



RAPPORT
DE LA
COMMISSION
DE LA
FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

DOCUMENTS OFFICIELS : TRENTE-DEUXIÈME SESSION

SUPPLÉMENT N° 30 (A/32/30)

NATIONS UNIES



RAPPORT
DE LA
COMMISSION
DE LA
FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

DOCUMENTS OFFICIELS : TRENTE-DEUXIÈME SESSION

SUPPLÉMENT N° 30 (A/32/30)

NATIONS UNIES

New York, 1977

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>Paragrap</u> hes	<u>Pages</u>
LETTRE D'ENVOI		viii
<u>Chapitre</u>		
I. QUESTIONS D'ORGANISATION	1 - 13	1
A. Acceptations du statut	1	1
B. Composition de la Commission	2 - 3	1
C. Sessions	4 - 6	2
D. Organe subsidiaire	7 - 9	2
E. Méthodes de travail	10 - 13	3
II. DECISIONS PRISES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE ET D'AUTRES ORGANES DELIBERANTS ET MISE EN OEUVRE DE CES DECISIONS	14 - 26	5
A. Révision du régime des traitements des Nations Unies	15 - 20	5
B. Conditions d'emploi des agents des services généraux	21 - 23	8
C. Pensions	24 - 26	9
III. CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET DES FONCTIONNAIRES DE RANG SUPERIEUR	27 - 63	11
A. Application des décisions de l'Assemblée générale	27 - 29	11
B. Evolution de la marge entre les rémunérations aux Nations Unies et les rémunérations dans la fonction publique choisie comme point de comparaison	30 - 37	12
C. Fonctionnement du système des ajustements (indemnités de poste ou déductions) et étude des modifications à y apporter éventuellement	38 - 57	16
D. Méthodes d'évaluation de la "rémunération totale" et comparaison des prestations de retraite	58 - 60	22
E. Indemnité pour enfant à charge	61 - 63	23

TABLE DES MATIERES (suite)

<u>Chapitre</u>	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
IV. CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS DES SERVICES GENERAUX .	64 - 205	24
A. Etude du principe général et des méthodes à utiliser pour l'appliquer	64 - 112	24
B. Barème des traitements des agents des services généraux en poste à Genève	113 - 204	39
Introduction	113 - 117	39
Organisation de l'enquête	118 - 137	41
Collecte des données	138 - 141	48
Documentation dont la Commission était saisie à sa sixième session et audition des opinions des représentants des administrations et du personnel	142 - 144	49
Méthode d'enquête	145 - 147	50
Portée de l'enquête	148 - 154	51
Conditions d'emploi autres que la rémunération ...	155 - 156	53
Différences de rémunération entre les hommes et les femmes	157 - 161	54
Emplois à retenir pour la comparaison finale	162 - 164	56
Interprétation des données	165 - 169	56
Points de correspondance extérieurs	170	58
Construction du barème des traitements	171 - 181	58
Déclaration des représentants du personnel	182	62
Application du barème des traitements nets recommandé	183	62
Méthode à suivre pour les ajustements futurs	184	62
Contributions du personnel, traitement brut et traitement soumis à retenue pour pension	185 - 188	62
Indemnités	189 - 192	64
Conclusions	193 - 204	65
C. Autres mesures prises par la Commission en vertu du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut	205	69

TABLE DES MATIERES (suite)

<u>Chapitre</u>	<u>Paragrapbes</u>	<u>Pages</u>
V. CONDITIONS D'EMPLOI INTERESSANT LES DEUX CATEGORIES .	206 - 213	70
A. Versement de fin de service aux fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée en cas de non-renouvellement de la nomination ...	206 - 208	70
B. Indemnité pour l'éducation spéciale des enfants handicapés	209 - 213	70
VI. CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES LIEUX D'AFFECTION AUTRES QUE LES SIEGES	214 - 217	73
VII. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU D'AUTRES ARTICLES DE SON STATUT	218 - 234	75
A. Classement des emplois (art. 13)	218 - 220	75
B. Recrutement [art. 14 a), b) et c)]	221 - 226	76
C. Organisation des carrières, formation du personnel et appréciation de la valeur professionnelle du personnel [art. 14 b)]	227 - 230	77
D. Statuts du personnel communs (art. 15)	231 - 234	78

TABLE DES MATIERES (suite)

ANNEXES

- I. Fonctionnement du système des ajustements (indemnités de poste ou déductions)
- Classements des lieux d'affectation où des organisations ont leur siège, tels qu'ils ont été établis par la CFPI, et moyenne pondérée des indemnités de poste (MPIP), Avril 1975 - Août 1977
- II. Modification du système des ajustements (indemnités de poste ou déductions) proposée
- A. Classement aux fins de l'indemnité de poste : système des 5 points d'indice et système des 5 p. 100
- B. Barème des ajustements (montants par point d'indice, en dollars des Etats-Unis)
- III. Barème des traitements des agents des services généraux en poste à Genève
- A. Résumé des vues exprimées par les représentants des chefs de secrétariat et les représentants du personnel des organisations sises à Genève
- B. Résumé des conditions générales d'emploi du personnel de l'extérieur qui a fait l'objet de l'enquête et comparaison avec les conditions offertes aux Nations Unies
- C. Liste des emplois sur lesquels a porté l'enquête et classes correspondantes
- D. Nombre d'emplois correspondants (Employés correspondant aux descriptions d'emploi pour lesquelles des renseignements sur les salaires ont été obtenus) par employeur et par emploi
- E. 1. Comparaison du nombre d'employés extérieurs et de celui de fonctionnaires dans les emplois qui ont fait l'objet de l'enquête (et pourcentage de fonctionnaires par emploi)
2. Nombre total de fonctionnaires de la catégorie des services généraux à Genève, au 31 décembre 1976 (et pourcentage général par classe)
- F. Répartition par sexe, en pourcentage, des fonctionnaires des Nations Unies et des employés de l'extérieur dans les emplois qui ont fait l'objet de l'enquête
- G. Age et ancienneté moyens des fonctionnaires des Nations Unies et des employés de l'extérieur dans les emplois qui ont fait l'objet de l'enquête

TABLE DES MATIERES (suite)

ANNEXES (suite)

- H. Salaires pratiqués à l'extérieur par emploi et classe correspondante, compte tenu de l'ajustement différentiel entre les salaires versés aux hommes et aux femmes; projection à jour au 1er janvier 1978 (Salaires nets en francs suisses)
- I. Barème actuel des traitements des agents des services généraux en poste à Genève; traitement annuel brut et net (en francs suisses)
- J. Barème des traitements recommandé, indiquant les points de correspondance, les chevauchements et les réductions par rapport au barème actuel (Traitements nets en francs suisses)
- K. Relations internes entre les traitements - barème actuel et barème recommandé
- L. Barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux en poste à Genève à compter du 1er janvier 1978; traitements nets (en francs suisses)
- M. Barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux en poste à Genève à compter du 1er janvier 1978 (Traitements bruts calculés à l'aide du barème actuel des contributions du personnel) (en francs suisses)

LETTRE D'ENVOI

Le 30 septembre 1977

Monsieur le Secrétaire général,

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

En 1977, la Commission s'est attachée essentiellement à entamer l'étude sur les conditions d'emploi des agents des services généraux, et notamment à effectuer l'enquête sur les conditions les plus favorables en vigueur à Genève, comme le lui avait demandé l'Assemblée générale dans sa résolution 31/193 B. Le rapport établi par la Commission à l'issue de cette enquête, ainsi que la recommandation qu'elle a formulée en vertu du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut au sujet du barème des traitements des agents des services généraux en poste à Genève, ont été présentés séparément aux chefs de secrétariat des sept organisations ayant leur siège ou des bureaux importants dans cette ville. Conformément au paragraphe 1 de la résolution 31/193 B, dans lequel la Commission a été priée "d'informer l'Assemblée générale, lors de sa trente-deuxième session, des mesures prises à cet égard", le rapport en question figure au chapitre IV B du présent document; on trouvera en outre le barème des traitements recommandé par la Commission aux annexes III.I et III.M.

Les autres parties du présent rapport contiennent des renseignements sur les études que poursuit la Commission dans un certain nombre de domaines auxquels elle est amenée à s'intéresser, soit du fait qu'elle assume progressivement l'ensemble des fonctions qui lui incombent en vertu de son statut, soit en réponse à la résolution 31/141 de l'Assemblée générale. La plupart de ces questions feront l'objet de recommandations que la Commission se propose de présenter à l'Assemblée générale lors de sa trente-troisième session. A la présente session, elle ne présente qu'une seule recommandation appelant une décision de la part de l'Assemblée générale, à savoir la recommandation relative à la modification du système des ajustements (indemnités de poste ou déductions), qui figure au paragraphe 57 du rapport.

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

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

Veillez agréer, Monsieur le Secrétaire général, l'assurance de ma très haute considération.

Le Président de la Commission de
la fonction publique internationale

(Signé) Raúl A. QUIJANO

CHAPITRE PREMIER

QUESTIONS D'ORGANISATION

A. Acceptations du statut

1. Depuis l'établissement du deuxième rapport annuel de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) 1/, la situation est restée inchangée en ce qui concerne l'acceptation du statut de la Commission par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. En plus de l'Organisation des Nations Unies, dix organisations ont donc accepté le statut de la Commission à ce jour 2/. Les deux organisations restantes 3/, quoiqu'elles n'aient pas accepté officiellement le statut, continuent de participer activement aux travaux de la Commission.

B. Composition de la Commission

2. Lors de sa trente et unième session, l'Assemblée générale a nommé cinq membres de la Commission en remplacement de ceux qui avaient été nommés en 1974 et dont le mandat, fixé à deux ans par tirage au sort, venait à expiration le 31 décembre 1976. Le Secrétaire général l'ayant informée qu'il avait consulté les Etats Membres, les chefs de secrétariat des autres organisations et les représentants du personnel, ainsi que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires conformément à l'article 4 du statut, la Cinquième Commission de l'Assemblée générale a décidé, le 10 décembre 1976, sans procéder à un vote, de recommander à l'Assemblée générale de nommer à nouveau, pour un mandat de quatre ans, commençant le 1er janvier 1977, les cinq membres sortants, à savoir M. Amjad Ali (Pakistan), le chef Michael O. Ani (Nigéria), M. A. S. Chistyakov (Union des Républiques socialistes soviétiques), M. P. N. Haksar (Inde) et Mme Halima Warzazi (Maroc). A sa 107ème séance plénière, le 22 décembre 1976, l'Assemblée générale a pris une décision conforme à cette recommandation, sans procéder à un vote.

3. La Commission a appris avec une profonde tristesse le décès de son Vice-Président, M. A. L. Adu (Ghana), survenu le 2 septembre 1977.

1/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente et unième session, Supplément No 30 (A/31/30). Voir également le premier rapport annuel de la Commission, ibid., trentième session, Supplément No 30 (A/10030).

2/ 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; Organisation mondiale de la propriété intellectuelle.

3/ Agence internationale de l'énergie atomique; Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce.

C. Sessions

4. La Commission a tenu deux sessions en 1977 : la cinquième, au Siège de l'Organisation des Nations Unies, du 22 février au 11 mars; et la sixième, au siège de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) à Vienne, sur l'invitation du Directeur général de l'Agence, du 16 août au 2 septembre.

5. A sa cinquième session, la Commission a pris acte des décisions l'intéressant adoptées par l'Assemblée générale à sa trente et unième session et a examiné leurs incidences sur son programme de travail (voir plus loin, chap. II); elle a également entrepris l'examen du principe et des méthodes à appliquer pour déterminer les conditions d'emploi des agents des services généraux et a arrêté les dispositions à prendre en vue de l'enquête sur les conditions consenties à Genève par les employeurs locaux (voir plus loin, chap. IV); enfin, elle a formulé des directives pour un certain nombre d'autres études qui doivent être effectuées en 1977 et 1978 (voir plus loin, chap. III.D, VI et VII). A sa sixième session, la Commission a examiné les résultats de l'enquête effectuée à Genève et a préparé des recommandations concernant les traitements des agents des services généraux à Genève, a arrêté les dispositions à prendre pour l'organisation d'une enquête analogue à effectuer à Paris (voir chap. IV); examiné diverses questions concernant les conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur (voir chap. III) et les conditions d'emploi des deux catégories (voir chap. V) et a poursuivi l'examen de diverses questions en rapport avec les attributions qui lui sont confiées en vertu de l'article 14 de son statut (voir chap. VII). La composition de la Commission en 1977 était donc la suivante :

A. L. Adu (Ghana) (Vice-Président)^{xx}
(décédé le 2 septembre 1977)
Amjad Ali (Pakistan)^{xxx}
Chef Michael O. Ani (Nigéria)^{xxx}
A. S. Chistyakov (URSS)^{xxx}
Pascal Frochoux (Suisse)^{xx}
Toru Haguiwara (Japon)^x
P. N. Haksar (Inde)^{xxx}

Robert E. Hampton (Etats-Unis d'Amérique)^x
A. H. M. Hillis (Royaume-Uni)^x
Jiri Nosek (Tchécoslovaquie)^{xxx}
A. Fonseca Pimentel (Brésil)^x
Jean-Louis Plihon (France)^x
Raúl A. Quijano (Argentine) (Président)^{xx}
D. Thiam (Sénégal)^{xx}
Halima Warzazi (Maroc)^{xxx}

x Mandat venant à expiration le 31 décembre 1977.

xx Mandat venant à expiration le 31 décembre 1978.

xxx Mandat venant à expiration le 31 décembre 1980.

6. En dehors de ces deux sessions, un groupe de travail composé du Président, du Vice-Président et de quatre membres de la Commission s'est réuni à Genève du 16 au 20 mai à l'occasion de l'enquête sur les conditions d'emploi locales effectuée en vue de la fixation des traitements des agents des services généraux.

D. Organe subsidiaire

7. Le Comité consultatif pour les questions d'ajustements avait été créé en 1976 en vertu de l'autorisation donnée par l'Assemblée générale dans sa résolution 3418 A (XXX) et ses membres avaient été désignés provisoirement pour une durée d'un an, comme il est indiqué au paragraphe 10 du deuxième rapport annuel de la Commission. Après l'établissement de ce rapport, un siège vacant réservé à un pays d'Amérique latine a été pourvu grâce à la nomination de M. Bernardo Ferran (Venezuela).

8. A sa cinquième session, la Commission, après avoir pris note du rapport du Comité consultatif sur les travaux de sa première session, a approuvé les dispositions définitives concernant la nomination des membres du Comité, en considérant qu'il était d'une part souhaitable d'assurer un certain renouvellement de la composition du Comité tout en garantissant d'autre part que ses membres auraient une expérience adéquate du système des ajustements. Elle a décidé que les membres du Comité seraient nommés par le Président de la Commission en consultation avec le Président du Comité consultatif pour les questions d'ajustements désigné par la Commission et après avoir été informé des vues ou des propositions des chefs de secrétariat et des représentants du personnel. Le mandat des membres du Comité serait normalement de quatre ans; ce mandat serait renouvelable une fois. Sur les cinq membres du Comité nommés provisoirement pour 1976, un membre verrait son mandat reconduit pour quatre ans, un autre pour trois ans, un autre pour deux ans, un autre encore pour un an, et le cinquième membre serait remplacé, la durée du mandat de chacun des membres étant inversement proportionnelle à la durée des fonctions exercées par eux au Comité ou dans les organes qui l'ont précédé. En conséquence, M. Bernardo Ferran (Venezuela) a vu son mandat reconduit pour quatre ans, M. Y. N. Batovrin (Union des Républiques socialistes soviétiques) pour trois ans, M. G. H. Morre (Etats-Unis d'Amérique) pour deux ans et M. E. N. Omaboe (Ghana) pour un an; M. Y. Miura (Japon) a été nommé pour quatre ans en remplacement de M. B. Ramamurti (Inde), membre sortant. M. Batovrin a démissionné par la suite et M. A. F. Revenko (Union des Républiques socialistes soviétiques) a été nommé pour la partie du mandat de son prédécesseur restant à courir. M. Pascal Frochaux, membre de la Commission de la fonction publique internationale, a continué de remplir les fonctions de président du Comité.

9. Le Comité consultatif pour les questions d'ajustements a tenu sa deuxième session du 13 au 19 juillet 1977 au siège de l'Organisation de l'aviation civile internationale à Montréal. Les décisions prises par la Commission sur recommandation du Comité figurent plus loin au chapitre III C.

E. Méthodes de travail

10. La Commission a eu des contacts réguliers et fructueux tant avec les chefs du secrétariat et les chefs de l'administration des organisations appliquant le régime commun qu'avec les représentants du personnel, c'est-à-dire les deux parties qui ont le droit en vertu du statut de la Commission, de lui présenter des faits et des opinions sur toute question relevant de sa compétence. Elle a également continué à coopérer avec divers autres organes des Nations Unies.

11. Les chefs de secrétariat ont pris part aux travaux de la Commission en lui présentant des exposés collectifs de leurs opinions - et, dans certains cas, des propositions - qui avaient reçu l'approbation officielle du Comité administratif de coordination (CAC), des études, des propositions et des exposés présentés au nom du CAC, par le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA); de hauts fonctionnaires responsables de l'administration du personnel ont également collaboré avec la Commission, à la fois en tant que représentants du chef de secrétariat de leur organisation et en qualité de membres du CCQA. Ces relations de travail ont été favorisées par la participation du Président à une réunion du CAC et par les contacts qu'il a eus avec plusieurs chefs de secrétariat, ainsi que par la présence du Secrétaire exécutif aux réunions du CCQA. La Commission sait que la préparation d'exposés collectifs de faits, opinions et propositions sur des questions relevant de son programme de travail impose de lourdes tâches aux

administrations des organisations, et surtout au CCQA. Contrairement à certaines prévisions, la création de la Commission n'a pas entraîné de diminution du volume de travail du CCQA; il semble devoir en être ainsi pendant plusieurs années encore, et cela exige une division souple du travail entre le CCQA et le secrétariat de la Commission pour ce qui est de l'exécution des études.

12. La Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FAFI) a dûment présenté à la Commission les vues du personnel sur toutes les questions intéressant l'ensemble du système. Là encore, la Commission se rend compte des difficultés que soulève, pour les représentants du personnel la nécessité de présenter des vues concertées sur un grand nombre de questions et apprécie particulièrement la qualité des exposés qu'ils ont soumis et la façon dont ils défendent leurs vues. En ce qui concerne les questions d'intérêt local, comme l'enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Genève, la Commission a pleinement tenu compte du principe énoncé dans son règlement intérieur selon lequel le personnel directement intéressé doit être consulté. Elle a toutefois noté avec préoccupation, comme le Président l'avait fait observer en présentant le deuxième rapport annuel à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale, que des groupes de fonctionnaires avaient tendance à vouloir présenter leurs vues séparément, en sus des exposés collectifs présentés, tant sur des questions d'intérêt général, par l'intermédiaire de la FAFI, que sur des questions d'intérêt local, par l'intermédiaire de représentants désignés par le personnel intéressé. La Commission a ainsi accepté des exposés écrits de groupes de fonctionnaires dissidents en interprétant au sens large le paragraphe 2 de l'article 36 de son règlement intérieur (qui dispose que "Ces dispositions concernant la présentation d'exposés communs ne préjugent pas le droit qu'ont le chef de secrétariat ou les représentants du personnel de toute organisation participante de présenter des exposés écrits individuellement"). La Commission a constaté toutefois qu'il arrivait souvent que les vues ainsi présentées ne diffèrent guère de celles qui étaient présentées collectivement, ce qui donne à penser que le motif principal des groupes en cause est de se faire reconnaître en tant que groupes séparés, plutôt que de représenter des intérêts véritablement différents. La Commission considère qu'en se prêtant à ces manœuvres, elle s'ingérerait dans les dissensions internes qui opposent les fonctionnaires d'une même organisation et qui devraient être réglées grâce au système démocratique de représentation du personnel qui existe dans chaque organisation. Elle est donc parvenue à la conclusion que la participation des représentants du personnel à ses travaux (autrement que par la présentation éventuelle d'exposés écrits) devait être régie par la définition énoncée à l'article premier de son règlement intérieur, selon lequel "les termes 'représentants du personnel' désignent les représentants du personnel d'une organisation participante auxquels cette qualité est reconnue conformément au statut et au règlement du personnel de l'organisation ou, suivant les exigences du contexte, les représentants du personnel de plusieurs organisations participantes ou de l'ensemble de celles-ci". Elle est convaincue qu'en agissant autrement, elle porterait atteinte tant aux systèmes démocratiques de représentation du personnel qu'à la participation efficace des représentants du personnel à ses travaux, à laquelle elle attache une grande importance.

13. La Commission a accueilli avec satisfaction la contribution qu'ont apportée à ses travaux l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR), qui établit à son intention une étude très utile sur l'organisation des carrières et la notion de carrière dans les organismes des Nations Unies et le Corps commun d'inspection, qui a présenté une étude sur les pratiques, les politiques et les normes de recrutement. Les conclusions préliminaires de la Commission à ce sujet figurent plus loin aux sections B et C du chapitre VII.

CHAPITRE II

DECISIONS PRISES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE ET D'AUTRES ORGANES DELIBERANTS ET MISE EN OEUVRE DE CES DECISIONS

14. Les décisions prises par l'Assemblée générale à sa trente et unième session qui intéressaient les travaux de la Commission /outre la reconduction du mandat de membres de la Commission, dont il a été question plus haut au paragraphe 2)/ portaient sur les questions suivantes :

a) Révision du régime des traitements des Nations Unies (résolution 31/141 du 17 décembre 1976);

b) Fonctions de la Commission concernant le barème des traitements des agents des services généraux (résolution 31/193 B du 22 décembre 1976);

c) Références à l'intérêt que les pensions revêtent pour la Commission en tant qu'élément de la rémunération totale dans la résolution relative au régime des pensions des Nations Unies (résolution 31/196 du 22 décembre 1976).

A. Révision du régime des traitements des Nations Unies

15. Dans sa résolution 31/141 B, l'Assemblée générale a noté avec satisfaction que la Commission avait terminé en temps opportun la majeure partie de la révision que, dans les résolutions 3042 (XXVII), 3357 (XXIX) et 3418 (XXX), elle avait été priée d'effectuer en priorité, noté les conclusions de la Commission et approuvé les mesures que celle-ci avait recommandées 4/, avec deux exceptions : la proposition tendant à instaurer une "prime de fin de service" qui serait versée aux fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée dont l'engagement n'est pas renouvelé après au moins six années de service, et la recommandation tendant à étendre le droit à l'indemnité pour frais d'études aux fonctionnaires dont les enfants fréquentent une université située dans le pays de leur lieu d'affectation.

16. La Commission ayant présenté les mesures qu'elle recommandait comme visant uniquement à corriger les anomalies les plus graves du régime et à l'adapter à une situation qui avait évolué, et non pas à opérer une réforme fondamentale du régime, l'Assemblée générale, dans la section II de la résolution 31/141 B, a recommandé que la Commission poursuive son étude des autres réformes à apporter éventuellement au régime des traitements et a signalé certains aspects du régime qui méritaient une attention particulière. Il s'agissait des questions suivantes :

a) Possibilité d'établir un système modifié des ajustements (indemnités de poste ou déductions), compte tenu du fait que l'application automatique du système risque d'entraîner des divergences entre le niveau de rémunération du personnel des Nations Unies et de celui de la fonction publique nationale choisie comme point de comparaison;

4/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente et unième session, Supplément No 30 (A/31/30), deuxième partie, chap. II.

b) Définition de méthodes permettant de procéder à une comparaison de la "rémunération totale" entre la fonction publique des Nations Unies et celle servant de point de comparaison et extension de cette comparaison entre les deux systèmes à toutes les classes;

c) Conditions d'octroi des versements à la cessation de service, en particulier à l'occasion du départ à la retraite, et possibilité de fixer un plafond pour le total des sommes auxquelles lesdits versements donnent droit;

d) Réexamen de l'instauration éventuelle d'une "prime de fin de service";

e) Conditions d'octroi de l'indemnité pour frais d'études, en particulier pour les études postsecondaires et pour les études effectuées dans des pays autres que le pays d'origine du fonctionnaire;

f) Alignement sur le barème des indemnités de licenciement de la somme payable au conjoint à charge ou à l'enfant à charge d'un fonctionnaire qui décède en cours d'emploi.

17. L'Assemblée générale a approuvé en outre les amendements au Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies qui étaient nécessaires pour donner effet aux modifications du régime des traitements qu'elle avait approuvées et elle a autorisé le Secrétaire général à apporter en conséquence au Règlement du personnel les modifications nécessaires. Les décisions de l'Assemblée ont ainsi pris effet le 1er janvier 1977 pour l'Organisation des Nations Unies. Les autorités compétentes des autres organisations appliquant le régime commun ont pris des mesures analogues pour que ces modifications entrent en vigueur pour leur propre personnel, à l'exception d'une Organisation, l'OIT, qui, en ce qui concerne l'application des mesures révisées concernant les indemnités de licenciement, a conservé certaines dispositions de son règlement qui étaient plus favorables que celles recommandées par la Commission et approuvées par l'Assemblée générale 5/.

18. La Commission a noté à sa cinquième session que, bien que l'Assemblée générale ait renvoyé à la Commission, pour qu'elle l'étudie plus avant, la proposition tendant à instaurer une "prime de fin de service", le Conseil exécutif de l'Organisation mondiale de la santé avait approuvé à sa cinquante-neuvième session, en janvier 1977, une proposition du Directeur général tendant à inclure dans le Règlement du personnel une nouvelle disposition qui "institue une prime de fin de service à titre de mesure provisoire, en attendant que la Commission de la fonction publique internationale ait réexaminé sa proposition concernant une telle prime et qu'une décision ait été prise à ce sujet par l'Assemblée générale des Nations Unies" 6/. Elle a relevé le caractère provisoire de cette mesure et les circonstances particulières dans lesquelles elle avait été prise, l'OMS ayant décidé de supprimer plus de 300 postes au cours des quatre prochaines années, ce qui signifiait dans bien des cas que l'engagement de fonctionnaires nommés pour une durée déterminée qui avaient servi l'Organisation de nombreuses années ne serait pas renouvelé.

5/ Il était prévu qu'une autre Organisation (l'OMPI) prenne des mesures à ce propos peu après l'établissement du présent rapport.

6/ Résolution EB.59.R35. de l'OMS.

19. A sa cinquième session, la Commission a approuvé des propositions tendant à inclure dans son programme de travail les études supplémentaires demandées par l'Assemblée générale. Elle a décidé de donner la priorité à la demande formulée au paragraphe 1 de la section II de la résolution 31/141 B tendant à ce qu'elle fasse rapport à l'Assemblée générale sur la possibilité d'établir un système modifié des ajustements et elle a demandé à son Comité consultatif pour les questions d'ajustements d'étudier les aspects techniques de ce problème à sa session de 1977; on trouvera les conclusions de la Commission dans la partie C du chapitre III du présent rapport. En ce qui concerne la révision du montant du capital décès (point sur lequel elle a été priée de présenter des propositions à l'Assemblée générale lors de sa trente-deuxième session), la Commission a examiné la question à sa sixième session sur la base d'un rapport présenté par le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA). Elle a noté qu'il existait des différences entre les pratiques suivies par les diverses organisations et qu'il n'était pas certain que cette prestation soit fondée sur les mêmes considérations que l'indemnité de licenciement. La Commission a donc conclu qu'il fallait étudier cette question plus avant, compte tenu des renseignements plus complets que fourniraient les organisations; elle ferait donc rapport à l'Assemblée générale à sa trente-troisième session, en même temps qu'elle présenterait l'étude sur toutes les formes d'indemnités payables en cas de cessation de service. Quant aux autres questions sur certaines desquelles elle a été priée de soumettre un rapport à la trente-troisième session de l'Assemblée, alors que dans d'autres cas aucun délai n'était fixé, la Commission en a amorcé l'étude avec l'intention de faire rapport à l'Assemblée générale également en 1978.

