	259	803	24,4	3	409	0,7	263	1 212	17,8
OMS	242	724	25,0	102	1 063	9,6	344	1 787	16,2
OACI	155	120	56,4	0	267	-	155	387	28,6
UPU	56	11	83,6	0	25	-	56	36	60,9
UIT	154	51	75,1	0	260	-	154	311	33,1
OMM	46	76	37,7	0	67	-	46	122	27,4
OMCI	34	45	43,0	0	18	-	34	63	35,0
OMPI	44	22	66,7	0	1	-	44	23	65,7
FIDA	0	36	0	0	0	-	0	36	-
AIEA	60	410	12,8	0	0	-	60	410	12,8
GATT	83	46	64,4	0	0	-	83	46	64,4
Total partiel, institutions spécialisées	2 642	3 033	46,6	214	4 295	4,7	2 856	7 328	28,0
TOTAL	5 905	5 068	53,8	224	6 610	3,3	6 129	11 678	34,4

*Centre du commerce international.

B. Le traitement soumis à retenue pour pension et les prestations de retraite en tant qu'éléments du traitement total

ANNEXE II

Extraits du rapport a/ de la Commission de la fonction publique internationale sur les travaux de sa neuvième session (New York, 20 février - 16 mars 1979) : opinions présentées à la commission

Rapport du Groupe de travail du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

47. Le Coprésident du Groupe de travail créé par le Comité mixte, M. Majoli, a présenté le rapport du Groupe de travail (ICSC/R.150). Tout en acceptant que l'indice MPIP soit remplacé par un autre mécanisme pour ajuster à l'avenir le traitement soumis à retenue, le Groupe de travail tenait à signaler que, pour déterminer ce qui constitue un montant approprié soumis à retenue (qu'il s'agisse d'un montant universel ou d'un montant variant selon le lieu d'affectation et/ou le lieu choisi pour la retraite), toute tentative de refonte d'ensemble du régime actuel sur la base de principes nouveaux, choisis parmi ceux qui régissent le régime de traitement de l'une des catégories de personnel, risquait de donner lieu, par rapport à l'autre catégorie de fonctionnaires, à des anomalies et à des inégalités, peut-être plus graves que celles qui existent actuellement. C'est pourquoi le Groupe de travail estimait qu'au lieu de tenter de rendre les pensions des administrateurs plus équitables pour tous en introduisant la notion d'égalisation du pouvoir d'achat des pensions dans tous les pays choisis pour la retraite, il vaudrait mieux analyser le montant actuel des pensions versées dans les différents pays afin de déterminer s'il est adéquat. Dans les cas où ce montant serait jugé insuffisant, on pourrait prendre des mesures de protection, en établissant un plancher qui empêcherait le montant d'une pension de tomber au-dessous d'une proportion déterminée à l'avance de la rémunération nette que reçoivent les fonctionnaires de la classe correspondante en poste dans ledit pays.

48. Le Groupe de travail jugeait prématuré d'examiner à ce stade les coûts des différentes propositions; toutefois, s'exprimant en qualité de membre du Comité mixte désigné par l'Assemblée générale, M. Majoli a souligné la condition que l'Assemblée a fixée dans sa résolution 33/120 en réaffirmant "qu'aucune modification du système d'ajustement des pensions ne doit entraîner d'augmentation, actuellement ni à l'avenir, des charges financières des Etats Membres".

Opinions des membres de la Fédération des Associations de fonctionnaires internationaux (FAFI)

49. En présentant le document établi par la Fédération (ICSC/R.151), le Président de la FAFI a indiqué que ses membres étaient unanimes à penser que la question des pensions était d'une importance capitale et qu'il fallait absolument proposer une solution à ce problème à la prochaine session de l'Assemblée générale. La FAFI n'avait pas encore arrêté de position unanime quant à la solution à apporter à ce problème. Les diverses idées exprimées et les propositions de solutions, ainsi que les réserves qu'elles avaient suscitées, étaient exposées dans le document de la FAFI. Cette dernière arrêterait sa position lorsque seraient connues les conclusions préliminaires de la session en cours de la Commission.

50. L'unanimité avait été réalisée au sein de la FAFI sur les points suivants :

a) Dans la mesure du possible, le régime des pensions mis au point devrait s'appliquer de la même manière aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et aux agents des services généraux;

b) Les retraités devraient être assurés d'un revenu correspondant à une proportion définie de leur pouvoir d'achat à la fin de leur carrière;

c) Les principales caractéristiques du régime des pensions devraient être définies selon une norme internationale et non pas uniquement conformément aux caractéristiques de la fonction publique du pays choisi comme point de comparaison en vertu du principe Noblemaire. En d'autres termes, en ce qui concerne les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, le principe Noblemaire devrait être appliqué séparément aux traitements et aux pensions;

d) Les retraités devraient être libres de choisir leur pays de résidence;

e) Les droits acquis devraient être intégralement protégés;

f) Il importait de résoudre le problème des inégalités résultant des différences entre les méthodes nationales d'imposition des pensions des Nations Unies.

51. Enfin, les membres de la FAFI exprimaient la crainte que la situation défavorable existant dans certains pays ne se généralise à cause de l'inflation et de l'instabilité monétaire, et ils préconisaient des solutions à long terme.

Note de l'Union internationale des télécommunications

52. En présentant la note (ICSC/9/CRP.3) établie par son organisation, le représentant de l'Union internationale des télécommunications (UIT) a rappelé que le mode de calcul du traitement soumis à retenue pour pension visait au départ à assurer l'égalité entre tous les fonctionnaires en ce sens que les cotisations et les prestations étaient fondées sur un montant, essentiellement le traitement brut, qui avait approximativement la même valeur partout. A cette époque, l'indemnité de poste avait une influence négligeable sur la rémunération effective. Comme dans un régime national, tous les fonctionnaires, en service ou à la retraite, étaient traités de façon à peu près identique. Les exemples indiqués dans la documentation montraient dans quelle mesure il n'en était plus ainsi. En effet, la cotisation des fonctionnaires, qui représentait toujours 7 p. 100 du traitement soumis à retenue, pouvait désormais se situer entre 5 p. 100 et 14 p. 100 du traitement effectif; et les prestations reçues après 30 années de service, censées correspondre à 60 p. 100 du traitement soumis à retenue, variaient de 39 p. 100 à 107 p. 100. Au cours des années, on avait assorti le régime des pensions de correctifs partiels, mais il fallait désormais s'attaquer au coeur du problème.

53. En ce qui concerne le personnel en service, le problème correspondant avait été résolu de façon relativement satisfaisante grâce au système de l'indemnité de poste. Pouvait-on mettre au point un régime assurant aux retraités le même niveau d'égalité du pouvoir d'achat qu'aux fonctionnaires en service? C'est ce que l'UIT s'était efforcée de faire en appliquant au régime des pensions les éléments éprouvés du régime des traitements. A la base du régime, à New York, on fixerait le traitement soumis à retenue au niveau assurant, après 30 années de service, une pension nette équivalant à 60 p. 100 du traitement net des fonctionnaires de même classe en poste à New York. Le traitement soumis à retenue versé à New York serait exprimé en traitement de base brut, augmenté d'un certain pourcentage de l'indemnité de poste applicable à cette ville. On appliquerait ensuite le même pourcentage pour déterminer le montant du traitement soumis à retenue versé dans tous les autres lieux d'affectation. Les cotisations basées sur ce niveau de traitement soumis à retenue représenteraient un pourcentage uniforme du traitement effectif versé dans tous les lieux d'affectation. Le montant initial des prestations de la Caisse des pensions serait de la même manière basé sur le traitement soumis à retenue correspondant au pays de résidence après la retraite, de façon qu'il représente une proportion égale du traitement des fonctionnaires en

poste dans ledit pays, lequel traitement était lui-même égalisé dans tous les pays par le jeu de l'indemnité de poste. On continuerait d'appliquer le système d'ajustement des pensions versées qui a été approuvé par l'Assemblée générale en 1978.

54. On pourrait perfectionner le système de péréquation en tenant compte des différences existant entre les taux d'imposition nationaux frappant les pensions et les taux uniformes de contributions du personnel servant à déterminer le traitement soumis à retenue pour pension. Politiquement, il ne serait pas possible de réaliser l'égalité complète, mais on devrait pouvoir tenir compte de ces différents taux d'imposition. Enfin, les principes généraux proposés pour les administrateurs pourraient servir à déterminer le traitement soumis à retenue de la catégorie des services généraux dans chaque lieu d'affectation, en prévoyant pour les agents de cette catégorie recrutés sur le plan international la possibilité d'ajuster les prestations au barème en vigueur dans le pays choisi pour la retraite.

Etude du Bureau international du Travail

55. Le représentant du BIT a présenté une étude (ICSC/9/CRP.4) que le Directeur général du Bureau avait demandé au Département de la sécurité sociale d'établir, estimant que les vues et suggestions d'experts des questions de pension et de sécurité sociale pourraient compléter utilement les documents dont disposait la Commission. Après avoir abordé la question du régime des pensions des Nations Unies dans la perspective plus large des systèmes nationaux et internationaux, les auteurs de l'étude étaient parvenus à la conclusion que le principal objet de ce régime était de préserver les revenus, afin de déterminer le pourcentage du revenu qu'il convenait de préserver, il fallait tenir compte du niveau de revenu avant le départ à la retraite de façon que les niveaux de vie puissent, dans une certaine mesure, être préservés proportionnellement. La pension de retraite (mais non pas nécessairement d'autres prestations) avait pour objet de rémunérer les services rendus et, par conséquent, augmentait selon la durée des services accomplis. Les prestations versées par la Caisse ne devaient pas être considérées comme un traitement différé ou une épargne obligatoire ni comme étant liées à des risques individuels; ces prestations n'avaient pas non plus pour objet de garantir automatiquement l'égalité du pouvoir d'achat dans tous les pays de résidence des retraités.

56. L'Assemblée générale ayant établi un système raisonnablement satisfaisant d'ajustement des pensions en service, reposant sur la sélectivité en fonction du pays de résidence du retraité, on devait se préoccuper essentiellement des moyens de garantir une pension initiale équitable en une époque d'inflation et de dépréciation monétaire. L'égalité du pouvoir d'achat était une notion équivoque et, en tout état de cause, les différences de coût des soins médicaux et autres services sociaux et les disparités entre les impôts nationaux sur le revenu en rendaient l'application irréalisable. L'expérience avait démontré que la

détermination à l'échelle mondiale d'un traitement soumis à retenue unique n'était pas réaliste et que la méthode d'ajustement de ce traitement selon la formule MPIP était trop coûteuse. Un taux uniforme de cotisation devrait continuer de s'appliquer à tous les participants, mais le montant du traitement soumis à retenue devait varier selon le lieu d'affectation. Considéré sous l'angle des prestations, le traitement soumis à retenue devrait normalement être déterminé de façon à répondre à l'attente des participants en préservant leur revenu, compte tenu des conditions en vigueur dans le pays où le retraité avait décidé d'établir sa résidence; afin d'assurer une protection contre les effets des fluctuations monétaires, de l'inflation et de facteurs connexes, on devrait prévoir un "dispositif de sécurité".

57. Les grandes lignes des propositions de l'étude du BIT concernant la révision du traitement soumis à retenue étaient les suivantes :

a) Aux fins des cotisations, le traitement soumis à retenue devait être l'équivalent brut du traitement de base, majoré de la fraction de la rémunération qui correspondait dans chaque lieu d'affectation aux variations du coût de la vie; cette fraction de la rémunération devait être ajustée en fonction du mouvement de l'IPC national, en prenant pour base une année de référence et le montant actuel du traitement soumis à retenue; de la sorte, le traitement de base et l'indemnité de cherté de vie régulièrement versée seraient l'un et l'autre soumis à retenue. Il y avait lieu de supposer que l'Assemblée générale ajusterait le traitement de base selon que de besoin de façon à ne pas perpétuer une situation dans laquelle les traitements de base seraient très inférieurs à la rémunération totale. Lorsque la monnaie locale se déprécierait par rapport au dollar, l'IPC serait corrigé par un coefficient déflateur qui refléterait l'ampleur de la dépréciation;

b) Aux fins des prestations, le montant proposé pour le traitement soumis à retenue devrait normalement permettre de verser des pensions adéquates en application des dispositions actuelles des statuts de la Caisse relatives aux prestations. Toutefois, lorsque l'indemnité de poste, qui n'ouvre pas droit à pension, représenterait une fraction importante de la rémunération, le "dispositif de sécurité" consisterait à substituer au traitement moyen final (TMF) normalement calculé du participant le TMF d'un fonctionnaire de la même classe et du même échelon en poste dans le pays de résidence du retraité.

Déclaration du représentant de l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce.

58. Le représentant du Directeur général du GATT a informé la Commission d'une décision prise par le Conseil le 22 décembre 1978. Le Conseil, eu égard aux conséquences anormales que le déclin du dollar avait eues sur le traitement soumis à retenue et sur les droits à pension des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs du GATT, avait décidé à l'unanimité que les économies résultant du coût moins élevé en francs suisses des cotisations versées en dollars à la Caisse

en 1978 et 1979 seraient gelées. Ces économies devaient, en principe, être reversées au budget du GATT en 1980, mais la situation serait réexaminée au cas où l'Assemblée générale n'adopterait pas de mesures correctives à sa trente-quatrième session. En prenant cette décision, le Conseil avait réaffirmé le désir du GATT de continuer d'appuyer le régime commun et avait instamment demandé à toutes les parties contractantes de ne ménager aucun effort pour assurer que les décisions appropriées soient prises le moment venu par les organes compétents.

...

Déclaration du représentant du CCQA

61. Lorsque la Commission a entamé l'examen de ce document, le Président du CCQA a déclaré que les organisations constataient avec satisfaction qu'il y était proposé de donner une large portée à l'étude. Elles souscrivaient à l'hypothèse fondamentale, à savoir que, pour que l'étude permette d'obtenir les résultats escomptés, elle devait apporter des réponses aux questions de principe comme aux questions de méthode, redéfinir les objectifs de politique générale ainsi que leur application pratique, et convaincre tous les intéressés que les propositions faites en définitive, après un examen vaste et approfondi de la question, étaient les mieux conçues pour répondre aux intérêts des Etats Membres, des administrations et du personnel. Les organisations feraient donc connaître leurs vues sur les questions posées, qui méritaient toute réflexion et examen, bien que certaines d'entre elles puissent paraître avoir un caractère théorique. Elles feraient des observations plus détaillées sur les deux dernières questions à un stade ultérieur en formulant des propositions spécifiques.

Déclaration de l'observateur de la Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux (FAAFI)

70. Le représentant de la Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux, invité par la Commission conformément à l'article 38 de son règlement intérieur a déclaré que la Fédération n'avait pas arrêté de position au sujet de la question du traitement soumis à retenue, qui intéressait les fonctionnaires en activité. Les membres de la Fédération étaient, toutefois, très préoccupés par la question des pensions. Ils espéraient que la Commission ne perdrait pas de vue que, si le problème de l'ajustement du montant initial des pensions d'un pays à l'autre avait été en partie résolu grâce aux mesures adoptées par l'Assemblée générale, un sérieux problème d'égalité des pensions continuait de se poser de temps à autre; toute solution recommandée par la Commission devrait tenir compte de cet aspect de la question.

Régime des pensions de la fonction publique des Etats-UnisA. Description du régime des retraites de la fonction publique des Etats-Unis

1. Le régime des retraites de la fonction publique des Etats-Unis est l'un des 38 régimes de pensions distincts offerts aux fonctionnaires de l'administration fédérale américaine (les autres régimes s'appliquent, par exemple, aux militaires, au service diplomatique, aux juges, à la CIA, etc.). C'est le plus important de tous ces régimes : il s'étend à quelque 2,7 millions de fonctionnaires; au cours de l'exercice financier 1977, les pensions servies à 1,5 million de retraités et d'ayants droit de fonctionnaires décédés se sont élevées à 9,3 milliards de dollars a/. Ce régime a été institué en 1920, lorsqu'il est apparu nécessaire de mettre fin au service de fonctionnaires permanents qui ne pouvaient plus exercer efficacement leurs fonctions en raison de l'âge ou d'incapacités physiques.

2. La participation est obligatoire. La cotisation des fonctionnaires est égale à 7 p. 100 du traitement soumis à retenue pour pension (traitement de base brut). L'employeur verse une cotisation égale à celle des fonctionnaires. La cotisation combinée de 14 p. 100 couvre les "coûts statiques normaux" du régime (c'est-à-dire la valeur des droits à pension accumulés compte non tenu des futures augmentations générales de traitement ni des ajustements futurs des pensions en fonction du coût de la vie; les traitements ont augmenté de 77 p. 100 et le coût de la vie a augmenté de 100 p. 100 depuis 1969); mais elle ne couvre que la moitié environ des coûts "dynamiques" véritables (c'est-à-dire les coûts calculés compte tenu de ces augmentations futures), estimés à 27,4 p. 100 du traitement. Le régime ne parvient donc pas à s'autofinancer complètement, le déficit annuel étant de l'ordre de 5,4 milliards de dollars (chiffre de 1976); le déficit est couvert par le Trésor.

Pensions de retraite

3. Il n'y a pas d'âge obligatoire pour la retraite. La pension de retraite peut être perçue au taux intégral (sans déduction actuarielle) à :

- 62 ans avec 5 ans de service
- 60 ans avec 20 ans de service
- 55 ans avec 30 ans de service.

a/ La plupart des données sur le régime des pensions de la fonction publique américaine que contient le présent résumé ont été empruntées à un rapport du Contrôleur général des Etats-Unis intitulé "Need for overall policy and coordinated management of Federal Retirement Systems" (Nécessité d'une politique d'ensemble et d'une gestion coordonnée des régimes fédéraux de retraite) FPCD 78-49, United States General Accounting Office (GAO) (Office des comptes des Etats-Unis).

La pension est égale à la moyenne des traitements les plus élevés perçus par le participant au cours de trois années consécutives ("les 3 années les mieux rémunérées"), multipliée par

- 1,5 p. 100 par année de service pour les 5 premières années
- 1,75 p. 100 par année de service pour les 5 années suivantes
- 2 p. 100 par année de service au-delà de 10 années, à concurrence d'un maximum de 80 p. 100 du traitement moyen des trois années les mieux rémunérées.

/Voir le tableau I, qui présente les taux d'accumulation année par année dans le régime des pensions de la fonction publique des Etats-Unis et dans celui de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies./

4. Les jours de congé de maladie non utilisés peuvent être accumulés sans limitation durant toutes les années de service du fonctionnaire et ajoutés à la période d'activité effective retenue pour le calcul de la période d'affiliation. La limite maximale de 80 p. 100 ne tient pas compte des jours de congé de maladie non utilisés; en d'autres termes, un fonctionnaire qui aurait accumulé 41,875 années de service (soit 80 p. 100) plus 12 mois de congé de maladie non utilisés, percevra une pension égale à 82 p. 100 du traitement moyen des trois années les mieux rémunérées (qui est généralement très voisin du traitement de l'année précédant la dernière année de service).

5. Il est possible de se prévaloir de la retraite anticipée à partir de 50 ans et de 20 années de service ou après 25 années de service, quel que soit l'âge, en cas de licenciement. La pension est réduite de 6 p. 100 pour chaque année d'âge au-dessous de 55 ans. Les mêmes dispositions s'appliquent en vertu du Civil Service Reform Act (Loi sur la réforme de la fonction publique) de 1978 aux fonctionnaires exclus du Senior Executive Service (cadres supérieurs de la fonction publique) en raison de services peu satisfaisants. Dans les autres cas, le fonctionnaire peut choisir la formule de la pension différée à 62 ans ou le remboursement de ses cotisations, majorées des intérêts.

6. Le régime de retraite du service diplomatique diffère du précédent en ce qu'il permet la retraite facultative sans réduction de la pension à 50 ans et 20 années de service; son taux d'accumulation est un taux uniforme de 2 p. 100 pour chaque année de service. La pension maximum est égale à 70 p. 100 de la moyenne des trois années les mieux rémunérées, à quoi s'ajoutent les jours de congé de maladie non utilisés.

Pension d'invalidité

7. "Les fonctionnaires qui ont accompli 5 années de service ouvrant droit à pension ... peuvent prétendre à une pension de retraite à tout âge s'ils ne peuvent, pour cause de maladie ou d'accident, exercer leurs fonctions utilement et efficacement dans la classe du poste occupé en dernier lieu. Tout fonctionnaire qui se trouve dans l'incapacité d'exercer une fonction essentielle de son emploi est considéré comme frappé d'invalidité totale; le régime ne prévoit pas d'invalidité partielle."

8. La pension minimum garantie est égale au plus faible des deux montants suivants : a) 40 p. 100 de la moyenne des traitements les plus élevés perçus au cours des trois années consécutives ou b) la pension qui aurait été redevable à l'âge de 60 ans mais avec le traitement moyen effectif des trois années les mieux rémunérées. Si la pension à laquelle le fonctionnaire aurait eu droit en vertu de la formule normale au moment de la cessation de service est supérieure au montant précédent, c'est cette pension qu'il perçoit. Les retraités frappés

d'incapacité permanente n'ont pas à subir d'examens médicaux périodiques; ceux qui sont considérés comme frappés d'incapacité temporaire doivent subir de tels examens jusqu'à l'âge de 60 ans. La pension d'invalidité prend fin si les gains de deux années consécutives excèdent 80 p. 100 du montant du moment de la rémunération de l'emploi occupé précédemment.

9. Au cours d'une année typique (1976), 39 p. 100 de tous ceux qui ont commencé à percevoir des pensions de la fonction publique se sont prévalus de pensions d'invalidité (pour plus de détails sur ce point, voir la note 1 au bas de la page 186 du rapport du GAO). La proportion correspondante des autres travailleurs se prévalant de pensions d'invalidité au titre de la sécurité sociale (qui applique une définition différente pour l'invalidité) était de 16 p. 100.

Pension de survivant

10. Les survivants de fonctionnaires qui décèdent en activité ont droit à une pension dès lors que le fonctionnaire a accompli 18 mois de service. La pension du conjoint est égale à 55 p. 100 de la pension à laquelle avait droit le fonctionnaire décédé, sous réserve d'un minimum garanti comme dans le cas de la pension d'invalidité. Pour ce qui est de la pension des enfants, s'il y a un conjoint survivant, chaque enfant reçoit une pension égale au plus faible des trois montants suivants : 60 p. 100 du traitement moyen des trois années les mieux rémunérées, divisé par le nombre d'enfants; ou 5 443 dollars divisés par le nombre d'enfants ou 1 814 dollars, s'il n'y a pas de conjoint survivant, les trois chiffres correspondants sont : 75 p. 100, 6 532 dollars ou 2 177 dollars.

11. En ce qui concerne les survivants d'anciens fonctionnaires décédés après la cessation de service (participants décédés), le conjoint ne perçoit une pension que si le fonctionnaire a opté, au moment de sa retraite, pour une pension réduite (la réduction s'élevant à 2,5 p. 100 du montant jusqu'à concurrence de 3 600 dollars et à 10 p. 100 du montant excédant 3 600 dollars que le participant spécifie comme base pour la pension de survivant); dans ce cas, la pension du conjoint survivant est égale à 55 p. 100 de la base spécifiée par le participant. La pension des enfants est la même que celle des enfants d'un fonctionnaire qui décède en activité.

12. L'exemple qui suit montre les incidences que comporte le fait d'opter ou ne pas opter pour une pension de conjoint; les chiffres sont empruntés au rapport des consultants Hewitt Associates (ICSC/R.102, Annexe III, p. 9):

Fonctionnaire âgé de 60 ans, ayant 30 années de service; le traitement moyen des trois années les mieux rémunérées est de 39 600 dollars

Montant de la pension s'il n'a pas opté pour une pension de conjoint :

22 275 dollars (soit 50,5 p. 100 de la rémunération finale brute ou 58,4 p. 100 de la rémunération finale nette)

Réduction de pension s'il a opté pour une pension de conjoint : 22 275 - (3,600 x 2,5%) - (18,675 x 10% = 20,318 (soit une réduction de 8,8 p. 100) (Montant de la pension = 46,1 p. 100 de la rémunération finale brute ou 54 p. 100 de la rémunération finale nette)

La pension de conjoint sera égale à 55 p. 100 de 22 275 dollars, soit 12 251 dollars.

Ajustement des prestations

13. Toutes les prestations exigibles sont ajustées deux fois par an en fonction des fluctuations de l'indice des prix à la consommation des Etats-Unis.

Sécurité sociale

14. Le régime de retraite de la fonction publique des Etats-Unis est entièrement indépendant du régime fédéral de sécurité sociale. A la différence de nombreux autres régimes de retraite mis en place par des employeurs, il n'est pas conçu comme un complément au régime de base de sécurité sociale. Les fonctionnaires ne peuvent se prévaloir du régime de sécurité sociale.

15. Toutefois, de nombreux fonctionnaires fédéraux peuvent acquérir le droit à des prestations de sécurité sociale grâce à un "emploi secondaire". La Commission de la fonction publique a indiqué que, en 1972, 58,3 p. 100 des fonctionnaires fédéraux retraités, âgés de 65 ans et plus, percevaient des prestations de sécurité sociale en plus de leur retraite de la fonction publique. Ces prestations même si elles sont généralement faibles, représentent un montant très élevé par rapport aux cotisations versées par les intéressés pendant quelques années seulement. "Le coût de ces gains 'fortuits' doit être assumé par tous les travailleurs assurés et leurs employeurs."

16. Puisque les fonctionnaires fédéraux n'ont pas droit au régime de sécurité sociale, leur assurance-maladie après la retraite est couverte par le même programme d'assurance que celui auquel ils étaient affiliés pendant qu'ils étaient en activité, c'est-à-dire, pour 85 p. 100 d'entre eux, par le programme d'assurance-maladie des employés fédéraux (Federal Employees Health Benefits) (FEHB). Ils peuvent continuer à participer à ce programme pendant leur retraite, avec les mêmes prestations et moyennant la même cotisation que s'ils étaient des participants actifs, ou en cas d'incapacité ou de retraite pour limite d'âge après 5 ans de service, sous réserve d'avoir cotisé pendant cinq ans au moins au FEHB. La cotisation du gouvernement représente en moyenne 60 p. 100 (75 p. 100 au maximum) du montant des primes.

B. Comparaison succincte entre le régime de retraite de la fonction publique américaine et celui de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

17. Les principales caractéristiques des deux régimes peuvent se comparer comme suit :

	<u>Etats-Unis</u>	<u>Nations Unies</u>
Cotisation du fonctionnaire	7 p. 100 du traitement brut de base = environ 9 p. 100 du traitement net	7 p. 100 du traitement soumis à retenue = entre 5 et 14 p. 100 du traitement net
Pensions de retraite (intégralité)	62 ans et 5 ans de service 60 ans et 20 ans de service 55 ans et 30 ans de service	60 ans et 5 ans de service

Etats-UnisNations Unies

Retraite anticipée	50 ans et 20 ans de service ou 25 ans de service quel que soit l'âge, en cas de licenciement : réduction actuarielle de 6 p. 100 pour chaque année d'âge	55 ans : réduction actuarielle pour chaque année d'âge au-dessous de 60 ans : 2 p. 100 avec 25 ans de service, 6 p. 100 dans les autres cas
Base de la pension	Moyenne des traitements bruts les plus élevés perçus au cours de trois années consécutives (les trois années les mieux rémunérées)	Moyenne des traitements soumis à retenue les plus élevés pendant 36 mois sur les 60 derniers mois
Taux d'accumulation (voir l'appendice 1)	1,5 p. 100 pour les 5 premières années 1,75 p. 100 pour les 5 années suivantes 2 p. 100 après 10 ans	2 p. 100 par an

18. Les deux régimes présentent, entre autres, les avantages et les inconvénients suivants :

a) La pension de retraite aux Nations Unies est proportionnellement plus avantageuse jusqu'à 32 ans de service (parce que l'âge moyen au moment de l'engagement est élevé et que l'âge obligatoire de la retraite est bas), tandis que les pensions de la fonction publique américaine sont plus avantageuses après 32 ans de service.

b) Le régime américain est plus souple : retraite sans réduction actuarielle à partir de 55 ans et 30 ans de service, contre retraite à 60 ans sans réduction, ou à 55 ans avec réduction de 10 p. 100 (si le participant a 25 ans de service) dans le cas des Nations Unies; maintien en activité sans limite d'âge, jusqu'à une accumulation maximum de 80 p. 100 (sans compter les jours de congé de maladie non utilisés) contre retraite obligatoire à 60 ans et accumulation maximum de 62 p. 100.

c) La pension du conjoint survivant est plus avantageuse aux Nations Unies que dans l'administration américaine car il n'y a pas de réduction de la prestation principale (dans le régime américain, la réduction correspondant à une pension de conjoint survivant est d'environ 8 p. 100 de la prestation principale).

d) Le régime américain est beaucoup plus libéral en ce qui concerne la pension d'invalidité (pension d'invalidité complète si le participant ne peut exercer une fonction essentielle de l'emploi dans la classe qu'il occupait précédemment; aux Nations Unies, a droit à une pension d'invalidité tout participant qui "n'est plus capable de remplir ... des fonctions raisonnablement compatibles avec ses capacités"); selon Hewitt Associates, 25 p. 100 des fonctionnaires titulaires de pension perçoivent une pension d'invalidité et, selon le rapport du GAO, 39 p. 100 de tous les nouveaux pensionnés en 1976 ont perçu une pension d'invalidité; dans le cas de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, la proportion est de 5 p. 100.