20. La Commission a réaffirmé que, compte tenu des modifications déjà apportées au régime des traitements et une fois réglées les questions susmentionnées, il ne serait plus nécessaire de procéder à une révision importante du régime des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur pendant plusieurs années. Elle n'a pas oublié qu'elle a elle-même déclaré qu'il se pouvait qu'une réforme plus fondamentale du régime "s'avère souhaitable à l'avenir, si l'on voulait que le régime réponde encore mieux aux nouveaux besoins des organisations résultant de la redéfinition par les gouvernements des Etats Membres des services qu'ils attendent d'elles" 7/, ni que l'Assemblée générale l'a invitée à poursuivre "son étude des autres réformes à apporter éventuellement". Toutefois, comme il a été reconnu lors des débats à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale, il serait souhaitable d'obtenir des directives générales des organes politiques des organismes des Nations Unies avant de mettre au point ces nouvelles réformes, qui seront peut-être fondamentales. La Commission s'est rendu compte qu'il lui incombait de signaler aux organes délibérants les questions qui devaient à son avis faire ainsi l'objet de directives générales, peut-être en proposant plusieurs orientations possibles. Elle a toutefois estimé qu'elle serait mieux équipée pour le faire lorsqu'elle aurait elle-même examiné plus avant certaines des questions fondamentales en cause, telle que l'importance relative du nombre de fonctionnaires permanents (ou de carrière) et de titulaires d'engagements de courte durée dans la fonction publique internationale et les conditions particulières aux affectations hors Siège, et notamment aux affectations aux projets d'assistance au développement. Les progrès réalisés par la Commission dans l'examen de ces questions (qui sont exposés aux chapitres VI et VII.C du présent rapport) ont été restreints du fait que la Commission a été contrainte d'accorder la priorité, depuis sa création, aux problèmes urgents des traitements; elle n'en

7/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-et unième session, Supplément No 30 (A/31/30), par. 46.

est pas moins restée convaincue de l'importance de ces questions et comptait être en mesure de présenter ses vues à ce sujet en temps voulu, dans le cadre de l'examen de réformes fondamentales qui pourraient éventuellement être apportées au régime.

B. Conditions d'emploi des agents des services généraux

21. Dans la résolution 31/193 B que l'Assemblée générale a adoptée à l'issue de l'examen du rapport du Corps commun d'inspection sur quelques aspects de la grève survenue à l'Office des Nations Unies à Genève du 25 février au 3 mars 1976, l'Assemblée a souligné "la nécessité de réexaminer les méthodes employées pour les enquêtes sur les traitements et le système de classement des emplois d'agent des services généraux à Genève", noté que l'Organisation mondiale de la santé et le Bureau international du Travail avaient prié la Commission de la fonction publique internationale d'assumer dès que possible les fonctions définies au paragraphe 1 de l'article 12 de son statut et noté avec satisfaction que la Commission avait décidé d'assumer plus tôt ces fonctions. Aux termes du dispositif de la résolution, la Commission a été priée :

a) De fixer d'urgence, conformément à l'alinéa a) de l'article 11 de son statut, les modalités d'application des principes applicables à la détermination des conditions d'emploi des agents des services généraux en poste à Genève;

b) Suivant ces modalités et en application du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, "de faire faire une enquête sur les conditions d'emploi locales à Genève, de faire des recommandations quant au barème des traitements qu'elle jugera it/ approprié dans ces conditions et d'informer l'Assemblée générale, lors de sa trente-deuxième session, des mesures prises à cet égard";

c) D'examiner les bases sur lesquelles les récents relèvements substantiels des traitements des fonctionnaires de cette catégorie avaient été déterminés et d'en tenir pleinement compte lorsqu'elle examinerait les traitements desdits fonctionnaires et les méthodes à appliquer pour les futurs relèvements des traitements;

d) De tenir compte de tous les aspects, en particulier du paragraphe 29, du rapport du Corps commun d'inspection, et des observations du Comité administratif de coordination et du Secrétaire général sur ce rapport.

22. A sa cinquième session, la Commission a examiné la façon dont elle devait répondre à la demande de l'Assemblée générale et elle a décidé que, compte tenu du délai qui lui était imposé du fait qu'elle était priée de présenter son rapport sur la question à l'Assemblée lors de sa trente-deuxième session, elle devait accorder la priorité dans son programme de travail aux problèmes généraux des méthodes à appliquer pour déterminer les traitements des agents des services généraux et au problème particulier de Genève. Elle a noté en outre que le délai fixé l'obligeait nécessairement à modifier le programme qu'elle avait initialement envisagé et qui était exposé aux paragraphes 27 à 31 de son deuxième rapport annuel. Elle avait prévu d'étudier d'abord le principe proprement dit et ses modalités d'application sur le plan général, ce qui l'aurait probablement amenée à fixer un ensemble de directives ou de principes directeurs qui auraient révisé ou remplacé les "principes directeurs" actuels - et c'est seulement alors qu'elle aurait commencé à appliquer ces méthodes à des lieux d'affectation déterminés, assumant ainsi les fonctions prévues à l'article 12 de son statut. Vu la nécessité

d'agir d'urgence compte tenu de la situation à Genève, nécessité déjà reconnue par la Commission et confirmée par l'Assemblée générale dans la résolution susmentionnée, et l'obligation qui en a découlé de commencer une enquête à Genève aussitôt que possible après la cinquième session de façon que la Commission puisse en examiner les résultats à sa sixième session et formuler ses recommandations avant l'ouverture de la trente-deuxième session de l'Assemblée générale, la Commission a dû suivre une méthode différente. Elle a donc décidé qu'à sa cinquième session elle consacrerait à ces questions un examen préliminaire et général; elle parviendrait chaque fois que cela serait possible à des conclusions provisoires sur les questions de principes généraux ou de méthodologie applicables à tous les lieux d'affectation. En même temps, elle prendrait des décisions applicables à l'enquête à faire à Genève en 1977 sur les questions de méthodologie qui devraient être réglées pour pouvoir mener à bien la première phase des opérations (collecte de données) à Genève, entre la cinquième et la sixième session. Lorsqu'à sa sixième session, la Commission serait saisie des données recueillies à Genève, elle prendrait des décisions à nouveau applicables à Genève, quant aux autres questions de méthodologie (notamment, interprétation des données et transposition en recommandations sur le barème des traitements et les autres conditions d'emploi appropriées pour Genève). Quand elle se serait acquittée de sa tâche immédiate concernant Genève, la Commission reprendrait l'examen du principe et des méthodes générales en tirant parti de l'expérience acquise à Genève (et, éventuellement, dans les autres lieux d'affectation où des enquêtes auraient été faites entre-temps).

23. On trouvera au chapitre IV ci-après un exposé des progrès réalisés par la Commission dans l'examen de la méthode générale à appliquer et les conclusions auxquelles elle est parvenue à la suite de l'enquête effectuée à Genève.

C. Pensions

24. La compétence de la Commission en ce qui concerne le régime des pensions des Nations Unies, il est bon de le rappeler, est limitée par l'article 11 du statut de la Commission selon lequel "la Commission fixe ... b) le taux des indemnités et des prestations autres que ... les pensions ...". La Commission n'a donc pas à s'occuper dans le détail des prestations de retraite (qui sont l'affaire du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies). Elle doit, en revanche, se préoccuper de la valeur globale des prestations de retraite, en tant qu'élément de la rémunération totale pour déterminer si les conditions financières offertes par le système des Nations Unies sont suffisamment intéressantes pour attirer et retenir des fonctionnaires de toutes les nationalités ayant les qualifications nécessaires; de plus, il appartient à la Commission, chargée en vertu des articles 10 et 12 de son statut de faire des recommandations touchant le barème des traitements, de recommander le rapport à établir entre le traitement soumis à retenue pour pension d'une part, et le traitement brut et le traitement net d'autre part.

25. Dans la résolution relative au régime des pensions des Nations Unies (résolution 31/196), qu'elle a adoptée lors de sa trente et unième session, l'Assemblée générale a prié le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies de continuer à étudier le système d'ajustement des pensions en tenant compte "de toutes les conclusions pertinentes de la Commission de la fonction publique internationale, comme il est indiqué au paragraphe 22 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires" (A/31/409). Il était question, dans ce paragraphe du rapport du Comité consultatif,

de l'étude qui devait être effectuée sur la valeur des pensions considérées comme un élément de l'ensemble de la rémunération, ainsi que des observations de la Commission relatives au montant du traitement soumis à retenue pour pension des agents des services généraux (par. 238 et 343, respectivement, du deuxième rapport annuel de la Commission).

26. On trouvera dans les sections III.D et IV.C du présent rapport l'exposé des mesures prises par la Commission relativement à ces deux questions. Les conclusions de la Commission seront communiquées au Comité mixte de la Caisse commune des pensions; l'étude sur la valeur des pensions est établie, au demeurant, en collaboration avec le Comité mixte. Toutefois, comme la Commission l'a noté lors de sa cinquième session, l'objectif fondamental de l'étude de la Commission est de comparer les pensions prévues par le régime des Nations Unies et celles de la fonction publique aux Etats-Unis, la Commission s'acheminant ainsi vers une comparaison de la rémunération totale. Il serait prématuré de conjecturer la mesure dans laquelle les résultats de l'étude se révéleront utiles pour déterminer si le système d'ajustement des pensions est adéquat. Toute conclusion selon laquelle les pensions prévues par le régime des Nations Unies seraient supérieures, égales ou inférieures à celles versées aux fonctionnaires des Etats-Unis ne permettra pas, en elle-même, de déterminer si les pensions du régime des Nations Unies répondent de façon adéquate ou équitable aux besoins des retraités qui résident ailleurs qu'aux Etats-Unis. Néanmoins, il est possible qu'à la suite de son étude, la Commission juge utile de réexaminer le montant du traitement soumis à retenue pour pension et la façon dont il est calculé, et que ce faisant, elle envisage la possibilité de moduler la rémunération soumise à retenue pour pension en vue du versement de prestations de retraite plus ou moins élevées selon le lieu de résidence.

CHAPITRE III

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

A. Application des décisions de l'Assemblée générale

27. Comme il a été dit plus haut au paragraphe 16, l'Assemblée générale a approuvé les amendements au Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies qui étaient nécessaires pour donner effet à la révision du régime des traitements qu'elle avait approuvée sur la recommandation de la Commission, et a invité le Secrétaire général à apporter en conséquence au Règlement du personnel les modifications nécessaires; des mesures du même ordre ont été prises par les autres organismes appliquant le régime commun. Dans une note diffusée par le secrétariat de la Commission, il était suggéré aux organisations d'adopter une attitude commune sur divers détails techniques de l'application des dispositions révisées.

28. En conséquence, le régime des traitements a subi les modifications suivantes :

a) Adoption d'un nouveau barème des contributions du personnel pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur (les taux anciens restant temporairement en vigueur pour les agents des services généraux), établissant une différenciation entre le traitement net des fonctionnaires ayant un conjoint ou un enfant à charge et celui des fonctionnaires sans charges de famille;

b) Suppression de l'indemnité pour conjoint à charge;

c) Adoption d'un nouveau barème des ajustements (indemnités de poste ou déductions) supprimant la différenciation de pourcentage antérieurement établie entre les fonctionnaires ayant des charges de famille et ceux qui n'en ont pas; selon le nouveau barème, l'ajustement représentant à chaque classe et à chaque échelon un pourcentage uniforme du traitement net, et ce pour toutes les classes d'ajustement;

d) Incorporation au traitement de base du montant correspondant à cinq classes d'indemnité de poste, ce qui a permis de rétablir la parité normale entre le traitement soumis à retenue pour pension (qui, antérieurement, était égal au traitement brut majoré de 25 p. 100) et le traitement brut;

e) Modification de la définition des versements à la cessation de service, antérieurement calculés d'après le traitement de base et désormais calculés d'après le traitement soumis à retenue pour pension diminué de la retenue opérée au titre des contributions du personnel;

f) Augmentation du montant de l'indemnité pour personne non directement à charge;

g) Révision du barème des primes de rapatriement;

h) Révision des taux de l'indemnité de licenciement;

i) Révision des taux de remboursement des frais de scolarité au titre de l'indemnité pour frais d'études, et du montant uniforme versé pour les frais de pension encourus lorsqu'un enfant fréquente en dehors du lieu d'affectation un établissement d'enseignement qui ne prend pas de pensionnaires.

29. Conformément à l'autorisation qui lui a été donnée par l'Assemblée générale au paragraphe 4 de la section I de la résolution 31/141 B, la Commission a fixé les conditions de versement des compléments transitoires de rémunération prévus pour les fonctionnaires dont la rémunération, en application des barèmes révisés, aurait été inférieure à celle qu'ils recevaient en application des anciens barèmes, y compris les modalités de la réduction progressive et, finalement, de l'élimination de ces compléments. La Commission a établi des tableaux indiquant le montant initial des compléments de rémunération et les montants plafonds pour chaque classe et chaque échelon, et pour chaque nouvelle classe d'ajustement (indemnité de poste ou déductions) après incorporation au traitement de base du montant correspondant à cinq classes d'indemnité de poste; les fonctionnaires ayant droit à ces compléments de rémunération sont en majorité des fonctionnaires sans charges de famille des classes supérieures, en poste dans des lieux d'affectation rangés dans les classes inférieures aux fins des ajustements; le montant initial des compléments de rémunération allait de 11 dollars par an à 2 985 dollars par an (pour les secrétaires généraux adjoints). Les compléments transitoires sont graduellement réduits si l'indemnité de poste au lieu d'affectation considéré est relevée pour une raison ou pour une autre; le montant n'en est pas augmenté si le lieu d'affectation est ramené à une classe inférieure aux fins des ajustements ou si le traitement du fonctionnaire augmente par suite d'une promotion ou du passage à un échelon supérieur. Un complément de rémunération transitoire spécial de 50 dollars par an a été autorisé, pour une année uniquement, pour les fonctionnaires ayant un enfant à charge mais pas de conjoint à charge, afin de compenser la différence entre l'allocation pour enfant à charge de 450 dollars perçus auparavant par ces fonctionnaires et les 400 dollars correspondant à l'ancienne indemnité pour conjoint à charge incorporée au traitement de base. La Commission a décidé que la question des compléments transitoires de rémunération continuant d'être versés devrait être examinée à la fin de 1977.

B. Evolution de la marge entre les rémunérations aux Nations Unies et les rémunérations dans la fonction publique choisie comme point de comparaison

30. Au paragraphe 1 de la section I de sa résolution A/31/141 B, l'Assemblée générale a décidé que la Commission, "en sa qualité d'organe permanent, devrait suivre constamment le rapport entre les taux de rémunération dans la fonction publique choisie comme point de comparaison - à l'heure actuelle la fonction publique des Etats-Unis d'Amérique - et dans le régime des Nations Unies, compte dûment tenu de tous les facteurs pertinents, y compris les différences qui existent entre les deux fonctions publiques". L'Assemblée générale a également fait sienne la conclusion de la Commission selon laquelle, pour comparer la rémunération aux Nations Unies avec celle de la fonction publique des Etats-Unis, il convenait de continuer à prendre essentiellement en considération la rémunération nette d'un fonctionnaire marié sans enfant, et d'établir la comparaison entre la rémunération dans la capitale, Washington, et la rémunération des Nations Unies au Siège, à New York, compte tenu de la différence existant entre ces deux villes pour ce qui est du coût de la vie (selon l'indice des indemnités de poste des Nations Unies). Pour corriger les fluctuations temporaires dues aux changements intervenant à des dates différentes dans les rémunérations de l'une ou de l'autre des fonctions publiques, la marge serait calculée en faisant la moyenne de toutes les différences enregistrées pendant la période de 12 mois allant d'octobre à septembre.

31. La Commission a donc décidé d'examiner à chacune de ses sessions l'évolution du rapport entre les taux de rémunération des deux fonctions publiques. Ce rapport peut changer par suite :

a) D'une modification du niveau absolu des rémunérations des Nations Unies décidée par l'Assemblée générale;

b) D'une modification du niveau des rémunérations des Nations Unies à New York résultant de l'application du système des ajustements (indemnités de poste ou déductions);

c) D'une modification du niveau des rémunérations dans la fonction publique des Etats-Unis d'Amérique;

d) D'une modification du rapport entre le coût de la vie à Washington et le coût de la vie à New York.

32. La Commission a noté que l'Assemblée générale l'avait priée de "poursuivre ces études en vue de définir des méthodes permettant de procéder à une comparaison de la rémunération totale entre la fonction publique servant de point de comparaison et le régime des traitements des Nations Unies" et de "faire cette comparaison pour toutes les classes". On trouvera à la section III.D du présent rapport l'exposé de ce qu'a fait la Commission pour répondre à la première de ces demandes. La Commission a également entrepris une étude des équivalences entre les classes de la fonction publique des Etats-Unis et celles prévues par le régime des Nations Unies, afin de présenter à l'Assemblée, lors de sa trente-troisième session, comme elle en a été priée, un rapport sur la possibilité d'étendre le système actuel d'équivalences "à toutes les classes". En attendant que ces études soient achevées force était de continuer à faire les comparaisons sur la base de la rémunération nette et des équivalences entre classes adoptées par la Commission pour l'examen du régime auquel elle a procédé en 1975-1976, c'est-à-dire : classe P-3 des Nations Unies = classe GS-12/GS-13 des Etats-Unis; P-4 = GS-14; P-5 = GS-15.

33. La Commission a noté que le rapport entre les rémunérations fixé par la Commission pour l'année allant d'octobre 1975 à septembre 1976, à savoir : fonction publique des Etats-Unis (Washington) = 100; régime des Nations Unies (New York) = 112,7 a été modifié depuis par suite :

a) Du relèvement des traitements bruts des fonctionnaires de l'administration américaine, à compter du 1er octobre 1976 (6,89 p. 100 en moyenne pour les classes retenues comme point d'équivalence) 8/;

8/ Des augmentations de traitements ont été accordées aux hauts fonctionnaires de la fonction publique des Etats Unis à dater du 27 février 1977, avec relèvement de 39 600 à 47 500 dollars du plafond prévu par le barème général. Toutefois, cette mesure n'a pas entraîné de modification des traitements des fonctionnaires de la plus élevée des classes prises comme points de comparaison (GS-15, échelon 1).

b) Des changements intervenus dans la rémunération des fonctionnaires de l'ONU en poste à New York par le jeu du système des ajustements (indemnités de poste ou déductions) (en janvier 1977, New York est passée de la classe 10 à la classe 11, qui après incorporation au traitement de base du montant correspondant à cinq classes d'indemnité de poste, est devenue la classe 4 4/5; New York est ensuite passée à la classe 5 au 1er avril 1977; on ne prévoit pas d'autre changement d'ici la fin septembre 1977).

c) De l'évolution du rapport entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington (selon l'indice des indemnités de poste); ce rapport, qui était de 108,6 à 100 pour la période allant d'octobre 1975 à septembre 1976, n'est plus que de 107 environ à 100 pour la période en cours);

34. En conséquence, la Commission a noté lors de sa sixième session que le rapport entre les rémunérations dans les deux fonctions publiques avait évolué comme suit :

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

Octobre 1976 à septembre 1977

Classes	Nations Unies New York a/	Etats-Unis Washington	Rapport (Etats-Unis/ Washington = 100)
GS 12/1) GS 13/1) Moyenne = P-3/1	21 967	18 031	121,8 à 100
GS 14/1 = P-4/1	26 253	22 426	117,1 à 100
GS 15/1 = P-5/1	31 675	25 675	123,4 à 100
Rapport moyen de trois classes correspondantes			120,8 à 100
Rapport estimatif pour le coût de la vie entre New York et Washington			106,6 à 100
<u>Rapport moyen ajusté en fonction du coût de la vie</u>			<u>113,3 à 100</u>

Les chiffres correspondants pour la période allant d'octobre 1975 à septembre 1976 étaient les suivants :

Rapport moyen	122,4 à 100
Rapport pour le coût de la vie	108,6 à 100
Rapport moyen ajusté en fonction du coût de la vie	112,7 à 100

a/ Y compris une indemnité de poste correspondant :

- pendant 3 mois, à la classe 10
- pendant 3 mois, à la classe 4 4/5
- pendant 6 mois, à la classe 5.

35. La rémunération nette moyenne des fonctionnaires de l'administration fédérale américaine en poste à Washington avait augmenté un peu plus pendant cette période que la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies en poste à New York, mais cette augmentation avait été plus que compensée par une réduction de l'écart existant entre le coût de la vie à New York et à Washington, ce qui avait résulté en fin de compte en un très léger élargissement de la marge par rapport à la période précédente. Des renseignements complémentaires sur le rapport entre les coûts de la vie seraient disponibles en 1978, année où la Commission se proposait d'établir une comparaison actualisée des coûts de la vie pour les fonctionnaires internationaux de l'une et l'autre ville. L'étude complémentaire entreprise sur les équivalences entre les classes des deux systèmes permettrait aussi de disposer l'an prochain d'éléments supplémentaires d'appréciation pour procéder à un nouvel examen de la marge. Pour le moment, la Commission a estimé que la légère évolution de la marge ne justifiait pas une mesure immédiate. Lorsque l'Assemblée générale examinerait le rapport de la Commission, on devrait disposer de renseignements sur l'ajustement des traitements de la fonction publique des Etats-Unis, lequel devrait en principe prendre effet le 1er octobre 1977 et influencer sur l'évolution de la marge pour l'exercice octobre 1977-septembre 1978. La Commission a autorisé son Président à présenter oralement cette information à l'Assemblée générale.

36. Les représentants de la FAFI ont rappelé qu'avant l'enquête de 1976 la Fédération et les représentants des chefs de secrétariat, avaient exprimé l'avis qu'il serait approprié que la rémunération des Nations Unies soit de 25 p. 100 supérieure à celle de la fonction publique des Etats-Unis. La FAFI estimait qu'il y avait de bonnes raisons de penser que le niveau de rémunération en vigueur n'était pas suffisant pour permettre de recruter et de retenir du personnel qualifié; ses représentants ont fait valoir à l'appui de cet argument que l'on s'était vu quelque fois dans l'obligation d'offrir un échelon, voire une classe supplémentaire, pour intéresser certains candidats et que quelques Etats Membres offraient de compléter le traitement des Nations Unies proposé à certains de leurs ressortissants afin de les amener à accepter de travailler au service des organisations. En outre, ils ont fait observer que, comme il ressortait de l'étude du Corps commun d'inspection, on ne recrutait pratiquement pas à la classe P-1 et que le recrutement à la classe P-2 était très limité, ce qui tendait à prouver que les traitements offerts étaient insuffisants. Aussi la FAFI a-t-elle instamment prié la Commission d'étudier s'il ne serait pas justifié de relever le niveau de rémunération de la catégorie des administrateurs et de revoir, à cette occasion, la question des pertes dues à la manière dont l'incorporation avait été opérée, tant en ce qui concerne le montant correspondant aux classes d'indemnité de poste incorporées ^{9/} que le réalignement du niveau de la moyenne pondérée des ajustements (indemnités de poste ou déductions) (MPIP).

37. La Commission n'a pas été convaincue que les faits cités montraient de façon probante que le niveau de rémunération actuel était insuffisant pour recruter et retenir le personnel d'une façon générale. Au contraire, de nombreux gouvernements avaient exprimé l'avis que le niveau de rémunération était trop élevé. La Commission suivrait constamment l'évolution de la situation, ainsi que l'Assemblée générale le lui avait demandé, et formulerait des recommandations lorsqu'elle jugerait que la situation appellait une décision de l'Assemblée générale. Avant de recommander toute nouvelle incorporation de classes d'indemnité de poste dans le traitement de base, elle reviendrait sur la question de la pratique suivie pour opérer cette incorporation, question qui serait d'abord étudiée par le Comité consultatif pour les questions d'ajustements.

9/ Voir Documents officiels de l'Assemblée générale, trente et unième session, Supplément No 30 (A/31/30), par. 231 à 233.

C. Fonctionnement du système des ajustements (indemnités de poste ou déductions) et étude des modifications à y apporter éventuellement

38. Conformément au paragraphe c) de l'article 11 de son statut, la Commission a constamment tenu à jour le classement des lieux d'affectation aux fins de l'application du système des ajustements (indemnités de poste ou déductions). On trouvera à l'annexe I une récapitulation des modifications apportées au cours de la période allant du 1er avril 1975 au 1er août 1977 au classement des villes où des organisations ont leur siège et l'indication de l'évolution de la moyenne pondérée des indemnités de poste (MPIP) pour les principaux lieux d'affectation. Le nombre des lieux d'affectation retenu pour le calcul de la MPIP a été augmenté au début de 1977, le critère désormais retenu étant la présence d'un organisme comptant au moins 35 fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, ou de plusieurs organismes comptant à eux tous au moins 60 fonctionnaires de cette catégorie. Après incorporation au traitement de base du montant correspondant à cinq classes d'indemnité de poste, l'indice MPIP s'établissait à 126 au 1er janvier 1977. Ce chiffre, est passé à 130,6 au 1er août 1977, soit une augmentation de 3,6 p. 100.

Moyens possibles d'éliminer les différences entre la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires du pays pris comme point de comparaison

39. Comme on l'a déjà indiqué, la Commission a décidé que l'Assemblée générale l'ayant invitée au paragraphe 1 de la section I de sa résolution 31/141 B, à lui faire rapport sur "la possibilité d'établir un système modifié des ajustements (indemnités de poste ou déductions), compte tenu des vues exprimées au paragraphe 229 du rapport de la Commission" (A/31/30), elle se consacrerait en priorité à cette tâche et elle a invité son Comité consultatif pour les questions d'ajustement à étudier les aspects techniques de la question à sa session de 1977. Si l'Assemblée générale a formulé cette demande, en se fondant sur les observations de la Commission elle-même, c'est qu'elle s'est rendue compte que le rapport entre les rémunérations prévues par le régime des Nations Unies et celles de la fonction publique des Etats-Unis pouvait se trouver modifié du fait que la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies en poste à New York est indexée sur le coût de la vie, par le jeu du système des ajustements, alors que les rémunérations de la fonction publique des Etats-Unis sont ajustées annuellement, par une décision du Président, sur la base de l'évolution des salaires versés dans le secteur privé pour des emplois comparables et que cet ajustement peut compenser la totalité des augmentations du coût de la vie, mais peut également leur être soit supérieur soit inférieur.