APPENDICE 1

Comparaison des taux d'accumulation dans le régime des pensions
de la fonction publique américaine et dans celui de la Caisse
commune des pensions

<u>Période d'affiliation</u>	<u>Accumulation globale</u>	
	<u>Fonction publique américaine a/</u>	<u>Caisse commune des pensions b/</u>
5	7,5	10
10	16,25	20
15	26,25	30
20	36,25	40
25	46,25	50
30	56,25	60
32	60,25	62 (max)
33 (point d'équilibre)	62,25	62
35	66,25	62
40	76,25	62
42	80 (max) c/	62

a/ 1,5 p. 100 pour les cinq premières années, 1,75 p. 100 pour les cinq années suivantes et 2 p. 100 après 10 ans.

b/ 2 p. 100 par an.

c/ Les jours de congé de maladie non utilisés accumulés au cours de la carrière viennent s'ajouter au maximum normal de 80 p. 100.

APPENDICE 2

REGIME DES PENSIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE DES ETATS-UNIS

TAUX DE REMPLACEMENT DU REVENU A DES CLASSES EQUIVALENTES

Classe de l'administration des Etats-Unis	Montant brut de la pension suivant la longueur de la période d'affiliation 25 30 35 années années années	Rémunération nette a/	Coefficient de pondération utilisé pour l'équivalence des classes E.-U./N.U.	Montant brut pondéré de la pension suivant la durée de la période d'affiliation 25 30 35 années années années	Rémunération nette pondérée	Taux de remplacement du revenu correspondant à la pension suivant la durée de la période d'affiliation 25 30 35 années années années	Classes correspondantes aux Nations Unies
GS 9/1	\$ 7363 8955 10547	\$ 13477	100	\$ 7363 8955 10547	\$ 13477	% 54,63 66,45 78,26	P-1/1
GS 11/1	8903 10535 12762	15954	62/38	9581 11652 13725	16982	56,41 68,61 80,82	P-2/1
GS 12/1	15678 12986 15295	18659		11788 14337 16886	20310	58,06 70,59 83,14	
GS 12/1	10678 12986 15295	18659	45/55	11788 14337 16886	20310	58,06 70,59 83,14	P-3/1
GS 13/1	12697 15442 18188	21660		14242 17323 20402	23856	62,24 72,62 85,52	
GS 13/1	12697 15442 18188	21660	33/67	14242 17323 20402	23856	62,24 72,62 85,52	P-4/1
GS 14/1	15004 18249 21493	24938		17649 21465 25281	28534	61,85 75,22 88,60	
GS 15/1	17649 21465 25281	28534	100	17649 21465 25281	28534	61,85 75,22 88,60	P-5/1
GS 16/1	20700 21175 29651	32485	100	20700 21175 29651	32485	63,72 77,49 91,28	D-1/1

a/ Barème des traitements en vigueur au 1er octobre 1970.

APPENDICE 3

REGIME DES PENSIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE DES ETATS-UNIS

TAUX DE REMPLACEMENT DU REVENU SUIVANT LE REVENU

(a) Revenu brut	(b) Revenu net correspondant <u>1/</u>	(c) Pension après 30 ans <u>2/</u>	(d) Taux de remplacement du revenu <u>3/</u>	(e) Echelle des coefficients	
				(i) Revenu net	(ii) Coefficients <u>4/</u>
15,000	12 765	8 438	66,10	13 000	66,25
20,000	16 421	11 250	68,51	15 000	67,58
25,000	19 961	14 063	70,45	20 000	70,47
30,000	23 344	16 875	72,29	25 000	73,21
35,000	26 575	19 688	74,08	30 000	76,05
40,000	29 663	22 500	75,85	35 000	79,20
45,000	32 624	25 313	77,59	40 000	82,46
50,000	35 390	28 125	79,47	45 000	85,49
55,000	38 090	30 938	81,22		
60,000	40 701	33 750	82,92		
65,000	43 307	36 563	84,43		
70,000	45 792	39 375	85,99		

1/ Déduction faite des impôts sur le revenu des Etats-Unis (impôts fédéraux et moyenne des impôts pour Washington, DC, le Maryland et la Virginie).

2/ Correspond à (a) x 56,25/100.

3/ Correspond à (c)/(b).

4/ Dérivé de (b) et de (d) par interpolation linéaire.

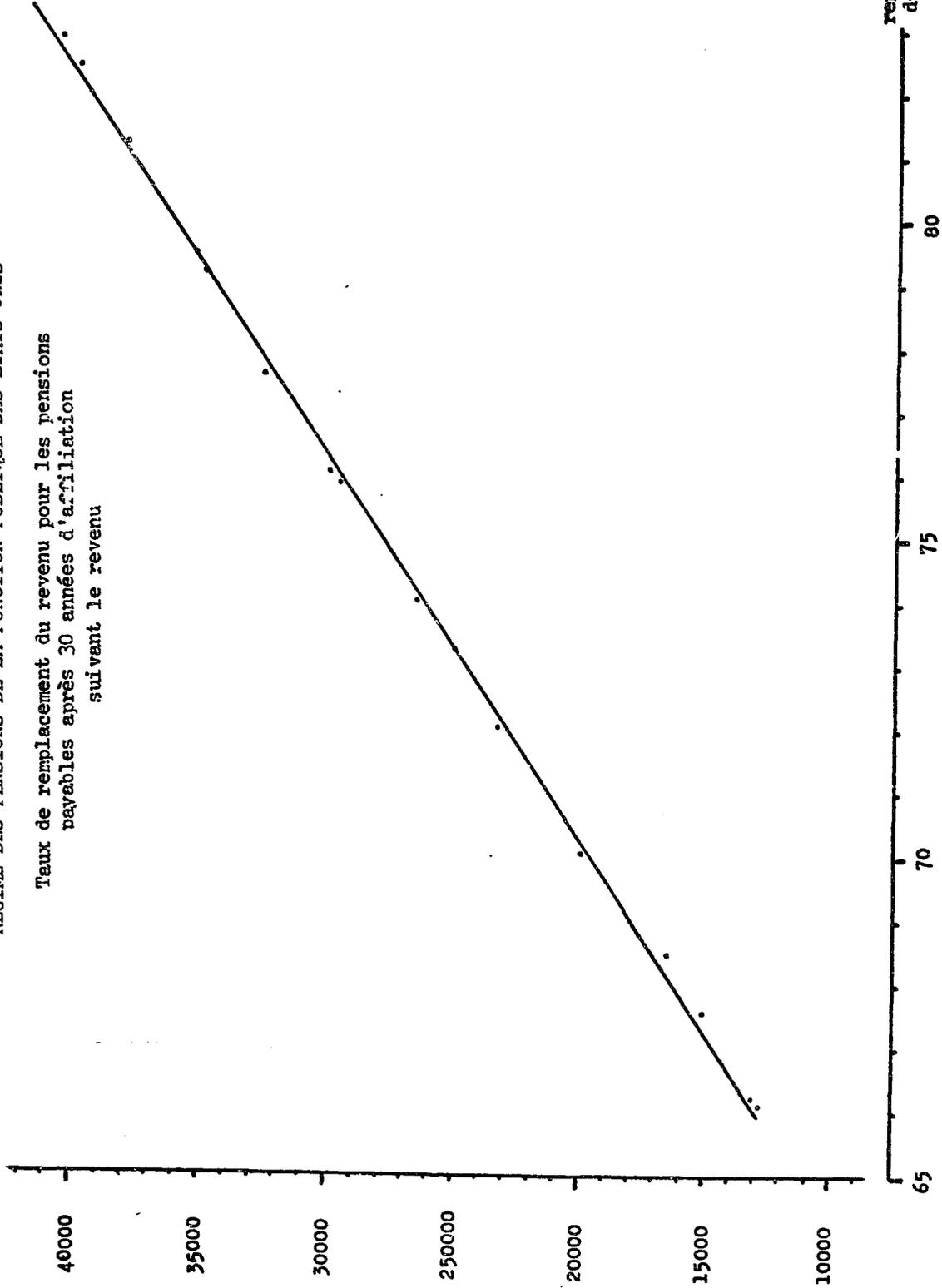
APPENDICE 4

REGIME DES PENSIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE DES ETATS-UNIS

Taux de remplacement du revenu pour les pensions payables après 30 années d'affiliation suivant le revenu

Revenu net

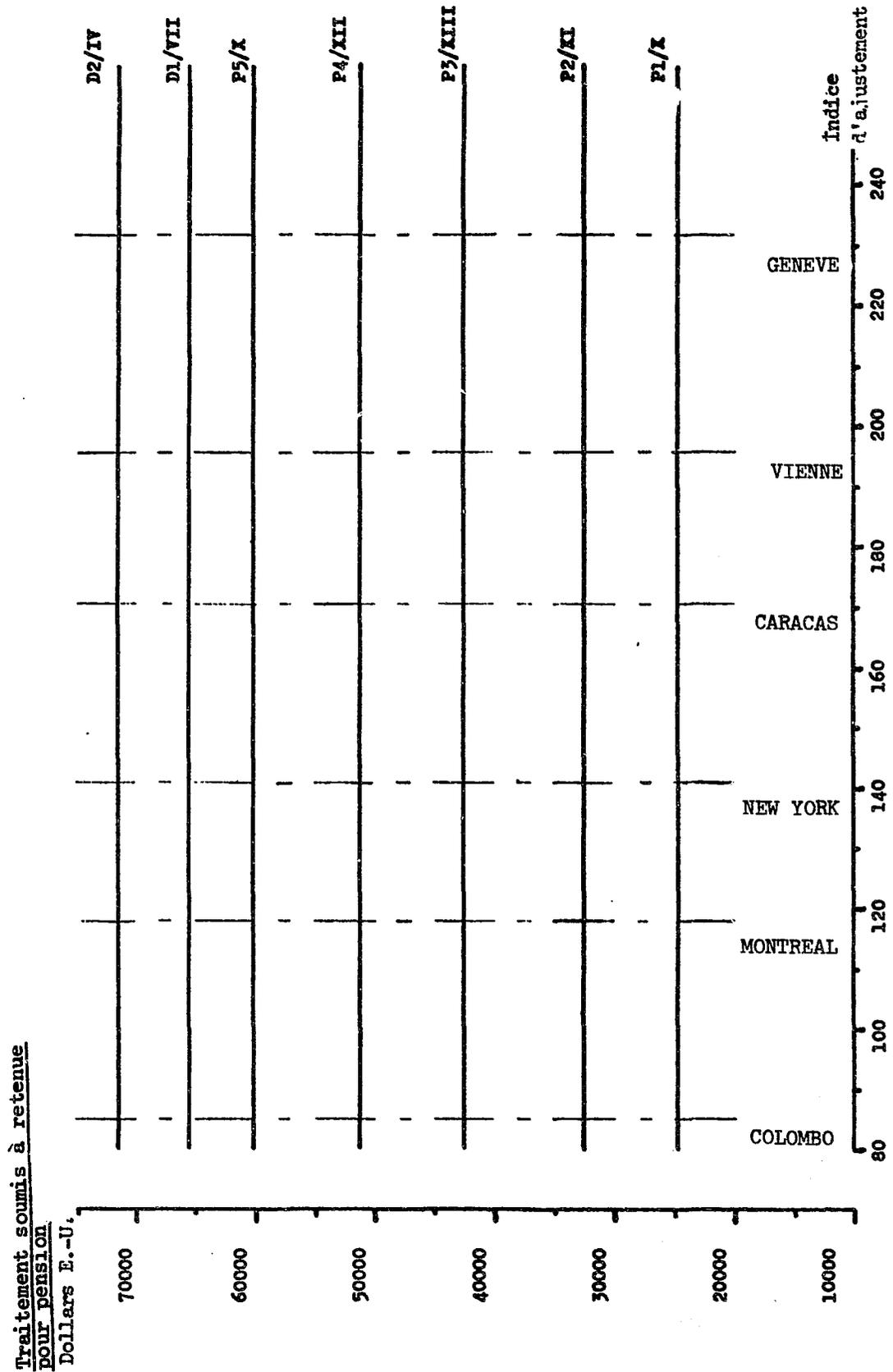
Dollars E.U.



ANNEXE IV

Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies : système actuel

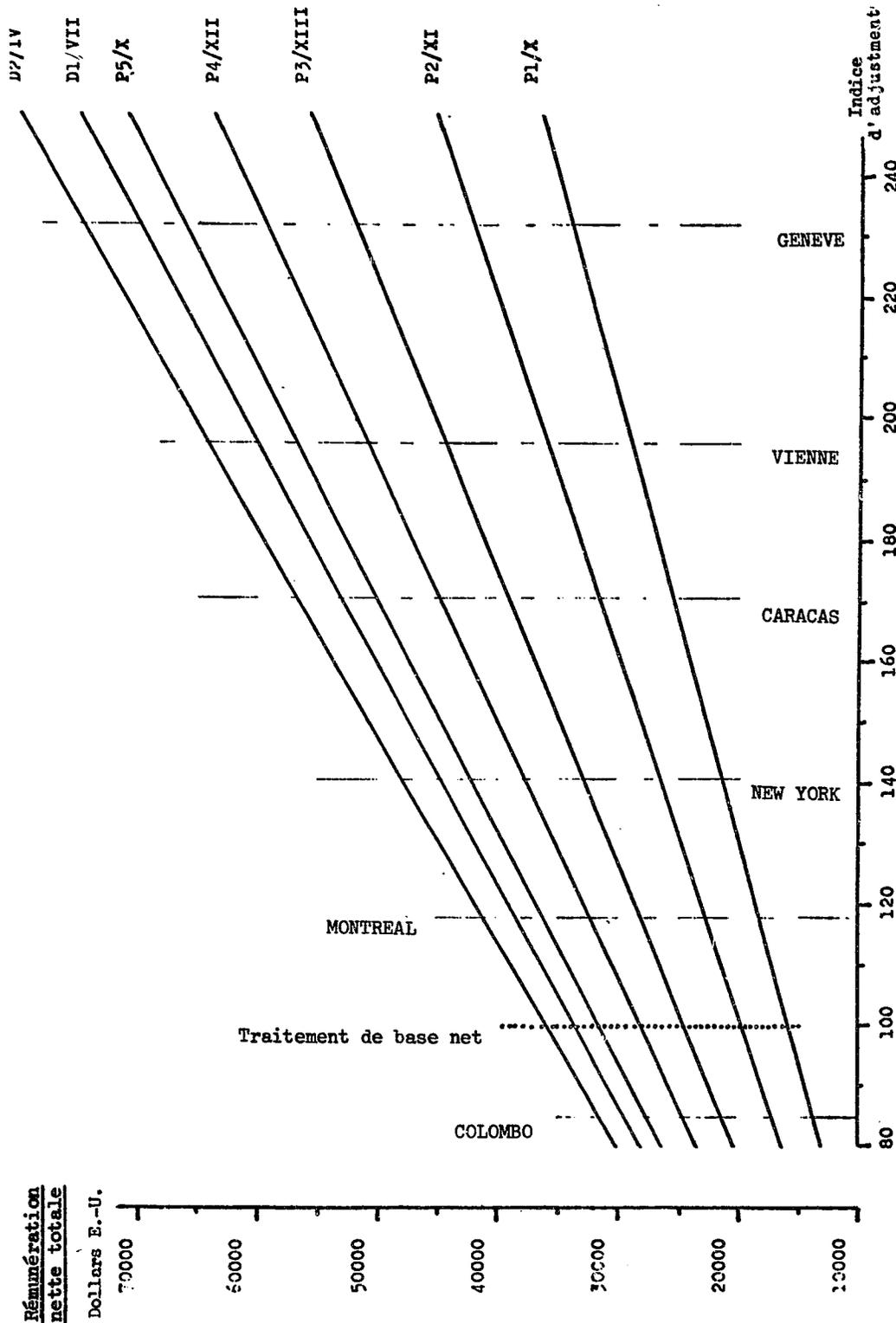
A. Niveau du traitement soumis à retenue pour pension, par classe et niveau d'ajustement



ANNEXE IV

Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies : système actuel

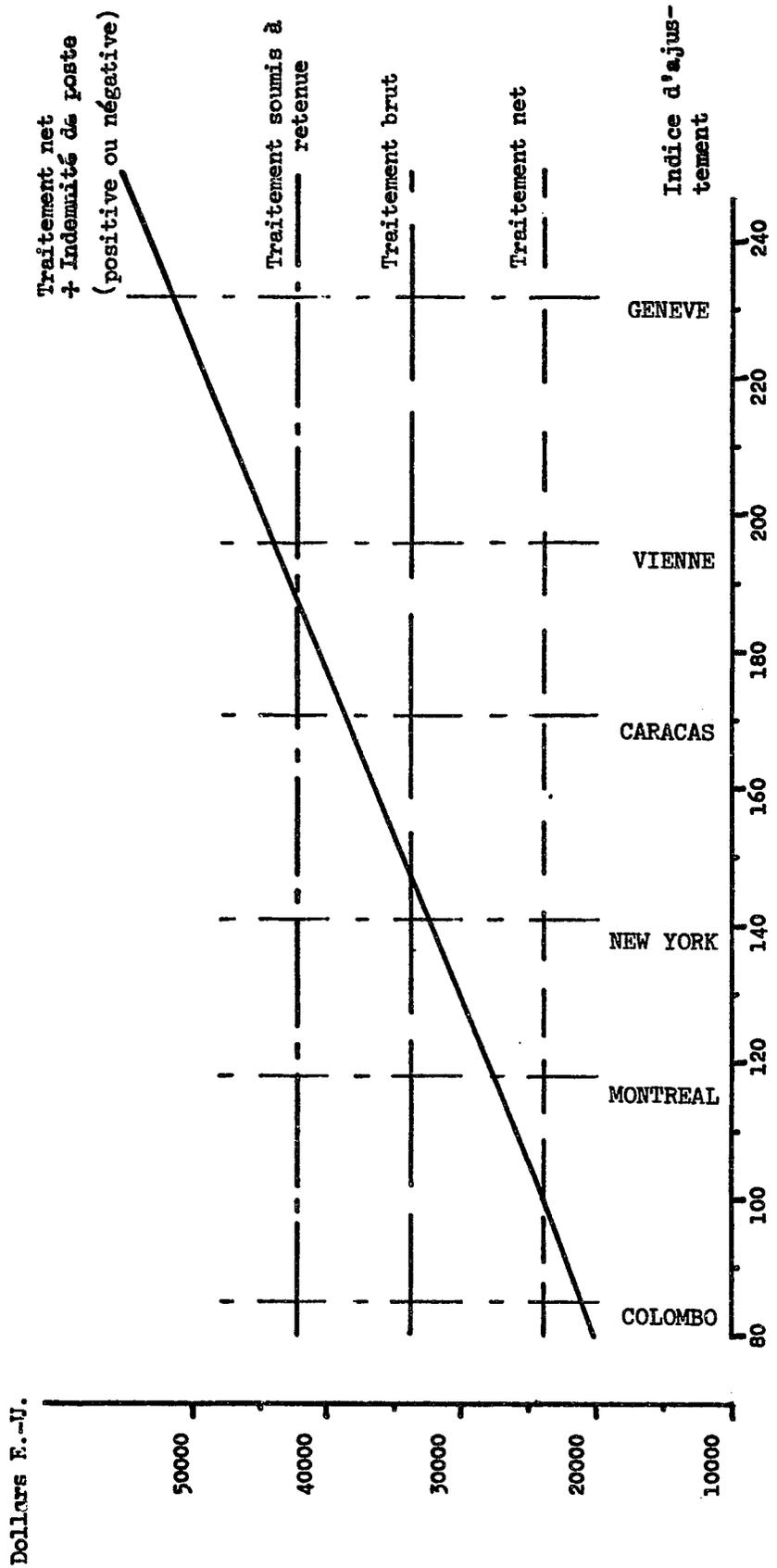
B. Rémunération nette totale (traitement plus ajustement de poste) par classe et niveau d'ajustement



ANNEXE IV

Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies : système actuel

C. Comparaison des diverses formes de rémunération à différents niveaux d'ajustement (classe P-4, échelon V)

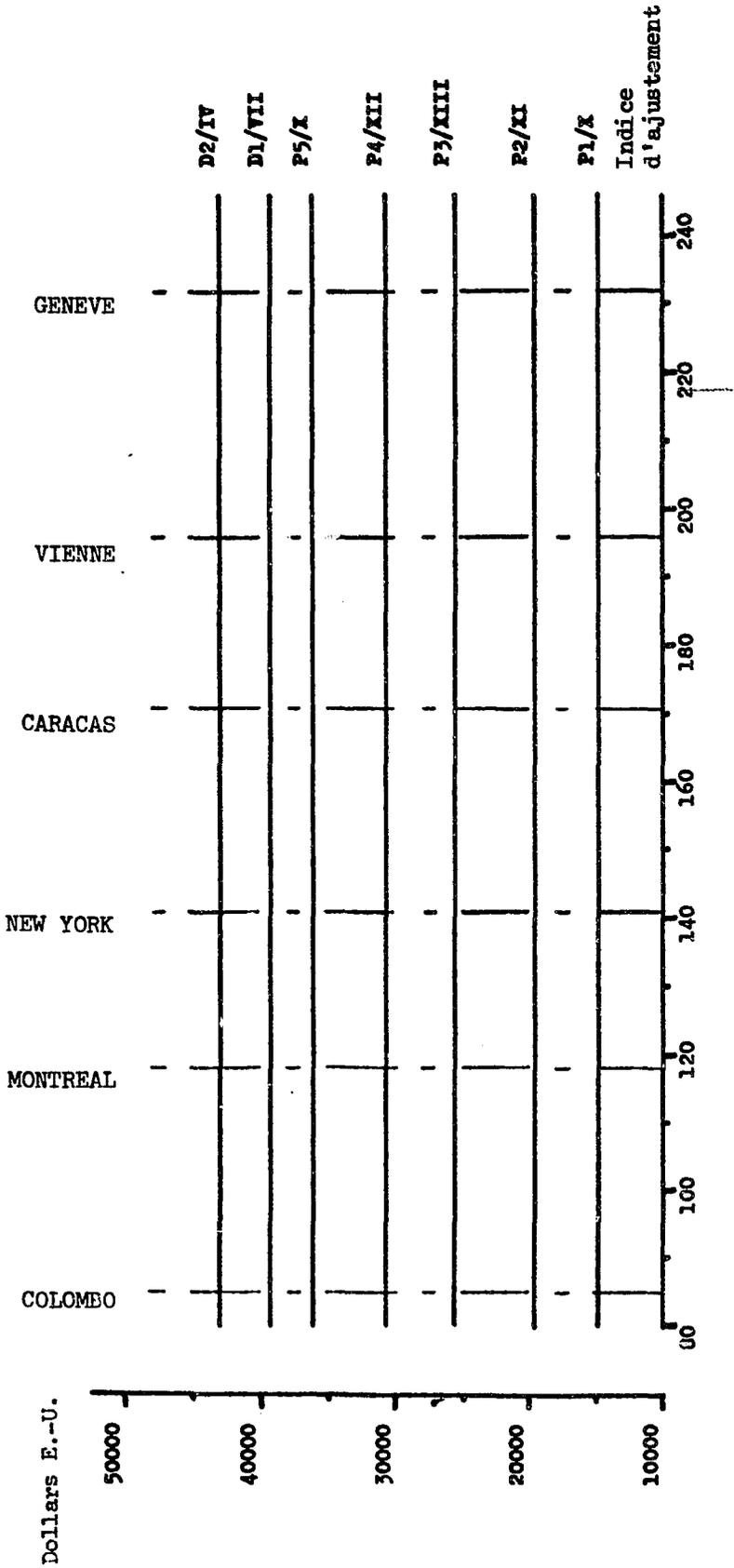


ANNEXE IV

Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies : système actuel

D. Pension de base après 30 ans d'affiliation (en dollars des Etats-Unis)
par classe et par niveau d'ajustement

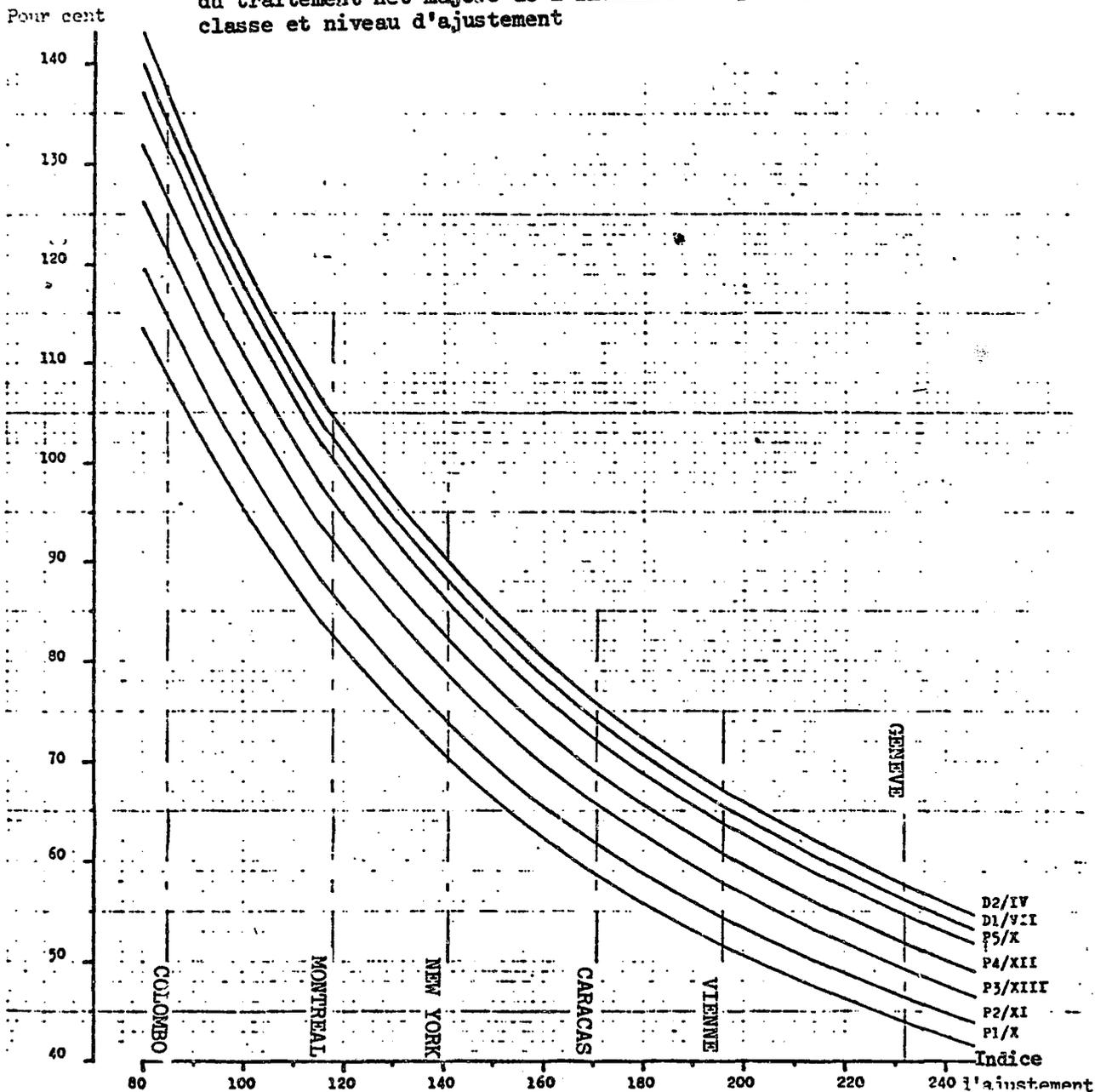
Pension de base



ANNEXE IV

Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies : système actuel

E. Pension de base après 30 ans d'affiliation, en pourcentage du traitement net majoré de l'indemnité de poste, par classe et niveau d'ajustement



Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies : système actuel

F. Rapport entre le montant des cotisations des fonctionnaires et celui de la rémunération nette totale

Dans le système actuel, les cotisations des fonctionnaires à la Caisse de pensions s'élèvent à 7 p. 100 du montant du traitement soumis à retenue pour pension, qui est le même partout dans le monde. Par exemple, à l'échelon V de la classe P-4, le montant uniforme du traitement soumis à retenue pour pension est de 42 325 dollars et les cotisations des fonctionnaires (7 p. 100) s'élèvent à 2 963 dollars. Le tableau ci-après indique le rapport entre ce montant uniforme des cotisations (2 963 dollars) et la rémunération nette à différents niveaux du barème des ajustements (indemnités de poste ou déductions) :

<u>Indice d'ajustement</u>	<u>Rémunération nette (En dollars)</u>	<u>Rapport entre le montant des cotisations et celui de la rémunération nette (En pourcentage)</u>
85	21 087	14,05
114	26 056	11,37
141	31 286	9,47
171	38 817	7,63
188	44 047	6,73
235	52 206	5,67

ANNEXE IV

Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies : système actuel

G. Effet des dispositions actuelles en matière d'ajustement des pensions (classe P-4, échelon V et 30 années d'affiliation)

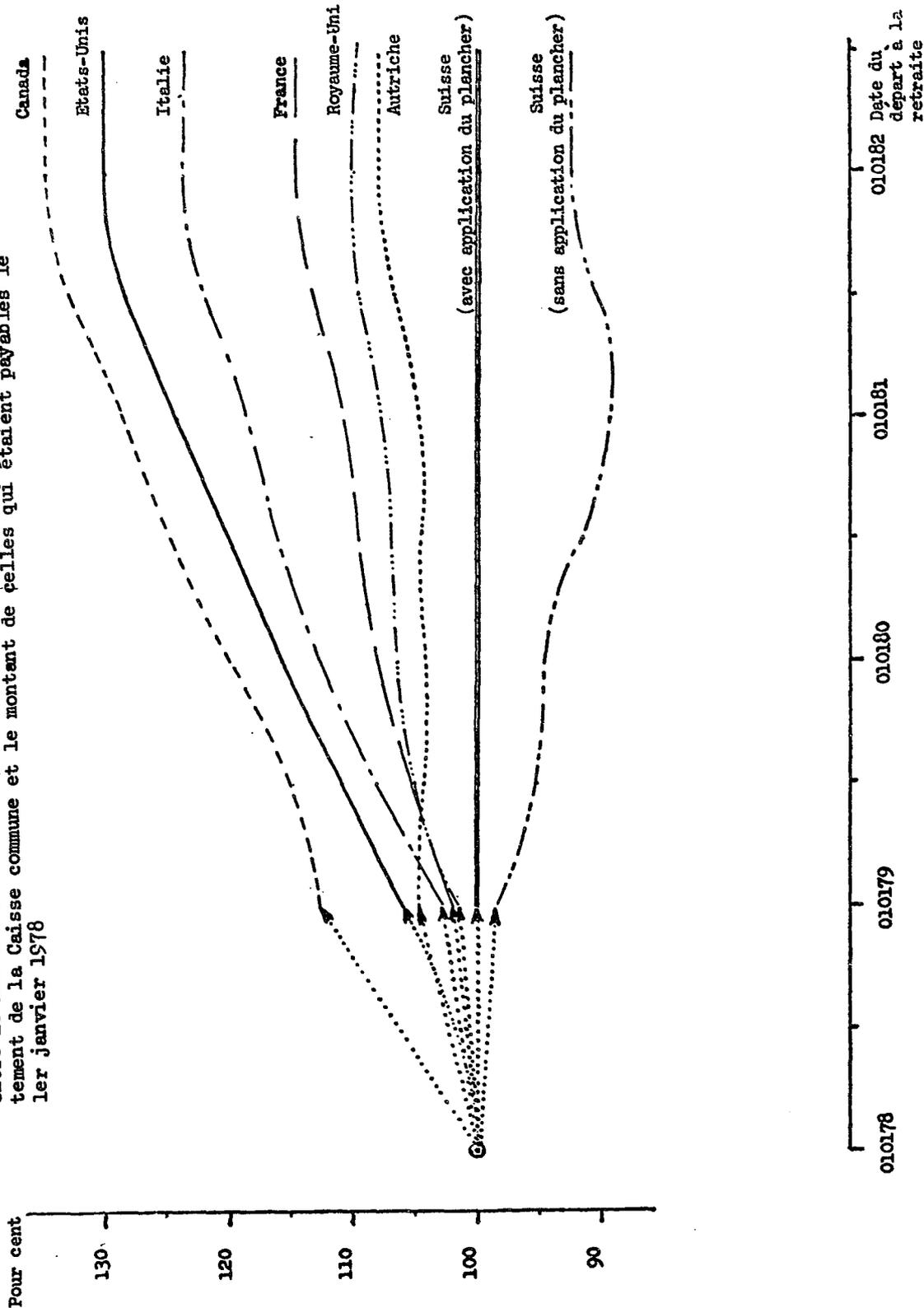
	Date du départ à la retraite	01. 01. 78	01. 07. 78	01. 01. 79	01. 07. 79	01. 01. 80	01. 07. 80	01. 01. 81	01. 07. 81	01. 01. 82	01. 07. 82
	Traitement moyen final en dollars E.-U.	32533	33443	34472	36067	37661	39127	40394	41761	42925	44225
Etats-Unis	Pension initiale en dollars E.-U. Ratio par rapport au 1er janvier 1978	19220 100	20683 106,8	21640 110,9	22996 115,8	24236 124,2	25056 128,4	25995 130,1	27395 139,1	28944 134,8	29395 139,1
Autriche	Taux de change Pension initiale en sch. autrichiens Ratio par rapport au 1er janvier 1978	16,62 324,22 100	16,42 339,670 104,7	15,62 330,047 104,2	14,97 338,372 104,3	14,45 339,345 104,6	13,84 346,807 106,9	13,80 350,376 108,0	13,80 350,376 108,0	13,80 350,376 108,0	13,80 350,376 108,0
Canada	Taux de change Pension initiale en dollars canadiens Ratio par rapport au 1er janvier 1978	1,10 214,72 100	1,17 243,99 112,7	1,14 246,71 114,9	1,14 257,66 120,0	1,14 267,76 124,7	1,14 285,79 133,1	1,14 276,34 128,7	1,14 285,79 133,1	1,14 289,44 134,8	1,14 289,44 134,8
France	Taux de change Pension initiale en francs français Ratio par rapport au 1er janvier 1978	4,93 96234 100	4,74 98062 101,9	4,69 101,527 105,5	4,60 103,933 108,0	4,49 105,472 109,6	4,35 109,033 113,3	4,40 106,627 110,8	4,35 110,477 114,8	4,35 110,477 114,8	4,35 110,477 114,8
Italie	Taux de change Pension initiale en livres italiennes Ratio par rapport au 1er janvier 1978	883 17236 100	855 17684 102,6	860 18615 108,0	859 19425 112,7	852 20011 116,1	840 21045 122,1	844 20459 118,7	840 21045 122,1	840 21338 123,8	840 21338 123,8
Suisse	Taux de change Pension initiale en francs suisses * Ratio par rapport au 1er janvier 1978	2,42 47238 100	2,25 46529* 98,5*	2,10 45443* 96,2*	1,98 44734* 94,7*	1,84 43223* 91,5*	1,72 43128* 91,3*	1,74 42184* 89,3*	1,72 43128* 91,3*	1,72 43695* 92,5*	1,72 43695* 92,5*
Royaume-Uni	Taux de change Pension initiale en livres sterling Ratio par rapport au 1er janvier 1978	0,576 11244 100	0,551 11401 101,4	0,546 11817 105,1	0,529 11964 106,4	0,513 12042 107,1	0,492 12335 109,7	0,500 12121 107,8	0,492 12335 109,7	0,487 12368 110,0	0,486 12368 109,8

* Ces pensions seraient protégées par les dispositions relatives au plancher et donc maintenues à leur niveau du 1er janvier 1978.

ANNEXE IV

Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies : système actuel

H. Effet des dispositions actuelles en matière d'ajustement des pensions : rapport entre le montant initial des pensions en application du système actuel d'ajustement de la Caisse commune et le montant de celles qui étaient payables le 1er janvier 1978



Traitement soumis à retenue pour pension : différentes options
examinées par la Commission de la fonction publique inter-
nationale

(telles qu'elles ont été présentées à la Commission dans le rapport de son Groupe de travail, document ICSC/R.175) a/

"...

30. Dans la présente section, le Groupe de travail analyse quatre solutions possibles parmi celles, beaucoup plus nombreuses, qu'il a examinées. La première a été proposée par le Groupe de travail du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies dans le rapport qu'il a présenté à la Commission à sa neuvième session; la deuxième est une variante de la première dont elle reprend la formule en y incorporant certaines suggestions faites par l'un des membres du Groupe de travail du Comité mixte au cours des réunions de Vienne. Ces deux solutions conserveraient, pour l'essentiel le principe d'un traitement soumis à retenue pour pension de montant uniforme et applicable à l'échelle mondiale. La troisième et la quatrième solution procèdent de l'autre approche proposée à la Commission à sa neuvième session, qui vise à différencier le traitement soumis à retenue en fonction du niveau d'ajustement (indemnité de poste ou déduction) en vigueur dans chaque pays. Le Groupe de travail a retenu ces quatre possibilités pour plus ample examen; on pourrait assurément élaborer d'autres formules, mais celles-ci illustrent clairement les principes en jeu et les effets des différentes méthodes.

Option I.- Uniformité du traitement soumis à retenue avec application
d'un plancher

31. Cette possibilité a été décrite dans le rapport du groupe de travail du Comité mixte, développée par le représentant à ce groupe de travail du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et approuvée au nom du groupe de travail du Comité mixte par son Président. La Commission avait prié le groupe de travail du Comité mixte de lui fournir des précisions sur sa méthode, pour permettre une analyse comparative; faute d'avoir reçu ces précisions, la Commission a dû procéder à son analyse sur la base des indications fournies par l'un des membres du groupe de travail.

32. Selon cette solution le montant du traitement soumis à retenue pour pension continuerait d'être le même pour l'ensemble du monde; ce pourrait être soit comme actuellement 125 p. 100 du traitement brut, soit le traitement soumis à retenue de la fonction publique américaine augmenté d'une marge qui serait à définir, soit le traitement de base net des Nations Unies converti en chiffres bruts et majoré d'une certaine fraction de l'indemnité de poste. Le traitement soumis à retenue serait ajusté une fois par an en fonction du mouvement des traitements bruts de la fonction publique américaine ou de l'indice des prix à la consommation aux Etats-Unis. Les pensions initiales seraient calculées, comme à l'heure actuelle, sur la base du traitement moyen final. Toutefois, lorsque les pensions ainsi calculées seraient jugées insuffisantes, leur montant serait protégé par

a/ Un des membres du Groupe de travail a formulé certaines réserves à propos de ce rapport.

l'application d'un "plancher" afin d'empêcher qu'il ne tombe au-dessous d'un "niveau de tolérance" minimum. Ce niveau serait calculé en fonction du rapport du montant de la pension à la rémunération nette totale d'un fonctionnaire en activités dans le pays où l'intéressé prend sa retraite. On a proposé, compte tenu de ce que le système a bien fonctionné pendant la période durant laquelle les mouvements de la MPIP ont été les plus faibles (1965-1971), d'utiliser pour déterminer la pension "plancher" le rapport le plus faible entre la pension et la rémunération nette au cours de la même période. En conséquence, pour un participant comptant 30 années de service, le "plancher" pourrait être fixé à 55 p. 100 pour les fonctionnaires des classes P-1 à P-3, 60 p. 100 pour les fonctionnaires des classes P-4 à P-5, et 65 p. 100 pour les fonctionnaires de la classe D-1 et des classes supérieures. Dans le cas des participants comptant moins de 30 années de service, ce rapport pourrait être abaissé proportionnellement. Il a en outre été suggéré de suivre l'application pratique du principe de la pension plancher en procédant à des vérifications périodiques, sur la base d'hypothèses diverses, afin de chiffrer ces résultats non pas en pourcentage mais en termes réels, c'est-à-dire indiquer les montants en monnaie locale.

33. L'effet de cette mesure est indiqué par les deux graphiques A et B de l'appendice 1 de la présente annexe, où la pension est exprimée en dollars dans le premier et en pourcentage de remplacement du revenu dans le second (à comparer avec le système actuel, exposé à l'annexe III, D et E). b//. On notera que le "plancher" intervient pour les fonctionnaires de la classe P-1 uniquement dans les pays où l'indice d'ajustement est supérieur à 180, et pour les fonctionnaires des autres classes autour de 200 selon une répartition rendue irrégulière par l'application à plusieurs classes voisines du même pourcentage de remplacement c/. En d'autres termes, pour un même lieu d'affectation, le plancher n'affecterait que les pensions de certains fonctionnaires, les facteurs déterminants étant la classe et l'échelon du fonctionnaire.

b/ Les effets des quatre options sont comparés entre eux à l'appendice 6.

c/ Les pays dans lesquels ces planchers modifieraient le montant des pensions versées, pour chaque classe (au dernier échelon de la classe), seraient ceux où les indices d'ajustement sont les suivants :

<u>Classe</u>	<u>Indice d'ajustement</u>
P-1/X	179 et au-dessus
P-2/XI	193 " "
P-3/XIII	204 " "
P-4/XII	198 " "
P-5/X	209 " "
D-1/VII	198 " "
D-2/IV	202 " "

34. La façon dont la pension "plancher" est définie permet de comparer le taux de remplacement du revenu (55, 60 et 65 p. 100) qu'elle garantit avec ceux qui continueraient de prévaloir, aux termes des dispositions en vigueur, dans les pays ayant des ajustements plus faibles, comme il ressort du tableau ci-dessous :

Indice d'ajustement (indemnités de poste ou déductions)	85	114	141	171	198	235
	Colombo	Montréal	New York	Caracas	Vienne	Genève
Classe	Taux de remplacement du revenu (en pourcentage)					
P-1/X	105,9	85,6	71,2	57	55 (plancher)	55 (plancher)
P-2/XI	113,9	92,1	76,6	61,5	55 (plancher)	55 (plancher)
P-3/XIII	120,6	97,6	81,3	65,5	57,8	55 (plancher)
P-4/XII	125,9	102	85,2	68,5	60,7	60 (plancher)
P-5/X	130,8	106,2	89	72	63,8	60 (plancher)
D-1/VII	133,6	108,6	91,2	74	65,5	65 (plancher)
D-2/IV	136,6	110	93,3	76	67,1	65 (plancher)

35. Le principal argument en faveur de cette solution est qu'elle ne nécessite aucune modification fondamentale du système; le traitement soumis à retenue pour pension continuerait à être défini uniformément à l'échelle mondiale en dollars et la pension à être calculée en fonction d'un traitement moyen final uniforme. Le "plancher" serait d'une application relativement aisée.

36. On peut en revanche reprocher à cette méthode d'être une mesure ad hoc qui pallie certains des effets du problème sans s'attaquer à ses causes. Le taux de remplacement du revenu (dans le sens où l'emploie le groupe de travail de la Commission) obtenu par la méthode du "plancher" est sans rapport ni avec celui qui existe dans le pays de comparaison, ni avec celui auquel aboutissent d'autres régimes nationaux de pension. Le nombre de situations auxquelles elle porte remède est limité. La disparité qui subsiste entre les fonctionnaires au niveau du plancher et les autres, telle qu'elle est indiquée au tableau du paragraphe 34 (par exemple pour la classe P-3 à l'échelon XIII, entre un taux de 55 p. 100 et un taux de 120 p. 100), demeure très inéquitable; la même pension continuerait à valoir deux fois plus dans certains pays que dans d'autres. La proposition ne fait rien pour corriger le taux anormalement élevé de remplacement du revenu d'une pension versée dans les pays situés au bas de l'échelle des indices d'ajustement.

37. Aucune indication précise n'est fournie quant à l'éventualité d'une modification du montant des cotisations; la question de savoir s'il faudrait prévoir des montants variables pour le traitement soumis à retenue aux fins du calcul des cotisations (et dans ce cas dans quelle mesure) serait examinée ultérieurement dans le cadre de l'évaluation des coûts des implications de l'élimination de l'indice MPIP et de l'adoption de pensions "plancher". Puisqu'il est dit que le traitement soumis à retenue continuerait d'être uniforme à l'échelle mondiale, il faut supposer que les cotisations demeureraient à leur niveau actuel. Dans ce cas, rien ne serait fait pour corriger l'anomalie que constitue actuellement une cotisation uniforme en dollars qui pèse inégalement sur les fonctionnaires faute de représenter partout la même fraction de leur rémunération.

38. En ce qui concerne les coûts, si l'interprétation ci-dessus est exacte, la charge budgétaire que représentent les cotisations des organisations ne seraient pas modifiée. En revanche, le coût des prestations serait immédiatement augmenté de la différence entre leur montant actuel et le niveau protégé, c'est-à-dire le coût correspondant au triangle compris entre la courbe "actuelle" et la ligne "planche" en bas à droite des figures A et B de l'appendice 6. Ce coût supplémentaire ne serait compensé par aucune augmentation des cotisations ou par aucune économie réalisée sur d'autres prestations. Il pourrait en fait s'accroître si les indemnités de poste dans certains pays continuent à augmenter.

Option II - Uniformité du traitement soumis à retenue (pour le calcul des prestations), avec application d'un plancher et d'un
plafond

39. Il s'agit d'une variante de la première. Selon cette solution, le montant du traitement soumis à retenue resterait fixé de façon uniforme à l'échelle mondiale (pour le calcul des prestations); ce serait la rémunération nette totale (traitement plus indemnité de poste) à New York, diminuée de la marge existant entre les traitements des Nations Unies et ceux de la fonction publique américaine selon les calculs de la Commission (par exemple 12,8 p. 100 pour 1978-1979), puis convertie en chiffres bruts par l'application du barème des contributions du personnel. Le plancher ou les planchers destinés à garantir qu'un rapport minimum entre la pension et le revenu seraient calculés d'une manière analogue à celle suggérée pour l'option I; mais des plafonds seraient également institués pour limiter le pourcentage de remplacement, à 90 p. 100 pour les classes P-1 à P-3, 95 p. 100 pour les classes P-4 et P-5 et 100 p. 100 pour la classe D-1 et les classes supérieures d/. Les pays où les pensions seraient affectées par ces plafonds seraient, pour chaque classe (au dernier échelon de la classe) ceux où les indices d'ajustement sont les suivants :

d/ Le représentant de l'administration de l'Organisation des Nations Unies a indiqué par la suite que pour les planchers et plafonds, on pourrait ou bien fixer un pourcentage différent pour chaque classe ou bien, pour plus de cohérence et afin de faciliter la démonstration, appliquer à toutes les classes un même pourcentage plancher de 60 p. 100 et un même pourcentage plafond de 90 p. 100.

<u>Classe</u>	<u>Indice d'ajustement</u>
P-1/X	104,0 et au-dessous
P-2/XI	112,0 " "
P-3/XII	120,0 " "
P-4/XII	119,0 " "
P-5/X	126,0 " "
D-1/VII	122,0 " "
D-2/IV	124,0 " "

39a. Pour éviter une éventuelle diminution du montant, exprimé en monnaie locale, de la pension minimum, le "plancher" fixé à la pension initiale en monnaie locale serait en fait un plancher mobile, au moins égal à la pension minimum (en monnaie locale) versée au 1er janvier de l'année précédant l'année de la retraite, c'est-à-dire qu'un fonctionnaire prenant sa retraite en 1981 ne percevrait pas une pension en monnaie locale inférieure à celle versée à un retraité au 1er janvier 1980.

40. Alors que le traitement soumis à retenue pour pension serait théoriquement uniforme à l'échelle mondiale pour le calcul des prestations (en tout état de cause à l'intérieur de la tranche comprise entre le plancher et le plafond), il serait, aux fins du calcul des cotisations, modulé afin d'atténuer la disparité excessive des charges que représente la cotisation par rapport à la rémunération nette.

41. Cette option est illustrée à [l'appendice 2 de l'annexe V par les graphiques A et B].

42. L'option II répond à plusieurs des critiques adressées à l'option I; elle permettrait par exemple de corriger ce que le taux de remplacement du revenu peut avoir d'anormalement élevé dans les pays où le coût de la vie est très bas ou d'anormalement bas dans les pays où le coût de la vie est très élevé. Le montant uniforme du traitement soumis à retenue, fondé sur la rémunération nette totale perçue à New York, s'ajusterait de lui-même et serait dans le même rapport avec le traitement soumis à retenue de la fonction publique américaine que la rémunération nette. La différenciation (limitée il est vrai) introduite dans le traitement soumis à retenue aux fins du calcul des cotisations, aboutirait à répartir celles-ci d'une manière qui sans être totalement équitable, le serait un peu plus qu'avant. En revanche, comme dans tout système comportant des planchers et des plafonds, il y aurait disparité entre les situations de fonctionnaires en poste dans le même lieu d'affectation ou prenant leur retraite dans le même pays mais appartenant à des classes différentes.

43. L'effet de cette solution sur le coût budgétaire des cotisations dépendrait de la mesure dans laquelle le traitement soumis à retenue serait modulé aux fins du calcul des cotisations; il serait possible de l'ajuster pour que le coût demeure à son niveau actuel. Le coût supplémentaire des prestations résultant, comme dans le cas de l'option I, de la protection fournie à certaines pensions par le plancher, serait dans ce cas compensé par les économies correspondantes réalisées sur les pensions limitées par l'application du plafond, le résultat global étant estimé se traduire par une économie de 1,1 p. 100 par rapport à la situation actuelle [voir par. 67 à 71 ci-après].

Options III et IV - Différenciation du traitement soumis à retenue
pour pension

44. Ces deux autres options procèdent d'une approche différente consistant à remplacer le montant uniforme à l'échelle mondiale du traitement soumis à retenue par des montants différenciés en fonction du coût de la vie (exprimé en dollars) dans chaque pays et à réaliser ainsi une certaine équité quant à la proportion du revenu des participants que leur cotisation représenterait dans chaque lieu et également quant à la valeur de la pension au regard du coût de la vie dans chaque pays.

Formules de conception analogue examinée précédemment
par la Commission

45. C'est de la même optique que procédait une proposition présentée à la Commission à sa neuvième par l'Union internationale des télécommunications (UIT) (et également suggérée dans une étude du Bureau international du Travail). D'après la proposition de l'UIT, la rémunération servant de base au calcul des pensions serait définie comme la somme du traitement brut tel qu'il est défini actuellement et d'un complément qui varierait selon le pays de façon que le total atteigne un montant qui tienne compte des différences entre les pays de la même manière qu'il en est tenu compte dans le cas des fonctionnaires en activité. Le complément serait égal au traitement brut multiplié par un pourcentage de l'indice d'ajustement; les compléments négatifs (déductions) ne seraient pas pris en considération. La rémunération ainsi établie servirait à la fois à calculer les cotisations à verser par les fonctionnaires (et par l'organisation pour les fonctionnaires) en poste dans le pays et la pension initiale à verser aux retraités y établissant leur résidence. Le plan appliquerait donc aux retraités, dans la mesure du possible, les méthodes utilisées pour déterminer la rémunération dans le régime commun.

46. M. Frochaux a proposé à la Commission comme base de discussion une solution procédant de la même approche - à savoir un traitement soumis à retenue différencié - mais utilisant une méthode différente. Le traitement soumis à retenue pour pension serait défini de la manière suivante :

a) Etablissement d'un rapport entre le revenu (traitement net majoré de l'indemnité de poste) d'un fonctionnaire en activité et son revenu de retraité (pension brute avant impôt), en d'autres termes, d'un taux de remplacement du revenu;

b) Fixation de ce rapport en fonction de celui en vigueur dans l'administration servant de point de comparaison, à l'heure actuelle celle des Etats-Unis;

c) Application uniforme à l'échelle mondiale de cette relation afin de relier pension et rémunération nette;

d) Non-prise en considération à cette fin des indemnités de poste négatives (déductions), le résultant étant de fixer un traitement soumis à retenue minimum.

47. Pour calculer le traitement soumis à retenue, la marche à suivre serait la suivante : établir une correspondance entre les échelons des classes de la fonction publique américaine et les échelons des classes du régime des Nations Unies; établir le taux de remplacement du revenu prévu dans le régime de **pensions** de l'administration américaine pour lesdits échelons; calculer la rémunération nette aux Nations Unies (traitement majoré de l'indemnité de poste) à New York pour les échelons **correspondants des classes correspondantes; déduire de cette** rémunération la marge de dépassement dont bénéficie la rémunération aux Nations Unies par rapport à celle de la fonction publique américaine; corriger ce montant d'un facteur qui porte le taux de remplacement du revenu au niveau souhaité (75 p. 100 dans l'exemple utilisé); convertir le montant obtenu en chiffres bruts en lui ajoutant la contribution du personnel des Nations Unies (qui correspond approximativement à l'impôt aux Etats-Unis) pour obtenir le traitement soumis à retenue pour pension. Celui-ci servirait alors à déterminer les cotisations et, par l'intermédiaire de la formule actuelle du traitement moyen final, les pensions initiales.

48. Cette méthode aboutirait à réaliser mathématiquement l'équité entre traitements soumis à retenue pour pension à tous les niveaux d'ajustement (à l'exception des classes d'ajustement négatif qui seraient protégées par application d'un plancher correspondant à la classe zéro); dans un graphique comme ceux de la série "B" indiquant le rapport entre la pension et la rémunération nette (c'est-à-dire le taux de remplacement du revenu) cela se traduirait par des droites horizontales pour les indices d'ajustement supérieurs à 100. Le groupe de travail a également examiné une autre solution utilisant la même méthode mais ne prenant en compte qu'une fraction de la valeur de l'indemnité de poste (80 p. 100). Dans ce cas, le taux de remplacement du revenu diminuerait légèrement lorsque la classe de l'indemnité de poste augmente et, inversement, le rapport de la cotisation à la rémunération nette augmenterait légèrement. Les droites d'un graphique de la série "B" auraient alors une légère inclinaison descendante de gauche à droite. Cette solution de compromis pourrait satisfaire en partie ceux qui contestent qu'on puisse faire intervenir la totalité de l'indemnité de poste dans le calcul du traitement soumis à retenue.

Options III et IV

49. Après avoir examiné ces solutions exposées ci-dessus ainsi qu'un certain nombre d'autres **conceptions généralisées analogues mais utilisant des** calculs différents, le groupe de travail de la Commission en a finalement retenu deux jugées représentatives de l'optique adoptée et utilisant la méthode de calcul la plus simple.

50. L'hypothèse fondamentale de ces options est qu'il doit y avoir un rapport déterminé entre la pension versée à un fonctionnaire retraité et le montant du revenu qui était le sien au cours de ses dernières années d'activité, compte tenu du coût relatif de la vie dans le pays où il réside après avoir pris sa retraite. Conformément au principe Noblemaire, appliqué à la rémunération totale, le taux de remplacement du revenu doit correspondre pour chaque niveau de revenu des fonctionnaires des Nations Unies, à ce qu'il est au même niveau de revenu pour les fonctionnaires de l'administration américaine.

51. La première étape consiste donc à déterminer le barème des coefficients de remplacement du revenu dans le régime des pensions de la fonction publique américaine (soit le rapport de la pension brute à la rémunération nette, pour les raisons données au paragraphe 10 ci-dessus, la pension de retraite versée après trente années de service constituant le montant de référence). C'est ce barème qu'on trouvera dans le tableau et le graphique aux appendices 3 et 4 de l'annexe III; à partir de là, il est possible de déterminer pour chaque niveau de revenu net le coefficient exact de remplacement du revenu.

52. L'objectif est de fixer le traitement soumis à retenue à partir duquel la pension peut être déterminée par l'application des formules types de la Caisse commune (traitement moyen final, 2 p. 100 annuels, etc.). La pension doit toutefois avoir un certain rapport avec le revenu net. L'objectif sera donc atteint si l'on peut trouver un facteur qui permette de déduire le traitement soumis à retenue du revenu net; ce facteur peut être appelé le "multiplicateur pour le traitement soumis à retenue" (MTRSR). Une fois le coefficient de remplacement évalué pour un revenu donné, on peut en déduire le multiplicateur (et par conséquent le traitement soumis à retenue) correspondant à ce revenu en divisant tout simplement le coefficient par 60 (qui représente le taux d'accumulation dans la Caisse pour une pension correspondant à 30 années de service) : $MTRSR = CRR/60$. On obtient cette équation de la manière suivante

- Si l'on pose :
- RN = Rémunération nette (connue)
 - TSR = Traitement soumis à retenue pour pension (inconnu)
 - P = Pension brute aux Nations Unies après trente années de service (60 p. 100 de TSR)
 - MTRSR = Multiplicateur pour le traitement soumis à retenue pour pension (inconnu)
 - CRR = Coefficient de remplacement du revenu (après 30 années de service) au niveau de revenu correspondant dans l'administration américaine (connu sur la base du barème des CRR),

On peut écrire :

$$\frac{P}{RN} = \frac{CRR}{100} \quad P = TSR \times \frac{60}{100} \quad MTRSR = \frac{TSR}{RN}$$

$$\therefore P = \frac{CRR}{100} \times RN \quad \therefore \frac{CRR \times RN}{100} = \frac{TSR \times 60}{100} \quad \therefore TSR = \frac{CRR \times RN \times 100}{100 \times 60}$$

$$\therefore TSR = \frac{CRR \times RN}{60} \quad \therefore MTRSR = \frac{CRR \times RN}{60 \times RN}$$

$$\therefore MTRSR = \frac{CRR}{60}$$

53. Connaissant la rémunération totale nette aux Nations Unies (traitement majoré de l'indemnité de poste) pour chaque classe et chaque échelon et à chaque niveau d'ajustement (indemnité de poste ou déduction), on peut alors, en appliquant le multiplicateur à chaque chiffre, établir un barème complet des traitements soumis à retenue pour pension par classe, par échelon et par classe d'ajustement qui tiennent compte des différents coûts de la vie.