40. Dans son rapport examiné par la Commission à sa sixième session, le Comité consultatif pour les questions d'ajustement a noté que, puisque la majorité des membres de la Commission s'était accordée à reconnaître, en 1976, qu'il ne serait pas souhaitable de définir une marge optimale précise, toute modification qu'il pourrait recommander d'apporter au système des ajustements ne devait pas nécessairement avoir pour objet de maintenir une marge rigide. Il a noté en outre que pendant une période de plusieurs années, à l'exception des années 1973-1975 où l'inflation avait été très forte, les augmentations annuelles des traitements dans la fonction publique américaine avaient été égales ou supérieures à l'augmentation du coût de la vie. Le risque d'un élargissement

majeur de la marge par suite de l'application normale du système des ajustements paraissait donc assez faible. Dans ces conditions il ne semblait pas essentiel d'apporter d'importantes modifications au système des ajustements si l'on pouvait trouver une autre solution plus simple.

41. Le Comité avait étudié la possibilité d'un système selon lequel l'indice des ajustements pour New York serait provisoirement "gelé", de même que celui de tous les autres lieux d'affectation, sauf ceux où l'augmentation du coût de la vie était supérieure à celle enregistrée à New York; les indices ne seraient "dégelés" que lorsque l'augmentation annuelle des traitements des fonctionnaires de l'administration américaine serait annoncée. Quoiqu'applicable à New York, ce système soulèverait de grandes difficultés d'ordre administratif dans les autres lieux d'affectation; le Comité ne voyait pas de raison pour que les fonctionnaires de New York soient traités d'une autre façon que ceux en poste ailleurs.

42. Le Comité avait donc étudié une autre solution qui, selon lui, offrirait une protection suffisante contre tout élargissement important de la marge. Le système des ajustements serait appliqué normalement dans tous les lieux d'affectation pendant l'année entière, sous réserve que tous les indices puissent être ajustés en baisse à la fin de l'année si cela se révélait nécessaire pour éviter un élargissement excessif de la marge. En vertu de ce système, aucune réduction ne serait apportée aux montants versés au titre de l'indemnité de poste, mais, dans chaque lieu d'affectation, il faudrait ensuite attendre que l'indice remonte jusqu'au point où il se trouvait précédemment pour qu'une nouvelle augmentation de l'indice puisse être prise en considération en vue d'une nouvelle augmentation de l'indemnité de poste.

43. Lorsque la Commission a examiné le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement à sa sixième session, les représentants des chefs de secrétariat et de la FAFI ont reconnu la nécessité de suivre l'évolution de la marge, en soulignant toutefois qu'un rétrécissement aussi bien qu'un élargissement excessif de cette marge devrait également retenir l'attention. La Commission a admis qu'il serait possible que la marge rétrécisse (par exemple si les traitements dans la fonction publique des Etats-Unis augmentaient davantage que le coût de la vie) mais elle a observé qu'en pareil cas, toute correction qui semblerait éventuellement justifiée supposerait nécessairement une révision du barème des traitements de base, opération qui relevait de la compétence exclusive de l'Assemblée générale. En revanche, un élargissement excessif de la marge pourrait être corrigé par le jeu du système des ajustements.

44. En conclusion, la Commission a rappelé que l'Assemblée générale lui avait demandé au paragraphe 1 de la section I de sa résolution A/31/141 B, de poursuivre régulièrement l'étude du rapport entre les niveaux de rémunération de la fonction publique prise comme point de comparaison, celle des Etats-Unis, et du régime des Nations Unies et de prendre les mesures correctives urgentes qu'elle pourrait juger nécessaires ou bien de recommander des mesures à l'Assemblée générale. La Commission a donc été d'avis qu'elle disposait déjà de l'autorité et des moyens voulus pour trouver une solution à toute divergence qui pourrait apparaître.

Changements de classe aux fins des ajustements (indemnités de poste ou déductions)
sur la base de mouvements de 5 p. 100 au lieu de 5 points

45. Poursuivant son étude des réformes éventuelles à apporter au régime des traitements, la Commission a demandé à son Comité consultatif pour les questions d'ajustement de lui soumettre en 1977 un rapport complet sur les incidences de changements de classe aux fins des ajustements fondés sur des mouvements de 5 p. 100 par rapport à la classe précédente au lieu de mouvements de 5 points par rapport à la base de l'indice (= 100) comme c'est actuellement le cas. Cette modification avait été recommandée par le Comité spécial pour la révision du régime des traitements des Nations Unies 10/, dont le rapport avait été renvoyé à la Commission par l'Assemblée générale. La Commission elle-même, dans son deuxième rapport annuel 11/, avait déclaré que "la proposition présentait des avantages certains, dans la mesure en particulier où elle réduirait la fréquence des changements de classe pour les indices élevés".

46. Dans son rapport, examiné par la Commission à sa sixième session, le Comité consultatif pour les questions d'ajustement a exprimé l'opinion que le principal avantage du système actuel des "5 points" était le fait que le personnel et les administrations y étaient accoutumés depuis des années et qu'il était, par sa nature même, facile à comprendre et à appliquer. Les intervalles entre les classes d'ajustement étaient des multiples de 5 points d'indice (100, 105, 110, etc.) et le montant en dollars correspondant à chaque classe d'ajustement, pour une classe et un échelon donné, était toujours le même /équivalent à un pourcentage constant du traitement de base défini par rapport à la base de l'indice (= 100)/. Ce système facilitait également l'application des fractions de classe d'ajustement (cinquièmes) utilisées pour tenir compte des fluctuations des taux de change. Dans ce dernier cas, l'indice des ajustements était considéré comme un multiple d'un point d'indice, chaque point représentant le cinquième d'une classe; chaque cinquième ajouté ou déduit avait une valeur en dollars constante pour une classe et un échelon donnés. L'avantage du système était donc son caractère uniforme et systématique.

47. En revanche, la principale critique qui pouvait être adressée au système des "5 points d'indice" était que plus la classe d'indemnité de poste était élevée, plus le pourcentage d'augmentation du coût de la vie qui déclenchait un changement de classe était faible. Alors que lorsqu'il y avait peu de classes d'indemnité de poste il était nécessaire que le coût de la vie augmente de 5 p. 100 ou de près de 5 p. 100 pour qu'un changement de classe intervienne, une augmentation beaucoup plus faible provoquait un changement de classe lorsqu'il existait un nombre élevé de classes d'indemnité. Ainsi, le mouvement de l'indice des ajustements qui était nécessaire pour entraîner le passage de la classe 15 (indice 175) par exemple, à la classe 16 (indice 180), correspondait à une augmentation du coût de la vie de 2,86 p. 100 seulement. Il en résultait que les changements de classe étaient de plus en plus fréquents à mesure que l'indice était plus élevé. Le fait que le système actuel avait abouti à des classes d'indemnité de postes très élevées pour certains lieux d'affectation, bien que cet état de choses fût dû dans la plupart des cas à des réévaluations monétaires, avait entraîné des distorsions dans le fonctionnement du système et provoqué des

10/ Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-septième session, Supplément No 28 (A/8728), par. 17 b).

11/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente et unième session, Supplément No 30 (A/31/30), par. 244.

pressions en vue de l'incorporation dans le traitement de base du montant correspondant à un certain nombre de classes d'indemnité de poste. La fréquence des changements de classe avait en outre fait critiquer le système des ajustements comme répondant de façon trop sensible aux augmentations du coût de la vie. Si au contraire, comme ce serait le cas si la règle des 5 p. 100 était adoptée, une augmentation uniforme du coût de la vie était nécessaire pour justifier un changement de classe, que le nombre de classe fût grand ou petit, l'effet accélérateur de la méthode actuelle serait évité.

48. Le Comité consultatif pour les questions d'ajustement avait conclu que, du point de vue statistique, l'une et l'autre méthode pouvaient être appliquées sans difficulté et qu'elles satisfaisaient toutes deux au principe du système des ajustements, qui était d'égaliser le pouvoir d'achat dans les différents lieux d'affectation, bien que la périodicité et la fréquence des changements de classe ne doive pas être la même dans les deux cas. Si l'on adoptait le système des 5 p. 100, on ne perdrait pas nécessairement l'avantage que présentait le système actuel fondé sur des points entiers d'indice, à condition que les différences de 5 p. 100 par rapport à la classe précédente continuent à être exprimées en fonction d'un indice déterminé par rapport à une base, comme la base actuelle : New York, novembre 1973 = 100. La valeur du point entier d'indice, qui correspondrait à un cinquième de la classe actuelle, serait le même qu'avec le système actuel.

49. Pour éviter que des classes ne correspondent à une fraction d'un point d'indice, l'indice correspondant à chaque classe devrait être arrondi au point entier d'indice le plus proche (par exemple les indices correspondant aux classes 2 et 3 seraient 110 et 116 respectivement au lieu de 110,25 et 115,76, comme il est indiqué à l'annexe II A). La période d'attente avant le passage à la classe supérieure serait plus longue à la classe 2 et au-dessus qu'avec le système actuel; cependant la valeur de chaque classe successive serait également en principe plus importante. Ce serait, en fait, le montant de l'indemnité de poste correspondant à un point d'indice multiplié par le nombre de points d'indice séparant deux classes; et le montant total de l'indemnité de poste payable à une classe donnée serait égale à la valeur d'un point multiplié par le nombre de points d'indice au-dessus de 100 correspondant à cette classe. Dans la pratique, on pourrait établir des tableaux indiquant le montant de l'indemnité de poste pour chaque classe et chaque échelon, à chaque classe d'ajustement; ou bien, et ce serait plus simple, on pourrait utiliser directement la valeur unitaire d'un point d'indice pour chaque classe et chaque échelon pour calculer tous les montants de l'indemnité de poste (y compris les fractions de classe utilisées pour compenser les fluctuations des taux de change). En tout état de cause, le montant total de l'indemnité de poste serait le même à chaque niveau de l'indice correspondant à une classe entière, quelle que soit la méthode employée; par exemple, en utilisant le taux actuel de l'indemnité de poste pour un P-4/VI ayant des charges de famille, on aurait :

système des 5 points : 155 = classe 11 = 1 065 dollars (valeur d'une classe)
 x 11 = 11 715 dollars

système des 5 p. 100 : 155 (= classe 9) = $\frac{1\ 065}{5}$ (valeur d'un point d'indice)
 x 55 = 11 715 dollars.

50. La FAFI a déclaré au Comité consultatif pour les questions d'ajustement (et, par la suite, à la Commission) qu'elle était opposée à l'adoption du système des 5 p. 100 et à l'abandon d'un système qui, pendant 20 ans, avait été utilisé et considéré comme équitable par l'administration et par le personnel. Elle estimait que le nouveau système entraînerait une prolongation de la période d'attente nécessaire pour qu'un lieu d'affectation passe à une classe supérieure et que la façon différente dont les fonctionnaires seraient traités selon les lieux d'affectation serait défavorable à ceux qui étaient en poste dans les lieux d'affectation où l'indemnité de poste était élevée. Le changement de système interviendrait à un moment où l'on constatait déjà dans certains lieux d'affectation une crise de confiance en ce qui concerne le système des ajustements et ne ferait qu'aggraver la situation, en particulier si ce changement était considéré comme une réaction aux critiques générales adressées, en dehors de toute considération technique, à l'existence même de classes "élevées" d'indemnité de poste. Comme le Comité consultatif l'avait fait remarquer, les classes élevées d'indemnité de poste s'expliquaient en grande partie par les taux de change.

51. Le Comité consultatif avait reconnu qu'il était possible d'adopter le système des 5 p. 100, mais il avait estimé que toute modification fondamentale du système des ajustements devait être envisagée avec prudence. Il avait conclu qu'il serait donc préférable de conserver le système actuel.

52. Le Comité avait conclu que le passage du système actuel des 5 points à un système fondé sur des mouvements de 5 p. 100 était techniquement possible et ne présentait pas de difficultés excessives du point de vue administratif. Les deux systèmes permettraient d'atteindre l'objectif visé, qui était d'égaliser le pouvoir d'achat dans les différents lieux d'affectation. D'un point de vue technique, les différences entre les deux systèmes seraient le seuil à partir duquel on changerait de classe d'une part, et le montant en dollars correspondant à chaque classe, d'autre part. Les difficultés qui pourraient résulter de ce changement ne seraient pas d'ordre technique.

53. Ayant pris note de l'opinion du Comité consultatif selon laquelle le changement de méthode était techniquement possible et ayant réentendu les représentants des chefs de secrétariat et de la FAFI, la Commission s'est demandée si un tel changement était souhaitable en comparant les avantages et les inconvénients des deux systèmes. Elle a noté qu'on pouvait s'attendre à ce que, dans l'ensemble, les versements moyens au titre de l'indemnité de poste avec le système des 5 p. 100 ne soient que marginalement inférieurs à ce qu'ils étaient avec le système actuel des 5 points. La prolongation de la période d'attente entre deux changements de classe si l'on se fondait sur des mouvements de 5 p. 100 serait compensée par des montants plus élevés de l'indemnité de poste par classe mais la fréquence moindre des changements de classe entraînerait des versements moyens moins élevés, en particulier lorsque l'indice des ajustements serait élevé. Une projection hypothétique du fonctionnement des deux systèmes pendant un certain nombre d'années, dans un lieu d'affectation donné, fondée sur l'hypothèse d'un taux d'augmentation du coût de la vie constant (mais sans fluctuations monétaires) indiquait qu'au bout de huit ans, la rémunération totale (traitement plus indemnité de poste) d'un fonctionnaire P-4/VI ayant des charges de famille serait inférieure de 0,07 p. 100 si l'on employait le système des 5 p. 100 au lieu de celui des cinq points. En réalité, le résultat dépendrait naturellement de l'évolution du coût de la vie et des taux de change - et par conséquent de l'indice des ajustements - dans les différents lieux d'affectation.

54. Le principal argument en faveur du passage au système des 5 p. 100 n'était pas cependant la légère économie qui pourrait être réalisée mais le fait que, grâce à ce système, la variation du coût de la vie qui justifierait un changement de classe serait identique quel que soit le nombre de classes (étant entendu qu'on continuerait à compenser immédiatement les mouvements de l'indice dus à des fluctuations des taux de change par le jeu de fractions de classes). On éviterait ainsi l'effet accélérateur du système actuel, dans le cadre duquel les changements de classe étaient provoqués par des variations du coût de la vie toujours moins importantes à mesure que l'indice s'élevait et avaient lieu de plus en plus souvent. Le nombre très élevé de classes atteint dans certains lieux d'affectation qui, à tort ou à raison, avait fait l'objet de critiques, serait ainsi également réduit, sans cependant qu'il s'ensuive de modifications importantes de la compensation offerte aux fonctionnaires et sans porter atteinte au principe fondamental, qui était d'assurer l'égalité de pouvoir d'achat dans les différents lieux d'affectation. Le ralentissement des changements de classe faciliterait également le contrôle de l'évolution de la marge entre les rémunérations des fonctionnaires des Nations Unies et de ceux du pays pris comme point de comparaison, dont il a été question dans la section précédente du présent rapport. Il était certain que la période qui s'écoulerait entre une augmentation du coût de la vie et un changement de classe serait plus longue qu'avec le système actuel et ce d'autant plus qu'il s'agirait d'un lieu d'affectation où le coût de la vie était élevé, mais la Commission estimait que le système d'ajustement réagissait et continuerait à réagir de façon au moins aussi sensible aux augmentations du coût de la vie que les systèmes appliqués dans la plupart des fonctions publiques nationales.

55. Considérant l'avis qu'elle avait reçu de son Comité consultatif ainsi que les avantages et inconvénients des deux systèmes, et vu les observations des représentants des chefs de secrétariat et du personnel, la Commission a conclu que le système des 5 p. 100 devrait être adopté. La formule actuelle ayant été approuvée par l'Assemblée générale lorsqu'elle a créé le système des ajustements sur la recommandation du Comité d'étude du régime des traitements de 1956, la Commission a estimé que cette modification devait faire l'objet d'une décision de principe de l'Assemblée générale et elle a donc décidé de présenter une recommandation à cet effet conformément à l'article 10 de son statut. En outre, l'application du nouveau système exigerait une modification du barème des ajustements actuel approuvé par l'Assemblée générale en tant qu'annexe au Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies dans sa résolution 31/141 (et également approuvé par les organes délibérants des autres organisations qui appliquent le régime commun). La Commission recommande de remplacer le barème actuel par un tableau indiquant le montant de l'ajustement pour un point de l'indice à chaque classe et à chaque échelon, comme il est indiqué dans l'annexe II.B au présent rapport (les montants étant identiques aux montants actuels); le montant de l'indemnité de poste pour une nouvelle classe comprenant, par exemple, 5 points serait égal au quintuple des montants correspondant à un point; pour une classe de 6 points, au sextuple, etc.

56. Enfin, la Commission a décidé de recommander, afin de laisser suffisamment de temps pour la mise en oeuvre de ce changement, que le nouveau système entre en vigueur le 1er juillet 1978.

RECOMMANDATION

57. La Commission recommande à l'Assemblée générale :

- a) De décider de modifier le système des ajustements (indemnités de poste ou déductions), avec effet à partir du 1er juillet 1978, de façon que les changements de classe d'ajustement soient fondés sur des mouvements de l'indice de 5 p. 100 au lieu de 5 points;
- b) De modifier le Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies, à partir de la même date, en remplaçant le barème des ajustements figurant au paragraphe 9 de l'annexe I au Statut par le barème reproduit à l'annexe II.B au présent rapport;
- c) D'autoriser la Commission, agissant en vertu de l'article 11 de son statut, à prendre toutes les mesures nécessaires pour l'application de cette modification.

D. Méthodes d'évaluation de la "rémunération totale" et comparaison des prestations de retraite

58. La Commission avait indiqué dans son deuxième rapport annuel 12/ qu'elle avait l'intention de poursuivre l'étude des questions suivantes :

a) Méthodes d'évaluation de la "rémunération totale" (c'est-à-dire l'ensemble des avantages pécuniaires offerts par un employeur à son personnel); il s'agissait essentiellement d'élargir la comparaison entre les rémunérations aux Nations Unies et les rémunérations dans la fonction publique retenue comme point de comparaison, mais on pourrait également prendre en considération la rémunération totale pour comparer la rémunération des agents des services généraux avec les conditions les plus favorables en vigueur dans les lieux d'affectation considérés;

b) Comparaison de la valeur des prestations de retraite prévues par le régime des Nations Unies avec celles prévues par le régime de l'administration américaine.

59. A sa cinquième session, la Commission a reconnu qu'il était logique de combiner ces deux études, car la pension est, par ordre d'importance, le deuxième élément de la "rémunération totale", le premier étant la rémunération nette (sur laquelle se fondent actuellement les comparaisons). La Commission s'est assurée le concours pour cette étude, d'un bureau de consultants qui a une vaste expérience des comparaisons portant sur l'ensemble des avantages offerts et en particulier a déjà fait des comparaisons de ce genre entre la fonction publique des Etats-Unis et des organismes internationaux autres que l'ONU. La comparaison des prestations de retraite a immédiatement été entreprise avec le concours du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

60. A sa sixième session, la Commission compte tenu des propositions des consultants, a poursuivi son examen des méthodes à adopter pour évaluer d'autres éléments de la rémunération, notamment les éléments à inclure ou à exclure, la manière de traiter l'élément expatriation, et les hypothèses actuarielles à retenir. Elle a reconnu que, dans l'état actuel des connaissances concernant la notion de rémunération totale et les méthodes pour la calculer, la présente étude devrait s'en tenir à quelques-uns des éléments les plus faciles à déterminer. Il s'agirait d'une approche expérimentale visant uniquement à explorer une

12/ Ibid., par. 51 et 238.

une méthode possible. La Commission ne serait nullement tenue par ladite méthode et encore moins par toute conclusion qui pourrait en résulter. Lorsqu'à sa septième session elle aurait examiné les résultats de l'étude et entendu les observations des administrations et du personnel, elle se prononcerait quant à l'opportunité d'y donner suite ou non, et éventuellement d'élargir l'étude en sorte qu'elle englobe d'autres éléments de la rémunération de façon à mieux tenir compte de l'élément expatriation qui entrerait dans la rémunération des fonctionnaires du système des Nations Unies et de la situation des fonctionnaires en activité ou en retraite qui résidaient ailleurs qu'aux Etats-Unis. La Commission pense présenter son rapport sur l'étude combinée à la trente-troisième session de l'Assemblée générale, ainsi que cette dernière le lui a demandé.

E. Indemnité pour enfant à charge

61. A sa sixième session, la Commission a examiné une recommandation de la FAFI tendant à ce que la Commission propose à l'Assemblée générale, lors de sa trente-deuxième session, des mesures en vue de restaurer la valeur de l'indemnité pour enfant à charge versée aux fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures. La FAFI a présenté une documentation qui montrait que cette indemnité (exprimée par une somme forfaitaire en dollars fixée pour la dernière fois à 450 dollars à compter du 1er janvier 1975) avait sensiblement baissée au fil des ans dans de nombreux lieux d'affectation, tant en valeur réelle (par exemple de 58,5 p. 100 à Genève, de 58,4 p. 100 à Vienne et de 28,8 p. 100 à New York, au cours de la période 1957-1975) qu'en pourcentage du traitement net; dans certains lieux d'affectation la valeur nominale de l'indemnité exprimée dans la monnaie du pays était maintenant inférieure à ce qu'elle était en 1957. Les pertes subies par les fonctionnaires dans différents lieux d'affectation étaient inégales et, par conséquent, l'égalité de rémunération n'était plus assurée. La FAFI a demandé instamment que le niveau de base de l'indemnité soit augmenté, que ce niveau soit déterminé en pourcentage du traitement de base et que l'on adopte des modalités (telles que celles qui avaient été recommandées antérieurement par le Comité spécial de 1971-72, par le CAC et par le CFPI) permettant de tenir compte des variations du coût de la vie et des fluctuations des changes.

62. Les représentants des chefs de secrétariat ont reconnu la valeur de la proposition de la FAFI, mais se sont demandés s'il était approprié de prendre des mesures actuellement. Ils ont estimé qu'une nouvelle étude de la notion fondamentale d'indemnité pour enfant à charge en faveur de la catégorie des administrateurs était nécessaire et qu'il fallait aussi examiner les incidences administratives et financières des mesures proposées.

63. La Commission a reconnu qu'il résultait de la présente situation des inégalités de rémunération entre les fonctionnaires en poste dans différents lieux d'affectation. Elle a estimé toutefois qu'avant de modifier le montant actuel de l'indemnité ou d'adopter des modalités permettant de l'ajuster selon les variations du coût de la vie ou les fluctuations des monnaies, il faudrait faire une nouvelle étude de la base de l'indemnité et d'autres méthodes possibles pour la détermination de son montant. La Commission a donc inscrit cette question à son programme de travail de 1978.

CHAPITRE IV

CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS DES SERVICES GENERAUX

A. Etude du principe général et des méthodes à utiliser pour l'appliquer

64. Comme la Commission l'a rappelé dans son deuxième rapport annuel 13/, ses fonctions en ce qui concerne les conditions d'emploi des agents des services généraux se situent à trois niveaux :

a) Le principe général régissant la détermination des dites conditions d'emploi, à propos duquel la Commission doit faire des recommandations en vertu de l'alinéa a) de l'article 10 de son statut (de même que touchant les indemnités et prestations fixées par l'Assemblée générale auxquelles les agents des services généraux ont droit);

b) Les méthodes à utiliser pour appliquer les principes régissant la détermination des conditions d'emploi, méthodes que la Commission est habilitée à fixer en vertu de l'alinéa a) de l'article 11 de son statut, de même que le taux des autres indemnités et prestations auxquelles les agents des services généraux ont droit;

c) Le barème des traitements applicables à des lieux d'affectation déterminés (ceci ne concerne actuellement que les villes où les organisations ont leur siège), barème que la Commission est tenue de recommander en vertu du paragraphe 1) de l'article 12 (à moins qu'elle ne soit priée de le fixer elle-même en vertu du paragraphe 2) de l'article 12).

65. Comme il est dit plus haut au paragraphe 22, l'Assemblée générale ayant prié la Commission de faire faire une enquête et de recommander un barème des traitements pour Genève avant la trente-deuxième session de l'Assemblée, la Commission a été obligée de se consacrer en priorité à cette tâche particulière avant d'avoir achevé son examen du principe général et des méthodes. Elle a toutefois été en mesure, lors de sa cinquième session, d'effectuer une étude préliminaire du problème général.

Composition et caractéristiques de la catégorie des services généraux

66. La Commission a commencé par examiner la composition et les caractéristiques de la catégorie des services généraux. Elle a noté qu'il existait des écarts considérables en ce qui concerne la situation dans les différents lieux d'affectation, ces écarts tenant au principe fondamental selon lequel les conditions d'emploi des agents des services généraux devaient être déterminées en fonction des conditions locales, et au fait que, dans ce domaine, les organisations jouissaient d'un degré d'autonomie plus grand qu'en ce qui concerne la catégorie des administrateurs. La Commission a exprimé, comme le CAC, l'espoir que l'on parviendrait à une plus grande uniformité proche de celle qui existait en ce qui concerne la catégorie des administrateurs. Elle a noté qu'il lui faudrait étudier plus à fond, dans le cadre de ses fonctions relatives au classement des emplois, la définition

13/ Ibid., par. 333 à 335.

de l'étendue de la catégorie des services généraux, par rapport à la catégorie des administrateurs, en particulier la possibilité que certains postes actuellement rangés dans la catégorie des services généraux appartiennent en fait, vu la nature des fonctions qui s'y attachent, à la catégorie des administrateurs, et, inversement, la possibilité d'inclure dans une catégorie des services généraux élargie certains postes qui faisaient actuellement partie de la catégorie des administrateurs et dont les titulaires étaient recrutés plus souvent sur le plan local que sur le plan international.

67. La Commission a également noté que le nombre de classes de la catégorie des services généraux différait d'un lieu d'affectation à un autre. Elle a reconnu que ces variations tenaient à la diversité des besoins des organisations et des situations du marché de l'emploi, et a conclu qu'on ne pouvait exiger que le nombre de classes du barème soit le même dans tous les lieux d'affectation. L'objectif à atteindre était d'assurer une rémunération égale à travail égal, que le nombre de classes soit le même ou non. Il était toutefois essentiel que dans un lieu d'affectation donné (comme Genève, par exemple) il y ait le même nombre de classes et des normes de classement communes. Les définitions d'emploi communes établies pour un certain nombre d'emplois de différentes classes de la catégorie des services généraux à Genève, aux fins de l'enquête sur les conditions les plus favorables en vigueur dans cette ville, avaient donné des indications sur les différences de classement d'emplois comparables d'une organisation à une autre; les traitements appropriés pour ces emplois ayant été fixés en fonction des taux de l'extérieur, la Commission a formulé l'espoir que les organisations de Genève feraient désormais le nécessaire pour aligner le classement de ces emplois sur celui qui avait été jugé approprié en fonction des salaires de l'extérieur, et assurer ainsi l'uniformité de classement et de rémunération souhaitée.