54. Pour appliquer cette équation à l'option III et à l'option IV, on a supposé que le coefficient de remplacement du revenu du régime américain applicable était le coefficient valable pour le niveau de traitement aux Etats-Unis correspondant au niveau considéré pour les Nations Unies - qui est, par définition, le montant net à New York moins la marge (c'est-à-dire le revenu aux Nations Unies divisé par 1,128). La première opération consiste donc à convertir le revenu aux Nations Unies en revenu aux Etats-Unis en soustrayant la marge et en calculant ensuite le coefficient de remplacement correspondant pour chaque classe et chaque échelon aux Nations Unies (voir colonnes c) et d) du tableau figurant à l'appendice 57. A partir de ces coefficients on obtient ensuite les multiplicateurs au moyen de l'équation donnée au paragraphe ci-dessus et on applique le multiplicateur au revenu net aux Nations Unies de la classe et l'échelon considérés (colonne b) du même tableau), tel étant en effet le revenu correspondant à celui perçu par le fonctionnaire au moment de la retraite et dont il compte que sa pension remplacera une certaine proportion.

55. Dans le cas de l'option IV, la seule différence est que le multiplicateur n'est appliqué qu'à 80 p. 100 de la différence (positive ou négative) entre chaque niveau d'ajustement (indemnité de poste ou déduction) et celui en vigueur à New York, ce qui se traduit par des droites inclinées analogues à celles décrites au paragraphe 48 ci-dessus, au lieu des droites horizontales de l'option III.

56. Aux fins des calculs des coefficients et des multiplicateurs, on prend pour multiplicateur d'indemnité de poste pour New York le multiplicateur moyen enregistré sur une période de 12 mois; pour la période actuelle (octobre 1978 à septembre 1979), le multiplicateur moyen est 38, quoique le multiplicateur actuel pour New York soit en fait 41.

57. Dans la figure B des [appendices (3 et 4)] illustrant les options III et IV, les graphiques des valeurs de remplacement du revenu décrivent des droites qui indiquent la tendance de chacune de ces formules. En réalité, chaque droite correspond au sommet d'un des intervalles d'une échelle puisque dans tous les lieux d'affectation le barème des traitements soumis à retenue pour pension demeure inchangé jusqu'à ce que l'ajustement (indemnité de poste ou déduction) en vigueur au lieu d'affectation augmente ou diminue d'une classe entière par rapport à la précédente. Si la classe d'ajustement la plus élevée à un moment donné est la classe 20, il faudra établir 20 barèmes des traitements soumis à retenue. On peut agrandir chaque intervalle de l'échelle en élargissant l'écart

entre les barèmes successifs des traitements soumis à retenue. Par exemple, chaque barème pourrait couvrir deux classes d'indemnité de poste (auquel cas il y aurait dix barèmes) ou bien trois classes d'indemnité de poste (auquel cas il y aurait sept barèmes). Dans ces cas-là, un pays passerait d'un barème au barème supérieur moins fréquemment. Mais évidemment plus chaque barème englobera de classes d'ajustement, moins la péréquation des valeurs de remplacement de revenu pour les pensions dans les pays ayant le même barème sera précise.

Avantages et inconvénients généraux de la méthode utilisée dans les options III et IV

58. Ces options reposant sur la constatation qu'exprime le traitement soumis à retenue sous la forme d'un montant uniforme en dollars, déterminé et ajusté suivant un système de moyennes n'est plus une formule satisfaisante lorsque l'écart entre le coût de la vie et la valeur du dollar en monnaie locale est aussi important que le montre aujourd'hui l'indice d'ajustement. Dans ces conditions, tout système fondé sur une moyenne se traduit inévitablement par une compensation très insuffisante en certains lieux et excessive en d'autres. Le traitement soumis à retenue (TSR) uniforme déterminé à l'aide d'une moyenne devrait donc être remplacé par un TSR variable qui, pour chaque niveau d'ajustement, déterminerait des cotisations et des prestations d'un montant équitable. Les cotisations seraient équitable pour l'ensemble des fonctionnaires, puisqu'elles représenteraient pour tous un pourcentage pratiquement identique du revenu. Les prestations le seraient également, car elles tendraient à représenter un pourcentage uniforme du montant nécessaire pour mener un train de vie analogue, quels que soient le coût de la vie locale et le taux de change de la monnaie du pays. De cette manière le remplacement du revenu est concrètement lié aux ressources dont chaque retraité a effectivement besoin pour mener à l'endroit où il prend sa retraite un train de vie en rapport avec celui auquel il avait accédé au cours de ses dernières années de service. Comme le traitement soumis à retenue serait déterminé pour chaque pays (ou groupe de pays) compte tenu du niveau de l'ajustement (indemnité de poste ou déduction) le système s'ajusterait automatiquement. Il ne serait pas nécessaire d'ajuster à l'échelle mondiale le traitement soumis à retenue comme c'est le cas du système actuel reposant sur la MPIP ou du système proposé dans l'option I, qui prévoit des ajustements en fonction de l'indice des prix à la consommation des Etats-Unis ou des traitements de la fonction publique américaine; le traitement soumis à retenue dans le pays servant de point de comparaison varierait en fonction de l'évolution des ajustements et serait donc soumis au contrôle que la CFPI exerce sur ces ajustements et sur l'évolution de la marge. Les pensions des Nations Unies ne pourraient pas s'écarter de celles de la fonction publique américaine, comme c'est le cas actuellement, à moins qu'on ne tolère une variation de la marge entre les rémunérations nettes.

59. La principale objection formulée contre cette méthode est qu'en mettant en rapport le montant des cotisations et des prestations avec celui de la rémunération nette totale (traitements et indemnités de poste), on fait intervenir l'indemnité de poste dans le régime des pensions, alors qu'elle n'y jouait précédemment aucun rôle, si ce n'est par le biais des ajustements du traitement soumis à retenue en fonction de la MPIP. La critique porte sur le fait que l'indice des ajustements mesure le coût de la vie pour les fonctionnaires en service, expatriés pour la plupart, tandis que les retraités vivent au lieu de leur choix; les éléments du coût de la vie pris en considération pour calculer les indemnités de poste ne sont pas toujours valables dans le cas des retraités e/. Par exemple, les fonctionnaires louent habituellement un logement près du lieu de travail, tandis que les retraités sont généralement propriétaires et peuvent choisir plus librement leur lieu de résidence; les dépenses engagées par les pensionnés en dehors de la région de résidence sont fortement réduites, mais ils ne jouissent d'aucune exemption de droits. Cependant, il ne serait pas judicieux de modifier l'indice des ajustements pour tenir compte de ces différences, par exemple en éliminant certains de ses éléments pour l'adapter aux retraités, car on risquerait d'aboutir de cette façon au contraire de l'effet recherché. En pratique, il n'est pas possible d'ajuster ces éléments en fonction de données relatives à la structure et au montant des dépenses affectives des retraités. On peut néanmoins se demander si l'indice des ajustements est vraiment, pour raisons avancées, impropre aux fins auxquelles il est proposé de l'utiliser, c'est-à-dire comme mesure comparative du coût de la vie pour les pensionnés d'un pays à l'autre - et non pour mesurer ce coût de la vie en valeur absolue ni pour le comparer avec celui des fonctionnaires en activités. N'est-il pas vraisemblable que les différences qui existent indéniablement dans le cas des retraités se manifestent de façon approximativement identique dans tous les pays et ne faut-il donc pas s'attendre que le coût de la vie pour un locataire d'appartement ou de maison dans un des lieux d'affectation (souvent une capitale) et le coût de la vie pour un retraité possédant une maison à l'endroit de son choix restent approximativement dans les mêmes proportions quel que soit le pays de résidence? Il pourrait donc fort bien que l'indice, qui reflète les différences de coût de la vie pour des fonctionnaires en poste dans les divers pays, reproduise également de façon suffisamment fidèle les rapports existant entre les coûts de la vie (d'ordre très différent) que connaissent les retraités d'un endroit à l'autre. Le contraire n'a certainement pas été démontré, et personne n'a proposé d'autre instrument pour mesurer le coût de la vie dans le cas des retraités. En outre, ceux qui ont proposé les options I et II, ont eux-mêmes jugé nécessaire et approprié de partir de la rémunération totale, y compris l'indemnité de poste, pour déterminer si une pension peut ou non être considérée comme suffisante; en d'autres termes, le taux de remplacement du revenu a été calculé suivant une méthode identique à celle qui est utilisée dans les options III et IV et l'objection, si c'en est une,

e/ Cette objection d'ordre technique mérite d'être prise au sérieux; on ne peut en dire autant de l'argument selon lequel le système des indemnités de poste est si peu fiable qu'il ne peut être utilisé pour les pensions; ceux qui critiquent ainsi le système des indemnités de poste ne suggèrent pas de supprimer ce moyen d'égaliser le traitement net et ne proposent rien en remplacement.

frappe donc au même titre les quatre options et, bien entendu, au système existant, qui, comme on l'a vu au cours des derniers mois, est très sensible à l'évolution de la moyenne pondérée des indemnités de poste.

60. Une deuxième objection qui peut être formulée contre la méthode considérée est que la valeur exprimée en dollars de la pension ne serait pas nécessairement en rapport avec le montant des cotisations : si un fonctionnaire prenait sa retraite dans une région où le coût de la vie est peu élevé après avoir été en poste pendant la plus grande partie de sa carrière dans une région de vie chère et versé des cotisations représentant un pourcentage uniforme de la rémunération mais dont le montant en dollars serait relativement élevé, il percevrait une pension calculée ici également en fonction d'un pourcentage uniforme, mais dont le montant exprimé en dollars serait relativement bas; inversement, un participant qui aurait travaillé dans des régions où la vie est bon marché et prendrait sa retraite en Autriche ou au Japon, par exemple, recevrait une pension élevée si on l'exprime en dollars. Cette observation est exacte, et d'ailleurs maintenant déjà, le coût en dollars d'une pension déterminée est plus élevée dans certains pays que dans d'autres. Mais il a déjà été montré que la valeur de la pension touchée par un fonctionnaire n'a jamais été déterminée par le montant de ses cotisations. Il est certain qu'une pension qui serait calculée sur l'ensemble des cotisations versées au nom d'un participant ne serait pas jugée suffisante compte tenu des tendances inflationnistes actuelles. C'est la notion même d'égalité qui est en cause : d'une part, égalité de la proportion de son revenu qu'un fonctionnaire doit consacrer à ses cotisations à la Caisse des pensions et égalité de la pension qu'il perçoit compte tenu des ressources nécessaires pour mener un certain train de vie uniforme; d'autre part, égalité sous la forme d'un montant identique en dollars. Après dix ans de fluctuations monétaires et de baisse du dollar des Etats-Unis par rapport à d'autres monnaies, il serait oiseux de réfuter dans la règle la thèse d'un dollar doté d'une valeur absolue qui se retrouve uniformément en tous les points du globe. Même aux Etats-Unis, cette monnaie ne vaut que ce qu'elle permet d'acheter; mais si le retraité résidant aux Etats-Unis est à l'abri de l'inflation lors de la détermination du montant initial de sa pension (ainsi qu'ultérieurement par le jeu des ajustements), pour quelle raison ne protégerait-on pas également les autres retraités contre les effets de la baisse du dollar? Or c'est précisément ce qui est mesuré par le système des indemnités de poste.

61. Certains objectent également que la méthode considérée entraînerait une "redistribution des ressources de la Caisse des pensions". Ceux qui utilisent cette expression semblent lui donner une certaine connotation péjorative; mais les retraités qui, depuis plusieurs années, voient leur pension perdre progressivement de sa valeur alors que la situation d'autres pensionnés s'est améliorée estiment probablement qu'une certaine redistribution des ressources s'impose. A moins que des ressources supplémentaires puissent être obtenues - ce qui est hors de question - il ne semble pas que les insuffisances et les anomalies du régime des pensions puissent être corrigées sans une modification des dispositions en vigueur. La situation a été jugée suffisamment grave, d'abord par le CAC et

ensuite par l'Assemblée générale, pour que ces organes demandent à la CFPI de l'étudier d'urgence. La Commission ne pourrait certainement pas s'acquitter de sa tâche si elle excluait par principe toute solution qui entraînerait un changement du système et se heurterait au désaccord des partisans du statu quo. La conception que suggère l'expression "redistribution des ressources" est que la Caisse de pension ne constitue qu'une juxtaposition d'avoirs personnels "appartenant" aux différents fonctionnaires, ce qui est certainement incompatible avec les Statuts de la Caisse, qui prévoient, par exemple, le versement de pensions d'invalidité ou de pensions de survivants quels que soient les "avoirs" du fonctionnaire considéré, et qui permettent que deux retraités, dont l'un meurt dans l'année qui suit son départ à la retraite et l'autre perçoit sa pension pendant 20 ans, obtiennent de la Caisse des prestations d'un montant très différent. La conception selon laquelle la Caisse devrait restituer à tous les participants des prestations équivalant à leurs apports et ne serait donc pas en mesure d'offrir à aucun d'entre eux des prestations supérieures à ses apports est incompatible avec le principe d'assistance mutuelle sur lequel repose toute Caisse d'assurance ou de pension.

62. On peut également objecter que, si les retraités savent qu'il leur sera versé une pension ayant un pouvoir d'achat uniforme quel que soit le pays où ils choisissent de prendre leur retraite, il est à craindre qu'un grand nombre d'entre eux ne choisissent de se rendre dans les pays où le coût de la vie est élevé et ne rompent ainsi l'équilibre financier de la Caisse. Mais, en fait, si le train de vie assuré par la pension est le même partout, les fonctionnaires n'ont pas intérêt à choisir des pays à vie chère plutôt que des pays où le coût de la vie est peu élevé (d'autant plus que, dans l'option IV du moins, le taux de remplacement du revenu diminue à mesure que le coût de la vie augmente). Au contraire, tous les fonctionnaires auront les moyens de prendre leur retraite dans leur pays d'origine, ce qui n'est pas le cas maintenant. En tout état de cause, d'un point de vue concret, ce risque paraît limité. D'une part, il semble que la grande majorité des fonctionnaires prennent leur retraite dans leur propre pays; d'autres la prennent dans un pays où ils ont vécu pendant leur service; assez peu de fonctionnaires se laissent guider par des considérations d'ordre climatique ou fiscal f/. D'autre part, si l'on entreprend de dresser la liste des pays qui pourraient, suivant cet argument, attirer des retraités des Nations Unies, on s'aperçoit qu'il n'y a sans doute que deux pays où plus de fonctionnaires seraient tentés de se rendre en cas d'amélioration du montant des pensions qui y sont versées : la Suisse et l'Autriche. En ce qui concerne la Suisse, les

f/ Malheureusement, la Caisse des pensions ne dispose pas de statistiques sur le lieu de retraite des pensionnés selon la nationalité, ce qui permettrait de vérifier ces faits; ils sont cependant confirmés par l'expérience et par d'autres données dont dispose la CFPI, comme celles relatives à l'exercice des droits au rapatriement.

restrictions légale apportées à l'établissement des étrangers sont telles qu'en pratique, seuls les fonctionnaires qui auraient passé un certain nombre d'années de service dans le pays seraient autorisés à y prendre leur retraite; les autres, quel que soit l'intérêt qu'ils éprouvent pour cette perspective, ne seraient pas admis par les autorités suisses. Pour ce qui de l'Autriche, ce n'est pas sous-estimer ses atouts culturels, sociaux, touristiques, gastronomiques et autres que d'affirmer que son principal attrait en l'occurrence est que les pensions des Nations Unies y sont exemptes des impôts sur le revenu, mais c'est déjà le cas maintenant et aucune modification du régime des pensions des Nations Unies ne pourrait rien y changer.

63. Néanmoins, pour répondre à cette objection, le groupe de travail suggère que la Commission envisage d'apporter certaines limites à la liberté de choix du fonctionnaire, non pas en ce qui concerne l'endroit où il prend sa retraite, qu'il a incontestablement le droit de choisir en toute indépendance, mais pour ce qui est du pays dont le coût de la vie détermine le montant de sa pension. Outre le pays dont le fonctionnaire est ressortissant (pays d'origine ou pays dans lequel se prend le congé dans les foyers), on pourrait prendre en considération le pays dont le conjoint est ressortissant ainsi qu'éventuellement d'autres pays où le fonctionnaire aurait passé au moins 10 années de service; le Comité mixte pourrait être autorisé à approuver des exceptions lorsque les circonstances le justifient. Sans porter véritablement atteinte à la liberté des fonctionnaires, ces restrictions empêcheraient tout abus des ressources de la Caisse.

64. Une dernière objection généralement formulée contre la méthode consistant à faire varier la rémunération soumise à retenue d'un pays à l'autre est qu'il ne sert à rien d'assurer le versement d'une pension représentant un pouvoir d'achat uniforme s'il n'est pas tenu compte également de l'effet variable des impôts nationaux perçus sur le revenu des retraités dans les différents pays. Il faut noter que le but de cette méthode est d'assurer une égalité de revenu pour les pensionnés où qu'ils résident; la façon dont les retraités dépensent leurs revenus dépasse le cadre du régime des traitements (s'agissant par exemple, non seulement de ce qu'ils versent en impôts directs, mais également des impôts indirects qu'ils paient en fonction du type de biens qu'ils achètent). La même objection s'applique tout aussi bien au système existant et aux options I et II, qui visent à l'équité sous la forme d'une pension d'un montant égal en dollars : même cette forme d'équité très théorique est viciée par l'effet variable des impôts nationaux sur le revenu. La protection de la pension contre les effets variables des taux d'imposition est, on le voit une question distincte de celle du mode de calcul de la pension. Elle a souvent été étudiée sans succès; si certains peuvent estimer qu'il est souhaitable que les retraités des Nations Unies soient exemptés du versement d'impôts nationaux sur le revenu ou que les impôts versés leur soient remboursés, d'autres pensent qu'il importe, par principe, qu'un ancien fonctionnaire international, redevenu simple particulier à l'heure de la retraite, soit soumis aux obligations normales des ressortissants de son pays ou du pays de son choix; et, surtout, il semble peu probable en pratique que les Etats Membres accepteraient la charge supplémentaire qui pèserait inévitablement sur eux, d'une façon ou d'une autre, si les retraités des Nations Unies ne versaient pas d'impôts ou si le montant des impôts payés leur était remboursé. En outre, une protection de ce genre, si elle pouvait être introduite, ne

tiendrait toujours pas compte d'une part variable de la charge fiscale, laquelle, selon les pays, peut prendre la forme d'impôts directs ou d'impôts indirects. En tout état de cause, il ne semble pas logique de critiquer un système qui engendre une égalité de traitement beaucoup plus grande que le régime actuel, sous prétexte qu'il n'est pas parfait, c'est-à-dire qu'il n'égalise pas totalement le pouvoir d'achat, ce qui n'est d'ailleurs pas son objet.

Avantages et inconvénients relatifs des options III et IV

65. Comme on l'a déjà dit, l'option III assure de façon mathématiquement exacte l'équité des cotisations et des pensions par rapport au traitement net pour toutes les classes du barème des ajustements (sauf aux classes aboutissant à des indemnités négatives (déductions) où les intéressés sont assurés d'un minimum égal au niveau de la classe zéro). De toutes les options, c'est celle qui concorde le mieux avec la logique absolue. Certains pourraient néanmoins lui reprocher d'accorder trop de poids aux indemnités de poste en faisant intervenir intégralement leur montant dans le calcul des pensions.

66. Pour écarter cette objection, l'option IV prévoit de ne tenir compte que d'une partie de l'indemnité de poste et de faire ainsi baisser le taux de remplacement du revenu à mesure que le coût de la vie augmente. En toute logique, il est difficile de justifier aux yeux des fonctionnaires originaires de pays de vie chère que leurs pensions doivent valoir moins que celles de leurs collègues d'autres pays. Cependant, cette variante montre le genre de compromis acceptable qu'il serait possible de proposer aux partisans du statu quo tout en préservant le principe essentiel du traitement équitable des fonctionnaires.

V. EVALUATION COMPARATIVE DES OPTIONS I A IV

67. Dans l'appendice 6, les quatre options sont comparées du point de vue de leurs effets avec le système actuel et entre elles. Les tableaux indiquent, pour trois classes (P-1/X, P-4/V et D-1/VII) et à plusieurs niveaux du barème des ajustements, d'une part, le montant en dollars du traitement soumis à retenue servant de base au calcul des cotisations et, en tant que facteur du traitement moyen final, ou calcul du montant initial de la pension; et, d'autre part, le taux de remplacement du revenu correspondant à une pension payable après 30 années d'affiliation. Les deux graphiques représentent les mêmes pensions, mais seulement à l'échelon V de la classe P-4/V (les pensions sont exprimées en dollars dans le graphique A et en taux de remplacement du revenu dans le graphique B).

68. Ces tableaux et graphiques montrent les incidences des différentes options et celles du système actuel sur les pensions de fonctionnaires prenant à l'avenir leur retraite dans les pays se situant à différents niveaux du barème des ajustements. On trouvera dans l'appendice 7 une ventilation des pays par classe de ce barème.

69. On peut mesurer le coût des différentes options de deux façons : d'une part, en étudiant leurs incidences sur les cotisations, lesquelles intéressent aussi bien les fonctionnaires, qui versent un tiers de ces cotisations, que les

organisations, dont les budgets assurent le financement des deux tiers restants; et d'autre part, en examinant les incidences qu'auront sur les ressources de la Caisse les changements du coût en dollars des futures prestations à verser. L'évaluation du coût des cotisations est relativement simple; le tableau de l'appendice 8/ montre la répartition actuelle des fonctionnaires suivant la tranche de 10 points du barème des ajustements dans laquelle figurent leurs lieux d'affectation. Le montant des cotisations, qui peut être supérieur ou inférieur au montant actuel, est multiplié par le nombre de fonctionnaires intéressés dans les différentes tranches du barème. Deux dates de référence ont été utilisées pour ces calculs : (graphique A) le 1er septembre 1978, où la MPIP a atteint le niveau qui a déterminé les traitements soumis à retenue actuels, et (graphique B) avril 1979, la date la plus récente possible, où la MPIP s'établissait à 129,83.

70. En revanche, l'évaluation du coût des prestations exige un calcul actuariel faisant intervenir des prévisions sur les caractéristiques futures de l'univers des participants à la Caisse, sur l'évolution de l'inflation et des taux de change, etc. L'actuaire-conseil de la Caisse des pensions a été prié d'établir à titre d'illustration une évaluation des coûts de la méthode utilisée dans les options III et IV; au besoin, on pourra demander au Comité d'actuaire de la Caisse de l'examiner. Entre-temps, on a établi une estimation simplifiée, aux fins de laquelle il est supposé, faute de renseignements à ce sujet, que chaque fonctionnaire prend sa retraite dans le pays dont il est ressortissant. Il est probable qu'étalée sur l'ensemble du personnel l'erreur résultant de cette hypothèse n'est pas significative. On est parti de la répartition du personnel par nationalité (également indiquée dans le tableau de l'appendice 8/, et les prestations ont été pondérées suivant le nombre de fonctionnaires par pays et par classe correspondante du barème des ajustements.

71. On arrive aux estimations suivantes L, révisées sur la base des données les plus récentes communiquées à la Commission à sa dixième session :

	<u>Cotisations</u>	<u>Prestations</u>
Système existant	100	100
Option I	100	101.9
" II	102	98.9
" III	103.8	101.4
" IV	101.9	98.2 ⁷

..."

Pension
de base

Dollars
E.-U.