68. La Commission a également noté que le nombre d'échelons de chaque classe variait d'un lieu d'affectation à l'autre et d'une classe à l'autre. Elle a rappelé que les échelons à l'intérieur d'une classe ne correspondaient pas à des niveaux de responsabilité différents mais avaient pour objet d'assurer aux fonctionnaires une augmentation périodique de traitement, à mesure que leur ancienneté augmentait, indépendamment de l'avancement qu'ils pouvaient obtenir en étant promus à un poste d'une classe supérieure. Les fonctionnaires gravissaient normalement un échelon chaque année, à condition que leurs services et leur conduite aient donné satisfaction. Le nombre d'échelons par classe était donc déterminé en grande partie en fonction de la politique de promotion et des perspectives d'avancement dans les diverses organisations, pour chaque emploi et chaque classe, le but étant d'assurer à chaque fonctionnaire, au cours des années durant lesquelles il était normalement censé demeurer dans une classe donnée avant d'être promu à la classe supérieure, une augmentation annuelle de traitement. Le nombre d'échelons dans chaque classe ne pouvait donc être unifié artificiellement par simple souci d'uniformisation. Toutefois, il faudrait maintenir des chevauchements appropriés entre les échelles des classes successives.

69. La Commission a également noté qu'il y avait des différences dans la proportion des fonctionnaires nommés à titre permanent par rapport à ceux qui étaient nommés pour une durée déterminée (bien que, dans ce dernier cas, il ne s'agisse pas nécessairement de fonctionnaires engagés pour une période de courte durée, certains d'entre eux ayant été employés de nombreuses années en vertu d'engagements de durée déterminée successifs). Ces différences s'expliquaient, d'une part, par la pratique locale (dans certains lieux d'affectation, comme Montréal et Paris, la sécurité de l'emploi étant de règle dans les emplois équivalant à ceux de la catégorie des

services généraux) et, d'autre part, par la politique de certaines organisations (qui découlait des directives données par les organes délibérants) qui consistait à restreindre le nombre des fonctionnaires nommés à titre permanent pour conserver une plus grande souplesse. Les représentants de la FAFI ont fait observer que les directives en question visaient davantage la catégorie des administrateurs que celle des agents des services généraux et ont estimé qu'il n'y avait aucune raison d'employer des agents des services généraux durant plusieurs années en vertu d'engagements de durée déterminée.

70. On a rappelé que l'Article 101 de la Charte des Nations Unies (et les dispositions correspondantes des actes constitutifs des autres organisations) mentionnait, d'une part, les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité nécessaires et, d'autre part, l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. En décidant que les agents des services généraux devaient être recrutés sur le plan local dans toute la mesure du possible, l'Assemblée générale avait en fait retiré la catégorie des services généraux du champ d'application de la deuxième condition (ou du moins avait indiqué que celle-ci s'appliquerait auxdits agents de façon différente, puisque, du fait de la multiplicité des lieux d'affectation où des agents locaux étaient employés, il devait nécessairement y avoir dans cette catégorie des fonctionnaires de nombreuses nationalités différentes). Il n'avait jamais été question de ne pas appliquer la première condition (les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité) à l'ensemble du personnel; dans la pratique, les organisations s'efforçaient d'obtenir, en appliquant le principe des conditions les plus favorables en vigueur et grâce à leurs méthodes de recrutement, du personnel de la plus haute qualité pour la catégorie des services généraux, en évitant d'engager des personnes qui seraient trop qualifiées pour les tâches dont elles devraient s'acquitter ou eu égard aux perspectives d'avancement qui leur seraient offertes. A cet égard, la division du personnel en deux catégories et les restrictions imposées à la promotion d'agents des services généraux à des postes d'administrateur constituaient un obstacle au déroulement de la carrière qui n'existait généralement pas dans les emplois à l'extérieur des organisations et qui avait influé dans certains cas sur le nombre de classes prévues dans la catégorie des services généraux et sur le montant des traitements versés dans les classes supérieures de cette catégorie. La Commission avait déjà noté que la question des promotions d'une catégorie à l'autre devait être étudiée plus avant 14/. Dans cette étude, il faudrait tenir compte de l'ensemble des répercussions que de telles promotions seraient susceptibles d'avoir sur le recrutement des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et sur les perspectives de carrière de ces fonctionnaires.

71. Enfin, en réponse à une question posée pour savoir si les organisations avaient des difficultés à recruter des agents des services généraux dans le cadre du régime actuel et compte tenu du barème actuel des traitements, les représentants des organisations ont dit que les organisations se heurtaient parfois à des difficultés durant certaines périodes en raison de la situation sur le marché local, dans certaines localités et pour certaines professions, mais qu'en général le recrutement de personnel qualifié pour la catégorie des services généraux ne posait pas de grand problème.

14/ Ibid., par. 106.

Le principe général et les méthodes à appliquer pour déterminer
les conditions d'emploi des agents des services généraux

72. La Commission a examiné le principe général et les méthodes à appliquer pour déterminer les conditions d'emploi des agents des services généraux selon le plan suivant :

- a) Le principe fondamental, en recherchant s'il fallait continuer à fixer les traitements des agents des services généraux en fonction des conditions locales ou chercher un autre critère;
- b) Au cas où il faudrait continuer à se fonder sur les conditions locales, en recherchant quelles conditions locales devraient être prises en considération (les conditions les plus favorables en vigueur, ou d'autres conditions);
- c) Les méthodes à utiliser pour déterminer les conditions locales;
- d) La façon de transposer les données sur les conditions locales en barème des traitements aux Nations Unies;
- e) Les autres indemnités et prestations payables aux agents des services généraux.

73. Le Comité administratif de coordination (CAC), en présentant ses vues à la Commission, a réaffirmé que les organisations devaient offrir des traitements qui supportent avantageusement la comparaison avec les taux de rémunération offerts par les autres employeurs dans chaque localité, de manière à pouvoir attirer et conserver du personnel ayant les qualifications requises. Le CAC avait rejeté une méthode d'établissement des traitements à l'échelle mondiale, comparable au principe Noblemaire appliqué aux fonctionnaires de la catégorie des administrateurs, car en tant que principe général applicable dans tous les lieux d'affectation, elle conduirait à verser des traitements trop élevés dans la plupart des lieux d'affectation. Le CAC estimait que la meilleure définition des taux supportant avantageusement la comparaison avec ceux qui sont offerts par d'autres employeurs dans chaque localité était donnée par la formule "conditions d'emploi les plus favorables en vigueur dans la localité", mais il pensait que le meilleur moyen d'interpréter cette formule était d'adopter un point de vue pratique et quantitatif plutôt que littéral.

74. Les représentants de la FAFI, présentant la position adoptée à l'unanimité lors d'une session extraordinaire du Conseil de la Fédération, ont souligné que ces vues ne portaient que sur les villes où des organisations ont leur siège; la FAFI présenterait le moment venu ses vues quant aux lieux d'affectation hors siège. La FAFI convenait que, si des principes généraux pouvaient être établis en vue d'une application générale, les méthodes précises à utiliser pour appliquer ces principes dans chaque lieu d'affectation devaient être arrêtées sur place, avec l'entière participation des représentants du personnel local. S'agissant de l'application détaillée desdits principes à Genève, la FAFI estimait par conséquent que la Commission devrait avoir des consultations approfondies avec les représentants du personnel de Genève avant d'aboutir à des conclusions quelles qu'elles soient.

a) Le principe fondamental

75. La Commission a noté que c'était en 1946 que l'Assemblée générale avait adopté le principe selon lequel les traitements des agents des services généraux devaient être fixés en fonction des conditions locales et qu'il avait d'abord été appliqué à New York puis dans chaque autre lieu d'affectation. Elle a envisagé la possibilité d'établir un barème international, semblable à celui qui découle du principe Noblemaire pour la catégorie des administrateurs, ou de fixer des barèmes régionaux, mais elle a fait observer que, dans les deux cas, le barème qui conviendrait au pays où les taux de rémunération sont les plus élevés serait excessif pour les autres pays. Pour ajuster un barème type unique compte tenu des différences entre les taux de rémunération pratiqués dans les divers pays, il faudrait instituer un système d'ajustements analogue au système d'ajustements (indemnités de poste ou déductions) applicable aux administrateurs, mais distinct, ce qui serait beaucoup trop compliqué. La Commission a donc conclu qu'il n'y avait pas d'autre solution possible que de déterminer les traitements des agents des services généraux en fonction des conditions locales dans chaque lieu d'affectation.

b) Conditions locales à prendre en considération

76. La Commission a noté que le principe de la comparaison avec les conditions "les plus favorables en vigueur" dans la localité avait été énoncé par le Comité d'experts de 1949 (Comité Flemming) et confirmé quant au fond (sinon dans sa formulation précise) par tous les organes de révision ultérieurs. Sa raison d'être était que les organisations, pour pouvoir recruter du personnel répondant aux normes requises, devaient pouvoir soutenir la concurrence avec d'autres employeurs exigeant de leur personnel des qualifications équivalentes, c'est-à-dire offrant les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur dans la localité. Le CCFPI, en entérinant ce principe de 1965, avait précisé que les "taux les plus favorables devaient être interprétés comme désignant ceux qui sont en vigueur parmi les meilleurs employeurs, sans être nécessairement les meilleurs absolument parlant". La Commission a noté également que l'ancienne formule "taux de rémunération les plus favorables en vigueur" avait été remplacée par "conditions les plus favorables en vigueur", ce qui impliquait que, pour faire les comparaisons, il fallait prendre en considération non seulement les taux de rémunération mais, d'une manière plus générale, toutes les autres conditions d'emploi, telles que la sécurité de l'emploi, les perspectives d'avancement, les plans de retraite et d'assurance-maladie et les avantages complémentaires. La mesure dans laquelle ces éléments devraient être pris en considération aux fins de la comparaison a été étudiée plus à fond à un stade ultérieur de la discussion (voir par. 155 et 156).

77. La Commission a cherché à savoir si le principe des "conditions les plus favorables en vigueur" demeurerait valable et si les organisations ne pourraient pas recruter le personnel dont elles ont besoin en offrant des conditions qui ne soient pas nécessairement comparables à celles qu'offrent les meilleurs employeurs. Elle s'est demandée en particulier si l'on ne pourrait pas se fonder sur les conditions offertes par les administrations locales dans chaque pays, en d'autres termes appliquer en quelque sorte le principe Noblemaire pays par pays. Elle a été informée du rapport qui existe actuellement entre les traitements des agents des services généraux et ceux des fonctionnaires de l'administration locale dans certains pays où des organisations ont leur siège et, (après avoir tenu compte du fait que des équivalences de classes précises avec chacune de ces administrations n'avaient pas été établies), elle a noté que la marge entre les traitements aux Nations Unies et

les traitements des administrations locales variait considérablement, par exemple, entre New York, Genève et Paris. Ces variations seraient sans doute encore plus marquées si l'on faisait la comparaison dans d'autres pays, où il n'existe pas de siège d'organisation. La Commission a conclu qu'il n'y avait pas de rapport constant entre les traitements des administrations et ceux versés par d'autres employeurs (que ceux-ci soient réputés comme étant les meilleurs ou qu'ils se situent dans la moyenne) dans chaque pays. Les représentants des organisations et du personnel ont fait observer que, dans bien des pays, les besoins des organisations différaient considérablement de ceux de l'administration locale; le fait d'avoir à travailler dans un milieu international cosmopolite exigeait du personnel des qualités supplémentaires, qui n'étaient pas simplement des compétences linguistiques. En conséquence, rien ne pouvait garantir que, si les organisations offraient des traitements équivalents à ceux de l'administration locale, elles pourraient soutenir la concurrence avec d'autres employeurs pour recruter le personnel le mieux qualifié. Les représentants des organisations ont émis l'avis que dans de nombreux lieux d'affectation elles ne le pourraient pas et qu'elles seraient dans l'impossibilité de fournir les services que l'on attend d'elles si elles ne pouvaient pas offrir des traitements supérieurs à ceux de l'administration locale. La Commission a conclu que, si le principe de la comparaison avec les traitements de l'administration locale pouvait s'avérer satisfaisant dans certains lieux d'affectation, il ne le serait probablement pas dans d'autres. Retenir comme base les traitements de l'administration locale et les majorer d'une certaine marge, dont la proportion devrait varier d'un lieu d'affectation à l'autre, selon le rapport entre les taux offerts par l'administration locale et ceux offerts par d'autres employeurs de la localité, n'éviterait aucun des inconvénients que comporte la comparaison avec les conditions les plus favorables en vigueur et pourrait soulever d'autres objections. La Commission est donc parvenue à la conclusion qu'une comparaison reposant uniquement sur les taux de l'administration locale n'était pas valable en tant que principe général applicable dans tous les lieux d'affectation.

78. En attendant de réexaminer éventuellement le principe, compte tenu de l'expérience qu'elle aurait acquise de son application dans divers lieux d'affectation, la Commission ne voyait aucune autre solution que de faire des comparaisons avec les conditions les plus favorables en vigueur. Dans l'intervalle, ce principe resterait applicable jusqu'au moment où il serait éventuellement modifié par l'Assemblée générale, et il serait donc appliqué aux fins de l'enquête qui devait être effectuée à Genève en 1977.

79. Le problème réel résidait dans la façon d'interpréter et d'appliquer ce principe. La Commission devait donc s'employer à mettre au point des méthodes précises et, une fois que celles-ci auraient été établies, veiller à ce qu'elles soient respectées et appliquées de manière uniforme (contrairement aux "Principes directeurs" établis en 1965). Il faudrait par conséquent définir avec soin les méthodes permettant de déterminer les "conditions les plus favorables en vigueur". Cette approche pragmatique permettrait le mieux à la Commission de définir le sens d'une formule qui avait été qualifiée d'ambiguë, voire de contradictoire, en ce qui concerne en particulier l'importance relative à attribuer aux termes "les plus favorables" et "en vigueur". En tout état de cause, il était clair que l'échantillon d'employeurs à interroger devait être suffisamment large pour que les taux constatés ne soient pas seulement les meilleurs en termes absolus et qu'ils puissent être considérés comme réellement en vigueur.

c) Méthodes à employer pour déterminer les conditions locales

80. La Commission a noté que les "Principes directeurs" de 1965 prévoyaient trois méthodes différentes :

a) Pour les grandes villes (comme New York) où l'on disposait de données publiées dignes de foi sur les traitements et salaires en vigueur à l'extérieur, il faudrait utiliser ces données, complétées par des contrôles par sondage des salaires qu'un petit nombre d'employeurs locaux connus pour offrir de bonnes conditions payaient pour des emplois clefs;

b) Pour d'autres grandes villes (comme Genève, Paris et Rome) où il n'était pas publié de données, il faudrait faire des enquêtes soit sur la totalité du marché de l'emploi, en utilisant des techniques statistiques de sondage, soit sur un assez grand nombre d'entreprises de l'extérieur qui étaient réputées faire partie des meilleurs employeurs;

c) Pour les villes où le personnel des Nations Unies était moins nombreux (bureaux extérieurs, par exemple), il faudrait faire des enquêtes limitées ou utiliser les résultats d'enquêtes faites par d'autres employeurs.

81. Les représentants des organisations ont déclaré qu'à leur avis chacune de ces trois méthodes pouvait être utilisée dans les circonstances appropriées. La méthode a) s'était révélée satisfaisante à New York, et la méthode c) à Londres et dans les bureaux extérieurs. En ce qui concerne la méthode b), les organisations considéraient que la solution consistant à faire des enquêtes statistiques par sondage sur la totalité du marché de l'emploi entraînait des complications excessives et elles préféraient la méthode consistant à faire porter l'enquête sur un groupe présélectionné d'employeurs réputés être parmi les meilleurs.

82. Les représentants de la FAFI ont également jugé que chacune de ces méthodes était acceptable en principe, le choix de la méthode dans chaque cas particulier devant être selon eux fait avec la participation pleine et entière des représentants du personnel local.

83. La Commission a conclu que la méthode qu'elle établirait devrait être suffisamment précise pour permettre d'obtenir les meilleures données possibles mais qu'il fallait prévoir une certaine souplesse pour adapter cette méthode aux conditions locales. En ce qui concerne la question à l'étude, chacune de ces méthodes était acceptable dans les circonstances appropriées. Elle a noté que des consultations auraient lieu avec les représentants du personnel conformément aux dispositions de son statut et de son règlement intérieur.

84. La Commission a noté que, quelle que soit la méthode adoptée dans un cas particulier pour déterminer les conditions locales les plus favorables en vigueur, il incombait désormais à la Commission elle-même de décider de la méthode à utiliser et des modalités de son application, ainsi que d'analyser les résultats, d'en tirer des conclusions et de recommander un barème des traitements pour chacun des lieux d'affectation où elle assumait cette responsabilité en vertu de l'article 12 de son statut (actuellement, uniquement les villes où des organisations ont leur siège). Lorsqu'une enquête devait être faite pour rassembler les données, cette enquête devait nécessairement être faite sous la responsabilité de la Commission. C'était là un changement fondamental apporté aux responsabilités des organisations et au rôle des représentants du personnel en ce qui concerne lesdites enquêtes.

85. La Commission a noté en outre que, là où il n'était pas publié de données, le seul moyen d'en obtenir était de les demander aux employeurs, et qu'on ne pouvait contraindre ceux-ci à prendre part à une lourde tâche, pour eux parfaitement ingrate. On risquait ainsi, si certains ou la totalité des employeurs refusaient de coopérer, que l'enquête ne puisse être effectuée ou que ses résultats soient en partie faussés. Le degré de coopération des employeurs pouvait être un facteur limitatif, notamment quant à la fréquence éventuelle des enquêtes. Le nombre d'enquêtes similaires effectuées par d'autres organismes était l'une des raisons pour lesquelles certains employeurs refusaient de coopérer, et il faudrait explorer la possibilité de participation à ces enquêtes. L'appui des services nationaux ou locaux pouvait dans certains cas être utile. Il fallait également encourager les administrations des organisations à établir des relations suivies avec des groupements professionnels locaux d'employeurs ou des associations d'employés, ce qui leur permettrait de se tenir au courant des conditions locales et d'avoir des contacts plus aisés à l'occasion des enquêtes.

86. On a envisagé trois moyens possibles de recueillir les données : rassemblement des données par le secrétariat de la Commission, par une société de consultants travaillant pour le compte de la Commission, ou par l'organisation ou les organisations ayant du personnel au lieu d'affectation considéré et agissant au nom de la Commission en vertu de l'article 27 de son statut. Les représentants des organisations ont informé la Commission que leur préférence variait selon le lieu d'affectation considéré. A Genève, elles préféraient que l'enquête soit faite directement par la Commission et n'étaient pas favorables à l'idée de recourir de nouveau à des consultants de l'extérieur; dans d'autres lieux d'affectation où une ou deux organisations seulement avaient du personnel, elles estimaient que le rassemblement des données par ces organisations serait préférable. Dans tous les cas, les organisations étaient prêtes à fournir à la Commission le concours qu'elle pourrait leur demander. Les représentants de la FAFI ont estimé que chacune de ces méthodes était acceptable, et que le choix dépendrait des conditions locales et se ferait avec la participation pleine et entière des représentants du personnel intéressés.

87. La Commission a conclu que la méthode choisie, quelle qu'elle soit, devait satisfaire à des principes statistiques reconnus et valables pour permettre d'obtenir le résultat souhaité, à savoir indiquer des conditions représentatives des "conditions les plus favorables en vigueur". Les changements de méthode d'une enquête à l'autre devaient être évités dans toute la mesure du possible, bien que la Commission, en assumant la responsabilité des enquêtes, ne puisse évidemment être liée par les méthodes suivies jusqu'à présent par d'autres organes.

88. Quant à la méthode à utiliser pour choisir les employeurs à inclure dans l'enquête, la Commission a noté que jusqu'à présent deux méthodes avaient été utilisées :

a) Dans tous les lieux d'affectation autres que Genève, un groupe d'employeurs réputés être parmi les meilleurs avaient été présélectionnés;

b) Lors des trois dernières enquêtes effectuées à Genève, on avait établi un échantillon aléatoire stratifié de tous les employeurs de la ville répondant à certains critères (nombre minimum d'employés, etc.).

89. La Commission, sans exclure d'une manière générale la seconde méthode, a noté que les résultats qu'elle avait donnés à Genève, en particulier lors de l'enquête de 1975, avaient été d'une validité statistique douteuse (voir par. 145 à 147). Elle a fixé les critères à retenir pour établir une liste des employeurs à inclure dans le champ de l'enquête qui seraient représentatifs des employeurs réputés offrir les meilleures conditions d'emploi et avec lesquels les organisations entreraient vraisemblablement en concurrence pour recruter du personnel et pour le conserver. Elle a convenu que, dans ce contexte, il faudrait interpréter les "conditions d'emploi" dans le sens le plus large, c'est-à-dire comme comprenant non seulement le rémunération mais d'autres conditions, comme la stabilité de l'emploi, l'existence d'une politique officielle des traitements qui tienne compte des niveaux de responsabilité et de l'ancienneté, les horaires de travail, le régime des pensions et le plan d'assurance-maladie, ainsi que d'autres avantages offerts par l'employeur. Il faudrait établir, sur la base d'informations recueillies auprès de sources locales (pouvoirs publics, chambres de commerce, associations d'employeurs ou d'employés, par exemple) ou tirées d'enquêtes précédentes, une liste préliminaire d'employeurs, en y inscrivant aussi tous noms proposés par des membres de la Commission, les administrations ou les représentants du personnel. Le choix définitif devrait être fait par la Commission, après des consultations avec les représentants des administrations et du personnel. En règle générale, il ne faudrait inscrire sur la liste que les entreprises employant au moins 50 employés de bureau de classes comparables à celles de la catégorie des services généraux. Sans préjudice du principe consistant à retenir les employeurs réputés les meilleurs, les employeurs choisis devraient constituer un échantillon raisonnable et représentatif de différents secteurs d'activité, et il faudrait s'assurer qu'aucun de ces secteurs ne prédomine dans l'échantillon. Les employeurs devraient être installés dans la localité depuis au moins quatre ans. Dans les villes où des organisations ont leur siège et où un grand nombre de fonctionnaires des Nations Unies de classes comparables sont en poste, le nombre des employeurs finalement choisis ne devrait pas être inférieur à 20. Dans les villes où des organisations ont leur siège mais où le personnel est moins nombreux, on pourrait choisir un nombre plus réduit d'employeurs, à condition qu'ils constituent un échantillon suffisamment représentatif quant aux conditions d'emploi dans la localité. Il faudrait assurer, d'une enquête à l'autre, une stabilité raisonnable de l'échantillon.

90. La Commission a également examiné la question de savoir si les administrations locales devraient toujours figurer parmi les employeurs sélectionnés pour l'enquête. Certains membres ont estimé que l'ONU, en tant qu'organisation intergouvernementale, ne pouvait pas ne pas tenir compte des traitements versés par les administrations locales. Le CAC avait recommandé de les inclure dans l'enquête si elles comportaient des emplois comparables à ceux des organisations et si elles appliquaient "des taux de rémunération qui ne soient pas nettement inférieurs à ceux des autres employeurs". Il a été convenu que les administrations locales devaient sans aucun doute être incluses dans le champ de l'enquête si elles figuraient parmi les meilleurs employeurs (on a rappelé à ce propos qu'elles avaient été incluses dans de nombreuses enquêtes, notamment dans certaines enquêtes faites à Genève). Certains membres de la Commission et les représentants de la FAFI ont estimé que le fait d'inclure dans l'analyse finale les taux de rémunération des administrations locales s'ils ne figuraient pas parmi les meilleurs serait une dérogation au principe des "conditions les plus favorables en vigueur". On a également fait observer que dans certains lieux d'affectation, comme New York, il serait difficile de choisir l'administration locale (fédérale, de l'Etat ou municipale) à inclure dans l'enquête.

91. La Commission est parvenue à un consensus selon lequel, sous réserve d'y trouver des emplois sensiblement équivalents, les conditions d'emploi dans les administrations locales devraient toujours être incluses dans les enquêtes. Si elles se trouvaient être parmi les meilleures, elles seraient automatiquement prises en considération lors de l'analyse des résultats; si elles ne soutenaient pas la comparaison avec celles des bons employeurs sélectionnés pour l'enquête, leur prise en considération serait contraire au principe des conditions les plus favorables en vigueur; la Commission ne pourrait donc pas en tenir compte tant que ce principe resterait en vigueur, mais elle pourrait reprendre l'étude de cette question lorsqu'elle réexaminerait le principe de base.

92. La Commission a ensuite recherché quels emplois, dans les organisations et dans les entreprises de l'extérieur, il faudrait comparer. Elle a noté que le nombre d'emplois choisis variait considérablement selon le lieu et l'époque et qu'il tendait dans l'ensemble à diminuer. Les organisations imputaient cet état de choses au fait qu'il était difficile de trouver à l'extérieur des emplois qui correspondent assez exactement aux emplois des classes les plus élevées de la catégorie des services généraux. La décision prise à Genève de ne retenir que deux emplois lors des récentes enquêtes avait été motivée par le souci de ne pas refléter dans les données le fait que certains employeurs suisses appliquaient des taux de rémunération différents selon qu'un emploi était occupé par un homme ou une femme; en conséquence, on avait seulement retenu les emplois occupés à l'extérieur par des hommes, de sorte que des emplois comme ceux de dactylographe et de secrétaire (qui constituaient la majorité des emplois de la catégorie des services généraux) avaient été éliminés.

93. La Commission a reconnu que c'était dans chaque lieu d'affectation, après avoir procédé aux consultations nécessaires, que les emplois devaient être finalement choisis, mais elle a estimé qu'elle devrait néanmoins énoncer certains principes généraux. Les emplois retenus devraient être représentatifs de la catégorie des services généraux au lieu d'affectation considéré; il conviendrait d'inclure dans l'enquête les professions comptant le plus grand nombre de fonctionnaires, ainsi qu'un certain nombre d'autres emplois types de cette catégorie pour lesquels il était possible de trouver des emplois sensiblement équivalents à l'extérieur. Dans chacun des grandes catégories professionnelles, il faudrait inclure des emplois de niveaux divers (classe de début, classe intermédiaire, classe supérieure, par exemple), la classe de début étant particulièrement utile pour trouver de bonnes équivalences d'emplois. L'idéal serait d'inclure des emplois pour chacune des classes de la catégorie des services généraux, mais la Commission a reconnu qu'il ne serait peut-être pas possible de trouver, en particulier pour les classes inférieures et supérieures, des emplois comptant suffisamment de fonctionnaires ou qui puissent être décrits de façon à permettre aux employeurs d'identifier chez eux des emplois comparables. Sous réserve de limiter au maximum les extrapolations, il était préférable d'étudier deux emplois au moins dans chaque classe, de façon à permettre une comparaison entre les taux de rémunération versés à l'extérieur pour des emplois qui, dans les organisations, étaient rangés dans la même classe. Le nombre d'emplois retenus aux fins de l'enquête devrait donc être le double au moins du nombre de classes pour lesquelles on rechercherait des équivalences. Dans les cas où les travailleurs manuels et le personnel d'entretien et de gardiennage étaient inclus dans le barème de la catégorie des services généraux, il faudrait également inclure des emplois de travailleur manuel, d'artisan et de technicien encore que, si les taux de rémunération locaux applicables à ces catégories étaient nettement différents de ceux qui sont en vigueur pour les employés de bureau, ils ne devraient pas jouer un rôle dominant dans l'établissement des traitements de la

catégorie des services généraux dans son ensemble; ils serviraient alors à déterminer à quelle classe incorporer ces emplois dans le barème général, sur la base de la rémunération plutôt que du classement de l'emploi.