70000

60000

50000

40000

30000

20000

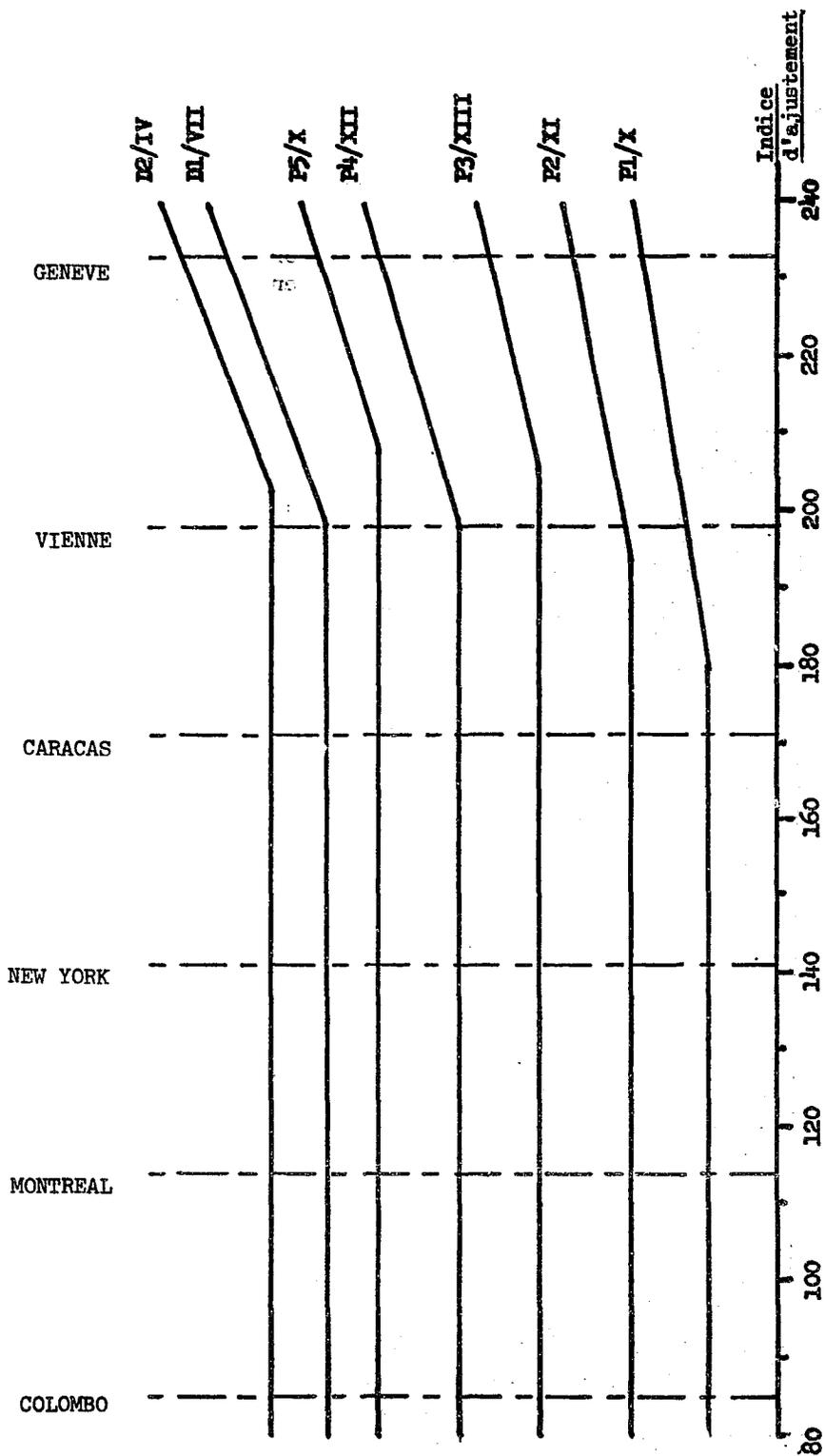
10000

ANNEXE V

Différentes options

Appendice 1 - Option I

A. Pension de base après 30 années d'affiliation, par classe et niveau de l'indemnité de poste, en dollars E.-U.



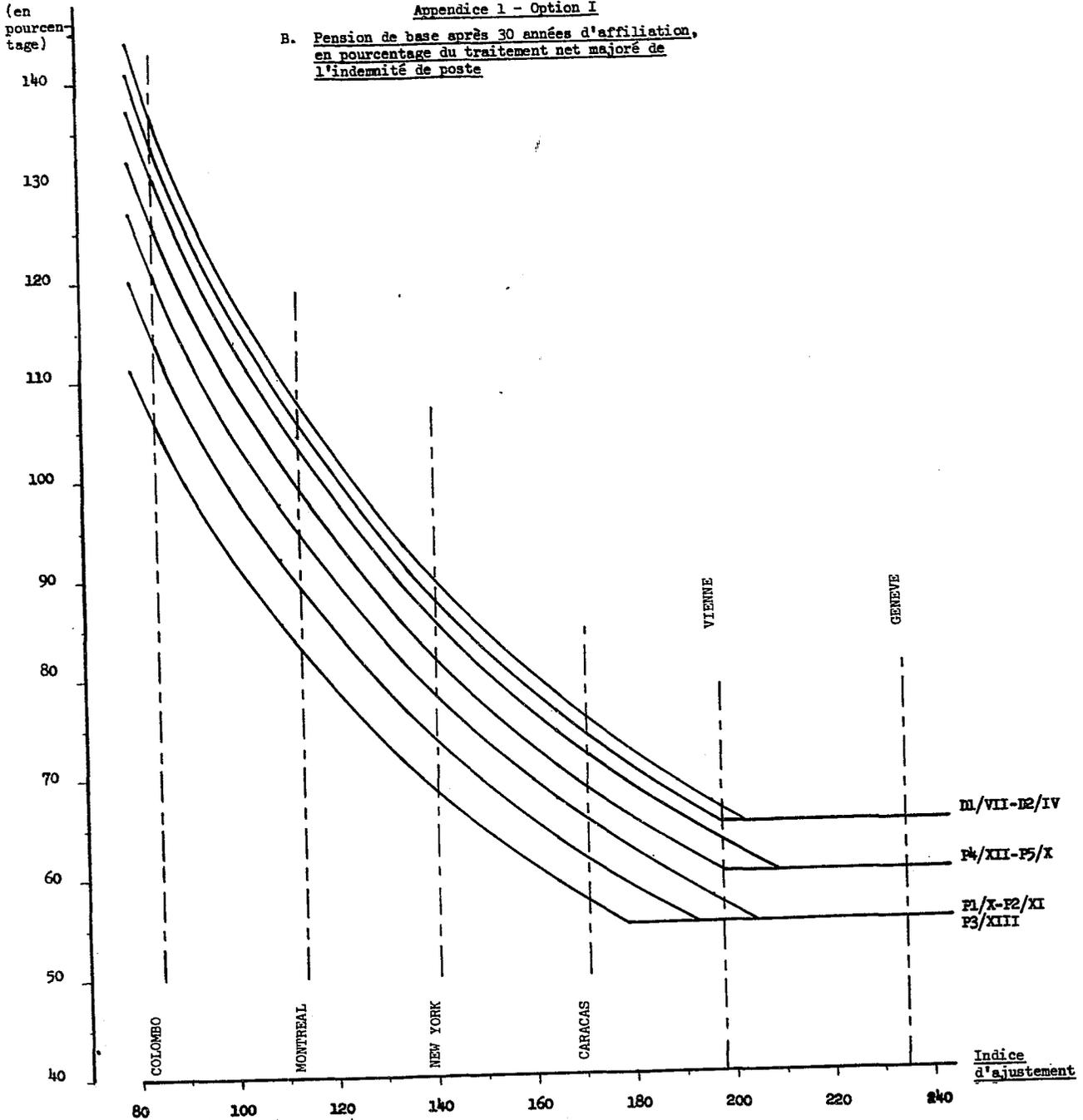
Taux de remplacement du revenu

ANNEXE V

Différentes options

Appendice 1 - Option I

B. Pension de base après 30 années d'affiliation, en pourcentage du traitement net majoré de l'indemnité de poste

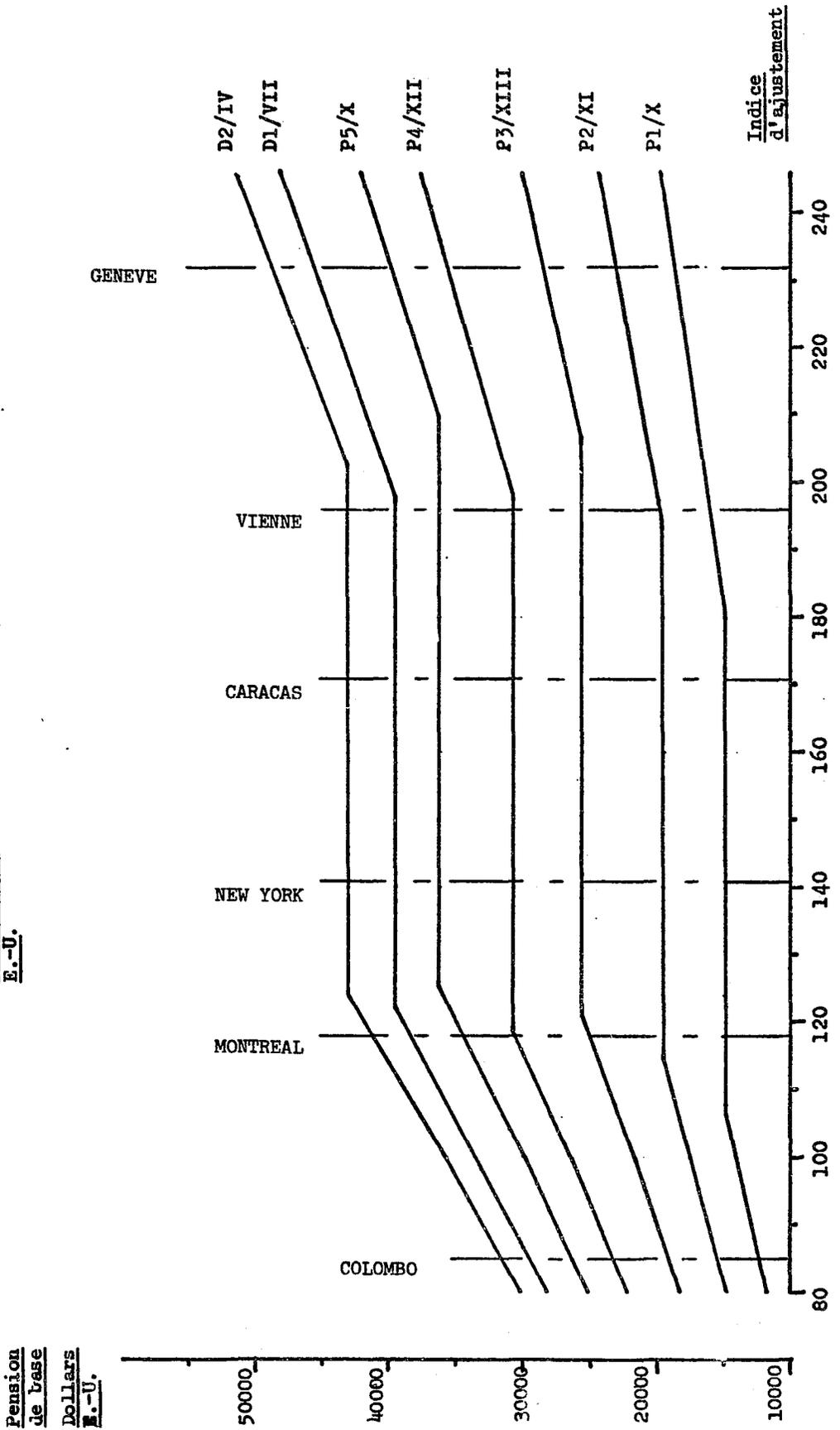


ANNEXE V

Différentes options

Appendice 2 - Option II

A. Pension de base après 30 années d'affiliation, par classe et niveau de l'indemnité de poste, en dollars E.-U.



Taux de
remplacement
du
revenu

(en
pour-
centage)

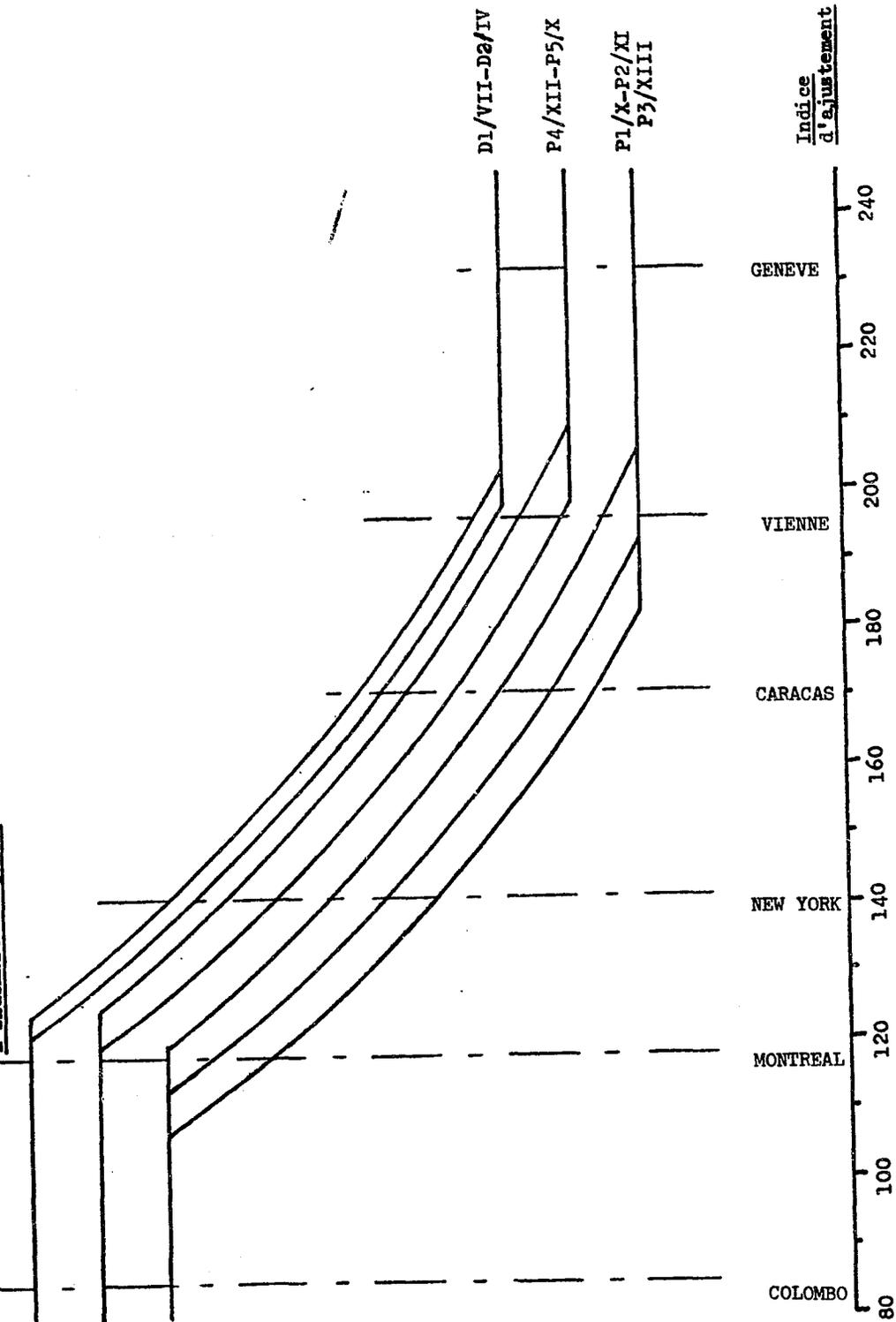
100
90
80
70
60
50
40

ANNEXE V

Différentes options

Appendice 2 - Option II

B. Pension de base après 30 années d'affiliation,
en pourcentage du traitement net majoré de
l'indemnité de poste



Indice
d'ajustement

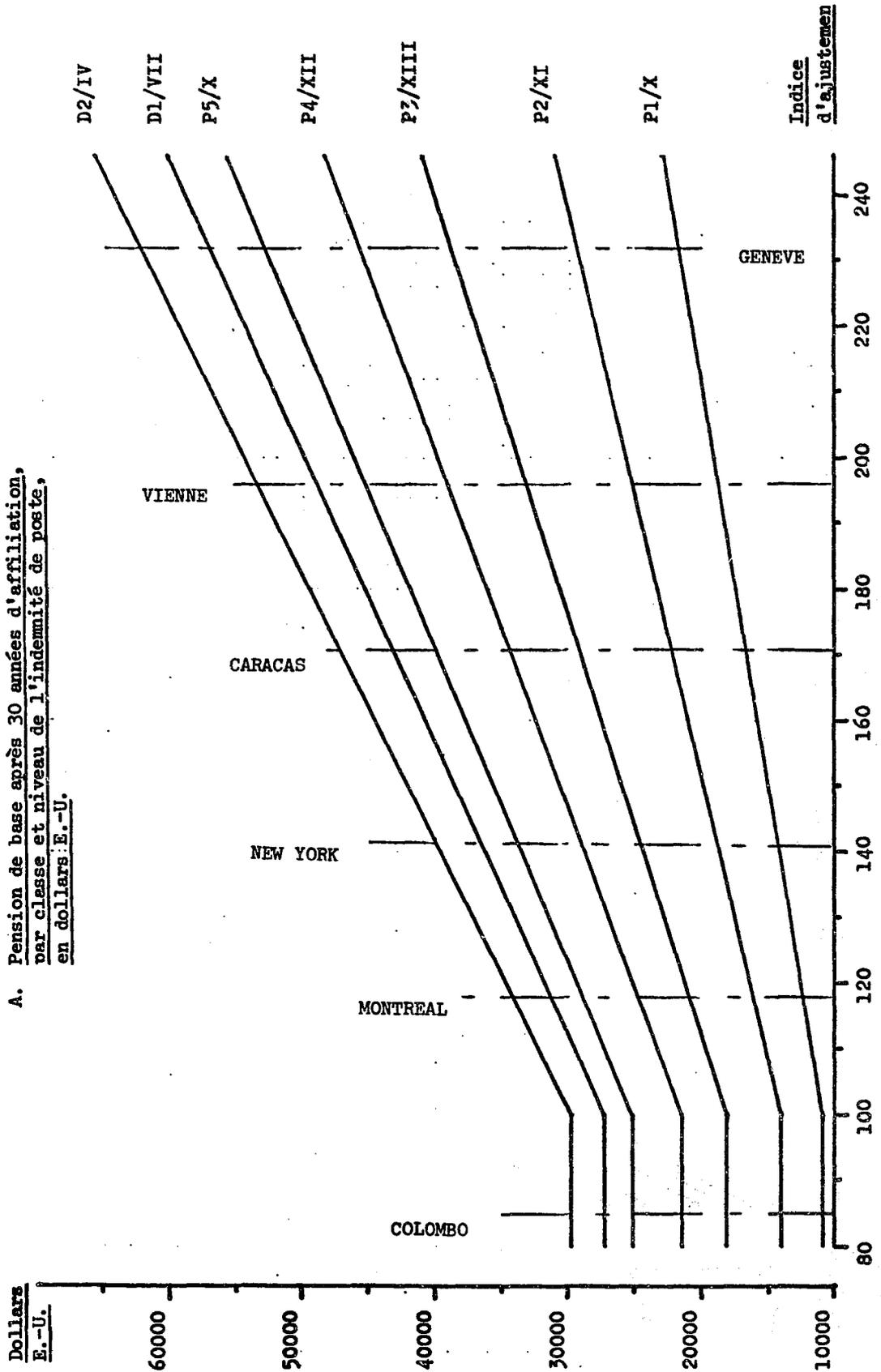
COLOMBO 80
MONTREAL 120
NEW YORK 140
CARACAS 160
VIENNE 180
GENEVE 200
220
240

ANNEXE V

Différentes options

Appendice 3 - Option III

A. Pension de base après 30 années d'affiliation, par classe et niveau de l'indemnité de poste, en dollars E.-U.



ANNEXE V

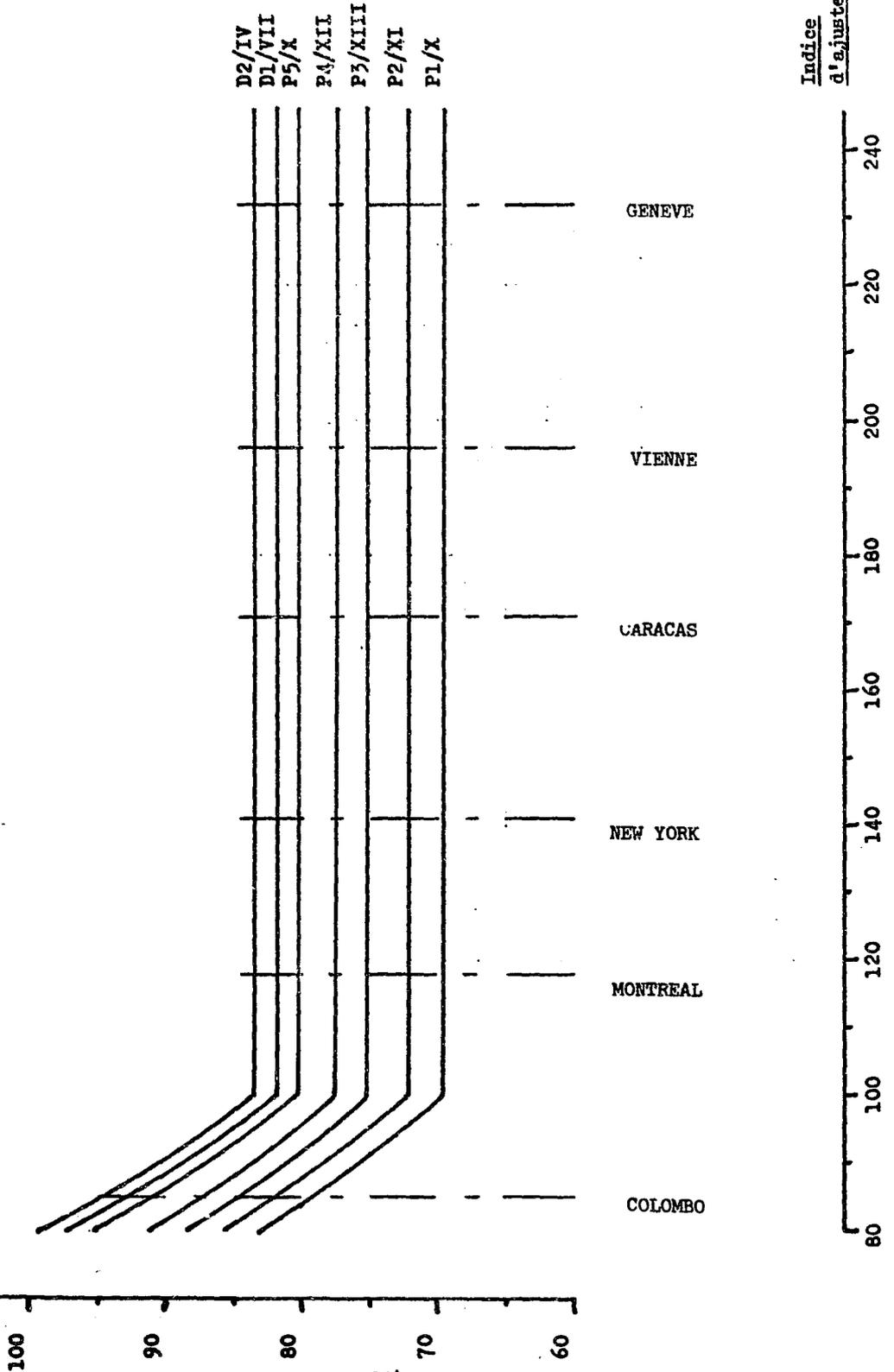
Différentes options

Appendice 3 - Option III

B. Pension de base après 30 années d'affiliation, en pourcentage du traitement net majoré de l'indemnité de poste

Taux de remplacement au revenu

(en pourcentage)



ANNEXE V

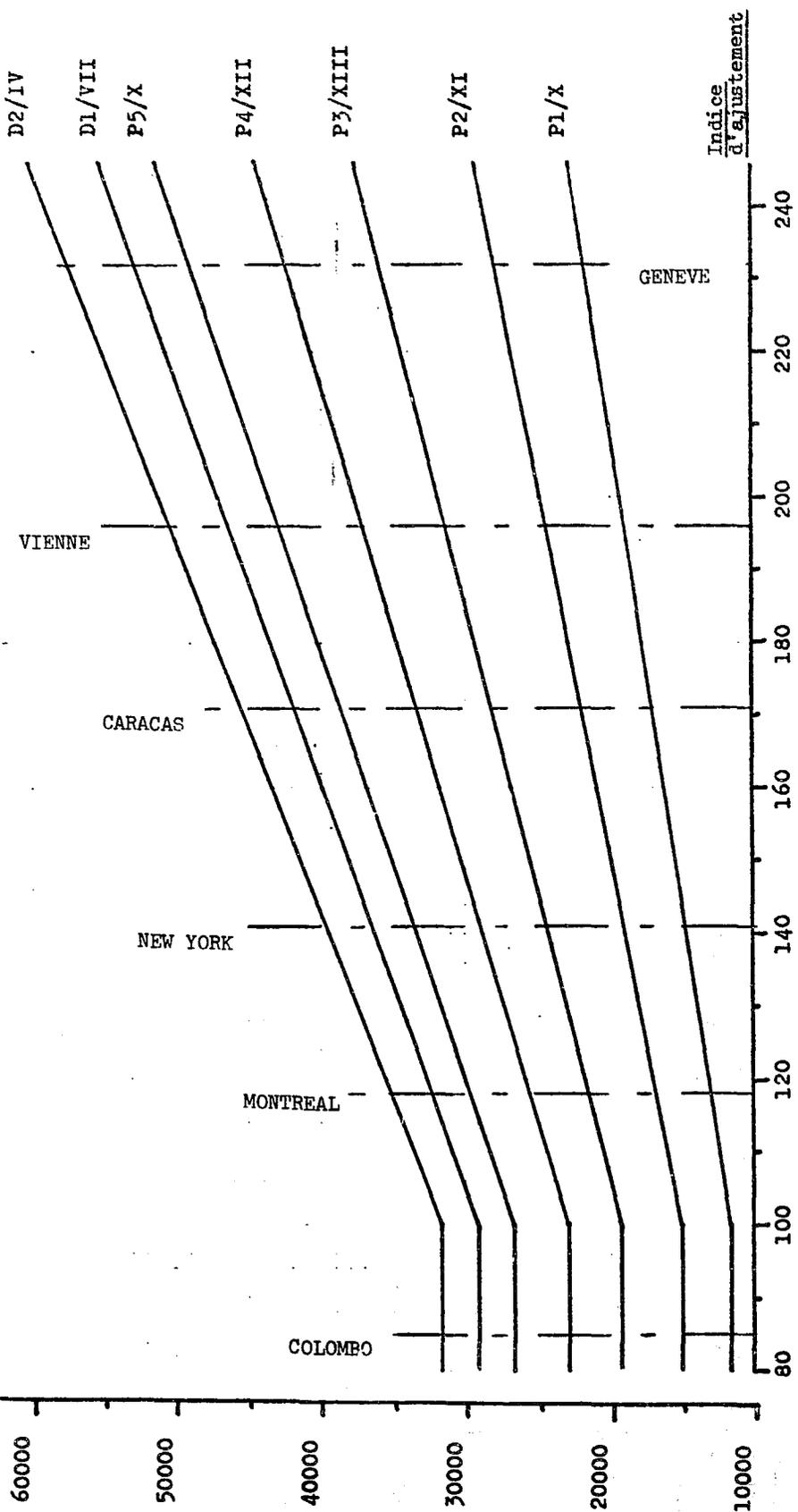
Différentes options

Appendice 4 - Option IV

A. Pension de base après 30 années d'affiliation, par classe et niveau de l'indemnité de poste, en dollars E.-U.

Pension de base

Dollars E.-U.



Taux de
remplacement
du revenu

(en pour-
centage)

100

90

80

70

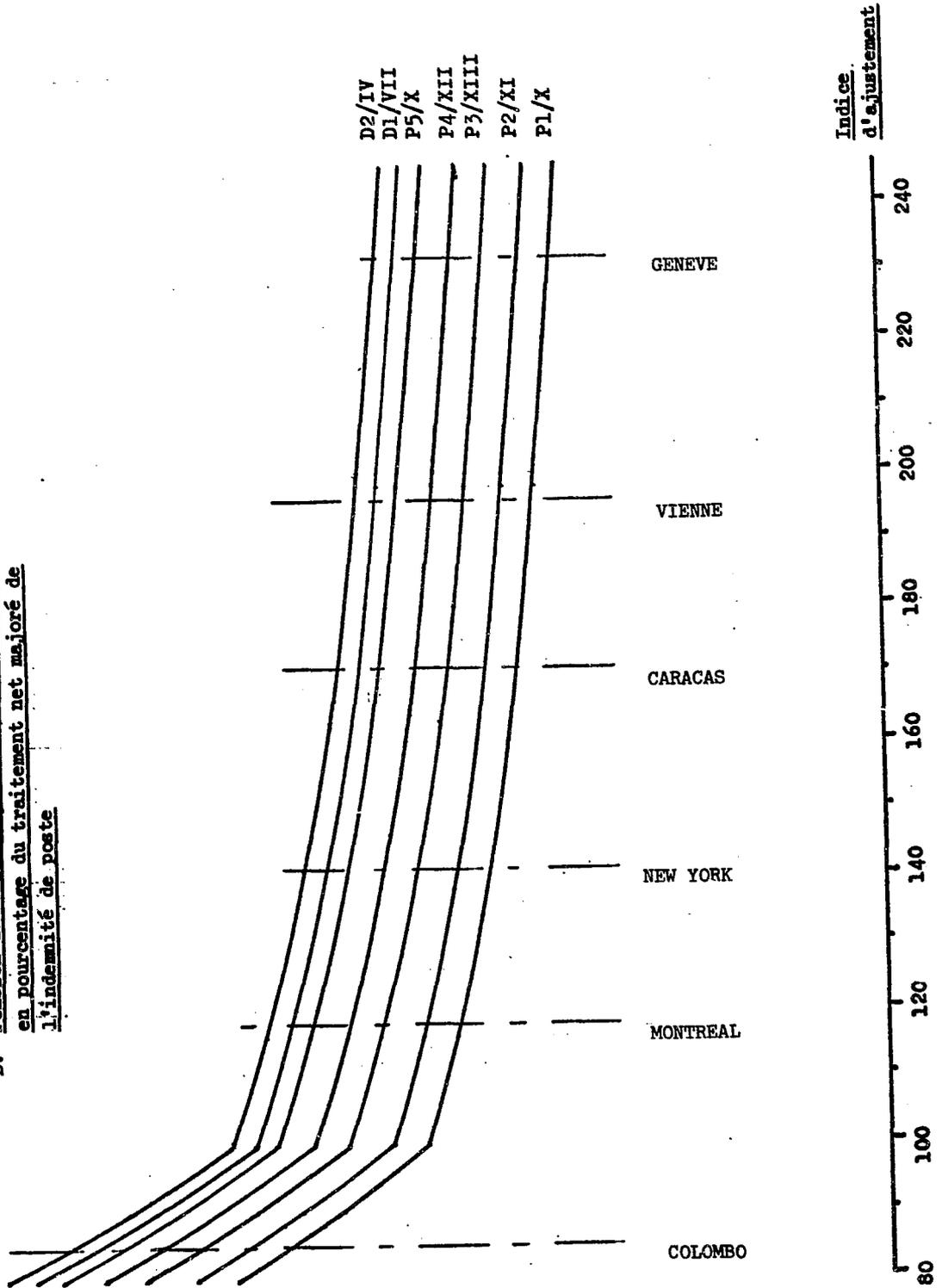
60

ANNEXE V

Différentes options

Appendice 4 - Option IV

B. Pension de base après 30 années d'affiliation,
en pourcentage du traitement net majoré de
l'indemnité de poste



Indice
d'ajustement

240

220

200

180

160

140

120

100

80

ANNEXE V
Différentes options

Appendice 5

Détermination des multiplicateurs pour le traitement soumis à
à retenue pour pension (MTR) à appliquer dans les options
III et IV

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
Classe/ échelon	Revenu net à New York <u>1/</u>	(b)-marge ((b)/1,128)	Coefficient de remplace- ment du revenu (CRR) <u>2/</u> aux revenus indiqués dans la colonne (c)	MTR <u>3/</u>
P-1/Min	15 953	14 143	67,01	1,1168
P-1/Max.	20 882	18 512	69,66	1,1610
P-2/Min.	20 165	17 877	69,31	1,1552
P-2/Max.	25 930	22 988	72,10	1,2017
P-3/Min.	24 296	21 539	71,31	1,1885
P-3/Max.	32 063	28 425	75,14	1,2523
P-4/Min.	29 029	25 735	73,61	1,2268
P-4/Step V	31 914	28 293	75,06	1,2510
P-4/Max.	36 809	32 632	77,59	1,2932
P-5/Min.	34 993	31 022	76,65	1,2775
P-5/Max	41 326	36 637	80,28	1,3380
D-1/Min.	38 737	34 341	78,76	1,3126
D-1/Max.	43 974	38 984	81,80	1,3634

1/ Traitement de base d'un fonctionnaire ayant au moins une personne à sa charge, majoré de l'indemnité de poste déterminée par application du multiplicateur 38 (multiplicateur moyen pour la période allant d'octobre 1978 à septembre 1979).

2/ Coefficient obtenu par interpolation dans l'échelle des CRR figurant dans l'appendice 3 de l'annexe III.