94. Les définitions d'emploi à utiliser pour faire les comparaisons devraient être suffisamment précises pour permettre d'identifier clairement les fonctions qui s'attachent à l'emploi considéré, en particulier le niveau auquel lesdites fonctions sont exercées, mais cette précision ne devrait pas être telle qu'il soit impossible de trouver des emplois équivalents à l'extérieur. Les définitions devraient mettre l'accent sur les attributions propres à l'emploi et être fondées sur les normes de classement. Il faudrait définir les connaissances linguistiques requises selon le niveau de connaissance exigé dans différentes langues pour pouvoir occuper l'emploi (ce qui, a-t-on remarqué, était généralement pris en considération dans le classement de l'emploi). Dans les lieux d'affectation où il n'y avait qu'une seule organisation, dotée d'un bon système de classement des emplois, on pourrait utiliser les normes de classement ou les définitions d'emploi de l'organisation intéressée. Dans le cas de Genève, il faudrait établir des définitions d'emploi composites, reflétant dans toute la mesure du possible la situation moyenne constatée dans les différentes organisations, mais cette opération serait compliquée par le fait que l'Office des Nations Unies à Genève n'avait pas encore de système de classement des emplois. Il faudrait donc se fonder essentiellement sur la situation constatée dans les organisations où il existait des systèmes de classement. En cas de différences de classement pour des emplois équivalents, ce serait finalement aux organisations intéressées qu'il appartiendrait de corriger leur classement pour l'aligner sur la définition utilisée par la Commission et sur les taux de rémunération fixés pour l'emploi considéré.

95. Il a été convenu qu'il fallait recueillir des données sur les salaires et sur toutes les primes ou indemnités généralement payés à tout le personnel pertinent de l'employeur de l'extérieur, telles que le "treizième mois", les primes de vacances ou de fin d'année, les indemnités de transport, etc. En attendant que la Commission soit en mesure de faire des comparaisons fondées sur la "rémunération totale", il fallait recueillir toutes les données qui pourraient s'avérer utiles : la Commission déciderait plus tard des éléments à utiliser pour les comparaisons directes, de ceux qui devraient être pris en considération pour faire une comparaison générale non mathématique, et de ceux qui pourraient être négligés. Les différences marquées entre horaires de travail devraient être prises en considération; par contre, le droit au congé annuel représentait un aspect de la politique sociale des organisations qui était commun aux deux catégories de personnel et dont on n'avait pas tenu compte pour comparer la rémunération des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs avec celle des fonctionnaires de l'administration américaine : il ne fallait donc pas en tenir compte dans la comparaison directe à faire pour la catégorie des agents des services généraux; mais cet élément pourrait être inclus dans une comparaison générale de l'ensemble des conditions d'emploi. D'une manière générale, il faudrait tenir compte de tous avantages, prestations ou facilités accordés au personnel des organisations de la même manière qu'on tiendrait compte de ceux dont bénéficient les employés de l'extérieur. Il faudrait recueillir auprès de chaque employeur et pour chaque emploi des données sur les salaires versés aux personnes effectivement employées, en plus des taux maximums et des taux minimums, lorsque de tels taux étaient fixés. Il faudrait aussi recueillir des données sur l'âge de l'employé, le nombre d'années qu'il a passées au service de l'employeur et le nombre d'années pendant lesquelles il a eu le même emploi, ainsi que des données sur le sexe des employés (ceci afin de savoir si les salaires révèlent une discrimination selon le sexe).

96. Puisque les traitements des Nations Unies avec lesquels il fallait faire la comparaison étaient les traitements nets, il fallait convertir les salaires bruts de l'extérieur révélés par l'enquête en montants nets, par déduction de l'impôt moyen sur le revenu acquitté par une personne célibataire (les dégrèvements d'impôt accordés aux contribuables ayant des charges de famille étant pris en considération aux Nations Unies lorsqu'on détermine le montant des indemnités pour charges de famille). Toutefois, après avoir calculé le montant net de la rémunération, il fallait y ajouter les prestations en espèces et en nature qui n'étaient pas imposables.

d) Transposition des données obtenues sur les conditions locales en barème des traitements aux Nations Unies

97. La Commission a noté que différentes méthodes d'interprétation des données obtenues sur les salaires de l'extérieur avaient été utilisées pour déterminer le montant par rapport auquel il fallait établir le montant des traitements aux Nations Unies; on avait, soit pris la moyenne mathématique des salaires payés par les six (ou huit, ou tout autre chiffre) meilleurs employeurs; soit pris le 75ème percentile des taux minimums et maximums obtenus par chaque emploi; soit pris le 75ème percentile de tous les salaires individuels constatés pour chaque emploi. A Genève, on avait pris le 92ème percentile (partie supérieure du troisième quartile du tiers supérieur) des taux révélés par une enquête faite sur "la totalité du marché", en considérant qu'il était l'équivalent du 75ème percentile dans le cas d'une enquête portant sur les employeurs réputés les meilleurs. On pouvait soulever des objections à l'encontre de chaque méthode : dans le cas de celle consistant à retenir un petit nombre des meilleurs employeurs, en faisant valoir que le choix du nombre d'employeurs à retenir (six, huit, etc.) était arbitraire; dans le cas de l'utilisation des salaires minimums et maximums, parce que cette méthode ne rendait pas compte de la répartition effective des salaires des employés entre les taux minimums et les taux maximums; et dans le cas de la méthode consistant à utiliser les salaires individuels, parce qu'il serait sans doute difficile et laborieux d'obtenir ces données. Une certaine préférence a été exprimée toutefois pour la dernière méthode, si elle s'avérait applicable, car elle était la plus exacte.

98. Après avoir envisagé les différentes possibilités, la Commission a conclu qu'elle ne serait pas en mesure de choisir une méthode applicable partout avant d'avoir examiné les données recueillies au cours de plusieurs enquêtes effectuées dans différents lieux d'affectation. On trouvera dans la section suivante du présent rapport (par. 165 à 170) les conclusions de la Commission concernant l'interprétation des données obtenues à Genève.

99. En ce qui concerne le point de correspondance intérieur (échelon de la classe considérée) avec lequel il faudrait comparer le salaire de l'extérieur, une fois qu'il aurait été déterminé, la Commission a examiné différentes possibilités : prendre l'échelon médian de la classe, prendre un échelon que l'on déterminerait en comparant l'âge moyen et/ou l'ancienneté moyenne des employés de l'extérieur et des fonctionnaires du secrétariat occupant les emplois correspondants, prendre l'échelon moyen des fonctionnaires de la classe considérée dans les organisations, ou établir une échelle allant de l'échelon 1 pour les classes de début à l'échelon supérieur pour les postes supérieurs. On a critiqué la méthode consistant à utiliser les données relatives à l'âge et/ou à l'ancienneté et la méthode consistant à prendre l'échelon moyen des fonctionnaires de la classe considérée, en faisant valoir que les données en question dépendaient trop de la composition du personnel

au moment de l'enquête et pouvaient varier d'une enquête à l'autre. Les membres de la Commission sont tombés d'accord pour estimer que l'échelon à retenir comme point de correspondance intérieur devait être déterminé en fonction des définitions d'emploi utilisées. Ainsi, un emploi défini comme un emploi de débutant devrait être mis en parallèle avec un emploi de débutant à l'extérieur et assimilé à l'échelon 1 de la classe de début au secrétariat (et ces points de correspondance seraient particulièrement précieux parce que plus faciles à identifier); un emploi supérieur devait être défini en fonction de l'ancienneté requise et assimilé à un échelon correspondant (près du sommet ou au sommet de l'échelle dans la classe considérée) du barème du secrétariat. Entre ces extrêmes, on pourrait utiliser l'échelon moyen des fonctionnaires de la classe considérée.

100. On a reconnu qu'on ne pouvait établir le barème des traitements uniquement sur la base des salaires relevés à l'extérieur pour les différentes classes. Le barème devait avoir un certain équilibre interne, qu'il s'agisse des intervalles entre les classes, de l'éventail correspondant à chaque classe ou des points de chevauchement entre elles, et il ne fallait pas que les résultats différents que l'on pourrait obtenir à l'extérieur lors d'enquêtes successives fassent varier excessivement ces rapports. La construction du barème impliquait donc un élément d'appréciation, car il fallait tenir compte des tendances constatées à l'extérieur dans les rapports entre les taux de rémunération correspondant aux différents emplois mais préserver l'équilibre interne du barème et éviter les distorsions qui pourraient résulter d'une application trop rigide des résultats de l'enquête. La base à utiliser pour construire le barème devrait être la structure de classement des postes découlant des exigences de l'organisation et de la gestion ainsi que de la situation du marché de l'emploi; en conséquence, le nombre de classes et le nombre d'échelons dans chaque classe pourraient varier selon le lieu d'affectation.

101. La Commission avait noté dans son deuxième rapport annuel que le degré de chevauchement entre le traitement correspondant à l'échelon supérieur de la classe la plus élevée de la catégorie des services généraux et le barème des traitements des administrateurs variait considérablement selon les lieux d'affectation, et que les variations étaient encore plus marquées si l'on considérait la rémunération nette et le traitement soumis à retenue pour pension.

102. La Commission a reconnu tout d'abord qu'un certain chevauchement pouvait être justifié, les attributions de certains agents des classes supérieures de la catégorie des services généraux étant équivalentes quant au degré de responsabilité à celle de certains administrateurs en début de carrière. En ce qui concerne la rémunération nette, elle a également reconnu que, dans la mesure où les principes appliqués pour établir la rémunération des fonctionnaires des deux catégories étaient différents, on ne pouvait pas imposer de lien artificiel entre les deux barèmes : il fallait déterminer le barème correspondant à chaque catégorie en se conformant rigoureusement au principe applicable à la catégorie considérée.

103. S'agissant du traitement soumis à retenue pour pension, la Commission a noté que les chevauchements étaient dus principalement au fait que le traitement soumis à retenue n'était pas déterminé de la même façon pour les deux catégories. Dans le cas des administrateurs, il découlait du traitement de base et ne tenait généralement pas compte de l'élément (très important dans certains lieux d'affectation) de la rémunération totale nette qui était versé sous forme d'indemnité de poste. Dans le cas des agents des services généraux, en revanche, le traitement soumis à retenue pour pension découlait de la rémunération totale nette, puisque les ajustements périodiques de traitement étaient incorporés au traitement de base et

immédiatement soumis à retenue pour pension, et que diverses indemnités (primes de connaissances linguistiques et indemnité de non-résident) ouvraient également droit à pension. Dans les comparaisons entre les deux catégories et entre les lieux d'affectation, les fluctuations du taux du dollar avaient encore accentué le déséquilibre.

104. Les représentants de la FAFI ont fait observer que l'on faisait deux poids deux mesures en ne jugeant nécessaire de proposer des mesures correctives que lorsque la rémunération des agents des services généraux était considérée comme trop élevée par rapport à celle des administrateurs; en revanche, aucune mesure n'était envisagée, lorsqu'il y avait, comme c'était le cas dans de nombreux lieux d'affectation, un écart considérable entre le traitement correspondant à l'échelon supérieur de la classe la plus élevée de la catégorie des services généraux et celui correspondant au bas de l'échelle de la catégorie des administrateurs.

105. La Commission a examiné plus avant la question des contributions du personnel, du traitement brut et du traitement soumis à retenue pour pension pour la catégorie des services généraux. La section suivante du présent rapport (par. 185 à 188) rend compte de cet examen et indique la solution que la Commission a été obligée d'adopter en ce qui concerne Genève.

106. Enfin, la Commission a examiné la périodicité souhaitable des révisions des traitements des agents des services généraux et la base à retenir pour les ajustements à opérer entre deux enquêtes. Elle a noté que, dans les villes où des organisations ont leur siège, de grandes enquêtes avaient été faites en moyenne tous les quatre ans, conformément à la recommandation figurant dans les "Principes directeurs". Il avait donc fallu mettre au point un mécanisme permettant d'opérer des ajustements intérimaires des traitements entre deux enquêtes. Différentes méthodes avaient été employées : on avait utilisé l'indice publié reflétant les mouvements des salaires, ou l'indice des prix, ou les deux indices à la fois; on avait également procédé à des "mini-enquêtes" ou à des sondages à l'occasion desquels on avait demandé aux employeurs interrogés lors de la grande enquête précédente d'indiquer le pourcentage d'augmentation des salaires depuis ladite enquête. Il n'existait pratiquement nulle part d'indice publié correspondant au mouvement des salaires du groupe des employés de l'extérieur inclus dans le champ de l'enquête, et dans certains pays les seuls indices officiels disponibles étaient d'une validité très douteuse. D'autre part, la méthode des "mini-enquêtes" avait donné de bons résultats dans certains lieux d'affectation, mais dans d'autres (en particulier Montréal), il avait été impossible d'obtenir les renseignements nécessaires auprès des employeurs.

107. La Commission a reconnu que, bien que les grandes enquêtes soient longues et coûteuses, il pourrait être parfois rentable de les faire plus fréquemment, elle a jugé qu'elle serait mieux à même de se prononcer sur la périodicité souhaitable après un certain nombre d'enquêtes. Toutefois, tant pour les grandes enquêtes que pour les mini-enquêtes, on risquait de lasser la patience des employeurs en leur demandant trop souvent des informations.

108. Lorsqu'il existait un indice adéquat, c'était la méthode la plus simple et la moins controversée; dans certains cas, faute d'un indice des salaires approprié, on pourrait utiliser un indice du coût de la vie. Il fallait toutefois agir avec circonspection en appliquant à un traitement net du secrétariat un indice des gains bruts d'employés de l'extérieur; on obtiendrait des résultats différents selon que l'on déduirait l'impôt extérieur du salaire brut extérieur pour obtenir un traitement

net du secrétariat qui serait alors ajusté en fonction du mouvement des salaires nets de l'extérieur, ou selon que l'on ajusterait le traitement brut du secrétariat en fonction du mouvement du salaire brut de l'extérieur et qu'on le transformerait en traitement net en déduisant la contribution du personnel, étant donné que les taux des contributions du personnel des Nations Unies ne reflétaient pas nécessairement la progression des taux des impôts nationaux sur le revenu (sauf à New York, où les barèmes sont relativement proches).

109. On a également envisagé la possibilité de se fonder sur le mouvement des traitements des administrations locales pour opérer les ajustements.

e) Les autres indemnités et prestations des agents des services généraux

110. En ce qui concerne les indemnités pour charges de famille, la Commission a noté qu'elle avait déjà donné son avis à ce sujet dans son deuxième rapport annuel 15/, à savoir que le montant des indemnités pour un conjoint et des enfants à charge devrait être déterminé dans chaque pays d'affectation compte tenu des avantages accordés aux employés de l'extérieur sous la forme de dégrèvements fiscaux et de prestations de sécurité sociale.

111. Pour ce qui est de la prime de connaissances linguistiques et de l'indemnité de non-résident, la Commission a noté que la raison d'être de ces indemnités, aussi bien que les conditions dans lesquelles elles sont accordées, devaient faire l'objet d'une étude plus poussée. Elle n'a pas été en mesure d'examiner la question en 1977, et y reviendra donc en 1978, en se fondant sur les renseignements complémentaires qu'elle a demandé aux organisations de lui donner.

Conclusion

112. Les considérations qui viennent d'être énoncées au sujet du principe fondamental et des méthodes à appliquer pour déterminer la rémunération des agents des services généraux ne représentent que les conclusions préliminaires de la Commission. Contrainte par les circonstances d'assumer la responsabilité qui lui incombe en vertu de l'article 12 de son statut (recommander un barème des traitements pour un lieu d'affectation déterminé) avant d'avoir pu achever son examen général des principes et des méthodes en question, la Commission n'a pu que procéder empiriquement. En conséquence, elle a décidé de formuler ses conclusions définitives sur les questions générales pertinentes compte tenu de l'expérience qu'elle acquerrait en faisant faire des enquêtes dans un certain nombre de villes où des organisations ont leur siège. Elle comptait que ses conclusions revêtiraient la forme d'un texte (ou de textes) qui remplacerait les "Principes directeurs" de 1965.

15/ Ibid., par. 338.

B. Barème des traitements des agents des services généraux en poste à Genève 16/

Introduction

113. Il est bon de rappeler les dispositions de son statut et les décisions des organes délibérants en vertu desquelles la Commission de la fonction publique internationale a effectué en 1977 une enquête sur les conditions les plus favorables en vigueur offertes par les autres employeurs de Genève à ceux de leurs employés qui sont comparables aux agents des services généraux des sept organisations appliquant le régime commun des Nations Unies qui ont leur siège ou leurs bureaux principaux à Genève 17/, en vue de faire des recommandations touchant les taux de rémunération appropriés pour ces agents.

114. L'article 12 du statut de la Commission se lit comme suit :

"Article 12

1. Au siège des organisations et dans les autres lieux d'affectation qui pourront de temps à autre être ajoutés à la demande du Comité administratif de coordination, la Commission établit les faits dont il doit être tenu compte pour fixer les barèmes des traitements des agents des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local et fait des recommandations à ce sujet.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, le chef ou les chefs de secrétariat intéressés peuvent, après avoir consulté les représentants du personnel, demander à la Commission de fixer le barème des traitements dans un lieu d'affectation déterminé au lieu de faire des recommandations à ce sujet. Le barème ainsi fixé s'applique à tous les fonctionnaires appartenant à la même catégorie au lieu d'affectation.

3. Dans l'exercice des fonctions visées aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus, la Commission consulte les chefs de secrétariat et les représentants du personnel, conformément à l'article 28.

4. La Commission fixe la date ou les dates auxquelles elle peut assumer les fonctions définies dans le présent article."

16/ On a reproduit dans la présente section du rapport, avec quelques modifications de détail, le texte du rapport que la Commission a adopté à la fin de sa sixième session (Vienne, 16 août-2 septembre 1977) et qu'elle a adressé au Secrétaire général ainsi qu'aux chefs de secrétariat et aux représentants du personnel des autres organisations sises à Genève, le 20 septembre 1977.

17/ Office des Nations Unies à Genève, Organisation internationale du Travail (OIT), Organisation mondiale de la santé (OMS), Union internationale des télécommunications (UIT), Organisation météorologique mondiale (OMM), Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT); l'Union postale universelle (UPU), dont le siège est à Berne, applique également, par décision de ses organes délibérants, le barème des traitements des agents des services généraux applicable à Genève.

115. Lors de sa quatrième session (Rome, juillet 1976), la Commission a pris note du fait que le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail et l'Assemblée mondiale de la santé 18/ l'avaient prié d'assumer les fonctions qui lui sont dévolues en vertu du paragraphe 1 de l'article 12 aussitôt que possible, en particulier en ce qui concerne Genève. La Commission a décidé, conformément au paragraphe 4 du même article, d'assumer ces fonctions en ce qui concerne les villes où des organisations ont leur siège dès la clôture de sa quatrième session. Les chefs de secrétariat des organisations appliquant le régime commun et les représentants du personnel ont été informés de cette décision, qui a été portée à la connaissance de l'Assemblée générale et des autres organes délibérants dans le deuxième rapport annuel de la Commission 19/. L'Assemblée générale, au paragraphe 2 de sa résolution 31/141 A, a approuvé l'intention manifestée par la Commission d'assumer immédiatement ses fonctions et l'a priée de "présenter ses conclusions et recommandations en temps voulu pour que l'Assemblée générale puisse les examiner à sa trente-deuxième session"; dans sa résolution 31/193 B relative aux traitements et conditions d'emploi des fonctionnaires du Secrétariat, l'Assemblée générale, après avoir noté avec satisfaction que la Commission avait décidé d'assumer plus tôt les fonctions qui lui sont dévolues en vertu du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut comme suite aux demandes de l'Organisation mondiale de la santé et de l'Organisation internationale du Travail, a formulé à l'adresse de la Commission les demandes suivantes :

"1. Prie la Commission de la fonction publique internationale de fixer d'urgence, conformément à l'alinéa a) de l'article 11 de son statut, les modalités d'application des principes applicables à la détermination des conditions d'emploi des agents des services généraux en poste à Genève et, suivant ces modalités et en application du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, de faire faire une enquête sur les conditions d'emploi locales à Genève, de faire des recommandations quant au barème des traitements qu'elle jugera approprié dans ces conditions, et d'informer l'Assemblée, lors de sa trente-deuxième session, des mesures prises à cet égard.

2. Prie en outre la Commission de la fonction publique internationale, lorsqu'elle examinera les conditions d'emploi des agents des services généraux à Genève, d'examiner les bases sur lesquelles les récents relèvements substantiels des traitements des fonctionnaires de cette catégorie ont été déterminés et d'en tenir pleinement compte lorsqu'elle examinera les traitements desdits fonctionnaires et les méthodes à appliquer pour les futurs relèvements des traitements, dans la mesure où elles concernent les agents des services généraux en poste à Genève;

3. Prie instamment la Commission de la fonction publique internationale, dans l'accomplissement de ces tâches, de tenir compte de tous les aspects et, en particulier, du paragraphe 29 du rapport du Corps commun d'inspection sur quelques aspects de la grève qui a eu lieu à l'Office des Nations Unies à Genève du 25 février au 3 mars 1976, des observations collectives du Comité administratif de coordination s'y rapportant et des observations du Secrétaire général concernant les recommandations Nos 3 et 4 formulées dans le rapport du Corps commun d'inspection, et l'invite à faire part de ses observations;"

18/ Décisions du Conseil d'administration de l'OIT à sa deux-centième session, par. 40, Assemblée mondiale de la santé, résolution 29.25.

19/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente et unième session, Supplément No 30 (A/31/30), par. 28 à 30.

116. La Commission n'ayant pas été priée de "fixer le barème des traitements dans un lieu d'affectation déterminé au lieu de faire des recommandations à ce sujet", comme le prévoit le paragraphe 2 de l'article 12, les mesures qu'elle a prises en ce qui concerne Genève ont été adoptées en vertu du paragraphe 1 de cet article, qui prévoit que la Commission "établit les faits dont il doit être tenu compte pour fixer les barèmes des traitements des agents des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local et fait des recommandations à ce sujet". La Commission a communiqué ses conclusions et recommandations aux chefs de secrétariat intéressés, pour que l'organe compétent de chaque organisation prenne les mesures voulues conformément au règlement et procédures de ladite organisation 20/. La Commission présume néanmoins que, conformément à l'usage établi et vu que l'Assemblée générale a reconnu, au cinquième alinéa du préambule de sa résolution A/31/193 B, "l'importance de maintenir l'harmonie avec les institutions et les organisations sises à Genève en ce qui concerne la gestion des services du personnel", ses conclusions et recommandations seront examinées collectivement par les organisations intéressées et que celles-ci adopteront une position commune.

117. Le présent rapport est soumis à l'Assemblée générale (ainsi qu'aux organes délibérants des autres organisations) conformément à cette même résolution par laquelle l'Assemblée a prié la Commission de l'"informer, lors de sa trente-deuxième session, des mesures prises à cet égard".

Organisation de l'enquête

118. La Commission a consigné dans la section précédente du présent rapport ses considérations et conclusions préliminaires au sujet du principe et des méthodes à appliquer pour déterminer les conditions d'emploi des agents des services généraux, considérations et conclusions sur lesquelles elle a dû nécessairement se fonder pour faire l'enquête à Genève (la priorité accordée à cette enquête ayant empêché la Commission de mener à son terme l'examen général des principes et des méthodes en question avant d'assumer, en ce qui concerne des lieux d'affectation déterminés, les fonctions qui lui incombent en vertu du paragraphe 1 de l'article 12 du statut). Lorsque la Commission a examiné les questions générales, les vues des organisations participantes lui ont été présentées par le CAC et celles des personnels par la FAFI, conformément aux dispositions des articles 36 et 37 du règlement intérieur de la Commission relatives aux "questions qui intéressent le régime commun dans son ensemble". Toutefois, lorsqu'elle a examiné les questions concernant particulièrement l'enquête de Genève, la Commission a pris soin de respecter intégralement les dispositions des mêmes articles relatives aux "questions d'intérêt local" et, par conséquent, de connaître sur ces questions les vues, présentées dans des exposés écrits (art. 36) ou oralement (art. 37), des chefs de secrétariat et des représentants du personnel intéressés.

119. A sa cinquième session, la Commission avait noté avec regret que, bien qu'ils aient été prévenus que des questions d'intérêt local concernant Genève seraient examinées, les représentants des associations de personnel des sept organisations ayant leur siège à Genève n'avaient pas saisi l'occasion de lui présenter leurs vues à sa session de New York. La Commission avait donc décidé que, conformément à la politique établie, avant que les conclusions générales auxquelles elle avait abouti soient appliquées à la situation particulière à Genève, elle donnerait aux

20/ Dans certaines organisations, le pouvoir de prendre des décisions au sujet des traitements des agents des services généraux appartient à l'organe directeur, dans d'autres (y compris l'ONU), ce pouvoir appartient, en vertu du Règlement du personnel, au chef du secrétariat.

représentants des chefs de secrétariat et des personnels de Genève l'occasion de présenter leurs vues. La Commission avait décidé de créer un groupe de travail, composé de son président, de son vice-président et de quatre autres membres, qui devait se réunir à Genève et prendre connaissance de ces vues avant de prendre, au nom de la Commission, les décisions nécessaires pour organiser et diriger l'enquête (le soin de prendre ces décisions étant délégué au Président et au Groupe de travail en vertu de l'article 18.2 du statut). Comme il est dit plus loin, ce groupe de travail a donné aux représentants des chefs de secrétariat et des personnels de Genève toute possibilité de présenter intégralement leurs vues sur toutes les questions relatives à l'enquête de Genève. Ces représentants ont en outre pleinement participé aux consultations sur les questions techniques avec le secrétariat de la Commission, ainsi qu'à la collecte effective des données. Lorsque la Commission, lors de sa sixième session (Vienne, août-septembre 1977), a examiné les données rassemblées, et avant qu'elle formule ses conclusions et recommandations, les représentants des chefs de secrétariat et des personnels intéressés ont de nouveau pu présenter leurs vues, qui sont consignées plus loin (voir également l'annexe III.A). La Commission est donc convaincue d'avoir appliqué intégralement les dispositions du paragraphe 3 de l'article 12 de son statut, selon lequel "dans l'exercice des fonctions visées aux paragraphes 1 et 2" de l'article 12, "la Commission consulte les chefs de secrétariat et les représentants du personnel, conformément à l'article 28".