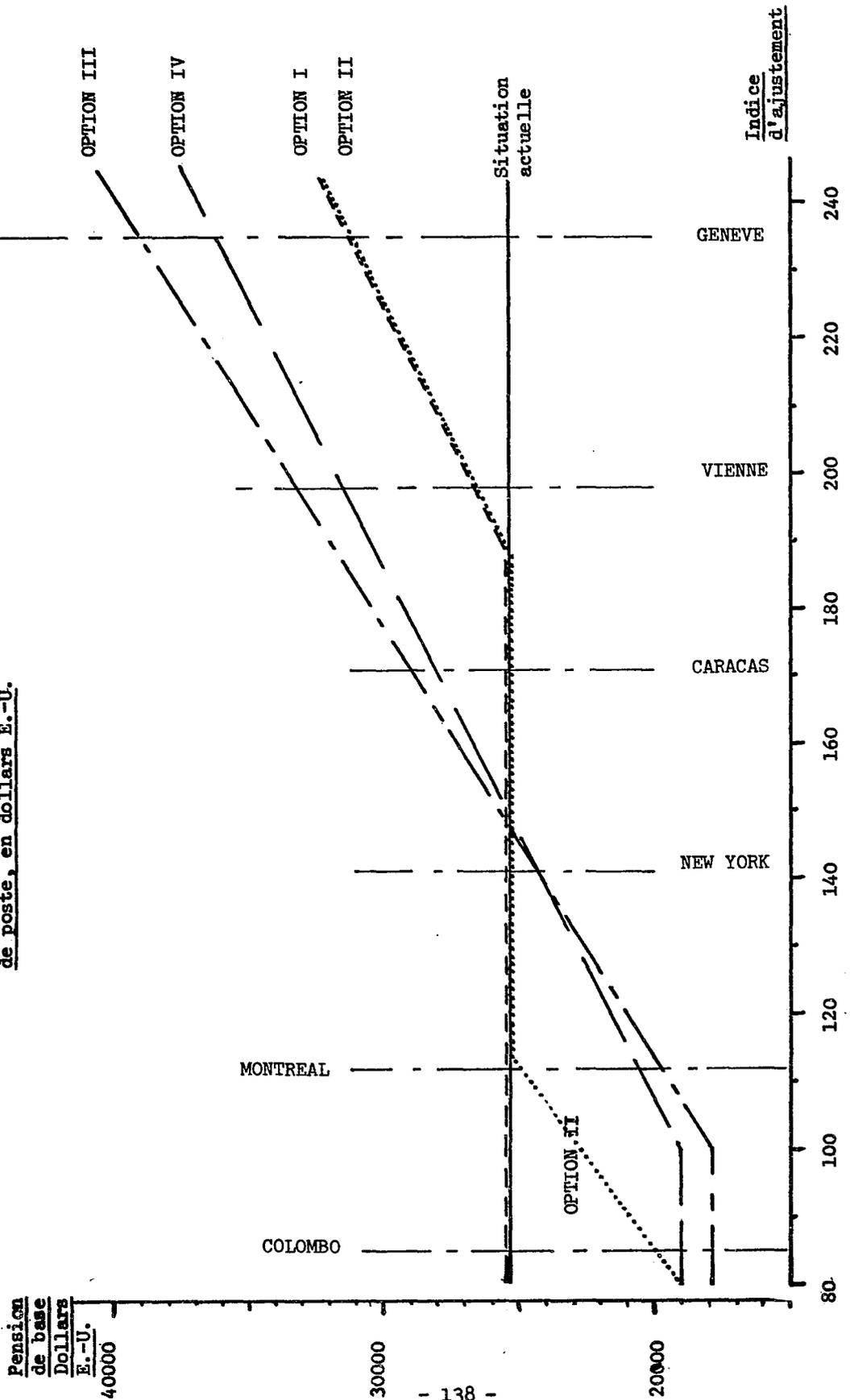
3/ Selon l'option III, le MTR est appliqué au traitement de base majoré du montant intégral de l'indemnité de poste. Selon l'option IV, il est appliqué au traitement majoré (ou minoré) de 80 p. 100 de la différence (positive ou négative) entre l'ajustement (indemnité de poste ou déduction) du lieu d'affectation considéré et celui en vigueur dans la ville de référence (New York).

ANNEXE V

Différentes options

Appendice 6 - Comparaison entre le système existant et les quatre options

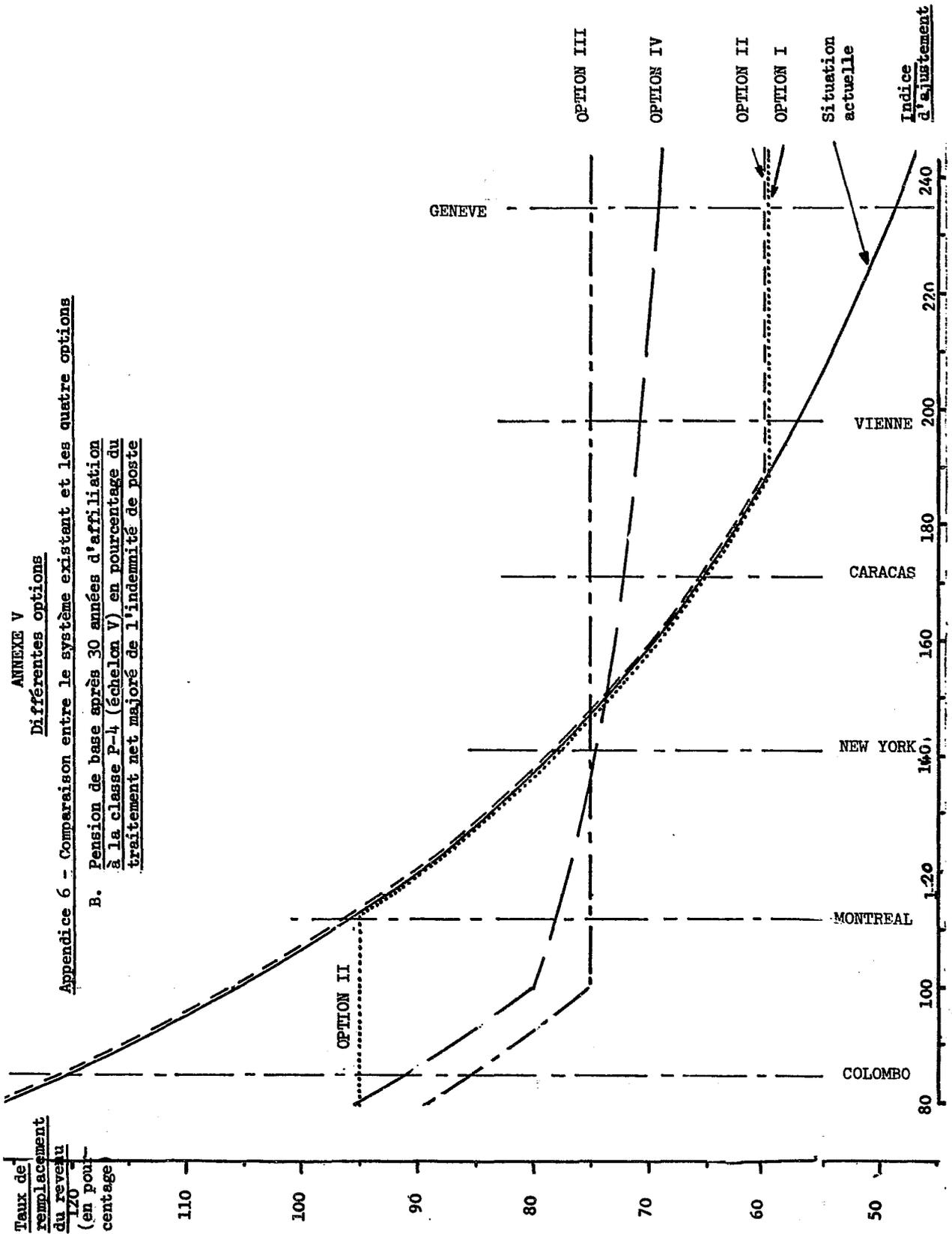
A. Pension de base après 30 années d'affiliation, à la classe P-4 (échelon V), par niveau de l'indemnité de poste, en dollars E.-U.



ANNEXE V
Différentes options

Appendice 6 - Comparaison entre le système existant et les quatre options

B. Pension de base après 30 années d'affiliation à la classe P-4 (échelon V) en pourcentage du traitement net majoré de l'indemnité de poste



ANNEXE V

Différentes options

**Appendice 6.- Comparaison entre le système existant et les quatre options
C. Traitements soumis à retenue pour pension et taux de remplacement du revenu à
l'échelon V de la classe P-4**

Classe de l'indice d'ajustement et multiplicateur	Au lieu d'affecta- tion de base (New York) ^{a/} Multiplicateur 38	Classe D Mult. 20	Classe 0	Classe 3	Classe 7	Classe 10	Classe 14	Classe 18
Situation actuelle	42325	42325	42325	42325	42325	42325	42325	42325
Option I <u>b/</u>	42325	42325	42325	42325	42325	42325	42325	42325
Option II <u>b/</u>	42325	31869	37943	42325	42325	42325	44466	53461
Option III	39924	29979	29979	34166	40709	46467	55627	66880
Option IV	39924	31968	31968	35318	40553	45159	52486	61489

TRAITEMENT SOUMIS A RETENUE POUR PENSION (en dollars E.-U. par an)

TAUX DE REMPLACEMENT DU REVENU

(montant brut de la pension payable après 30 années d'affiliation, en pourcentage de la rémunération nette)	
Situation actuelle	79.57
Option I	79.57
Option II	79.57
Option III	75.06
Option IV	75.06

(montant brut de la pension payable après 30 années d'affiliation, en pourcentage de la rémunération nette)	
Situation actuelle	126.17
Option I	126.17
Option II	95.00
Option III	89.40
Option IV	95.29

^{a/} Le multiplicateur 38 est le multiplicateur moyen au lieu d'affectation de base (New York) pour la période allant d'octobre 1978 à septembre 1979.

^{b/} Dans les options I et II, il était suggéré de déterminer le traitement soumis à retenue universel selon la formule suivante: (traitement net majoré de l'indemnité de poste divisé par la marge) convertis en chiffres bruts par l'addition de la contribution du personnel. Le montant obtenu à l'échelon V de la classe P-4 serait de 42 025 dollars.

ANNEXE V

Différentes options

Appendice 7 - Répartition des lieux d'affectation suivant les classes du barème des ajustements au 1er juin 1979

Classes x	D à A	0	1	2	3	4	5
Multiplificateurs	Déductions	de 0 à 4	de 5 à 9	de 10 à 15	de 16 à 21	de 22 à 27	de 28 à 33
	Belize Sri Lanka URSS	Pologne	Brunei Iles Vierges britanniques Kiribati Maldives Malte St. Vincent Tchéco-slovaquie Tuvalu	Birmanie Bhoutan Chypre Dominique Inde Jamaïque Lesotho Nioue Pérou République démocratique populaire Laos St-Christophe-et-Nièves Anguilla Swaziland Thaïlande	Antigua Botswana Canada Colombie Equateur Grenade Guinée-Bissau Iles Cook Iles Salomon Mexique Népal Nouvelle-Calédonie Pakistan Portugal	Afghanistan Bangladesh Costa Rica Fidji Gaza Israël Mozambique Nouvelle-Zélande République dominicaine Roumanie Ste-Lucie Samoa Tanzanie Togo	Cap-Vert Guyane Honduras Liban Malawi Mongolie Montserrat Nouvelles-Hébrides Nicaragua Panama Paraguay Suriname Iles Turques et Caïques Yémen démocratique

x Il n'a pas été tenu compte des subdivisions des classes dans le présent tableau. Les pays dont le nom figure dans une colonne déterminée sont rangés dans la classe indiquée ou à un niveau supérieur, mais toujours en dessous de la classe suivante. Par exemple, les pays mentionnés dans la colonne réservée aux pays de la classe 2 sont rangés dans celle-ci ou à un niveau supérieur, mais dans une classe inférieure à la classe 3.

N.B. : Dans l'option III, le point d'équilibre se situerait à la classe 8 (multiplicateur 48).

Classes	6	7	8	9	10	11	12
Multiplicateurs	34 à 40	41 à 47	48 à 54	55 à 63	63 à 70	71 à 79	80 à 88
	Antilles néerlandaises Angola Barbade Bolivie Cuba Egypte El Salvador Etats-Unis (Washington) Ethiopie Haïti Hongrie Iraq Iles Caïmanes Italie Malaisie Maurice Philippines Territoire sous tutelle des Iles du Pacifique Trinité-et-Tobago Turquie Uruguay Zambie	Australie Bulgarie Etats-Unis (New York) Guatemala Guinée équatoriale Indonésie Kenya Madagascar Seychelles Singapour Togo Yougoslavie	Bahamas Bénin Brésil Cameroun Chili Grèce Irlande Papouasie-Nouvelle-Guinée Sierra Leone Somalie Soudan	Gambie Ghana Hong-Kong Islande Libéria Nigéria Royaume-Uni Rwanda	Bermudes Congo Espagne Mauritanie Maroc République de Corée	Arabie Saoudite Burundi Comores Jordanie Koweït Qatar Sao Tomé-et-Principe	Algérie Côte d'Ivoire Djibouti Haute-Volta Iran Niger Sénégal Tchad Tunisie Venezuela

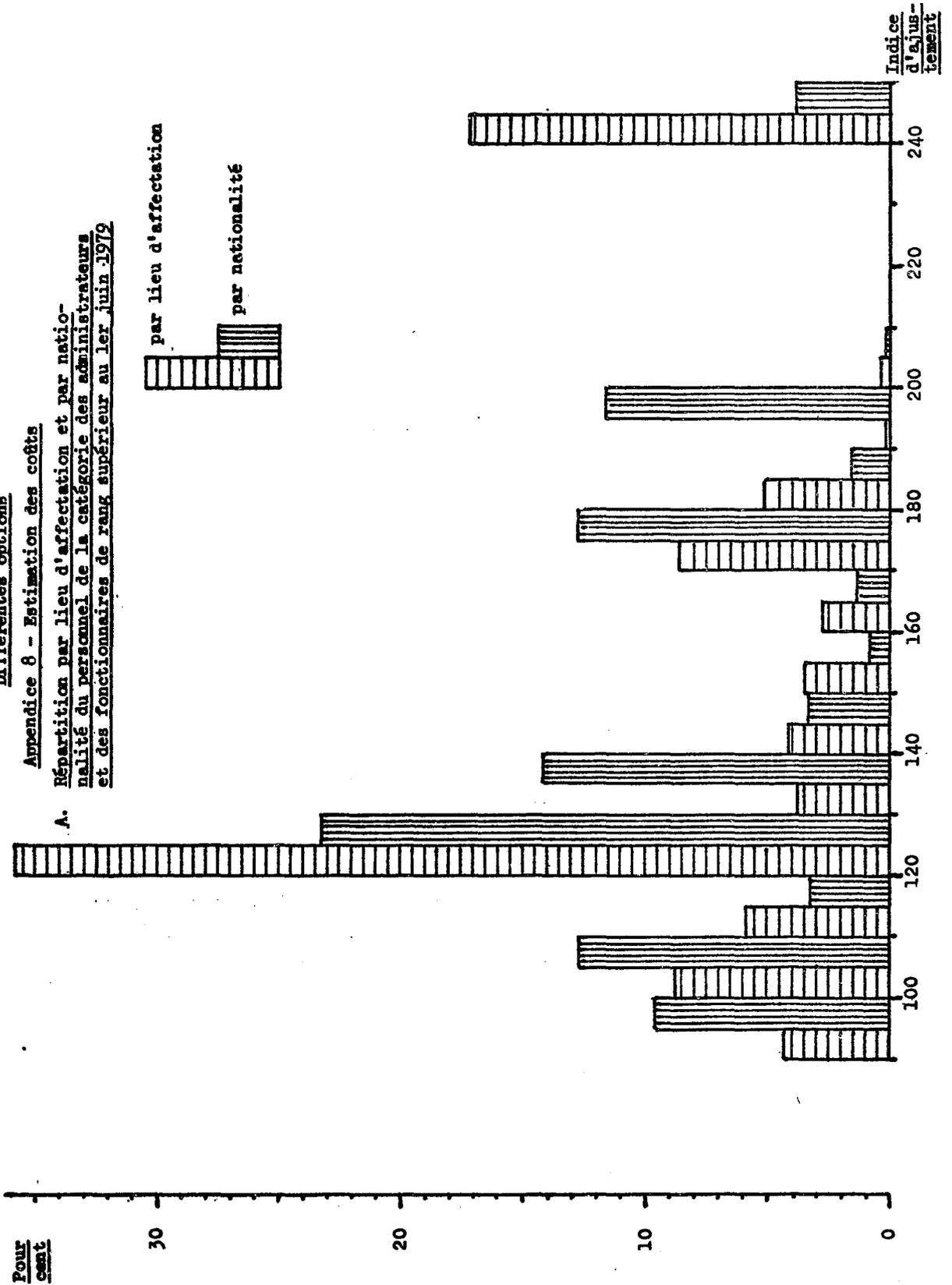
Classes	13	14	15	16	17	18	19 et au-dessus
Multipli- cateurs	89 à 97	98 à 107	108 à 117	118 à 128	129 à 140	141 à 152	153 et au-dessus
	Autriche Emirats arabes unis France Gabon Mali Syrie	Argentine Danemark Libye Oman Pays-Bas	Allemagne, Rép. fed. d' Belgique Empire centra- fricain Yémen	Bahreïn Ouganda Zaire	Guinée Suisse		Japon (19)

ANNEXE V

Différentes options

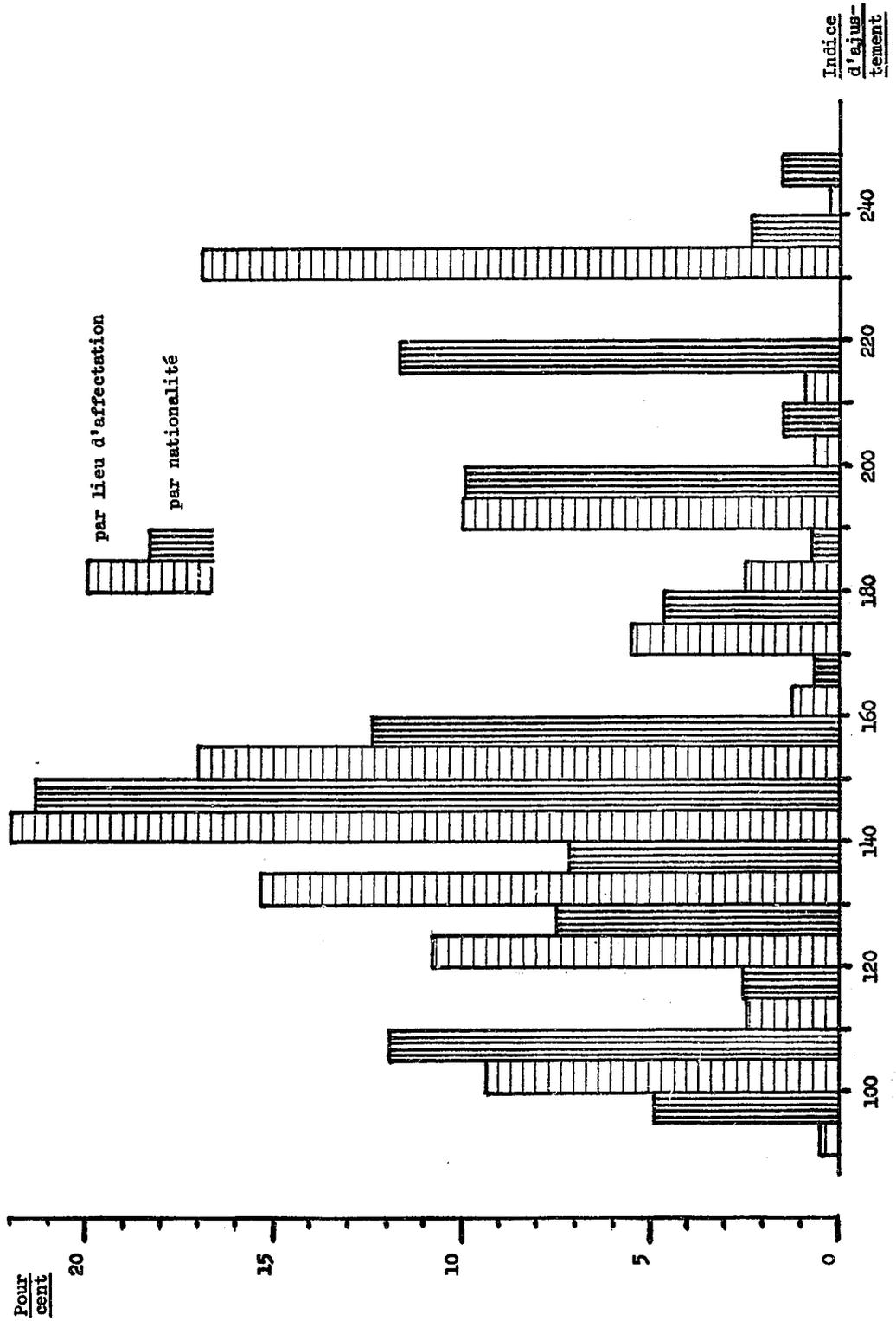
Appendice 8 - Estimation des coûts

A. Répartition par lieu d'affectation et par nationalité du personnel de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur au 1er juin 1979



Différentes options
Appendice 8 - Estimation des coûts

B. Répartition par lieu d'affectation et par nationalité du personnel de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur au 1er juin 1979



C. Conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur

ANNEXE VI

Etude sur les équivalences entre les classes du régime commun des Nations Unies et celles de l'Administration fédérale des Etats-Unis

Rapport de MM. Charles Fizez et Robert L. Smith, consultants
(publié antérieurement sous la cote ICSC/R.173)

1. Les consultants engagés de nouveau pour poursuivre l'étude sur les équivalences entre les classes du régime commun des Nations Unies et celles de l'administration nationale choisie comme point de comparaison se sont réunis du 17 mai au 3 juillet 1979. Le chef de la Section du classement des emplois (secrétariat de la CFPI) et un analyste du classement des emplois, de la même section, ont été désignés pour aider les consultants dans leurs travaux.

2. La présente étude avait pour but de déterminer, dans l'administration fédérale des Etats-Unis, des équivalences appropriées pour les classes de directeur (D-2), de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint du régime commun des Nations Unies. En commençant leurs travaux, les consultants ont appris que les Etats-Unis allaient mettre en oeuvre un nouveau régime de rémunération pour les titulaires de postes de direction, le "Senior Executive Service" (SES). Ce régime s'appliquerait principalement à certains fonctionnaires appartenant actuellement aux classes GS-16, GS-17, GS-18, E-V et E-IV, dont les postes ne seraient plus identifiés par leur classe; pour déterminer la rémunération, on mettrait l'accent sur l'appréciation du comportement professionnel du fonctionnaire. Six niveaux de traitement (rémunération de base) seraient institués, de ES-1 (44 765 dollars) à ES-6 (52 800 dollars). Diverses gratifications et primes au titre du comportement professionnel seraient en outre attribuées, à titre individuel.

3. Il était prévu que le régime SES entrerait en vigueur en principe le 13 juillet 1979, mais que les niveaux de traitement actuels continueraient d'être appliqués dans la plupart des cas au moins jusqu'au 1er octobre 1979. En outre, contrairement aux renseignements communiqués précédemment par le Bureau américain de la gestion du personnel, le versement de compléments de salaire sous forme de gratifications ne commencerait pas avant le 13 juillet 1980. Il n'était donc pas facile pour les consultants, au moment où ils ont établi leur étude, de prendre en considération les incidences de l'entrée en vigueur du SES sur la rémunération, ainsi qu'il était mentionné aux paragraphes 34 et 35 du document ICSC/R.168.

4. La solution la plus appropriée et la plus utile consistait donc, semble-t-il, à réaliser l'étude en se basant sur les classes assignées aux emplois de la fonction publique américaine au moment de l'étude, dans le cadre du régime de classement en vigueur. En tout état de cause, les classes GS-16 à GS-18 et E-V à E-I ont été retenues par l'administration fédérale pour les postes auxquels ne s'appliquait pas le régime SES. En conséquence, les consultants ont décidé de réaliser leur étude sur cette base, étant entendu que le secrétariat de la CFPI pourrait ultérieurement obtenir les renseignements nécessaires, aux fins de la comparaison des traitements versés par l'administration américaine et par les Nations Unies, en ce qui concerne la rémunération totale des fonctionnaires occupant des emplois faisant l'objet de l'enquête et qui seraient rémunérés à des niveaux différents par suite de leur inclusion dans le régime SES.

Collecte et évaluation des données - emplois relevant du régime commun des Nations Unies

5. Le secrétariat de la CFPI a demandé aux organisations appliquant le régime commun des Nations Unies de lui fournir des définitions d'emploi complètes pour les classes D-2, SSG et SGA. Il a reçu au total 112 définitions utilisables pour ces trois classes. Il a ajouté à cela 25 définitions de postes D-2 qui avaient été utilisées pour l'étude de 1978 sur l'équivalence entre les classes; au total, le secrétariat disposait donc de 137 définitions d'emploi émanant de 10 organisations (voir l'appendice 1).

6. Ces définitions d'emploi donnaient un aperçu d'ensemble des tâches accomplies aux niveaux D-2, SSG et SGA dans les organisations appliquant le régime commun. Compte tenu des délais fixés pour la réalisation de l'étude et pour des raisons budgétaires, il n'y a pas eu de vérification poste par poste comme cela avait été le cas dans l'étude précédente. Toutefois, les renseignements contenus dans les définitions d'emploi ont été jugés suffisamment précis et complets pour permettre une évaluation.

7. Une première évaluation a été effectuée selon le même système de points et les mêmes méthodes que pour l'étude de 1978. Les deux consultants et un membre du secrétariat ont évalué chaque poste séparément. Ils ont ensuite comparé leurs résultats, facteur par facteur, et corrigé les écarts éventuels.

Révision des facteurs et réévaluation des emplois relevant du régime commun

8. Les consultants ont analysé les résultats de la première évaluation pour déterminer si les facteurs entrant dans le système de classement par points couvraient entièrement les caractéristiques importantes des postes des classes D-2, SSG et SGA et s'ils étaient suffisamment précis pour permettre une différenciation entre ces classes. Il est apparu que si le système de classement par points s'appliquait de manière satisfaisante aux postes des classes E-1 à D-2 pour lesquels il avait été conçu, il convenait de réviser certains éléments des facteurs afin de mieux les adapter aux postes des échelons supérieurs.

9. Dès lors que la présente étude était conçue comme une suite de l'étude de 1978 sur l'équivalence entre les classes, il importait de veiller à ce que les résultats des deux études soient cohérents. Il fallait donc identifier et déterminer avec le plus grand soin les éléments de différenciation supplémentaires à incorporer au système de points existants de façon à rester dans la ligne des évaluations des postes P-1 à D-1 réalisées en 1978.

10. A cette fin, les consultants ont examiné et comparé les évaluations initiales de chaque facteur, pour ce qui est des postes des classes D-2, SSG et SGA, en concentrant leur attention sur les éléments qui permettraient de différencier le mieux ces trois niveaux. Cet examen a montré que l'importance des contacts personnels à ces différents niveaux n'était pas suffisamment pris en considération. On a estimé en particulier que le facteur IV ne reflétait pas suffisamment l'importance des relations de travail dans les postes des catégories supérieures des organismes des Nations Unies. Il ne permettait pas de mesurer à leur juste valeur certaines fonctions que remplissent souvent les SSG et SGA, et qui consistent à fournir des avis au chef de secrétariat et à représenter celui-ci dans des négociations ou dans d'autres contacts avec des gouvernements nationaux, des membres de l'organisation, et d'autres organisations. En conséquence, il a été décidé de modifier la fourchette de points de ce facteur en y ajoutant un élément horizontal, auquel était attribué un total de 50 points supplémentaires (25 points pour les relations à l'intérieur de l'organisation et 25 pour les relations à l'extérieur de celle-ci.

11. En outre, afin de permettre une meilleure différenciation entre les postes des classes D-2, SSG et SGA et de faciliter la compréhension et l'application des facteurs, certaines modifications ont été apportées à la définition des éléments horizontaux supérieurs du facteur II (difficultés de travail), du facteur III (marge d'initiative) et du facteur VI (effet du travail). Ces modifications n'ont eu aucune incidence sur les évaluations des postes P-1 à D-1 réalisées dans le cadre de l'étude de 1978 sur l'équivalence entre les classes. Les facteurs révisés utilisés par les consultants pour la présente étude sont présentés à l'appendice 2.

12. Tous les emplois relevant du régime commun des Nations Unies ont été réévalués en fonction de ces facteurs révisés et ont fait l'objet d'une nouvelle cotation.

Etablissement des fourchettes de points pour les classes du régime commun

13. Le nombre final de points attribués à chaque emploi a été reporté sur un graphique en vue de déterminer les fourchettes de points pour chaque classe. On se rappellera que, dans l'étude réalisée en 1978, les consultants s'étaient déclarés satisfaits de la fourchette de points établie pour la classe D-1, qui déterminait également le nombre de points minimums pour la classe D-2, mais avaient formulé certaines réserves quant à la limite supérieure de la fourchette de points correspondant à la classe D-2 2/.

2/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-troisième session, supplément No 30, (A/33/30), par. 82.

On a ensuite fixé la fourchette de points correspondant à chaque classe de manière à confirmer le plus grand nombre possible de classement d'emplois et, par là, s'assurer que le système d'évaluation coïncidait autant que possible avec les pratiques actuelles des organisations appliquant le régime commun. Les fourchettes établies pour les trois classes supérieures étaient les suivantes :

D-2	2940-3339
SSG	3340-3679
SGA	3680-3799

14. L'application de ces fourchettes de points a donné les résultats suivants :

Classe	Nombre d'emplois évalués	Emplois entrant dans la fourchette de points correspondant à leur classe	Emplois situés au-delà de cette fourchette	Emplois situés en deçà de cette fourchette
SGA	15	9 (60,0%)	1 (6,7%)	5 (33,3%)
SSG	48	34 (70,8%)	10 (20,8%)	4 (8,4%)
D-2	74	55 (74,3%)	4 (5,4%)	15 (20,3%)
TOTAL	137	98 (71,5%)	15 (11,0%)	24 (17,5%)

Collecte et évaluation des données - emplois de la fonction publique des Etats-Unis

15. Le secrétariat de la CFPI a pris contact avec le Directeur adjoint de la Division des hauts fonctionnaires et de la gestion du Bureau de la gestion du personnel en vue d'obtenir la coopération des départements et organismes du gouvernement américain dans la réalisation de l'étude. A l'occasion d'entretiens privés avec des représentants du Bureau de la gestion du personnel, qui faisaient office d'agents de liaison et de coordination, et avec les représentants des départements et organismes du Gouvernement américain, le secrétariat a fait le nécessaire pour obtenir des définitions d'emploi représentatives pour les classes GS-17, GS-18, E-V, E-IV, E-III et E-II.