120. Les conclusions préliminaires auxquelles la Commission est parvenue lors de sa cinquième session au sujet des principes et des méthodes, ainsi que du plan détaillé et du calendrier établis par elle pour l'enquête, ont été communiqués par le Président aux chefs de secrétariat et aux représentants du personnel, qui ont été invités à assister à une réunion à Genève le 12 avril 1977. A cette réunion, le Président a rappelé les responsabilités qui incombaient à la Commission pour ce qui est des conditions d'emploi des agents des services généraux, les antécédents de l'enquête, les conclusions auxquelles la Commission était parvenue à sa cinquième session et le plan d'opérations approuvé par la Commission pour l'enquête de Genève. Il a assuré aux administrations et au personnel que la Commission entendait faciliter leur pleine participation à l'enquête, et il leur a demandé leur coopération. Les représentants des chefs de secrétariat se sont déclarés très favorables à l'enquête et ont promis d'y coopérer. Les porte-parole des représentants du personnel ont souligné la position du personnel, à savoir que :

"a) Les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur dans la localité ne constituaient que les conditions minimums requises pour permettre aux organisations de se doter d'un personnel répondant aux exigences de la Charte;

b) La Commission ne devrait se prononcer sur aucun aspect de l'enquête tant qu'elle ne serait pas prête à décider de la méthode générale à appliquer; elle n'avait pas à régler l'ensemble du problème d'ici la prochaine session de l'Assemblée générale puisqu'elle avait simplement été priée de faire rapport à l'Assemblée sur les progrès réalisés;

c) L'entière participation des représentants du personnel était essentielle; jusqu'à présent, il n'y avait pas eu de véritables consultations;

d) Le rôle de la Commission consistait simplement à faire des recommandations, dont l'acceptation et l'application feraient finalement l'objet de négociations entre le personnel et les chefs de secrétariat;

e) Le calendrier de la Commission n'était pas réaliste et ne tenait pas compte du temps qu'il faudrait aux représentants du personnel pour procéder à des consultations avec les membres de leurs associations ni des possibilités qu'ils auraient de participer effectivement à l'enquête, eu égard à leurs autres engagements/;

f) La Commission devrait tenir à Genève plutôt qu'à Vienne la session au cours de laquelle elle examinerait les résultats de l'enquête."

121. Lors de réunions ultérieures avec le Président, les représentants du personnel ont demandé que la réunion du Groupe de travail de la Commission soit différée car, aux dates prévues, nombre d'entre eux assisteraient à une réunion de la FAFI à New Delhi; le Président a accédé à cette demande. Ils ont également demandé que la Commission revienne sur sa décision de principe d'effectuer l'enquête selon la méthode consistant à présélectionner un groupe d'employeurs réputés les meilleurs, et qu'elle reprenne la méthode employée lors de l'enquête précédente, consistant à prendre un échantillon aléatoire de tous les employeurs comptant le minimum requis d'employés de bureau. Cette question a été renvoyée au Groupe de travail de la Commission.

122. Entre-temps, les préparatifs techniques se sont poursuivis au cours de consultations entre le secrétariat de la Commission et les représentants des administrations et des personnels, ces consultations portant sur la sélection, par l'une ou l'autre des deux méthodes mentionnées au paragraphe précédent, de l'échantillon d'employeurs devant faire l'objet de l'enquête, sur la rédaction de définitions des emplois à inclure dans l'enquête, sur la définition des données à recueillir et l'établissement du questionnaire, et sur la méthode à utiliser pour convertir les salaires bruts de l'extérieur en traitements nets.

123. Parallèlement, le Président de la Commission, accompagné de M. Pascal Frochaux, ainsi que le secrétariat, ont pris contact avec un grand nombre de services publics et de représentants d'employeurs et de travailleurs à Genève, en vue de les informer de l'enquête et de s'assurer leur coopération, d'obtenir des renseignements généraux concernant la situation de l'économie et du marché du travail à Genève et de recueillir des informations sur certaines questions précises. Parmi les personnalités rencontrées, il faut citer notamment : le Président du Conseil d'Etat du Canton et République de Genève, le Maire de Genève, le Directeur du personnel de l'Administration cantonale, le Secrétaire général de la principale association d'employeurs (la Fédération des syndicats patronaux), des responsables de deux syndicats d'employés de bureau, un groupe de représentants des "banques privées" et le Directeur du personnel de l'une des grandes banques, ainsi que des responsables de l'Institut de recherche Battelle, de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT), de l'Administration fiscale cantonale, du Département de statistique cantonal et du système d'assurance fédéral.

124. Le Groupe de travail de la Commission, composé du Président, du Vice-Président et des quatre membres résidant le plus près de Genève (MM. Frochaux, Hillis, Nosek et Plihon), s'est réuni à Genève du 16 au 20 mai 1977. Il a examiné les points suivants :

a) Type de l'enquête à faire (par sondage aléatoire ou par présélection d'un échantillon d'employeurs réputés les meilleurs);

b) Modalités pratiques à prévoir pour l'exécution de l'enquête du type convenu (méthode de classement et de stratification des employeurs, méthode de sondage et dimensions de l'échantillon retenu, ou établissement d'une liste des employeurs réputés les meilleurs);

c) Choix des emplois devant faire l'objet de l'enquête et approbation des définitions d'emploi;

d) Choix des données à recueillir et approbation du questionnaire et de la lettre de couverture à adresser aux employeurs;

e) Constitution des équipes d'enquêteurs et directives à leur donner;

f) Méthode à utiliser pour convertir les salaires bruts de l'extérieur en montants nets;

g) Demande présentée par les représentants du personnel quant au lieu de réunion de la sixième session.

Le rapport du Groupe de travail a été présenté à la Commission lors de sa sixième session.

125. Pour ce qui est du type d'enquête (présélection ou sondage aléatoire), vu les observations faites tant oralement que par écrit par les représentants du personnel qui appuyaient vigoureusement la méthode du sondage aléatoire, le Groupe de travail a réexaminé la question à fond. Ayant étudié soigneusement les arguments avancés par les représentants du personnel, le Groupe de travail a conclu qu'aux fins de l'enquête (c'est-à-dire, pour déterminer les conditions offertes par les meilleurs employeurs de la ville), la méthode de présélection convenait mieux et constituait, pour obtenir les données pertinentes, un instrument plus efficace que la méthode du sondage aléatoire. Les représentants du personnel ont alors fait une déclaration par laquelle ils contestaient la décision prise par le Groupe de travail au nom de la Commission, déclaration qu'ils ont conclue en ces termes :

"Les représentants du personnel n'acceptent pas la méthode de présélection. Ils considèrent que cette méthode est, du point de vue technique, bien moins valable que la méthode du sondage. Ils estiment en outre que l'emploi de cette méthode compromettra gravement la fiabilité des résultats et portera atteinte à la crédibilité de l'enquête. Pour leur part, ils ne peuvent en aucune manière être liés par l'utilisation de cette méthode ni par les résultats qu'elle produira."

Les représentants des personnels de deux organisations se sont retirés en disant qu'ils ne participeraient pas à l'enquête : ceux de l'OMPI se sont retirés définitivement, tandis que ceux de l'Office des Nations Unies à Genève sont ensuite revenus sur leur décision.

126. Les arguments avancés en faveur de chacune des deux méthodes, qui ont été exposés en détail dans le rapport du Groupe de travail, ont été réexaminés par la Commission elle-même lors de sa sixième session et sont résumés plus loin dans le présent rapport (voir par. 145 à 147).

127. Le Groupe de travail, ayant décidé que l'enquête serait exécutée selon la méthode consistant à présélectionner un groupe d'employeurs réputés les meilleurs, a entrepris d'établir la liste des employeurs à inclure dans cet échantillon. Il s'est fondé sur une liste d'employeurs reçue du Secrétaire général de la Fédération

des syndicats patronaux de Genève, organisation qui, du fait de ses contacts journaliers avec toutes les grandes sociétés qui emploient du personnel à Genève et de la connaissance qu'elle a des salaires que ces sociétés versent puisqu'elle centralise pour elles tous les paiements au titre des assurances, est considérée comme particulièrement bien placée pour émettre un avis sur les employeurs réputés les meilleurs. Cette liste a toutefois été soumise, pour vérification, à des responsables des deux syndicats d'employés qui comptent le plus grand nombre d'employés de bureau parmi leurs membres (l'Association des commis de Genève et la Société suisse des employés de banque et de commerce), qui ont proposé que certains noms soient ajoutés à la liste et d'autres supprimés. De plus, les représentants des administrations et du personnel ont été invités à plusieurs reprises à faire des observations au sujet de la liste ou à proposer d'y ajouter d'autres employeurs. Les représentants des administrations ont indiqué qu'ils acceptaient la liste; ceux du personnel ont déclaré qu'ils n'étaient pas en mesure de faire des observations à ce sujet ni de proposer d'autres employeurs, faute de données de base objectives.

128. La liste énumérant tous les employeurs suggérés par les diverses sources comptait 54 noms. Le Groupe de travail avait eu l'intention d'opérer une nouvelle sélection dans cette liste, vu la conclusion préliminaire de la Commission selon laquelle le nombre d'employeurs à inclure dans l'enquête devait se situer entre 20 et 40. Toutefois, vu la préférence du personnel pour un échantillon plus large et la possibilité que certains des employeurs sollicités ne veuillent pas coopérer à l'enquête, le Groupe de travail a décidé de retenir tous les noms proposés, à l'exception de ceux de cinq entreprises dont on avait constaté, après vérification, qu'elles ne comptaient pas 50 employés de bureau (ce qui était le minimum requis), d'une entreprise qui avait refusé de donner ce renseignement et de trois autres dont la qualité de bon employeur avait été mise en doute par les syndicats d'employés genevois. La liste définitive établie comptait donc 45 noms. La composition de la liste par secteurs d'activité s'établissait comme suit :

Banques :	18 ("grandes banques" : 3; "banques privées" : 5; autres banques suisses : 3; banques étrangères : 7)
Compagnies d'assurance :	4
Secteur privé (sans le secteur financier) :	18 (entreprises industrielles et commerciales : 12; informatique : 3; transports : 3)
Administrations publiques locales :	3 (cantonales et municipales)
Divers :	2 (la mission permanente d'un Etat Membre; un institut de recherche scientifique).

Outre les sept banques étrangères, plus de la moitié des 18 employeurs du secteur industriel, commercial et informatique étaient des sociétés multinationales.

129. En ce qui concerne le choix des emplois devant faire l'objet de l'enquête, le Groupe de travail a noté que l'enquête précédente réalisée à Genève n'avait porté que sur deux emplois et que les définitions d'emploi dont ils avaient fait l'objet avaient été d'une validité douteuse. Au cours de consultations précédemment tenues entre le secrétariat de la Commission et les représentants des administrations et du personnel, des projets de définitions d'emploi avaient été élaborés pour 15 emplois.

Compte tenu de la façon différente dont le travail était organisé (et, dans certains cas, de la façon différente dont le même emploi était classé) dans les différentes organisations, ces définitions représentaient un dénominateur commun des emplois existant dans les organisations plutôt que des définitions réelles d'emplois spécifiques; les représentants des administrations ont assuré au Groupe de travail que chaque emploi était néanmoins reconnaissable eu égard aux structures et au système de classement propres à chaque organisation. De plus, on avait veillé à ce que les définitions d'emploi soient compréhensibles pour les employeurs extérieurs, en éliminant toute référence à des procédures ou pratiques internes particulières et en définissant les attributions et les responsabilités en termes de compétences et de niveau hiérarchique généralement reconnus. Les 15 emplois ainsi définis et qui avaient été acceptés par les représentants de l'administration et du personnel étaient les suivants (voir également annexe III.C).

Classe	(Dactylographes, sténographes et secrétaires)	(Commis)	(Autres emplois)
G-1	-	-	-
G-2	Dactylographe A	-	-
G-3	Dactylographe B Commis-sténographe	Magasinier	Chauffeur Perforeur
G-4	Commis-sténographe/ secrétaire	Commis-comptable A	Conducteur de presse offset Electricien
G-5	Secrétaire	Commis-comptable B	Pupitreur
G-6	Secrétaire principal	Commis-comptable C	-
G-7	-	-	-

130. Le Groupe de travail a noté que, bien que la Commission ait souligné la nécessité d'inclure des emplois de la classe inférieure et de la classe supérieure de la catégorie des services généraux, il avait été impossible de trouver des emplois des classes G-1 et G-7 qui soient représentatifs d'emplois existant en nombre suffisant dans les organisations et qui puissent être définis en des termes compréhensibles pour les employeurs de l'extérieur. Le Groupe de travail a estimé que les salaires obtenus pour les 15 emplois pour les classes G-2 à G-6 fourniraient une base suffisante pour calculer par extrapolation les traitements correspondant aux classes G-1 et G-7.

131. Les représentants du personnel, tout en acceptant que le nombre d'emplois à inclure dans l'enquête soit porté de deux à quinze, ont toutefois contesté pour des raisons de principe l'inclusion d'emplois qui étaient principalement ou exclusivement occupés par des femmes, car il était prouvé que certains employeurs suisses payaient un salaire plus faible aux femmes qu'aux hommes pour un travail identique et que les emplois qui étaient considérés comme des "emplois féminins" (dactylographe, secrétaire, par exemple) étaient généralement moins payés que les "emplois masculins", à travail égal. Le Groupe de travail a reconnu qu'il était légitime que le personnel souhaite que cette discrimination selon le sexe, s'il s'avérait qu'elle

existe chez les employeurs genevois de l'extérieur, ne se reflète pas dans le barème des traitements des Nations Unies. Il a toutefois estimé qu'il n'était pas possible d'exclure de l'enquête tous les emplois principalement occupés par des femmes (comme on l'avait fait lors des enquêtes antérieures réalisées à Genève), puisque ces emplois représentaient la majorité des postes de la catégorie des services généraux; s'il s'avérait que cette discrimination existât, les corrections nécessaires seraient apportées lorsque l'on interpréterait les données et qu'on les transposerait en barème des traitements aux Nations Unies.

132. Le Groupe de travail a donc approuvé la liste des 15 emplois devant faire l'objet de l'enquête (en y ajoutant une variante, pour obtenir les salaires de début pour l'un des emplois) et les définitions d'emploi correspondantes.

133. Un projet de questionnaire avait été établi, qui était conçu pour permettre d'obtenir, d'abord, des renseignements généraux sur chaque entreprise (nombre d'employés, méthodes d'établissement et d'ajustement des salaires, différents éléments de la rémunération en espèces payée aux employés, dispositions concernant les pensions, l'assurance-chômage, l'assurance-accident et l'assurance-maladie, toutes autres prestations en espèces, heures de travail et jours fériés, avantages sociaux en espèces et en nature) et, ensuite, la rémunération payée aux divers employés correspondant au plus grand nombre possible des 15 définitions d'emplois. Les représentants du personnel ont émis des objections quant à certaines des questions posées, soit parce que celles-ci avaient trait à des problèmes qui, de l'avis du personnel, n'étaient pas du ressort de l'enquête, soit parce que les réponses qu'on obtiendrait risqueraient vraisemblablement d'induire en erreur.

134. Le Groupe de travail a confirmé que, conformément aux indications qu'il avait reçues de la Commission, son but était d'obtenir des renseignements sur les conditions d'emploi au sens le plus large du terme. Il a toutefois rappelé que la Commission avait réservé sa décision sur la façon dont les différents éléments de données devraient être utilisés et avait bien précisé qu'ils ne seraient pas tous utilisés pour des comparaisons mathématiques directes. Après avoir tenu compte des observations des représentants des administrations et du personnel, le Groupe de travail a approuvé la liste des points sur lesquels des données devraient être recueillies ainsi que le texte du questionnaire. Il aurait été intéressant de recueillir des données sur les salaires du mois au cours duquel l'enquête serait effectuée, mais il a été convenu que les données à recueillir devraient porter sur la rémunération pendant l'année civile 1976, de façon que les primes de fin d'année et autres versements exceptionnels puissent être pris en considération de manière uniforme.

135. Le Groupe de travail a confirmé que la Commission avait l'intention de constituer deux équipes d'enquêteurs chargées de rassembler des données, composée chacune de trois membres, dont un (le chef d'équipe) serait un membre du secrétariat de la Commission, un serait désigné par les administrations et un par les représentants du personnel. Le Groupe de travail a rappelé la décision de la Commission selon laquelle "les enquêteurs que les administrations et les associations de personnel proposeraient, une fois agréés par le Président, feraient l'enquête au nom de la Commission et seraient liés par les dispositions de l'article 1.5 du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies et les dispositions correspondantes du Statut du personnel des autres organisations". Au cours de leurs travaux, en particulier lorsqu'ils se rendraient chez les employeurs, les enquêteurs ne seraient pas censés représenter les administrations ou le personnel : ils agiraient tous, sans exception, pour le compte de la Commission. Ils seraient tenus au secret à l'égard de leur propre administration ou de leur association du personnel en ce qui concerne tous les renseignements dont ils auraient eu connaissance au cours de

l'enquête (en particulier, en ce qui concerne l'identité d'employeurs déterminés); ils ne seraient autorisés à utiliser, dans leurs fonctions ultérieures ou dans le cadre de leurs activités futures en tant que représentants du personnel, que les renseignements qui figureraient dans le rapport d'enquête qui serait présenté à la Commission.

136. Les barèmes des traitements appliqués par les organisations étant établis en chiffres nets, le Groupe de travail a noté qu'il faudrait convertir les salaires bruts de l'extérieur en montants nets en déduisant l'impôt moyen (fédéral, cantonal et communal) sur le revenu acquitté par les employés n'ayant pas de personnes à charge. Il a conclu qu'à cette fin le calcul des dégrèvements moyens prévus par les autorités fiscales cantonales aux fins du système d'imposition à la source était la méthode la plus sûre et qu'en conséquence, pour convertir les salaires bruts en montants nets, on devait utiliser le barème cantonal d'imposition à la source. Les renseignements à recueillir devant porter sur les salaires de 1976, il faudrait se fonder sur le barème d'imposition en vigueur cette année-là.

137. Les représentants du personnel avaient demandé que les réunions auxquelles la Commission étudierait le rapport sur l'enquête effectuée à Genève aient lieu dans cette ville plutôt qu'à Vienne, de façon à faciliter leur représentation et leurs contacts avec les membres de leurs associations. Après avoir consulté les membres du Groupe de travail, le Président a informé les représentants du personnel que la Commission était liée par l'invitation de l'Agence internationale de l'énergie atomique, qu'elle avait acceptée deux ans plus tôt, et par les arrangements qui avaient déjà été pris pour tenir la session à Vienne. Cette session à Vienne s'inscrivait également dans la série de visites que la Commission comptait faire au siège des différentes organisations appliquant le régime commun.

Collecte des données

138. Les questionnaires et les définitions d'emploi ont été adressés aux 45 entreprises choisies le 27 mai 1977, sous couvert d'une lettre du Président de la Commission. Des équipes d'enquêteurs se sont rendues dans les entreprises qui avaient accepté de coopérer à l'enquête entre le 1er et le 29 juin. Dans les cas où l'employeur avait déjà rempli le questionnaire, ses réponses ont été vérifiées (notamment la validité des correspondances proposées entre les emplois et celle des éléments de rémunération qui avaient été indiqués) et complétées par les équipes d'enquêteurs; dans d'autres cas, le questionnaire a été rempli au cours de la visite. Chaque fois qu'il a fallu décider d'inclure ou d'exclure des éléments de données, ou décider de la manière dont il fallait les enregistrer, les décisions ont été prises de concert par les membres des équipes d'enquêteurs et le secrétariat de la Commission.

139. Sur les 45 employeurs invités à coopérer à l'enquête, 27 ont accepté de le faire. Les raisons avancées par les employeurs qui ont refusé de coopérer ont été diverses, et un même employeur a souvent donné plusieurs raisons; ces raisons peuvent être rangées en gros dans les catégories suivantes :

a) Raisons pratiques (manque de temps; personne responsable en vacances; régime des salaires de l'entreprise en cours de révision);

b) Raisons techniques (l'entreprise n'a pas d'emplois correspondant à ceux retenus pour l'enquête);

c) Refus de coopérer (entreprises qui avaient récemment fourni des données pour d'autres enquêtes similaires; entreprises qui ont argué de la "non-réciprocité" voulant dire par là que ni les résultats de l'enquête ni les barèmes des Nations Unies ne leur seraient utiles pour fixer leurs propres barèmes des salaires; entreprises qui n'étaient pas disposées à divulguer des renseignements sur les conditions d'emploi de leur personnel, notamment, dans certains cas, sur certains éléments de rémunération autres que les salaires; enfin, dans un cas, les enquêteurs ont essuyé un refus explicite d'aider les Nations Unies). Plusieurs des banques qui ont refusé de coopérer à l'enquête ont indiqué qu'elles offraient essentiellement les mêmes conditions d'emploi que les autres banques rangées dans la même catégorie et qu'il n'était donc pas indispensable, à leur avis, que plusieurs banques de cette catégorie fournissent des données.

140. Vingt-sept employeurs avaient accepté de coopérer, mais il s'est avéré par la suite que les données que pouvaient fournir cinq d'entre eux ne seraient pas utilisables, pour les raisons suivantes :

a) Deux d'entre eux avaient trop peu d'employés occupant les emplois considérés;

b) Deux autres pouvaient fournir leur barème de salaires mais pas de données individuelles concernant leurs employés;

c) Pour le cinquième enfin, on a jugé que le nombre des emplois correspondant à ceux étudiés était insuffisant.

141. Des données utilisables ont ainsi été obtenues de 22 employeurs. Ces données ont été communiquées aux représentants des administrations et du personnel à la fin de la phase de collecte des données; l'exactitude des données n'a pas été contestée. Des extraits des données ont également été fournis aux employeurs qui avaient participé à l'enquête.

Documentation dont la Commission était saisie à sa sixième session et audition des opinions des représentants des administrations et du personnel

142. A sa sixième session, la Commission était saisie :

a) Du rapport de son groupe de travail et de renseignements complémentaires concernant les phases initiales de l'enquête;

b) D'un rapport sur les renseignements recueillis, auquel étaient joints des imprimés d'ordinateur de toutes les données recueillies sur les salaires avec détails concernant le sexe, l'âge et l'ancienneté des employés intéressés (le plus souvent, pour des personnes prises individuellement, mais, dans certains cas, il s'agissait de moyennes pour des groupes d'employés semblables);

c) D'analyses des données faites de divers points de vue et d'exemples des effets de l'application de diverses méthodes d'interprétation des données;

d) Des opinions des associations du personnel de six des organisations, ainsi que des opinions présentées séparément par l'association du personnel de la septième organisation (OMPI).

143. D'autres exemples des effets de l'application de méthodes d'interprétation différentes ont été établis pendant la session, y compris une proposition soumise par les administrations des organisations genevoises.

144. Conformément aux articles 12 3) et 28 2) de son statut et aux articles 36 et 37 de son règlement intérieur concernant le droit des chefs de secrétariat et des représentants du personnel à faire connaître leurs opinions par écrit et oralement sur des questions d'intérêt local affectant plusieurs organisations, la Commission a donné aux représentants des administrations et des associations du personnel des organisations genevoises toute latitude d'exprimer ou de compléter oralement leurs opinions. Les opinions exprimées sont récapitulées dans l'annexe III.A et sont reprises dans les sections pertinentes ci-après.

Méthode d'enquête

145. Les représentants du personnel ont renouvelé leurs objections contre la méthode d'enquête consistant à présélectionner un échantillon d'employeurs censés être les meilleurs, qui avait été suivie conformément à la décision que le groupe de travail avait prise au nom de la Commission. Ils ont maintenu que la méthode du sondage aléatoire retenue pour les trois enquêtes précédemment faites à Genève était scientifiquement plus valable, en ce sens qu'elle évitait l'élément de jugement qu'implique le choix d'employeurs censés être les meilleurs et donnait une vue plus large de l'ensemble du marché du travail. Ils ont soutenu que, dans les conditions particulières à Genève, seule la méthode du sondage aléatoire permettait d'obtenir des résultats valables.

146. La Commission a tout d'abord fait remarquer qu'elle n'était nullement tenue de suivre les méthodes utilisées pour les enquêtes précédentes. L'entrée en vigueur de son statut avait créé une situation entièrement nouvelle pour ce qui était de la fixation des traitements des agents de la catégorie des services généraux. En vertu de l'article 11 dudit statut, la Commission était habilitée à arrêter les modalités d'application des principes sans préjuger de l'attitude qu'elle adopterait à l'égard des "principes directeurs" précédemment adoptés par le CCFPI et le CAC (dont elle a noté qu'ils devaient faire l'objet d'une révision), elle a constaté que les deux méthodes en question étaient prévues dans ce texte. Pour ce qui était des mérites comparés des deux méthodes sur le plan de la méthodologie statistique, la Commission avait recouru à l'avis de spécialistes qui lui avaient fait savoir que les deux méthodes étaient également acceptables du point de vue statistique. La méthode du sondage aléatoire pouvait sous certaines conditions convenir pour déterminer les traitements moyens; toutefois, pour déterminer les meilleurs traitements en vigueur, comme c'était le cas dans la présente enquête, la méthode de présélection présentait de nets avantages lorsque l'échantillon retenu était véritablement représentatif des meilleurs employeurs. Sur ce point, la Commission était convaincue que les moyens selon lesquels la liste des employeurs réputés les meilleurs avait été établie, ainsi qu'on les a décrits aux paragraphes 127 et 128 ci-dessus, étaient une garantie suffisante que la liste était représentative de ce qu'on pouvait considérer comme les meilleurs employeurs genevois.

147. Indépendamment des mérites comparés des deux méthodes sur le plan de la théorie statistique, la Commission avait dû également tenir compte de l'expérience pratique obtenue dans leur application lors des enquêtes précédentes menées dans le cadre du système commun des Nations Unies. A cet égard, elle a constaté que la méthode de présélection était celle qui avait été adoptée dans toutes les autres villes sièges où des enquêtes avaient été faites par les organisations (à New York et à Londres, on avait utilisé les résultats d'enquêtes faites par d'autres organismes); en tant que méthode, elle n'avait donné lieu à aucun problème, les difficultés que l'on avait pu parfois rencontrer étant dues à la méthode d'interprétation ou à d'autres facteurs mais non pas à l'emploi de la méthode de présélection proprement dite. En revanche, la méthode du sondage aléatoire

n'avait été utilisée que pour les enquêtes faites à Genève en 1966, 1969 et 1975; à ces trois occasions, les résultats auxquels elle avait abouti avaient été contestés par le personnel en 1966 et par les chefs de secrétariat en 1975; lorsqu'ils avaient été jugés acceptables par les deux parties en 1969, il avait été décidé simultanément de retenir le 92ème percentile des résultats comme point de correspondance au lieu du 75ème percentile retenu auparavant 21/.

Portée de l'enquête

148. La Commission avait noté au départ que la méthode de fixation des traitements au moyen d'enquêtes comportait certains aléas, dans la mesure où la portée de l'enquête dépendait entièrement du degré de coopération dont voulaient bien faire preuve des employeurs extérieurs, sur lesquels les organismes des Nations Unies ne pouvaient agir que par persuasion et auxquels ils ne pouvaient pas offrir grand-chose en contrepartie du travail considérable que représentait pour eux la fourniture d'un volume important de renseignements détaillés. Néanmoins, cet aléa valait également pour n'importe quel type d'enquête et il n'y avait aucune raison de penser que la proportion des employeurs acceptant de coopérer aurait été plus élevée, si l'on avait posé les mêmes questions à un échantillon aléatoire d'employeurs, que celle qui avait été enregistrée lorsqu'on les avait posées à des employeurs présélectionnés comme étant les meilleurs. Si une proportion plus élevée avait été obtenue lors de l'enquête précédente faite par l'Institut Battelle, c'était sans doute parce que les renseignements demandés sur les salaires ne portaient que sur deux emplois et que pratiquement aucune autre question n'était posée concernant d'autres conditions d'emploi; en ce qui concernait aussi bien le nombre des emplois soumis à l'enquête que les renseignements demandés concernant d'autres conditions d'emploi, la Commission était convaincue qu'il était indispensable, vu les résultats peu satisfaisants des enquêtes précédentes faites à Genève, de rechercher pour son enquête des renseignements beaucoup plus complets et plus détaillés, même au risque de diminuer la proportion des employeurs prêts à coopérer.