16. Etant donné que, pour la majorité des postes de hauts fonctionnaires (classe E), il n'existait aucun système de définitions d'emploi conventionnel, les départements et organismes ont communiqué les renseignements voulus sur les formules de définition d'emploi de la CFPI. En ce qui concerne les emplois des classes GS-17 et GS-18, les consultants ont obtenu une copie des définitions d'emploi existants. Les consultants ont également recueilli des renseignements

supplémentaires sur tous les emplois de façon à pouvoir noter en connaissance de cause tous les facteurs d'évaluation entrant dans le système de classement par points utilisé pour l'étude. Ils ont obtenu ces renseignements supplémentaires à Washington auprès des représentants des départements et organismes intéressés, entre le 4 et le 15 juin 1979. Les consultants tiennent à remercier les représentants du Bureau de la gestion du personnel des Etats-Unis ainsi que des départements et organismes intéressés du concours qu'ils leur ont accordé en leur fournissant des renseignements complets et détaillés sur les emplois de l'administration fédérale américaine.

17. Un certain nombre de définitions d'emploi fournies par le Département d'Etat et l'International Communication Agency des Etats-Unis étaient classées conformément au système de classement des emplois du Service diplomatique et consulaire. Certains postes du Département de la santé, de l'éducation et des affaires sociales étaient classés selon le système appliqué aux officiers, et certains postes du Département de l'énergie étaient classés conformément au système de classement des emplois de la Recherche énergétique en vigueur dans ce département. Pour tous ces postes, les consultants ont déterminé la classe équivalente dans le barème général (General Schedule-GS) ou dans la catégorie des hauts fonctionnaires (Executive Level-E) de la fonction publique américaine, à l'aide des informations fournies par les représentants des départements intéressés. Il faut signaler à cet égard que le nombre de ces postes était proportionnellement plus important dans la présente étude que dans l'étude de 1978.

18. Au total, les départements et organismes ont communiqué 129 définitions d'emploi utilisables (voir l'appendice 3), soit un nombre comparable à celui des définitions d'emploi utilisables obtenues auprès des organisations du régime commun en ce qui concerne les emplois de classe D-2, SSG et SGA.

19. La cotation des emplois de l'administration américaine a été effectuée au siège de la CFPPI par les deux consultants ainsi qu'un membre du secrétariat de la CFPPI, qui ont utilisé le même système révisé de points par facteur et les mêmes méthodes que pour l'évaluation des emplois relevant du régime commun des Nations Unies.

Difficultés rencontrées

20. La Commission avait attiré l'attention sur les difficultés que présentaient les comparaisons pour les classes de sous-secrétaire général, de secrétaire général adjoint et les classes équivalentes b/; entre autres choses, les emplois de ces niveaux ont un caractère unique, les nominations ces emplois sont influencées par des considérations d'ordre politique et par le prestige du candidat, ils ne s'inscrivent pas dans la structure normale des carrières et les différences de tâches entre la fonction publique internationale et une fonction publique nationale deviennent encore plus sensibles à ces niveaux. Bien que l'on ait décidé que

b/ Ibid., par. 90.

l'étude devrait s'appuyer principalement sur les caractéristiques de l'emploi qui, de tous les éléments entrant en ligne de compte pour le classement, demeurent les plus facilement mesurables, il était difficile en pratique de différencier l'importance des seules caractéristiques de l'emploi et l'incidence de certains aspects non professionnels sur la classe de l'emploi. Lors de la collecte des données à Washington, on a attiré l'attention des consultants sur un certain nombre de facteurs extra-professionnels, notamment :

a) La "représentativité" (le titulaire représente des groupes stratégiques ou des groupes de pression particuliers):

b) Le fait que le titulaire approuve les politiques de l'administration et bénéficie de la confiance du Président et du Cabinet pour la mise en oeuvre de ces politiques;

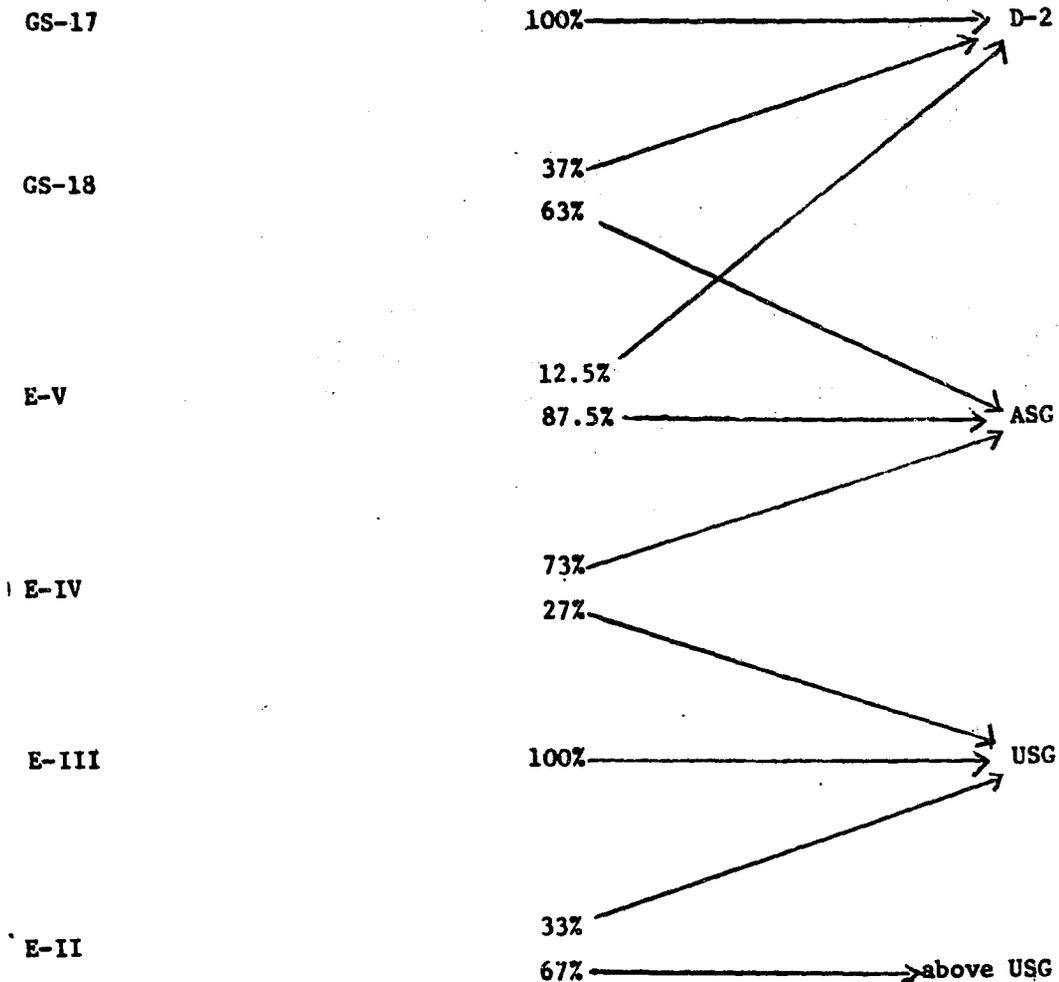
c) Le fait que le titulaire jouit d'une réputation nationale ou internationale dans les domaines scientifique, universitaire, ou dans d'autres domaines;

d) La nécessité de faire venir de l'extérieur des responsables particulièrement compétents en gestion plutôt que dans des domaines techniques spécialisés.

21. L'une des difficultés rencontrées par les consultants a été d'incorporer dans les éléments d'évaluation habituels du facteur I les qualifications spéciales exigées des titulaires de ces postes. Il a également été difficile de définir exactement et d'évaluer certains autres aspects des fonctions des titulaires de ces postes de haut niveau, qui sont fréquemment appelés à faire office de médiateurs ou de négociateurs dans des questions délicates (du point de vue politique et diplomatique) ou à faire fonction de conseillers ou de coordinateurs pour des activités qui ne relèvent pas directement de leurs attributions.

Etablissement des équivalences

22. Alors qu'ils sont parvenus à déterminer des fourchettes de points pour les trois classes du régime commun des Nations Unies (D-2, SSG et SGA), les consultants n'ont pas réussi à déterminer, comme ils l'avaient fait dans l'étude de 1978, des fourchettes de points séparées et distinctes pour les six niveaux d'emploi de l'administration américaine (GS-17, GS-18, E-V, E-IV, E-III et E-II), en raison du chevauchement considérable des fourchettes de points correspondant aux emplois de ces classes. Ils ont donc identifié les fourchettes du régime commun dans lesquelles s'inscrivait le nombre total de points attribués à chaque emploi de la fonction publique américaine. La répartition en pourcentage des emplois de l'administration américaine était la suivante :



Conclusions

23. Les équivalences établies par les consultants dans leur étude sont présentées ci-dessous. (Les auteurs ont légèrement arrondi les chiffres du tableau précédent pour parvenir à ces résultats.)

<u>Classe du régime commun</u>		<u>Classe de l'administration américaine</u>	
D-2	=	GS-17	- Coefficient de pondération de 67
		GS-18/E-V	- Coefficient de pondération de 33
SSG	=	GS-18/E-V	- Coefficient de pondération de 67
		E-IV	- Coefficient de pondération de 33
SGA	=	E-IV	- Coefficient de pondération de 17
		E-III	- Coefficient de pondération de 63
		E-II	- Coefficient de pondération de 20

24. Les classes GS-18 et E-V ont été combinées dans les équivalences précédentes du fait qu'elles ont toutes deux le même taux de traitement de base et que la fourchette de points des emplois de la classe E-V est pratiquement la même que celle des emplois de la classe GS-18.

25. Les consultants estiment que l'équivalence établie pour la classe D-2, à partir d'un plus grand échantillon d'emploi, a un degré de validité comparable à celui des équivalences établies dans l'étude de 1978 en ce qui concerne les classes P-1 à D-1. Ils estiment cependant que les équivalences établies pour la classe SSG et, plus encore, pour la classe SGA, doivent être considérées comme des approximations. Ceci tient en partie au fait que le système de points par facteur ne permet pas de mesurer de manière satisfaisante certains éléments particuliers à caractère extra-professionnel (mentionnés aux paragraphes 20 et 21 ci-dessus) que comportent ces postes de haut niveau. En outre, même si l'on a tenté de réviser le système de points pour pouvoir l'appliquer aux classes SGG et SGA, le système n'a pas permis de différencier les emplois de ces classes aussi nettement que ceux des classes D-2 et au-dessous. De plus, les emplois à ces niveaux ne sont pas classés strictement en fonction des caractéristiques de l'emploi, qu'il s'agisse du régime commun ou de la fonction publique américaine, et tendent donc à être beaucoup moins uniformes, d'un département, d'un organisme et d'une organisation à l'autre.

APPENDICE 1

Définitions d'emploi relevant du régime commun des Nations Unies : nombre de définitions d'emploi évaluées, par classe et par organisation

Organisation	SGA	SSG	D-2	Définitions d'emploi de la classe D-2 reprises de l'étude de 1978	TOTAL
ONU	11	8	6	9	34
FAO	1	11	4	5	21
PNUD	1	5	14	-	20
OMS	-	11	2	7	20
UNESCO	-	5	9	-	14
AIEA	-	6	6	-	12
OIT	2	2	6	-	10
OACI	-	-	-	3	3
FISE	-	-	2	-	2
OMCI	-	-	-	1	1
TOTAL	15	48	49	25	137

Classement des emplois : système de classement par points

(Adopté pour l'étude de 1979 sur les équivalences entre les classes du régime commun des Nations Unies et celles de l'Administration fédérale des Etats-Unis d'Amérique)

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

<u>Fourchettes</u> <u>de points :</u>	<u>Classes :</u>
800 - 969	P-1
970 - 1 349	P-2
1 350 - 1 639	P-3
1 640 - 2 039	P-4
2 040 - 2 479	P-5
2 480 - 2 939	D-1
2 940 - 3 339	D-2
3 340 - 3 679	SSG
3 680 - 3 799	SGA

Il convient d'expliquer les deux facteurs suivants :

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

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

FACTEUR I

Connaissances professionnelles requises

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

Expérience pratique requise \ Connaissances théoriques requises	1. Connaissances correspondant à un premier grade universitaire ou connaissances équivalentes acquises en cours de formation et par des études personnelles.			2. Connaissances correspondant à un grade universitaire supérieur ou connaissances équivalentes acquises en cours de formation et par des études personnelles.			3. Connaissances correspondant au grade universitaire le plus élevé ou connaissances équivalentes acquises en cours de formation et par des études personnelles.		
A. Aucune expérience requise.	100	150	200	200	250	300	300	350	400
B. Expérience de l'application des connaissances théoriques : cinq ans d'expérience au maximum à l'échelon national, ou deux ans au maximum à l'échelon international.	150	200	250	250	300	350	350	400	450
C. Expérience de l'application des connaissances théoriques : de six à dix ans d'expérience à l'échelon national, de trois à cinq ans à l'échelon international.	200	250	300	300	350	400	400	450	500
D. Les deux conditions énoncées ci-dessus doivent être remplies.	250	300	350	350	400	450	450	500	550
E. Expérience de l'application des connaissances théoriques : plus de dix ans d'expérience à l'échelon national ou de six à dix ans à l'échelon international.	300	350	400	400	450	500	500	550	600
F. Les deux conditions énoncées ci-dessus doivent être remplies.	350	400	450	450	500	550	550	600	650
G. Expérience de l'application des connaissances théoriques : plus de dix ans d'expérience à l'échelon international.	400	450	500	500	550	600	600	650	700

Connaissances linguistiques requises

Le titulaire de l'emploi doit bien connaître 1/ une langue de travail de l'organisation.
(0 point)

Le titulaire de l'emploi doit bien connaître deux langues de travail de l'organisation.
(+50 points)

Le titulaire de l'emploi doit bien connaître une troisième langue, outre deux langues de travail de l'organisation.
(+100 points)

1/ L'expression "bien connaître une langue" signifie en avoir une connaissance suffisante pour pouvoir prendre part aux conversations courantes, assister à des réunions en en comprenant ce qui s'y dit et en y prenant la parole, et communiquer par écrit avec les autres services de l'organisation au sujet de questions officielles en s'exprimant, sinon de façon parfaite, de manière à éviter les erreurs grossières de grammaire et de syntaxe et à se faire comprendre facilement.

FACTEUR II

Difficultés de travail

Ce facteur mesure l'effort intellectuel que le travail implique et l'apport personnel qu'il exige

Apport personnel	4. Essentiellement, travail de synthèse, de transition et de présentation de données qui exigent l'application des principes élémentaires de la profession.	5. Analyse de données, identification des problèmes, formulation de conclusions et de recommandations. Interprétation de règles, de procédures ou de tactes.	6. Coase 5, plus coopération, adaptation ou révision de travaux correspondant au niveau 5.	7. La mise au point de méthodes, procédures, logiques nouvelles représente une part appréciable du travail	8. La majeure partie du travail consiste à mettre au point des notions, théories ou politiques nouvelles pour résoudre des problèmes délicats ou importants ou lancer des projets dans de nouveaux domaines	9. Planification, coordination et direction d'un secteur essentiel des activités de l'organisation ou prédominamment des tâches correspondant au niveau 8 (le plus élevé)
Complément du travail	340	220	300	385	470	560
H. Travail de portée limitée, pas très approfondi mais relativement complexe.	200	280	360	445	530	620
I. Travail de portée limitée, pas très approfondi mais complexe; les rapports entre les questions étudiées ne sont pas immédiatement perceptibles.	260	340	420	505	590	680
J. Travail de portée limitée, mais exigeant une étude très approfondie des questions. Ou bien, travail d'une grande portée, mais pas très approfondi. Grande complexité des difficultés à résoudre car ils exigent une analyse et une solution spécifiques.	320	400	480	565	650	740
K. Travail d'une grande portée, exigeant une étude très approfondie des questions. Grande complexité des questions traitées. Les problèmes sont difficiles à définir et il faut tenir compte de considérations complexes pour les résoudre.	380	460	540	625	710	800
L. Travail d'une très grande portée, exigeant une étude très approfondie des questions. Grande complexité des questions traitées. Les problèmes sont très difficiles à définir et il faut tenir compte, pour les résoudre, de nombreuses considérations complexes (telles que l'effet des diverses solutions possibles sur les autres grands secteurs d'activité ou sur d'autres organisations).						

FACTEUR III
Marge d'initiative

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

Supervision du travail du titulaire	10. Les procédures à suivre pour faire le travail sont uniformisées et il existe un certain nombre de directives précises à appliquer.	11. Les procédures à suivre pour faire le travail peuvent ne pas être uniformisées et il n'existe pas toujours de directives précises à appliquer.	12. Les directives ne sont que partiellement utilisées. Le titulaire interprète et adapte les directives pour faire face à des situations imprévues ou complexes.	13. Les directives ne sont que partiellement utilisées. Normalement le titulaire doit interpréter et adapter les directives. Le titulaire peut établir des directives.	14. Les directives sont toujours en vigueur et doivent être interprétées. Pour la plupart des tâches il faut normalement adapter les directives avec beaucoup de souplesse. Le titulaire est habilité à établir des directives importantes.	15. Les directives ne sont que partiellement utilisées. Le titulaire doit interpréter les directives dans le cadre du mandat général de l'organisation. Le titulaire est habilité à établir des directives de grande importance.
M. Des instructions précises sont données. Les travaux en cours sont vérifiés régulièrement et le produit final est examiné pour déterminer s'il est conforme aux instructions, si les conclusions sont valides et les résultats exacts.	110	150	210	260	310	360
N. L'objet du travail et les résultats souhaités sont indiqués, et les problèmes prévus sont examinés par avance. Les problèmes qui engagent le travail sont examinés avec le supérieur hiérarchique. Les instructions sont données et le supérieur hiérarchique est tenu au courant de la façon de concevoir le travail et généralement définies par le supérieur hiérarchique. Les travaux en cours sont vérifiés périodiquement. Le produit final est examiné pour déterminer si les conclusions sont valides et les résultats exacts.	170	220	270	320	370	420
O. L'objet du travail et les résultats souhaités sont indiqués. La façon de concevoir le travail est généralement mise au point par le titulaire et son supérieur hiérarchique. Les problèmes qui surgissent sont examinés avec le fonctionnaire s'il le juge utiles. Les travaux en cours sont examinés par le supérieur hiérarchique s'il le juge utiles. Le produit final est examiné pour déterminer la validité des conclusions et du jugement.	230	280	330	380	430	480
P. Les objectifs généraux et les limites des travaux sont indiqués. Le titulaire met au point sa conception du travail, qui peut être examinée par le supérieur hiérarchique avant d'être adoptée. Les travaux en cours sont examinés par le supérieur hiérarchique que si le titulaire le juge nécessaire. Le produit final est examiné pour déterminer si les objectifs sont atteints.	310	360	410	460	510	560
Q. Le titulaire et son supérieur hiérarchique examinent les objectifs généraux et les résultats souhaités. Le travail est examiné pour déterminer si les objectifs du programme ont été réalisés.	380	430	480	530	580	630
R. Le titulaire identifie les objectifs, définit les résultats souhaités et les communique à son supérieur hiérarchique. Le travail est considéré comme faisant autorité et est généralement accepté sans modification.	450	500	550	600	650	700

FACTEUR IV

Relations dans le travail

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

Compétences	16. Savoir donner, obtenir et échanger des informations en discutant et en donnant des explications.	17. Savoir convaincre d'autres personnes et obtenir leur concours au sein de l'organisation de l'ordinaire.	18. Savoir remplir les fonctions de représentant de l'organisation de l'ordinaire, rechercher des problèmes et à débattre des problèmes, à rechercher des positions communes pour pouvoir recommander des solutions fondées sur des directives établies à l'avance par une autorité supérieure.	19. Savoir remplir les fonctions de représentant de l'organisation de l'ordinaire, rechercher des problèmes, à débattre des problèmes, à rechercher des positions communes pour trouver des solutions et à engager l'organisation au sujet de questions de politique générale d'importance considérable.	20. Savoir remplir les fonctions de représentant de l'organisation de l'ordinaire, rechercher des problèmes, à débattre des problèmes, à rechercher des positions communes pour trouver des solutions et à engager l'organisation au sujet de questions de politique générale d'importance considérable.	21. Savoir remplir les fonctions de conseiller personnel du chef de section de l'organisation de l'ordinaire, à l'importance d'importance considérable, et savoir remplir des fonctions de représentant personnel du chef de section de l'organisation de l'ordinaire, à l'importance d'importance considérable.
Importance						
A. L'individu de l'organisation						
S.1. Essentiellement dans le même secteur fonctionnel.	70	110	150	190	230	275
2. Non seulement dans le secteur fonctionnel, mais dans toute l'organisation, avec des cas des services extérieurs au lieu d'affectation.	105	145	185	225	265	290
3. Comme ci-dessus, mais aussi dans le cas de services extérieurs au lieu d'affectation.	140	190	220	260	300	325
A. L'extérieur de l'organisation						
1.1. Pratiquement pas de contacts à l'extérieur de l'organisation.	0	0	0	0	0	0
2. Contacts, au sujet de questions courantes, avec diverses personnes (fournisseurs, entrepreneurs, par exemple).	115	155	195	235	275	300
3. Contacts, au sujet de questions importantes pour les programmes de l'organisation, avec diverses personnes (homologues appartenant à d'autres organisations ou à des services nationaux, par exemple).	190	230	270	310	350	375
4. Contacts, au sujet de questions très importantes pour les programmes de l'organisation, avec diverses personnes (chefs d'importants services d'autres organisations ou de gouvernements, par exemple).	265	305	345	385	425	450
5. Contacts, au sujet de questions ayant un effet considérable sur les programmes de l'organisation, avec diverses personnes (membres d'organes délibérants de l'organisation, chefs de secrétariat d'autres organisations, chefs de délégations et ministres, par exemple).	340	380	420	460	500	525

FACTEUR V

Responsabilité hiérarchique

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

	22	23	24	25	26	27	28	29
	0 ou 1 agent d'appui	2 à 10 agents d'appui	11 à 25 agents d'appui	26 à 50 agents d'appui	51 à 100 agents d'appui	101 à 200 agents d'appui	201 à 500 agents d'appui	Plus de 500 agents d'appui
Responsabilité directe du travail d'agents techniques et administratifs d'appui*								
Responsabilité directe du travail d'administrateurs								
U. 0	0	20	40	60	80	100	125	150
V. 1 à 3 administrateurs	20	40	60	80	100	140	185	170
W. 4 à 9 administrateurs	40	60	90	100	120	140	165	190
X. 9 à 20 administrateurs	60	90	100	120	140	160	185	210
Y. 21 à 40 administrateurs	80	100	120	140	160	180	205	230
Z. 41 à 70 administrateurs	100	120	140	160	180	200	225	250
a. 71 à 100 administrateurs	125	145	165	185	205	225	250	275
b. Plus de 100 administrateurs	150	170	190	210	230	250	275	300

* On entend par "responsabilité" le fait que le titulaire est responsable du travail des fonctionnaires placés sous ses ordres, ce qui implique normalement l'établissement de rapports annuels.

** Comprend les agents des services généraux, les agents locaux, les travailleurs manuels et les agents du Service de sécurité.

ANNEXE VI

Effet du travail

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

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

APPENDICE 3

Définitions d'emploi de l'administration fédérale des
Etats-Unis : nombre de définitions d'emploi évaluées,
par classe et par département ou organisme du
Gouvernement des Etats-Unis

Département ou organisme	GS-17	GS-18	E-V	E-IV	E-III	E-II	TOTAL
Santé, éducation et affaires sociales	5	9	2	5			21
Agriculture	6	6	2	5	1		20
Département d'Etat	2	2		11	1		16
Agence pour le développement international	5	4		5			14
Commerce	7	2		2	1		12
Energie	6		1	3			10
Agence internationale de communications	6					1	7
Agence de protection de l'environnement	2	2		1	1	1	7
Travail	1	2	1	1	1		6
Commission fédérale de communications	3	2					5
Cabinet du Président						3	3
Fondation nationale des sciences			1			1	2
Commission nationale de réglementation	1		1				2
Commission du commerce international		1			1		2
Administration des services généraux	1						1
Commission maritime fédérale					1		1
TOTAL	45	30	8	33	7	6	129

ANNEXE VII

Sommes complémentaires versées par certains Etats aux fonctionnaires internationaux qui sont leurs ressortissants

1. A sa neuvième session, la Commission a été informée que certains Etats Membres complétaient la rémunération de certains de leurs ressortissants employés par l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées. Elle a demandé des renseignements plus détaillés au sujet de cette pratique et à sa dixième session, elle a reçu les renseignements suivants (extraits du dossier établi par le Bureau des affaires juridiques du Secrétariat de l'ONU), au sujet des mesures prises en vertu d'une loi ou d'un décret par trois Etats Membres : les Etats-Unis d'Amérique, le Japon et la République fédérale d'Allemagne.

A. République fédérale d'Allemagne

2. Le texte pertinent, intitulé "Richtlinien für die Gewährung von Ausgleichszahlungen an deutsche Bedienstete internationalen Organisationen" (Directives régissant le paiement d'un complément de traitement aux fonctionnaires de nationalité allemande au service d'organisations internationales) a été approuvé par le Bundestag le 1er avril 1979. Ce texte dispose que "les ressortissants allemands employés (dans des organisations internationales) peuvent, sur leur demande, recevoir un complément de traitement s'il est de l'intérêt de la République fédérale d'Allemagne de verser cette rémunération a/."

Les critères à appliquer pour déterminer si le Gouvernement a intérêt à agir ainsi sont les suivants :

- a) La République fédérale souhaite maintenir ou améliorer sa représentation auprès de l'organisation et, en particulier, y "occuper des postes clés;"
- b) Le traitement de la personne employée par l'organisation internationale est ... considérablement inférieur à celui d'un fonctionnaire fédéral ou d'Etat de classe comparable en poste au même lieu d'affectation;
- c) Le fait que l'intéressé occupe le poste en question servira à la fois les intérêts de l'organisation et ceux de la République fédérale;
- d) La candidature de l'intéressé au poste en question a été présentée ou appuyée par les autorités nationales ou a fait l'objet d'un avis favorable des représentants locaux de la République fédérale d'Allemagne.

a/ Traduction non officielle de l'allemand.

3. Le complément de traitement représente 80 p. 100 de la différence entre le traitement du fonctionnaire international et le traitement d'un fonctionnaire fédéral ou d'Etat de classe comparable en poste à l'étranger. Les équivalences entre les classes de la fonction publique internationale et de la fonction publique nationale sont déterminées selon un barème fixe si le ressortissant allemand était antérieurement fonctionnaire, ou sur la base de son revenu précédent s'il était employé dans le secteur privé. Les éléments de rémunération à prendre en considération dans le cadre des deux régimes sont définis (par exemple, dans le cadre du régime des Nations Unies, tous les montants auxquels les fonctionnaires ont droit, à l'exception des remboursements de dépenses, c'est-à-dire les indemnités pour charges de famille, l'indemnité pour frais d'études, l'indemnité de poste). Le complément de traitement, dont le montant minimum est fixé à 300 deutsche marks, est versé tous les mois. Il peut être versé pendant cinq ans ou, exceptionnellement, dans le cas de fonctionnaires de la classe P-5 et au-dessus, pendant huit ans. Toutefois, lorsqu'il quitte l'organisation internationale, le fonctionnaire doit restituer au Gouvernement les sommes qu'il reçoit de l'organisation à sa cessation de service jusqu'à concurrence du montant des compléments de traitement qu'il a reçus, "dans la mesure où le bénéficiaire est indûment favorisé (par ces versements à la cessation de service) par rapport à un fonctionnaire national de classe comparable en poste à l'étranger."

B. Japon

4. La loi japonaise No 117 du 17 décembre 1970 et le règlement No 18.0 pris le 16 janvier 1971 pour en assurer l'exécution disposent que les fonctionnaires du Gouvernement japonais détachés auprès d'organisations internationales peuvent recevoir "pendant la durée de leur service auprès de ces organisations, un montant ne dépassant pas 100 p. 100 du (traitement et des indemnités auxquels ils ont droit dans la fonction publique) b/." Toutefois, le montant versé ne dépasse pas normalement 70 p. 100, sauf dans les cas où "la rémunération payée par ces organisations aux fonctionnaires détachés est peu élevée." Le montant ainsi prévu n'est pas versé si la Commission du personnel estime que ce versement serait particulièrement inopportun étant donné "la situation spéciale" de l'organisation qui emploie l'intéressé. Une circulaire administrative (MIN-KI No 145 du 1er avril 1975) prévoit que l'intéressé peut désigner un membre de sa famille ou une personne à sa charge à qui le Gouvernement japonais verse ladite rémunération.