149. Les représentants du personnel ont soutenu que, dans la mesure où des données utilisables n'avaient été obtenues que de 22 des 45 employeurs auxquels le questionnaire avait été envoyé, les données recueillies n'étaient pas une base valable pour en tirer des conclusions quant aux traitements en vigueur à Genève. Ils ont fait valoir en particulier que l'échantillon obtenu était trop étroit, qu'il ne reflétait pas convenablement la répartition entre les divers secteurs d'activité à Genève (en particulier qu'il accordait trop de poids aux services publics) et qu'il accordait trop de poids aux grands employeurs et aux employés du sexe féminin.

150. S'agissant de la taille de l'échantillon utilisable de 22 employeurs finalement obtenu, la Commission a noté tout d'abord qu'il était conforme au critère général dont la Commission avait tenu compte, à savoir que l'enquête devrait porter sur 20 à 40 employeurs. En deuxième lieu, il supportait avantageusement la comparaison avec les échantillons utilisés pour les enquêtes faites dans d'autres villes sièges

21/ A cet égard, la Commission a rappelé que le CCFPI avait exprimé des réserves quant à l'utilisation du 92ème percentile comme point de correspondance extérieur parallèlement à l'utilisation d'un échelon intermédiaire dans chaque classe comme point de correspondance intérieur.

(par exemple, 27 à Paris, 26 à Vienne, 12 à Montréal, la moyenne pour dix enquêtes récentes étant de 18), et avec l'échantillon de 12 employeurs utilisés lors de l'enquête faite à Genève en 1957. En troisième lieu, le nombre de points de correspondance obtenus entre les emplois (c'est-à-dire le nombre d'employés extérieurs occupant des emplois comparables à ceux définis aux fins d'enquête et pour lesquels on avait obtenu des renseignements concernant les salaires) avait été plus du double de celui qui avait été obtenu lors de l'enquête précédente faite à Genève avec la méthode du sondage aléatoire (1 970, contre 957). Dans la mesure où l'analyse finale reposait sur des traitements individuels, c'était ce deuxième chiffre qui était significatif, et non le nombre d'employeurs; de toute évidence, le nombre des points de correspondance entre les emplois était proportionnel au nombre d'emplois soumis à enquête, mais si les données obtenues pour tous les emplois soumis à enquête servaient dans l'analyse finale, un résultat fondé sur 1 970 éléments d'information ne pouvait que reposer sur des bases plus valables qu'un résultat fondé sur la moitié seulement de ce nombre.

151. S'agissant de la répartition entre les divers secteurs d'activité, la proportion de réponses du secteur privé (17 sur 40, soit 42 p. 100) correspondait à peu près à la réponse totale (22 sur 45, soit 49 p. 100) 22/. A l'intérieur de ce secteur, parmi les banques interrogées, 39 p. 100 avaient fourni des renseignements utilisables et comprenaient 33 p. 100 des grandes banques, 40 p. 100 des banques privées, 33 p. 100 des autres banques suisses et 43 p. 100 des banques étrangères. Parmi les compagnies d'assurance, 25 p. 100 seulement avaient répondu. Parmi les entreprises industrielles et commerciales du secteur privé, 50 p. 100 avaient fourni des renseignements, la moitié environ étant des entreprises suisses et l'autre moitié des entreprises multinationales et étrangères. Le fait qu'une réponse de 100 p. 100 ait été reçue de trois administrations publiques et de deux autres organismes sans but lucratif (une mission d'un Etat Membre et un institut de recherche) aurait pu en fait fausser la répartition de l'échantillon. Néanmoins, les données fournies montraient que ces employeurs se situaient vers le milieu de l'échantillon pour ce qui était des traitements moyens en général; si bien qu'en fait ils n'introduisaient pas de distorsion inacceptable ni dans un sens ni dans l'autre; en outre, vu la méthode d'interprétation des données qui avait été adoptée, la dimension des entreprises importait peu, étant donné qu'on avait pris en considération les traitements individuels, en fonction de leur poids respectif, indépendamment des entreprises ou de la dimension des entreprises versant le traitement considéré.

22/ La part respective de chaque secteur dans l'échantillon initial de 45 employeurs et dans l'échantillon final de 22 employeurs est indiquée ci-après :

	Echantillon initial (45)	Echantillon final (22)
Banques	40,00 p. 100	31,82 p. 100
Compagnies d'assurance	8,89 "	4,55 "
Entreprises industrielles et commerciales	40,00 "	40,91 "
Total, secteur privé	88,89 "	77,27 "
Administrations publiques	6,67 "	13,64 "
Divers	<u>4,44</u> "	<u>9,00</u> "
	100,00 "	100,00 "

152. La Commission a estimé que l'argument selon lequel l'échantillon impliquait une discrimination contre les employeurs petits et moyens n'était pas valable. Elle a confirmé que, comme pour les enquêtes précédentes, les très petits employeurs devaient être exclus. Le critère qu'elle avait appliqué à cette fin, à savoir que chaque employeur devait compter au moins 50 employés de bureau des deux sexes, avait sans doute des effets peu différents de ceux du critère préalablement utilisé, à savoir un minimum de dix employés de bureau du sexe masculin; en effet, étant donné la prédominance numérique des femmes parmi les employés de bureau, il était peu probable qu'une entreprise comptant au moins dix employés de bureau du sexe masculin n'ait pas 50 employés des deux sexes dans cette catégorie. La Commission a noté en outre que la méthode de sondage aléatoire acceptée précédemment par le personnel accordait deux fois plus de poids aux grands employeurs qu'aux petits employeurs.

153. La Commission n'a pas pu non plus accepter l'argument selon lequel l'échantillon était déséquilibré parce qu'il contenait 74 p. 100 d'employés du sexe féminin contre 26 du sexe masculin. Telle était la proportion effectivement constatée chez les employeurs extérieurs pour les emplois examinés, et en fait la proportion de femmes parmi les employés dont il fallait déterminer les traitements, c'est-à-dire les agents des services généraux des organisations genevoises, était encore plus forte (voir annexe III.F). Il n'y avait aucune raison valable de constituer un échantillon où la proportion d'hommes et de femmes aurait été différente de celle que l'on trouvait soit chez les employeurs extérieurs, soit dans les organisations, ni de corriger les résultats à cette fin.

154. En résumé, après avoir soigneusement étudié toutes les objections formulées en ce qui concerne tant la méthode de l'enquête que la validité des renseignements obtenus, la Commission a conclu que la méthode d'enquête était satisfaisante et que les données obtenues étaient suffisantes et valables pour parvenir à des conclusions quant aux niveaux qu'il convenait de fixer pour les traitements des agents des services généraux à Genève.

Conditions d'emploi autres que la rémunération

155. La Commission a rappelé que le principe approuvé par l'Assemblée générale en 1950 pour ce qui était de la détermination des traitements des agents des services généraux se référait aux "conditions d'emploi les plus favorables en vigueur" et pas simplement aux traitements les plus élevés. C'est pourquoi la Commission s'était efforcée de recueillir des renseignements très détaillés sur les conditions d'emploi autres que la rémunération en espèces. Les renseignements obtenus sont récapitulés à l'annexe III.B. La Commission a étudié la possibilité de rapporter cette information, dont une grande partie était qualitative et non numérique, aux données quantitatives sur la rémunération, faute de technique acceptée pour évaluer globalement la rémunération et les avantages complémentaires. Elle s'est demandée, en particulier, si certains éléments quantifiables, comme les différences du nombre d'heures de travail hebdomadaires ou des congés annuels, devraient être pris en considération dans une comparaison mathématique.

156. La Commission a conclu que les avantages en nature accordés aux employés variaient beaucoup d'un employeur à l'autre, mais que le niveau général des conditions d'emploi autres que la rémunération offertes par les meilleurs employeurs genevois était élevé. Si l'on comparait ces conditions à celles qu'offraient les organismes des Nations Unies, et bien qu'aucune comparaison mathématique précise ne soit possible dans la plupart des cas, on pouvait dire

que les conditions offertes par les Nations Unies étaient meilleures à certains égards (heures de travail et congé annuel par exemple), mais que les conditions offertes par certains employeurs extérieurs étaient meilleures à d'autres égards (assurance-chômage, primes diverses, etc.). Si l'on avait adopté une méthode d'interprétation des résultats impliquant la définition d'un groupe plus restreint de meilleurs employeurs et si l'on n'avait utilisé en dernière analyse que les traitements versés par ces employeurs, il aurait été possible de comparer une à une les conditions d'emploi autres que la rémunération offertes par ces mêmes employeurs avec celles offertes par les organisations. Etant donné la méthode qu'elle avait finalement adoptée, la Commission avait été contrainte, en l'occurrence, de ne porter qu'un jugement de caractère général, à savoir que les conditions d'emploi autres que la rémunération offertes par l'ensemble du groupe de 22 employeurs étaient grosso modo comparables à celles qu'offraient les organisations; aussi a-t-elle décidé qu'il ne convenait pas de distinguer celles de ces conditions qui se prêtaient à une comparaison mathématique, telles les heures de travail, ni de s'en servir pour corriger les données obtenues sur les traitements. La Commission se propose néanmoins d'étudier la question plus avant, compte tenu de l'expérience que les futures enquêtes lui permettront d'acquérir, et de le régler lorsqu'elle arrêtera, le moment venu, une méthodologie générale pour fixer les traitements des agents des services généraux, conformément à l'article 11 de son statut.

Différences de rémunération entre les hommes et les femmes

157. La Commission avait été informée que des enquêtes précédentes faites à Genève avaient révélé des différences importantes entre les montants versés aux hommes et aux femmes, respectivement, pour des travaux semblables. A un certain moment, un coefficient de correction de 15 p. 100 avait été appliqué aux traitements extérieurs versés aux femmes, pour tenir compte de ce fait; par la suite, seuls les traitements versés aux employés du sexe masculin avaient été étudiés, ce qui, de l'avis de la Commission, avait indûment réduit la gamme d'emplois considérés, ceux occupés exclusivement ou surtout par des femmes (et qui correspondaient à la grande majorité des emplois de la catégorie des services généraux) étant totalement exclus du champ des enquêtes. La Commission avait décidé qu'il fallait étudier un plus grand nombre d'emplois, et pas seulement deux, comme dans l'enquête précédente, la conséquence inévitable étant qu'un certain nombre d'emplois dits "féminins" devraient être inclus dans l'enquête. En même temps, la Commission a réaffirmé sa détermination de veiller à ce que toute discrimination à l'égard des femmes quant aux salaires et par rapport aux critères d'équivalence des emplois observés dans les organisations que l'on pourrait constater dans les conditions d'emploi extérieures ne se retrouve d'aucune manière dans les barèmes des traitements des organismes des Nations Unies, vu l'interdiction de toute forme de discrimination fondée sur le sexe stipulée dans la Charte des Nations Unies et les actes constitutifs des organisations, ainsi que dans les résolutions des organes délibérants et les conventions adoptées par l'Organisation internationale du Travail. La Commission a donc étudié très attentivement les renseignements obtenus afin de déceler les cas éventuels de discrimination et déterminer leur degré.

158. Une forme particulière de différenciation dans les conditions d'emploi des hommes et des femmes pouvait être facilement distinguée dans la pratique signalée par sept des 22 employeurs, lesquels avaient indiqué qu'ils accordaient une augmentation de traitement à leurs employés qui se mariaient pendant qu'ils travaillaient chez eux, mais seulement aux employés du sexe masculin. Ces augmentations allaient de 1 200 à 3 584 francs suisses par an. Les effets pratiques de cette mesure étaient difficiles à déterminer, car les renseignements communiqués ne précisaient

pas quels étaient ceux, parmi les employés du sexe masculin dont les traitements avaient été indiqués, qui avaient bénéficié de ces augmentations. Quoi qu'il en soit, la Commission a bien spécifié qu'il fallait, à son avis, opérer une correction pour s'assurer qu'il ne serait pas tenu compte de cette pratique dans les traitements utilisés pour fixer ceux des agents de la catégorie des services généraux.

159. Deux autres formes possibles de différenciation dans les taux de rémunération des hommes et des femmes avaient été étudiées, à savoir :

a) Entre les hommes et les femmes accomplissant le même travail, c'est-à-dire les titulaires des emplois "mixtes" Nos 7, 8 et 9 (commis/comptable), occupés en proportion à peu près égale par des hommes et par des femmes;

b) Entre les emplois qui, dans les organisations, étaient considérés comme à peu près équivalents et qui, aux fins de l'enquête, avaient reçu la même classe mais qui étaient considérés traditionnellement comme des emplois "masculins" ou "féminins" (par exemple : dactylographe et chauffeur, rangés tous les deux dans la classe G-3, et secrétaire et électricien, rangés dans la classe G-4).

160. En procédant à ces comparaisons, il fallait également tenir compte des différences d'âge et d'ancienneté des employés dont on comparait les traitements. Bien que la corrélation entre le traitement d'une part, et l'âge et l'ancienneté d'autre part, ne se soit pas révélée uniforme ni sans exception, il existait néanmoins une corrélation générale entre ces facteurs; en conséquence, si les traitements moyens des hommes dans un groupe donné étaient plus élevés que les traitements moyens des femmes dans le même groupe, on ne pouvait pas attribuer la différence de rémunération à une discrimination fondée sur le sexe avant d'avoir comparé l'âge et l'ancienneté des employés des deux sexes. (D'où l'impossibilité d'utiliser dans ce contexte certaines statistiques présentées par les représentants du personnel concernant les traitements moyens de l'ensemble des hommes et des femmes employés en Suisse ou dans certaines professions, statistiques qui faisaient apparaître des différences atteignant 25 p. 100 mais qui ne tenaient pas compte des différences d'âge, d'ancienneté et encore moins de fonctions entre les deux groupes.)

161. Après avoir examiné plusieurs analyses de ces données, faites selon diverses méthodes, la Commission a conclu que les renseignements dont elle disposait ne lui permettaient pas de déterminer de façon certaine si les différences de rémunération constatées étaient ou non fondées sur le sexe, ni de déterminer le degré de différenciation. Cependant, pour ne pas risquer de retrouver de telles différences dans le barème des traitements des agents des services généraux, la Commission a décidé qu'il conviendrait, pour les emplois "mixtes", de n'utiliser que les données obtenues pour les hommes et, pour les emplois "féminins", d'appliquer aux traitements correspondants un coefficient de correction fondé sur les différences constatées dans la rémunération des hommes et des femmes occupant des emplois "mixtes", en utilisant une méthode d'analyse tenant compte des différences d'âge et qui faisait apparaître, pour les trois emplois considérés, une différence moyenne de 8 p. 100. La Commission a préféré cette méthode de correction à la méthode proposée par les représentants des chefs de secrétariat car elle a estimé que les données n'étaient pas suffisantes pour que l'on puisse fixer des degrés de correction différents selon les classes; le coefficient de 8 p. 100 qu'elle avait appliqué assurait une meilleure protection que celui que proposaient les administrations, qui aurait été de moins de 6 p. 100 en moyenne pour l'ensemble. Ayant opéré ces corrections, la Commission est convaincue qu'elle a effectivement compensé toute discrimination qui pourrait exister chez certains employeurs en ce qui concerne la rémunération des hommes et des femmes.

Emplois à retenir pour la comparaison finale

162. Sur les 15 emplois pour lesquels des renseignements concernant les traitements avaient été obtenus, 10 appartenait aux deux principaux groupes professionnels de la catégorie des services généraux, à savoir la "famille" des secrétaires sténodactylos et la "famille" des employés de bureau, un onzième groupe (perforeuse) étant étroitement apparenté à ces familles. Les quatre emplois restants, cependant, revêtaient un caractère technique (chauffeur, conducteur de presse offset, électricien et pupitreur). La Commission avait exprimé l'avis que les salaires correspondant à ces emplois ne devraient pas jouer un rôle dominant dans la fixation des traitements applicables à la catégorie des services généraux dans son ensemble, en particulier si les conditions locales de rémunération des employés de ces catégories étaient sensiblement différentes de celles en vigueur pour les employés de bureau. Dans le cas présent, cependant, elle n'a pas constaté de différence marquée et elle a noté qu'à Genève (contrairement à certains autres lieux d'affectation), ces emplois étaient incorporés au barème général des traitements des agents des services généraux. La Commission a donc décidé en principe de retenir pour sa comparaison finale les données recueillies pour la totalité des 15 emplois (voir plus loin par. 175).

163. Les agents des organisations genevoises occupant des postes correspondant à ces 15 emplois représentent au total 1 304 personnes, soit 32,3 p. 100 de l'ensemble du personnel de la catégorie des services généraux.

164. La Commission a confirmé la pratique générale selon laquelle, pour obtenir un salaire extérieur unique correspondant à chaque classe du barème des Nations Unies, à partir des salaires constatés pour les différents emplois correspondant à ladite classe, il convient de pondérer les salaires applicables à chaque emploi par le nombre d'agents occupant cet emploi dans les organisations.

Interprétation des données

165. Ayant ainsi décidé d'utiliser les données obtenues pour la totalité des 15 emplois ayant fait l'objet de l'enquête mais de ne retenir que celles qui avaient trait aux hommes dans les emplois "mixtes" et d'appliquer un coefficient de correction de 8 p. 100 aux salaires constatés pour les femmes dans les emplois "féminins", la Commission a ensuite examiné la méthode à utiliser pour transposer les données relatives aux salaires extérieurs en barèmes des traitements aux Nations Unies, compte tenu de l'examen général qu'elle avait consacré précédemment à cette question (voir par. 97 à 100). Elle a constaté que, dans le cas présent, les différences entre les résultats obtenus par les diverses méthodes possibles qu'elle avait envisagées seraient minimales, vu la cohérence et la compacité des données 23/.

23/ Voir annexe III.H. On notera que l'intervalle entre le salaire minimum et le salaire maximum constatés pour chaque emploi dépasse rarement 1:2 (alors que le rapport était de 1:4 lors de l'enquête précédente). La Commission a conclu : a) que les définitions d'emploi utilisées étaient suffisamment précises et correspondaient à des emplois facilement identifiables aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des organisations; b) qu'il existait une très grande homogénéité de salaires dans le groupe d'employeurs retenu aux fins de l'enquête.

166. La Commission avait à choisir essentiellement entre deux conceptions; la première consisterait à opérer une nouvelle sélection parmi les 22 employeurs pour ne retenir que les meilleurs d'entre eux, puis à ne tenir compte que des taux de rémunération relevés au sein de ce groupe plus restreint pour déterminer les salaires extérieurs correspondants pour chaque emploi. Avec la seconde, par contre, elle ne procéderait à aucun choix nouveau dans le groupe des 22 employeurs et elle tiendrait compte des taux relevés chez l'un quelconque d'entre eux pour déterminer les salaires correspondants. La méthode de calcul utilisée pour déterminer le point de correspondance dans l'éventail des salaires pour l'emploi considéré différerait dans les deux cas : dans le premier, les employeurs retenus étant moins nombreux et en principe plus proches des meilleurs en termes absolus, une moyenne serait préférable alors que dans le second, le groupe d'employeurs étant plus important, un point donné supérieur à la moyenne serait justifié.

167. La première conception correspondrait de plus près à la notion selon laquelle les conditions les plus favorables en vigueur sont celles qu'applique un petit groupe des meilleurs employeurs. Elle permettrait de tenir compte des conditions d'emploi autres que la rémunération offertes par lesdits employeurs; et si l'un quelconque des très gros employeurs faisait partie du groupe retenu, elle permettrait d'opérer une correction de façon que la taille desdits employeurs ne fausse pas les résultats. Elle permettrait en outre d'exclure les employeurs dont les réponses avaient révélé qu'ils n'étaient pas en fait comparables aux autres "meilleurs" employeurs. Par contre, cette conception impliquait d'abord un certain classement de tous les employeurs en vue de déterminer ceux qu'il conviendrait de retenir dans le groupe de tête; il avait été suggéré de le faire en prenant pour chaque employeur une moyenne générale des salaires moyens versés par cet employeur pour les différents emplois, pondérée par le nombre d'employés dans chaque emploi. Des doutes ont été exprimés quant à la rigueur d'une telle procédure et à la façon dont il serait tenu compte, dans la détermination de la moyenne générale, du fait qu'il n'y avait pas toujours de point de correspondance chez tous les employeurs pour chaque emploi. En outre, le choix du critère à appliquer pour déterminer le nombre d'employeurs à retenir serait une question d'appréciation. Diverses possibilités ont été étudiées; celle qui avait été envisagée à la cinquième session et qui consistait à retenir les employeurs chez qui le salaire moyen général n'était pas inférieur de plus de 25 p. 100 au salaire moyen général le plus élevé était exclue dans le cas présent, toutes les moyennes se situant à l'intérieur de cette fourchette; une autre possibilité consisterait à choisir plus ou moins arbitrairement un certain nombre d'employeurs, huit, douze ou seize par exemple. En tout état de cause, dans le cas de certains emplois pour lesquels on n'aurait pas trouvé de point de correspondance chez tous les employeurs qui seraient retenus, le résultat serait basé sur un nombre relativement restreint d'éléments d'information.

168. La seconde conception reviendrait à considérer que les 22 employeurs appartenaient tous au groupe des "meilleurs" employeurs et à utiliser les meilleurs taux constatés parmi eux pour chaque emploi. Toutefois, au moins avec l'une des méthodes envisagées selon cette conception, les résultats risquaient d'être faussés si l'on constatait un taux de rémunération exceptionnellement élevé pour un emploi chez un employeur chez qui les salaires correspondant à d'autres emplois n'étaient pas parmi les plus élevés. Par contre, ce serait un moyen d'utiliser au maximum toutes les données recueillies, que certains considéraient déjà comme trop limitées.

169. Quelques-uns des résultats que ces deux conceptions auraient permis d'obtenir sont illustrés à l'annexe III.H, qui indique également les rapports entre les échelles de salaires obtenues pour chaque emploi, ainsi que les traitements moyens.

Après un examen minutieux des mérites comparés des différentes conceptions, la Commission a conclu que, pour les besoins de l'enquête actuelle et eu égard aux données recueillies, la seconde serait préférable. Elle a néanmoins souligné que ce choix ne préjugerait pas d'autres méthodes possibles pour d'autres enquêtes, selon les caractéristiques de celles-ci; ce n'est qu'après avoir effectué plusieurs enquêtes qu'elle formulerait une méthodologie générale.

Points de correspondance extérieurs

170. La Commission a ensuite examiné deux méthodes possibles, dérivant de la seconde conception, pour la détermination du point de correspondance extérieur dans l'éventail de tous les salaires individuels enregistrés pour chaque emploi. L'une consisterait à effectuer un calcul analogue à celui envisagé selon l'une des méthodes mentionnées au paragraphe 166 ci-dessus, autrement dit à retenir tous les salaires qui n'étaient pas inférieurs de plus de 25 p. 100 au salaire le plus élevé en termes absolus pour l'emploi considéré, et à utiliser comme point de correspondance la moyenne arithmétique des salaires retenus. L'autre consisterait à retenir comme point de correspondance le 75ème percentile de tous les salaires, c'est-à-dire le point auquel les salaires de 25 p. 100 de tous les employés seraient supérieurs au salaire retenu et ceux de 75 p. 100 d'entre eux seraient inférieurs. Appliquées aux données actuelles, les deux méthodes donnaient à peu de chose près les mêmes résultats. La première comportait un risque, à savoir que, si le salaire maximum constaté pour l'emploi considéré était exceptionnellement élevé, ce salaire anormal pourrait fausser les résultats, puisqu'il servirait de base pour le calcul des salaires à utiliser; ce risque n'existait pas avec la seconde méthode. D'autre part, l'utilisation du 75ème percentile avait été recommandée dans les "principes directeurs" et cette méthode de calcul avait servi pour la plupart des autres enquêtes. La Commission a donc décidé, là encore aux fins de la présente enquête et sans préjudice de la décision qu'elle prendrait à l'avenir, d'adopter la méthode du 75ème percentile.

Construction du barème des traitements

171. Une fois connus les points de correspondance extérieurs pour chacune des classes faisant l'objet de l'enquête, la Commission a examiné comment ces salaires devaient être rapportés au barème des traitements intérieurs. La première question était celle du point de correspondance intérieur, c'est-à-dire de l'échelon de la classe correspondante auquel le salaire extérieur devait être assimilé. Dans les enquêtes faites précédemment à Genève, l'échelon VI, c'est-à-dire l'échelon médian, avait été uniformément retenu à cet effet pour toutes les classes; le Corps commun d'inspection avait signalé dans son rapport qu'il existait des différences d'âge très sensibles entre les employés de l'extérieur percevant des salaires équivalents et les agents des organisations à l'échelon VI. Bien que cette observation s'applique aux points de correspondance obtenus avec le 92ème percentile des salaires extérieurs, la Commission a considéré qu'en termes généraux il conviendrait de tenir compte dans une certaine mesure de la relation entre les âges et anciennetés des employés extérieurs et des agents intérieurs dont on devait comparer les rémunérations. Il avait été calculé que, pour chaque emploi, les agents des organisations avaient en moyenne un an de plus que les employés de l'extérieur occupant le même emploi, et comptaient deux années d'ancienneté de plus. Un autre élément à prendre en considération était l'échelon moyen de tous les agents dans la classe considérée, de telle sorte que le point de correspondance extérieur considéré comme représentatif des employés extérieurs soit rapporté au traitement moyen du groupe correspondant des agents des organisations.

172. La Commission a lié l'examen de la question des points de correspondance intérieurs à celui du profil général du barème des traitements des agents des services généraux à Genève. Il avait été noté que, d'une année à l'autre, la structure du barème des traitements s'était dégradée par rapport au schéma généralement considéré comme souhaitable pour les barèmes de traitements. C'est ainsi que les intervalles entre les classes et les valeurs des échelons des différentes classes étaient irréguliers. Surtout, la grille des rémunérations était exceptionnellement resserrée, d'où un chevauchement excessif regrettable entre les classes, au point qu'un agent passant du dernier échelon d'une classe à la classe suivante était immédiatement classé dans un échelon très élevé de la nouvelle classe et en deux ou trois ans avait de nouveau atteint le plafond de sa classe. C'est ce qui expliquait la concentration élevée d'agents dans les échelons supérieurs de leur classe, particulièrement dans les classes les plus élevées.