5. La Commission a été en outre informée que cette mesure visait des fonctionnaires détachés auprès d'institutions autres que des organisations internationales. Son but était de faire en sorte que ces fonctionnaires soient équitablement rémunérés pendant qu'ils travaillaient à l'étranger. Les versements ne duraient que pendant une période limitée et pouvaient, le cas échéant, être arrêtés.

/ ...

b/ Traduction non officielle du japonais.

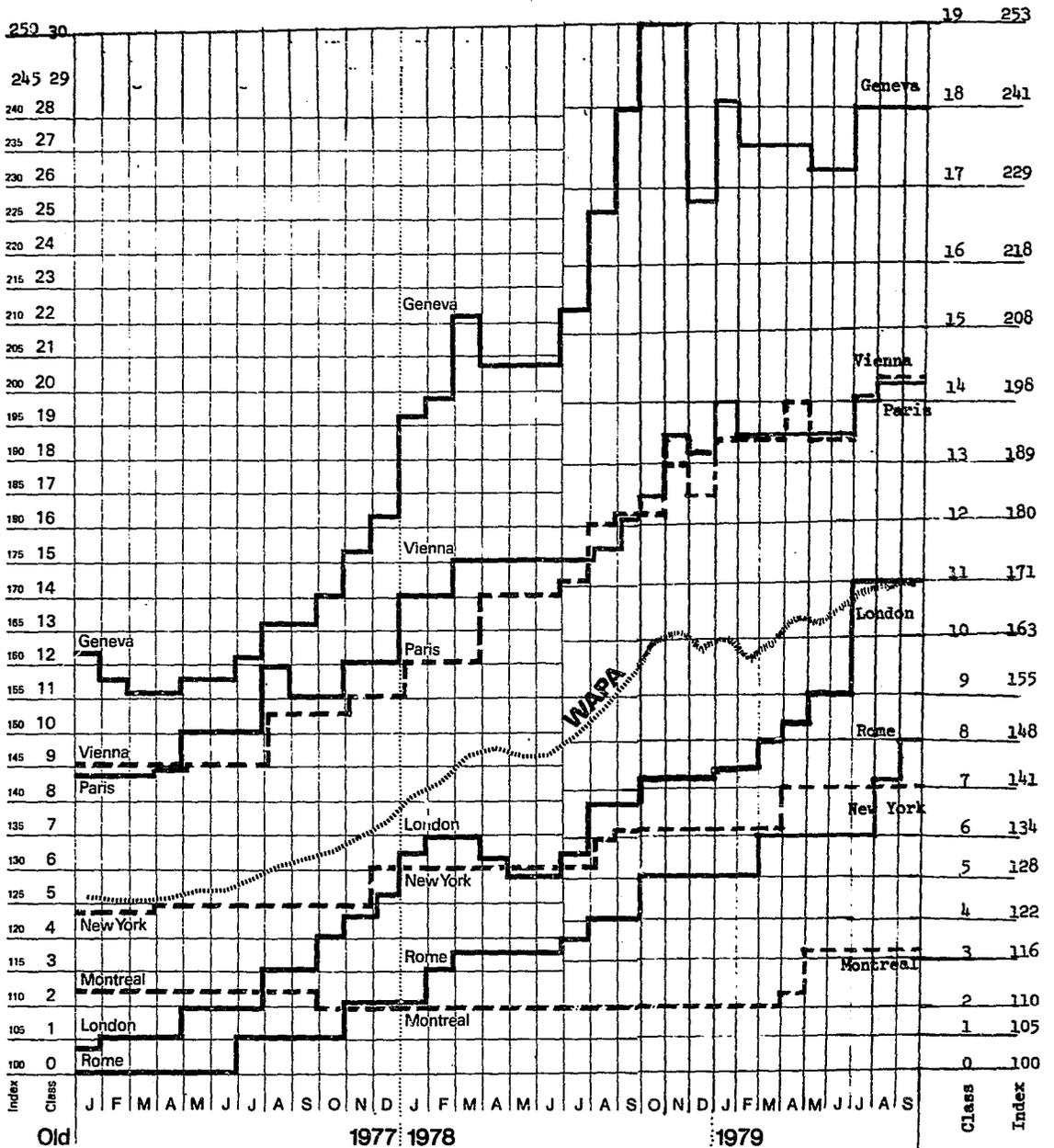
C. Etats-Unis d'Amérique

6. Par la partie V (article 502) du United States Foreign Assistance Act de 1969 (Public Law 91-175), le Congrès des Etats-Unis a modifié l'article 3582 du sous-chapitre IV du Titre 5 du Code des Etats-Unis de façon à prévoir qu'un fonctionnaire de l'administration fédérale américaine qui est détaché auprès d'une organisation internationale pour une période déterminée a droit à recevoir des sommes supplémentaires du Gouvernement des Etats-Unis pour la période pendant laquelle il était au service de l'organisation internationale. Ces versements représentent la différence entre les émoluments que l'intéressé reçoit de l'organisation internationale et ceux qu'il aurait reçus s'il avait été affecté au même endroit par le Gouvernement américain. Les sommes qui lui sont ainsi dues sont versées uniquement lorsqu'il réintègre l'administration fédérale américaine (c'est-à-dire à son retour de détachement) ou en cas de décès ou en cas d'invalidité l'empêchant de reprendre son emploi.

7. La Commission a été en outre informée que cette mesure avait été prise parce qu'il était difficile de persuader les fonctionnaires américains d'accepter un détachement auprès d'organisations internationales, car ils cessaient pendant la durée du détachement de bénéficier de divers avantages auxquels ils auraient eu droit s'ils n'avaient pas été détachés. Aucun versement n'était effectué pendant que l'intéressé travaillait pour une organisation internationale.

ANNEXE VIII

Evolution du classement des villes-sièges aux fins des ajustements (indemnités de poste ou déductions)
et évolution de la moyenne pondérée des indemnités de poste (MPIP), janvier 1977-septembre 1979



D. Conditions d'emploi des agents des services généraux

ANNEXE IX

Catégorie des services généraux - Londres

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

Montants annuels brut et net après application du barème des contributions du personnel

(En livres sterling, au taux de 0,490 livre pour un dollar E.-U.)

(Entrée en vigueur : 1er janvier 1979)

Classe	Echelon									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
G-2 (Brut) (Net)	3 320	3 477	3 634	3 792	3 949	4 107	4 264	4 421	4 579	4 736
	2 735	2 853	2 971	3 089	3 207	3 325	3 443	3 561	3 679	3 797
G-3	3 771	3 943	4 115	4 287	4 459	4 631	4 802	4 980	5 164	5 349
	3 073	3 202	3 331	3 460	3 589	3 718	3 847	3 976	4 105	4 234
G-4	4 280	4 469	4 659	4 848	5 047	5 250	5 453	5 656	5 858	6 061
	3 455	3 597	3 739	3 881	4 023	4 165	4 307	4 449	4 591	4 733
G-5	4 778	4 989	5 207	5 426	5 644	5 863	6 081	6 300	6 518	6 737
	3 829	3 982	4 135	4 288	4 441	4 594	4 747	4 900	5 053	5 206
G-6	5 366	5 603	5 840	6 077	6 314	6 551	6 788	7 026	7 263	7 500
	4 246	4 412	4 578	4 744	4 910	5 076	5 242	5 408	5 574	5 740
G-7	6 179	6 440	6 701	6 963	7 224	7 486	7 747	8 021	8 303	8 585
	4 815	4 998	5 181	5 364	5 547	5 730	5 913	6 096	6 279	6 462
G-8	7 100	7 389	7 677	7 976	8 286	8 597	8 907	9 219	9 530	9 840
	5 460	5 662	5 864	6 066	6 268	6 470	6 672	6 874	7 076	7 278

Catégorie des services généraux - MontréalBarème des traitements recommandé par la Commission de la fonction publique internationale

Montants annuels bruts et montants annuels nets après application du barème
des contributions du personnel

(En dollars canadiens, au cours de 1,16 dollar canadien pour 1 dollar des Etats-Unis)

(Entrée en vigueur : 1er avril 1979)

CLASSE	ECHELON								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
G-1 (Brut) (Net)	/	/	8 300 6 805	8 781 7 166	9 263 7 527	9 744 7 888	10 225 8 249	10 707 8 610	
G-2	9 245 7 514	9 776 7 912	10 307 8 310	10 837 8 708	11 368 9 106	11 920 9 504	12 489 9 902	13 057 10 300	
G-3	10 245 8 264	10 829 8 702	11 413 9 140	12 026 9 578	12 651 10 016	13 277 10 454	13 903 10 892	14 529 11 330	
G-4	11 224 8 998	11 879 9 475	12 560 9 952	13 241 10 429	13 923 10 906	14 604 11 383	15 286 11 860	15 967 12 337	
G-5	12 370 9 819	13 113 10 339	13 856 10 859	14 599 11 379	15 341 11 899	16 084 12 419	16 827 12 939	17 570 13 459	
G-6	13 656 10 719	14 467 11 287	15 279 11 855	16 090 12 423	16 901 12 991	17 713 13 559	18 524 14 127	19 395 14 695	
G-7	15 007 11 665	15 890 12 283	16 773 12 901	17 656 13 519	18 539 14 137	19 488 14 755	20 438 15 373	21 389 15 991	
G-8	16 605 12 738	17 504 13 413	18 469 14 088	19 500 14 763	20 538 15 438	21 577 16 113	22 615 16 788	23 654 17 463	
G-9	19 368 14 562	20 383 15 334	21 566 16 106	22 754 16 878	23 942 17 650	25 129 18 422	26 317 19 194	27 590 19 966	

E. Fonctions à long terme de la Commission

ANNEXE XI

Modèle de classement des groupes professionnels

1. **PERSONNEL DES PROFESSIONS SCIENTIFIQUES, TECHNIQUES, LIBERALES, ADMINISTRATIVES ET ASSIMILEES**
 - A. **Spécialistes de l'administration (et travailleurs assimilés)**
 1. **Comptables, vérificateurs-comptables et analystes financiers**
 - a. **Comptables, en général**
 - b. **Vérificateurs-comptables**
 - c. **Comptables spécialistes du budget**
 - d. **Comptables spécialistes des coûts**
 - e. **Analystes financiers**
 2. **Analystes du budget et de la gestion**
 - a. **Analystes de la gestion et de l'organisation**
 - b. **Spécialistes des méthodes et procédures**
 - c. **Analystes spécialistes de la recherche opérationnelle**
 - d. **Analystes de programmes et de budgets**
 3. **Administrateurs des services de bâtiment**
 - a. **Administrateurs des services d'alimentation**
 - b. **Administrateurs de l'entretien et de l'intendance**
 - c. **Administrateurs des dossiers**
 - d. **Administrateurs de la sécurité et de la sûreté**
 4. **Administrateurs de services de conférence**
 5. **Spécialistes du traitement électronique de l'information**
 - a. **Programmeurs d'ordinateurs**
 - b. **Analystes de systèmes**
 6. **Spécialistes de l'administration du personnel**
 - a. **Spécialistes des prestations (pensions, etc.)**
 - b. **Spécialistes de la planification des ressources humaines**
 - c. **Spécialistes du classement des emplois**
 - d. **Spécialistes des droits du personnel**
 - e. **Spécialistes du recrutement**
 - f. **Spécialistes de l'administration des traitements**
 - g. **Spécialistes de la formation**
 7. **Spécialistes des services d'impression**

8. Spécialistes de l'information
 - a. Attachés de presse
 - b. Spécialistes de l'information écrite
 - c. Spécialistes de l'information radiodiffusée
 - d. Spécialistes des moyens d'information visuelle
9. Spécialistes des achats
 - a. Acheteurs
 - b. Administrateurs de marchés
10. Spécialistes des activités de représentation et du protocole
 - a. Fonctionnaires du protocole
 - b. Spécialistes des relations et de la liaison
11. Administrateurs de la coopération technique
 - a. Spécialistes de l'appui aux programmes
 - b. Administrateurs de programmes résidents
12. Personnel administratif non classé ailleurs
13. (Travailleurs assimilés de la comptabilité, de la vérification des comptes, du budget et des finances)
 - a. (Commis comptables)
 - b. (Commis vérificateurs des comptes)
 - c. (Commis au budget)
 - d. (Commis aux assurances et aux pensions)
 - e. (Commis à la trésorerie)
14. (Travailleurs assimilés du budget et de la gestion)
15. (Techniciens des programmes d'ordinateur)
16. (Travailleurs assimilés du service du personnel)
 - a. (Commis aux nominations)
 - b. (Commis à l'administration des contrats d'emploi)
 - c. (Commis aux affectations)
 - d. (Commis au recrutement)
 - e. (Commis aux services de sélection)
17. (Travailleurs assimilés de l'information)

18. (Travailleurs assimilés des services d'achats)
19. (Travailleurs assimilés de la coopération technique)
20. (Travailleurs assimilés de l'administration non classés ailleurs)

B. Architectes, ingénieurs (et techniciens assimilés)

1. Ingénieurs de l'aéronautique
2. Ingénieurs du génie rural
3. Architectes et planificateurs de collectivité
 - a. Planificateurs de collectivité
 - b. Architectes (construction civile)
 - c. Architectes paysagistes
4. Ingénieurs de céramique
5. Ingénieurs chimistes
6. Ingénieurs du génie civil
 - a. Ingénieurs du génie civil (aéroports)
 - b. Ingénieurs du génie civil (forêts)
 - c. Ingénieurs du génie civil (hydraulique)
 - d. Ingénieurs du génie civil (chemins de fer)
 - e. Ingénieurs du génie civil (technique sanitaire)
 - f. Ingénieurs du génie civil (technique des sols)
 - g. Ingénieurs du génie civil (technique de la construction)
 - h. Ingénieurs du génie civil (transports)
7. Ingénieurs électriciens et électroniciens
 - a. Ingénieurs électriciens
 - b. Ingénieurs électroniciens
 - c. Ingénieurs des télécommunications
8. Ingénieurs en organisation industrielle
 - a. Ingénieurs d'agencement d'usine
 - b. Ingénieurs de la fabrication
 - c. Ingénieurs des méthodes
 - d. Planificateurs de production
 - e. Ingénieurs du contrôle de la qualité
 - f. Ingénieurs de la sécurité
 - g. Ingénieurs de l'étude des temps et des mouvements
9. Ingénieurs (mécanique navale)

10. Ingénieurs mécaniciens
 - a. Ingénieurs en chauffage, ventilation et réfrigération
 - b. Ingénieurs d'usine
 - c. Ingénieurs de centrale électriques
 - d. Ingénieurs de la conception des produits
11. Ingénieurs métallurgistes
12. Ingénieurs des mines et du pétrole
 - a. Ingénieurs des mines
 - b. Ingénieurs de la sécurité minière
 - c. Ingénieurs de l'extraction du pétrole
13. Ingénieurs spécialistes de l'énergie nucléaire
14. Géomètres
15. Ingénieurs non classés ailleurs
16. (Techniciens de l'aéronautique)
17. (Techniciens du génie rural)
18. (Techniciens de céramique)
19. (Techniciens de chimie industrielle)
20. (Techniciens du génie civil)
21. (Dessinateurs)
22. (Techniciens électriciens et électroniciens)
23. (Techniciens de l'organisation industrielle)
24. (Techniciens - mécanique navale)
25. (Techniciens mécaniciens)
26. (Techniciens métallurgistes)
27. (Techniciens des mines et du pétrole)
28. (Techniciens de l'énergie nucléaire)
29. (Techniciens non classés ailleurs)

C. Archivistes, conservateurs de musée, bibliothécaires (et travailleurs assimilés)

1. Archivistes
2. Conservateurs de musée
3. Bibliothécaires
 - a. Bibliothécaires chargés des achats
 - b. Bibliothécaires chargés des fichiers
 - c. Bibliothécaires chargés des références
4. (Commis aux documents)
5. (Commis bibliothécaires)

D. Artistes (et travailleurs assimilés)

1. Artistes créateurs
2. Musiciens, acteurs, danseurs et artistes assimilés
3. (Opérateurs de prise de vues)
4. (Photographes)
5. (Travailleurs de la reproduction photographique)
6. (Travailleurs assimilés du domaine artistique non classés ailleurs)

E. Economistes (et travailleurs assimilés)

1. Economistes (transport aérien)
2. Economistes (agriculture)
3. Economistes (développement)
4. Econométriciens
5. Economistes, en général
6. Economistes (finances)
7. Economistes (industrie)
8. Economistes (commerce international)

9. Economistes (travail)
10. Economistes (prix)
11. Economistes (fiscalité)
12. (Travailleurs assimilés du domaine de l'économie)

F. Spécialistes de l'enseignement (et travailleurs assimilés)

1. Spécialistes de l'éducation des adultes
2. Spécialistes des techniques audio-visuelles
3. Spécialistes de l'enseignement préscolaire
4. Spécialistes de l'enseignement primaire
5. Spécialistes de l'enseignement secondaire
6. Spécialistes de l'éducation des handicapés
7. Professeurs
8. Spécialistes de l'enseignement supérieur et postuniversitaire
9. Spécialistes de la formation professionnelle
10. (Assistants de l'enseignement et travailleurs assimilés)

G. Juristes (et travailleurs assimilés)

1. Conseillers juridiques, en général
2. Spécialistes du droit international
3. (Travailleurs assimilés du domaine juridique)

H. Biologistes, agronomes (et techniciens assimilés)

1. Agronomes et spécialistes assimilés
 - a. Agronomes
 - b. Zootechniciens
 - c. Ichtyologistes
 - d. Spécialistes des techniques forestières
 - e. Agronomes horticulteurs
 - f. Spécialistes de la conservation des sols
 - g. Pédologues

2. Biologistes

- a. Anatomistes
- b. Bactériologistes (microbiologistes)
- c. Biochimistes
- d. Biologistes, en général
- e. Biophysiciens
- f. Botanistes
- g. Entomologistes
- h. Généticiens
- i. Histopathologistes
- j. Mycologues
- k. Parasitologues
- l. Pharmacologistes
- m. Physiologistes
- n. Nématologues (végétaux)
- o. Pathologistes (végétaux)
- p. Zoologistes

3. Psychologues

4. (Techniciens des sciences biologiques et agronomiques)

I. Médécins, dentistes, vétérinaires (et travailleurs assimilés)

1. Dentistes

2. Diététiciens et nutritionnistes (santé publique)

- a. Diététiciens
- b. Nutritionnistes (santé publique)

3. Médecins et chirurgiens

- a. Anesthésistes
- b. Cardiologues
- c. Dermatologues
- d. Médecins généralistes
- e. Gynécologues
- f. Neurologues
- g. Obstétriciens
- h. Ophtalmologistes
- i. Oto-rhino-laryngologistes
- j. Pathologistes
- k. Pédiatres
- l. Proctologues
- m. Psychiatres
- n. Médecins (santé publique)
- o. Radiologues
- p. Chirurgiens
- q. Urologues

4. Infirmiers
5. Optométriciens et opticiens
 - a. Opticiens
 - b. Optométriciens
6. Pharmaciens
7. Hygiénistes
8. Vétérinaires
9. (Infirmiers d'hôpitaux)
10. (Assistants dentaires)
11. (Assistants médicaux)
12. (Techniciens de radiologie médicale)
13. (Pharmaciens assistants)
14. (Physiothérapeutes et ergothérapeutes)
15. (Médecins, dentistes, vétérinaires et techniciens assimilés non classés ailleurs)

J. Spécialistes des sciences physiques (et techniciens assimilés)

1. Astronomes
2. Chimistes
 - a. Spécialistes de la chimie analytique
 - b. Spécialistes de la chimie minérale
 - c. Spécialistes de la chimie organique
 - d. Spécialistes de la chimie physique
3. Géographes
4. Géologues, géophysiciens et hydrologistes
 - a. Géologues
 - b. Géophysiciens
 - c. Hydrologistes

5. Météorologues
6. Physiciens
 - a. Physiciens (électricité et magnétisme)
 - b. Physiciens (électronique)
 - c. Physiciens (thermique)
 - d. Physiciens (optique)
 - e. Physiciens (mécanique)
 - f. Physiciens (physique nucléaire)
 - g. Physiciens (acoustique)
7. Inspecteurs des garanties nucléaires
8. Spécialistes des sciences physiques non classés ailleurs
9. (Techniciens des sciences physiques)
- K. Spécialistes des ventes et de la commercialisation
 1. Analystes des marchés
 2. Planificateurs de produits
 3. Spécialistes des ventes
 4. (Travailleurs assimilés - ventes et commercialisation)
- L. Spécialistes des sciences sociales (et travailleurs assimilés)
 1. Anthropologues
 2. Historiens
 3. Spécialistes des sciences politiques
 4. Spécialistes de la protection sociale
 5. Sociologues
 6. Spécialistes des sciences sociales, non classés ailleurs
 7. (Travailleurs assimilés des sciences sociales)
- M. Statisticiens, mathématiciens (et travailleurs assimilés)
 1. Mathématiciens et actuaires
 - a. Actuaires

- b. Mathématiciens (mathématiques appliquées)
- c. Mathématiciens (mathématiques pures)

2. Statisticiens

- a. Statisticiens-mathématiciens
- b. Statisticiens (statistiques appliquées)

3. (Commis aux statistiques)

4. (Travailleurs du domaine des statistiques et des mathématiques non classés ailleurs)

N. Spécialistes des transports

1. Spécialistes du transport aérien

- a. Spécialistes des services de transport aérien
- b. Spécialistes des opérations de vol
- c. Autres spécialistes du transport aérien

2. Spécialistes des services de transport et de voyage

3. Spécialistes des transports non classés ailleurs

O. Ecrivains, traducteurs, interprètes (et travailleurs assimilés)

1. Auteurs et critiques

2. Editeurs

3. Interprètes

4. Rédacteurs de comptes rendus

5. Terminologues

6. Traducteurs et réviseurs

7. Ecrivains non classés ailleurs

8. (Commis à l'édition)

9. (Correcteurs d'épreuves d'imprimerie)

10. (Travailleurs assimilés du domaine de la rédaction non classés ailleurs)

- P. Personnel des professions scientifiques, techniques, libérales, administratives et assimilées non classé ailleurs
1. Personnel des professions scientifiques, techniques, libérales et administratives non classé ailleurs
 2. (Professions scientifiques, techniques, libérales, administratives: travailleurs assimilés)
2. PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TRAVAILLEURS ASSIMILES
- A. Opérateurs sur machines de traitement des données
 1. Opérateurs sur machines perforatrices de cartes et de rubans
 - B. Guides et réceptionnistes
 1. Réceptionnistes, en général
 2. Guides
 - C. Commis au courrier
 1. Commis au courrier
 2. Plantons
 - D. Commis aux archives et au recouvrement
 1. Commis aux archives
 - E. Secrétaires
 1. Secrétaires, textes enregistrés
 2. Secrétaires, sténographie
 - F. Sténographes
 1. Sténographes, en général
 2. Sténographes, traitement des textes
 - G. Dactylographes
 1. Dactylographes, textes enregistrés
 2. Dactylographes, assistés d'une mémoire électronique

3. Dactylographes, en général

4. Dactylographes, traitement des textes

H. Personnel administratif et travailleurs assimilés non classés ailleurs

3. OUVRIERS ET MANOEUVRES, TRAVAILLEURS SPECIALISES DANS LES SERVICES
ET CONDUCTEURS D'ENGINS DE TRANSPORT

A. Restaurateurs

B. Opérateurs de matériel de communications

1. Téléphonistes

2. Télétypistes

3. Opérateurs d'appareils de transmission sans fil

C. Opérateurs de machines de traitement automatique des données

1. Opérateurs de machines électromécaniques de traitement automatique des données

2. Opérateurs de machines électroniques de traitement automatique des données

D. Conducteurs

E. Intendants, économes, employés de maison et nettoyeurs

F. Opérateurs de machines de reproduction

1. Imprimeurs et travailleurs assimilés

2. Opérateurs de machines de bureau

3. Assembleurs et relieurs

G. Personnel de services de sécurité

H. Opérateurs d'installations fixes

I. Employés aux fournitures

J. Personnel d'entretien des lieux de travail

1. Personnel d'entretien des installations électriques et électroniques
2. Jardiniers
3. Peintres et plâtriers
4. Plombiers
5. Menuisiers

K. Ouvriers et manoeuvres, travailleurs spécialisés dans les services et conducteurs d'engins de transport non classés ailleurs

Diagramme des normes proposées pour le classement des emplois du régime commun

← GÉNÉRALES →

PREMIER NIVEAU
(Norme horizontale)

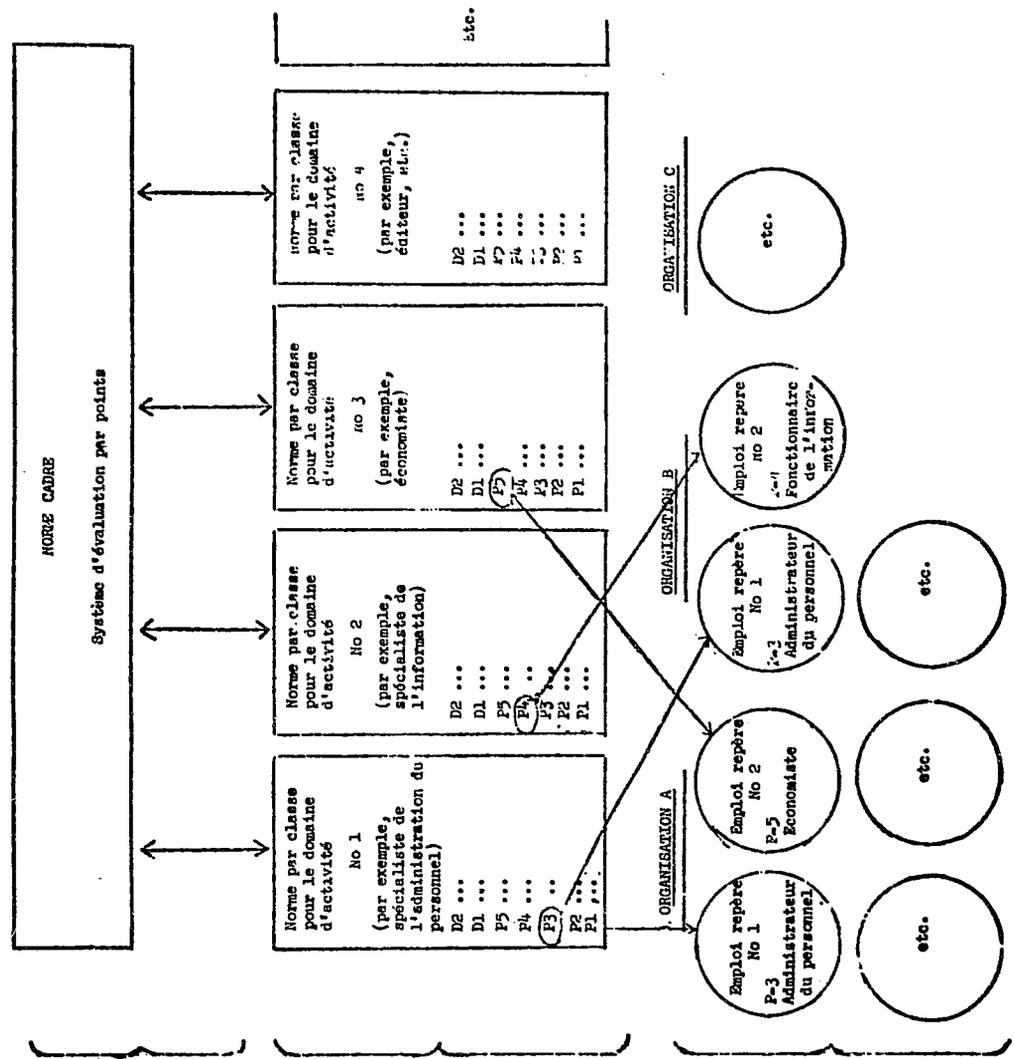
- Couvrant tous les emplois dans toutes les organisations
- Établie pour les emplois relevant des domaines d'activité communs
- Recommandée pour les emplois relevant d'autres domaines d'activité

DEUXIÈME NIVEAU
(Norme verticale)

- Couvrant les emplois dans toutes les organisations uniquement dans les domaines d'activité communs
- Établie pour ces emplois
- Norme par classe distincte pour chaque domaine d'activité
- Les descriptifs sont faites sur la base des facteurs composant la norme cadre

TROISIÈME NIVEAU
(Norme individuelle)

- Couvrant les emplois dans une organisation déterminée dans les domaines d'activité communs
- Établie pour ces emplois
- L'emploi repère est un emploi réel qui répond aux normes du deuxième niveau (et par conséquent du premier niveau) pour une classe donnée dans un domaine d'activité donné



→ SPÉCIFIQUES ←

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم. استعلم عنها من المكتبة التي تتعامل معها أو اكتب إلى : الأمم المتحدة ، قسم البيع في نيويورك أو في جنيف .

如何购取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经售处均有发售。请向书店询问或写信到纽约或日内瓦的联合国销售组。

HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre libraire ou adressez-vous à : Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организации Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наводите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу: Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женева.

COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.