173. La Commission a reconnu que l'écart réduit entre les traitements les plus bas et les traitements les plus élevés du barème correspondait à l'éventail également très resserré que l'on constatait chez les employeurs extérieurs. Il était donc difficile d'améliorer les choses à cet égard sans s'écarter indûment de la correspondance avec les salaires extérieurs. On pouvait simplement espérer introduire des améliorations sensibles progressivement sur un certain nombre d'années; un moyen de le faire pourrait être de réduire le nombre des classes, mais il y aurait lieu de considérer ce problème eu égard surtout aux besoins en matière de classification et non aux desiderata concernant les barèmes de traitements. Quoi qu'il en soit, la Commission a estimé qu'il faudrait apporter au profil du barème celles des améliorations qui ne seraient pas incompatibles avec les rapports entre les points de correspondance extérieurs pour les différentes classes. Aussi a-t-elle admis que le choix de l'échelon retenu comme point de correspondance intérieur pouvait être influencé par le souci de meilleure harmonisation du barème, ainsi que par les différences d'échelon moyen des agents occupant les emplois faisant l'objet de l'enquête.

174. Après examen de diverses possibilités, la Commission a adopté la solution qui, à son sens, conciliait le mieux des préoccupations variées, et parfois contradictoires. Elle a cherché à apporter quelques améliorations dans le schéma des intervalles entre les classes et des valeurs d'échelon (exprimées en pourcentage du traitement à l'échelon I de chaque classe); si l'on songe aux rapports aberrants actuels entre intervalles de classe à classe et dans les valeurs d'échelon, on constatera qu'elle a mis au point un barème, encore imparfaitement régulier certes, comme il ressort de l'annexe III.J, mais qui progresse néanmoins de façon régulière de la classe la plus basse à la classe la plus élevée. Par contre, elle a constaté qu'il n'était guère possible de remédier au chevauchement entre classes, dans la mesure où, si l'on conservait le même nombre de classes, on ne pourrait le faire qu'en réduisant les traitements les plus bas ou en augmentant les traitements les plus élevés (ou en combinant ces deux opérations), ce qui aboutirait à des écarts trop marqués par rapport aux salaires de l'extérieur.

175. Un examen plus attentif des données a révélé que, si les salaires constatés à l'extérieur pour les classes G-3, G-4, G-5 et G-6 faisaient apparaître une progression normale, celui qui correspondait au seul emploi (emploi No 1) de la classe G-2 inclus dans l'enquête était anormal comparé aux autres, en ce sens qu'il équivalait pratiquement aux salaires versés pour les emplois de la classe G-3 (il était même supérieur à l'un d'entre eux) et qu'il dépassait seulement de 200 francs le salaire moyen correspondant à cette classe (voir annexe III.H). La Commission a fait observer que le salaire correspondant au 75ème percentile pour l'emploi No 1, et tous les salaires supérieurs au 75ème percentile, avaient été obtenus auprès d'un seul employeur; celui-ci, tout en étant le plus important

et en ayant fourni des données pour tous les autres emplois de secrétaire, n'en avait fourni aucune pour l'emploi immédiatement supérieur dans la "famille" des secrétaires dactylographes, à savoir l'emploi No 2, expliquant qu'il ne faisait pas de distinction entre les travaux de dactylographie définis pour les emplois No 1 et No 2. Ceci donnait à penser que les données communiquées par cet employeur pour l'emploi No 1 valaient également pour l'emploi No 2. La Commission a donc conclu qu'il serait injustifiable de baser le taux correspondant au 75ème percentile pour l'emploi No 1 et pour la classe G-2 uniquement sur les données communiquées par cet employeur. Elle a donc décidé de ne pas en tenir compte pour établir un point de correspondance pour la classe G-2, et de déterminer le traitement correspondant à la classe G-2 par extrapolation.

176. La Commission a ainsi utilisé des points de correspondance extérieurs pour les classes G-3, G-4, G-5 et G-6. Elle a pris pour point de départ que le point de correspondance extérieur pour la classe G-4 devrait être assimilé à l'échelon 6 de cette classe, considérant que G-4 était la classe centrale du barème et celle dans laquelle on trouvait le plus grand nombre d'agents, et que l'échelon 6 était l'échelon médian de la classe (ainsi que du barème dans son ensemble), et aussi l'échelon moyen de tout le personnel des organisations dans les emplois de la classe G-4 ayant fait l'objet de l'enquête. Sur la base de ce point de départ fixe et des intervalles proposés entre les classes et les échelons, on a établi des points de correspondance pour les autres classes, allant progressivement de la classe G-3, échelon 4, à la classe G-6, échelon 6.5. Il a fallu arrondir et lisser légèrement les résultats de manière à établir un barème équilibré et à ménager entre les classes un chevauchement cohérent. Le tableau ci-après montre la relation entre les points de correspondance adoptés et l'échelon moyen des agents dans la classe tout entière et dans les emplois retenus comme points de correspondance.

Classe	Echelon moyen des agents		Echelon retenu	Salaire extérieur correspondant	Salaire correspondant à l'échelon
	dans la classe tout entière	dans les emplois retenus comme points de correspondance			
G-3	5,1	5,0	4	31 162	31 200
G-4	6,5	6,0	6	36 137	36 100
G-5	7,9	8,5	6	39 404	39 456 (6 : 43 186)
G-6	8,8	8,7	(6,5)	43 853	(7 : 44 651)

(Les traitements correspondant aux classes G-1 et G-7 ont été obtenus par extrapolation, l'enquête n'ayant porté sur aucun emploi de ces classes.)

177. Les représentants du personnel ont fait valoir que, dans chaque classe, il aurait fallu choisir des échelons inférieurs de manière à refléter plus fidèlement la différence d'âge entre les employés de l'extérieur et les agents des organisations, différence qu'ils évaluaient à trois ans en moyenne, si l'on considérait l'ensemble des agents des services généraux dans les classes considérées, et non à un an comme on l'avait déduit d'une comparaison entre les seuls agents occupant les emplois étudiés et les employés de l'extérieur occupant les mêmes emplois. La Commission a jugé qu'il était plus valable de comparer des populations analogues d'agents des organisations et d'employés extérieurs que d'établir une comparaison entre la population totale des agents des organisations et une population extérieure limitée. Quoi qu'il en soit, elle a considéré qu'en adoptant comme échelons de correspondance pour toutes les classes, sauf la classe G-4, des échelons inférieurs à ceux qui correspondaient à l'échelon moyen des agents en poste, comme l'indique le tableau ci-dessus, elle avait déjà suffisamment tenu compte de la différence d'âge.

178. Les données obtenues auprès des employeurs extérieurs s'appliquaient à l'année 1976. La Commission a estimé qu'il serait extrêmement utile que le barème des traitements recommandé par elle soit celui qui correspondrait au 1er janvier 1978. Il a donc été nécessaire d'ajuster les taux extérieurs en faisant des projections jusqu'à cette date. L'indice OFIAMT pour cette période n'étant pas encore disponible, la Commission s'est fondée sur le mouvement de l'indice des prix à la consommation et sur les augmentations pour 1977 déjà signalées par certains employeurs, et elle a conclu qu'un ajustement de 3 p. 100 serait approprié. Les salaires extérieurs retenus sont donc ceux que l'enquête a permis d'obtenir, majorés d'un pourcentage brut de 3 p. 100 (le pourcentage de majoration des traitements nets étant de l'ordre de 2,6 p. 100).

179. Les annexes III.J et K indiquent la structure du barème recommandé par la Commission (intervalles entre classes, valeurs d'échelon et éventail par classe et pour l'ensemble), et permet de faire la comparaison avec le barème actuel (reproduit à l'annexe III.I). Le barème des traitements nets recommandé par la Commission avec effet au 1er janvier 1978 est reproduit à l'annexe III.L.

180. On constatera que le barème recommandé représente par rapport au barème actuel des réductions allant de 15,9 à 19,5 p. 100, la moyenne générale non pondérée étant de 17,1 p. 100 et, pondérée par le nombre d'agents dans chaque classe, de 17,4 p. 100. On s'est efforcé, dans la construction du barème, de faire en sorte que les proportions de réduction soient aussi égales que possible pour toutes les classes et, en particulier que les classes inférieures ne soient pas plus touchées que les autres. Un certain ajustement a été en outre apporté pour protéger les échelons supérieurs de la classe G-7, la Commission considérant que dans la mesure où il s'agit de la classe la plus élevée de la catégorie, les agents qui atteignent ce niveau n'ont plus guère de perspective de promotion.

181. La Commission a reconnu qu'il y avait lieu de fournir quelques explications sur la raison pour laquelle les traitements qu'elle jugeait appropriés étaient inférieurs à ceux qui étaient déjà en vigueur et inférieurs à ceux qui avaient été jugés appropriés à la suite de l'enquête de 1975. On trouvera ces explications dans les paragraphes 198 à 204 ci-après, dans lesquels la Commission examine à la fois les circonstances qui ont amené à fixer les traitements actuels à Genève et la validité de l'enquête de 1975.

Déclaration des représentants du personnel

182. Après que la Commission eût recommandé le barème des traitements qui lui semblait approprié pour les agents de la catégorie des services généraux à Genève, les représentants du personnel ont fait la déclaration suivante :

"Malgré les argumentations développées par la Commission dans son rapport, les représentants du personnel demeurent convaincus que la méthode d'enquête appliquée n'est pas valable; ils sont en outre convaincus que la méthode appliquée, abstraction faite de son caractère contestable, aurait pu fournir de bien meilleures données si elle n'avait pas souffert de certaines limitations dont la Commission admet la réalité, mais dont elle nie qu'elles aient eu aucun effet. En conséquence, les représentants du personnel ne peuvent souscrire aux conclusions et recommandations de la Commission."

Application du barème des traitements nets recommandé

183. Aux termes du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut et de la résolution 31/193 B de l'Assemblée générale, la Commission avait pour mandat de recommander le barème des traitements qui lui semblait approprié. La Commission s'est acquittée de son mandat. Il appartient maintenant aux chefs de secrétariat à qui ses recommandations sont adressées d'arrêter les modalités et les mesures administratives voulues pour assurer l'application dudit barème. La Commission compte néanmoins que des dispositions transitoires appropriées seront prises pour que le nouveau barème entre en vigueur le 1er janvier 1978.

Méthode à suivre pour les ajustements futurs

184. Pour calculer le montant des ajustements à apporter ultérieurement au nouveau barème des traitements, la Commission a estimé que, dans les circonstances actuelles et eu égard à la pratique suivie par la plupart des employeurs de Genève, il serait approprié de suivre le mouvement de l'indice des prix à la consommation à Genève à partir du 1er janvier 1978, sous réserve d'une vérification faite chaque année ou tous les deux ans par comparaison avec le mouvement de l'indice des salaires de l'OFIAMT. Si ce dernier indice faisait apparaître, pour la période considérée, un taux d'accroissement nettement supérieur à celui de l'indice des prix à la consommation, la Commission verrait alors si un ajustement supplémentaire est justifié. Etant donné l'évolution actuelle des deux indices, la Commission a estimé qu'il suffirait d'accorder une fois par an l'augmentation éventuellement justifiée, conformément à la pratique suivie par la plupart des employeurs extérieurs. Si le besoin s'en faisait sentir, cet arrangement pourrait être revu après deux ou trois ans, ou lorsque la prochaine enquête serait effectuée à Genève. La Commission a estimé que, sauf évolution notable de la situation économique à Genève, la prochaine enquête devrait avoir lieu dans quatre ou cinq ans.

Contributions du personnel, traitement brut et traitement soumis à retenue pour pension

185. Après avoir recommandé le barème des traitements nets qui lui semblait approprié, la Commission a examiné, d'une part, le montant des traitements bruts (qui, comme on le sait, représente aussi, pour les agents des services généraux, le montant soumis à retenue pour pension) et, d'autre part, le barème des contributions du personnel, qui détermine la différence entre le traitement net et le traitement brut. Lorsqu'elle avait recommandé, en 1976, un barème révisé des contributions du personnel pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures, afin d'introduire une différenciation

dans la rémunération nette des fonctionnaires selon qu'ils ont ou non des charges de famille, la Commission avait également recommandé que l'ancien barème (uniforme) des contributions du personnel demeure en vigueur à titre temporaire pour les agents des services généraux, jusqu'à ce que la Commission ait pu étudier plus avant la rémunération du personnel de cette catégorie; cette recommandation a été approuvée par l'Assemblée générale au paragraphe 12 de la première partie de sa résolution 31/141 B.

186. Lors de l'examen général de la méthodologie à appliquer pour déterminer les traitements des agents des services généraux, la Commission a de nouveau relevé la situation anormale existant dans certains lieux d'affectation où il y avait un chevauchement excessif entre le barème des traitements soumis à retenue pour pension applicable aux agents des services généraux et le barème correspondant applicable aux administrateurs (ainsi, à Genève, le traitement soumis à retenue pour pension correspondant à la classe G-7, échelon 11, équivalait, en août 1977, sur la base du taux de change un dollar pour 2,39 francs suisses alors en vigueur, au traitement soumis à retenue pour pension correspondant à la classe P-5, échelon 6.8). Ce chevauchement résultait en partie du chevauchement entre les barèmes des traitements nets et serait réduit par l'application du barème des traitements nets, révisé en baisse, recommandé par la Commission (l'équivalence se produisant à la classe P-4, échelon 6.7, la réduction moyenne du traitement brut étant d'environ 20 p. 100). Toutefois, il était dû aussi en partie au fait que le traitement soumis à retenue pour pension des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs était une somme fixe exprimée en dollars, valable pour tous les lieux d'affectation, tandis que le traitement correspondant pour les agents des services généraux dépendait des salaires locaux, convertis en dollars au taux de change en vigueur au lieu considéré. Ainsi, la hausse du franc suisse - dont le cours était passé de 4,32 pour un dollar au niveau actuel de 2,29 pour un dollar - avait entraîné une augmentation équivalente de la valeur en dollars du traitement soumis à retenue pour pension et avait donc aggravé le chevauchement avec le traitement correspondant des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs. Cette situation s'expliquait également en partie par le fait que le traitement brut des agents des services généraux (qui équivalait au traitement soumis à retenue pour pension) était fondé sur la rémunération nette totale, tandis que pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs, le traitement brut ne tenait pas compte (ou ne tenait compte que dans une mesure restreinte) de l'indemnité de poste qui représentait, dans certains lieux d'affectation rangés dans une classe élevée aux fins de ladite indemnité, une proportion importante de la rémunération totale. L'utilisation, pour les deux catégories, du même barème des contributions du personnel (ou d'un barème similaire), mais appliqué à des montants de base définis de manières différentes, engendrait une distorsion du rapport entre les traitements bruts des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et ceux des agents des services généraux (et, partant, entre les montants soumis à retenue pour pension), distorsion qui entraînait un chevauchement anormal dans certains lieux d'affectation et un écart ailleurs.

187. A sa cinquième session, la Commission avait pris note de la déclaration des représentants des chefs de secrétariat selon laquelle "le CCQA était en train d'étudier le barème des contributions du personnel de la catégorie des services généraux et ... lui présenterait un rapport à ce sujet à sa prochaine session"; elle avait noté également que "le CCQA avait exprimé l'espoir que le barème révisé entrerait en vigueur en même temps que le nouveau barème des traitements pour Genève". A la sixième session, le CCQA a fait savoir à la Commission qu'il avait étudié diverses possibilités de modifier le barème des contributions des agents des services généraux : l'une consisterait à établir le barème sur la base des taux d'imposition en vigueur dans les différents lieux d'affectation, une autre

à établir un "barème uniforme modifié" fondé sur la moyenne pondérée des taux d'imposition locaux des pays sièges. Le CCQA n'était toutefois parvenu à aucune conclusion et proposait que la question fût étudiée plus avant compte tenu des résultats des "enquêtes en cours et en projet sur les traitements des agents des services généraux en poste dans les pays sièges", les dispositions temporaires en vigueur demeurant cependant en application. Le représentant de la FAFI a, lui aussi, instamment demandé que l'on sursoie à toute modification tant que l'on n'aurait pas étudié de façon plus approfondie les notions de traitement brut et de traitement soumis à retenue pour pension, ainsi que les conséquences qu'entraînerait l'application d'un nouveau système; il a spécialement insisté sur le fait que la conclusion générale à laquelle on parviendrait ne devrait pas être exagérément déterminée par le cas particulier de Genève, et il a vivement recommandé que l'on se garde d'introduire un nouveau système qui ne serait applicable qu'à Genève dans l'immédiat.

188. La Commission a déploré que le CCQA n'ait pu lui présenter aucune recommandation, élaborée après consultation des représentants du personnel, quant au moyen de résoudre un problème qu'elle avait elle-même jugé grave dans son dernier rapport à l'Assemblée générale. Faute d'une telle recommandation sur un sujet si complexe, la Commission ne s'est pas estimée en mesure de proposer un plan d'action tant qu'elle n'aurait pas auparavant connaissance de la position respective des chefs de secrétariat et des fonctionnaires eux-mêmes. Elle a toutefois prié le CCQA de conclure son étude sur la question en temps utile pour pouvoir exposer ses vues à la Commission à sa prochaine session, afin qu'elle puisse faire ses recommandations à l'Assemblée générale à la trente-troisième session. Entre-temps, la seule solution était de prolonger l'application des dispositions temporaires actuellement en vigueur. Le tableau figurant à l'annexe III.M présente donc les traitements bruts correspondant aux traitements nets recommandés par la Commission, compte tenu du barème temporaire des contributions du personnel (et sur la base du taux de change de 2,39 francs suisses pour un dollar en vigueur en août 1977).

Indemnités

189. La Commission a réaffirmé la conclusion qu'elle avait formulée dans son précédent rapport à l'Assemblée générale, à savoir que les montants des indemnités pour charges de famille payables aux agents des services généraux devraient continuer à être déterminés compte tenu des conditions locales. Les éléments à prendre en considération dans le cas de Genève étaient les suivants :

a) Le montant des indemnités prévues par la législation suisse pour des enfants à charge (aucune indemnité n'étant prévue pour un conjoint à charge);

b) Le dégrèvement fiscal accordé pour tenir compte d'un conjoint à charge et/ou d'enfants à charge.

190. Les indemnités et dégrèvements accordés à Genève étaient les suivants (en francs suisses) :

Traitement brut	Conjoint à charge		Enfant à charge		Prestation totale
	Indemnité prévue par la législation	Dégrèvement fiscal	Indemnité prévue par la législation a/	Dégrèvement fiscal b/	
25 000	-	1 013	1 020	344	1 364
30 000	-	1 215	1 020	420	1 440
40 000	-	1 520	1 020	540	1 560
50 000	-	1 800	1 020	550	1 570
60 000	-	2 160	1 020	630	1 650

a/ Les montants indiqués sont versés pour un enfant de plus de 10 ans; pour un enfant de moins de 10 ans, le montant de l'indemnité est de 840 francs suisses.

b/ Montant moyen par enfant pour une personne ayant deux enfants.

191. La Commission a donc estimé qu'il n'y avait aucune raison de modifier les montants actuels de l'indemnité pour conjoint à charge (1 750 francs suisses par an) et de l'indemnité pour enfant à charge (1 800 francs suisses par an, sauf dans le cas du premier enfant d'un fonctionnaire veuf ou divorcé, pour lequel le montant de l'indemnité est de 3 000 francs suisses). Elle n'a pas non plus recommandé de changement en ce qui concerne le montant actuel de l'indemnité pour personne non directement à charge (1 080 francs suisses par an).

192. En ce qui concerne l'indemnité de non-résident et la prime de connaissances linguistiques, la Commission a décidé de revoir les principes et conditions générales régissant ces deux indemnités et a donc recommandé que, dans l'intervalle, aucun changement ne soit apporté au régime en vigueur à Genève.

Conclusions

193. Outre qu'elle avait prié la Commission à s'acquitter d'urgence des fonctions que lui confère le paragraphe 1 de l'article 12 de son statut en recommandant des barèmes des traitements appropriés pour les agents des services généraux en poste à Genève, l'Assemblée générale l'avait également priée, aux paragraphes 2 et 3 de sa résolution 31/193 B, "d'examiner les bases sur lesquelles les récents relèvements substantiels des traitements des fonctionnaires /de la catégorie des services généraux en poste à Genève/ avaient été déterminés" et "de tenir compte de tous les aspects, en particulier du paragraphe 29 du rapport du Corps commun d'inspection sur quelques aspects de la grève survenue à l'Office des Nations Unies à Genève du 25 février au 3 mars 1976", ainsi que des observations et documents pertinents.

194. Lors de l'examen préliminaire des méthodes à utiliser en général pour déterminer les traitements des agents des services généraux, en particulier lorsqu'elle a examiné les méthodes à utiliser pour l'enquête de Genève, la Commission a tenu pleinement compte des diverses observations et suggestions formulées par le Corps commun d'inspection concernant les méthodes utilisées pour l'enquête faite à Genève en 1975, en particulier de celles qui figuraient aux paragraphes 31, 32, 34, 35 et 80 du document A/31/137. Les méthodes adoptées par la Commission corrigeaient tous les éléments qui avaient été critiqués par le Corps commun d'inspection.

195. Pour ce qui est de la recommandation No 1 du Corps commun d'inspection, tendant à ce qu'un projet de règlement concernant les modalités d'application du principe des "conditions les plus favorables en vigueur" soit soumis à l'Assemblée générale pour approbation, la Commission a noté que l'Assemblée générale lui avait déjà confié la responsabilité de l'élaboration d'un tel règlement, en vertu de l'article 11 de son statut; ce "règlement" serait une version révisée des "principes directeurs" de 1965, version que la Commission avait déjà décidé d'établir. Une fois qu'elle aurait achevé la préparation de ce texte, la Commission déciderait de la forme sous laquelle il serait porté à l'attention de l'Assemblée générale et des autres organes délibérants.

196. En ce qui concerne la recommandation No 2, tendant à ce que l'on envisage "d'invoquer les clauses du paragraphe 2 de l'article 12 du statut" (aux termes duquel la Commission peut fixer les traitements au lieu de faire des recommandations à ce sujet), la Commission a noté que l'Assemblée générale, en lui demandant d'agir, à propos de Genève, conformément au paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, c'est-à-dire de faire des recommandations quant au barème des traitements, n'avait pas en fait avalisé cette recommandation du CCI. La recommandation tendant à désigner un négociateur unique qui agirait au nom de tous les chefs de secrétariat à Genève (A/31/137, par. 42 à 48) ne pouvait pas modifier les relations qu'avait la Commission en vertu de son statut et de son règlement intérieur, avec les chefs de secrétariat, mais ceux-ci devraient en tenir compte dans la mesure où ils pourraient avoir à négocier avec le personnel après que la Commission aurait présenté sa recommandation.

197. Les recommandations No 3 et No 4 relevaient de la compétence du Secrétaire général et n'appelaient pas d'observations de la part de la Commission. Toutefois, s'agissant de la suggestion (A/31/137, par. 58) tendant à ce que des études soient entreprises, soit par la CFPI, soit par un comité spécial, concernant la question du droit de grève des fonctionnaires internationaux et des moyens de limiter ce genre d'action, la Commission a estimé que l'étude du droit de grève, à caractère essentiellement juridique, ne relevait pas de sa compétence. Les mesures à prendre afin d'éviter, dans toute la mesure du possible, des arrêts de travail non autorisés, ainsi que les dispositions pratiques relatives aux mesures à prendre au cas où de tels arrêts de travail se produiraient, devaient être prises par les chefs de secrétariat, après consultation du personnel, compte tenu, entre autres, de la deuxième partie de la résolution 31/193 B de l'Assemblée générale.

198. La Commission, ayant recommandé un barème des traitements qui représentait une réduction notable par rapport au barème actuel, a examiné avec une attention spéciale la façon dont les traitements des agents des services généraux à Genève avaient atteint un niveau supérieur à celui qui lui semblait approprié et, en particulier, comme elle en avait été priée dans les paragraphes 2 et 3 de la résolution 31/193 B, les bases du règlement qui était intervenu après la grève de 1976 et les deux ajustements intérimaires qui avaient ensuite été apportés au barème, entré en vigueur avec effet rétroactif à compter d'août 1975.

199. Après avoir examiné avec soin comment les traitements des agents des services généraux en poste à Genève avaient été déterminés au cours des 25 dernières années, la Commission a conclu que les montants excessifs que ces traitements avaient atteints étaient dus essentiellement à deux facteurs : a) la fixation initiale des traitements, en diverses occasions indiquées ci-dessus, à des montants qui pouvaient être jugés trop élevés eu égard aux conditions locales, situation perpétuée par b) l'application régulière à ces montants relativement élevés d'augmentations globales en pourcentage. Plus précisément, la Commission a estimé que :

a) L'origine du niveau élevé des traitements des agents des services généraux en poste à Genève remontait à la décision initiale prise en 1951, lorsque la catégorie des services généraux avait été créée, d'établir un barème des traitements qui corresponde plus au barème alors en vigueur (qui avait été fixé d'après celui de New York) qu'aux résultats d'une enquête sur les conditions locales les plus favorables; la marge par rapport à ces conditions avait tendu au moins à subsister lors des révisions ultérieures;

b) Les conclusions formulées à la suite d'enquêtes ultérieures, si elles n'avaient pas été acceptées par les administrations ou par le personnel, n'avaient pas été suivies d'effets, et les traitements avaient été augmentés sur d'autres bases en vertu de décisions ad hoc (en 1956, 1957 et 1961, par exemple). En 1961, les organisations et le personnel ne pouvant s'entendre sur l'interprétation des résultats d'une enquête, un comité d'experts nommé pour examiner la question avait recommandé une méthode différente. Bien que cette méthode n'ait pas été adoptée, le système d'ajustement fondé sur l'indice OFIAMT, également recommandé par le comité d'experts, avait été adopté et appliqué aux traitements, qui dans l'intervalle avaient été augmentés. En d'autres termes, seule la partie du rapport du Comité qui entraînait des résultats favorables avait été retenue;

c) En 1966, une nouvelle enquête, la première effectuée selon la méthode du sondage aléatoire, avait abouti à la conclusion que les traitements des fonctionnaires des Nations Unies dépassaient les meilleures conditions locales alors en vigueur dans une proportion qui était diversement interprétée, mais dont chacun admettait qu'elle était de l'ordre d'au moins 10 p. 100. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires avait recommandé que cette marge excédentaire soit absorbée par un ralentissement du rythme d'application des ajustements à venir, pendant une période de quatre ans. Toutefois, à la suite de pressions du personnel, aucune mesure n'avait été prise pour absorber cette marge. Au lieu de ces mesures, on avait créé un groupe de travail paritaire chargé de revoir la méthodologie en vue d'une nouvelle enquête qui devait être fondée sur cette méthodologie révisée;

d) La nouvelle méthodologie, appliquée pour l'enquête de 1969 et, de nouveau, pour celle de 1975, pouvait être contestée pour plusieurs raisons, parmi lesquelles : le fait que l'enquête se limitait à deux emplois seulement; le fait que les employés du sexe féminin, qui constituaient la majorité du personnel de la catégorie des services généraux, avaient été exclus de l'enquête; la stratification de l'échantillon des employeurs selon la taille et non selon un critère (par exemple la branche d'activité) dont on pourrait s'attendre qu'il produise des données de salaires plus homogènes à l'intérieur de chaque stratégie pour l'ensemble de la population faisant l'objet de l'enquête; le choix de fractions d'échantillonnage qui aboutissaient à des résultats fortement pondérés en faveur des gros employeurs; et surtout, comme le CCFPI l'avait fait observer, la validité douteuse de l'équivalence établie entre le troisième quartile du tiers supérieur (c'est-à-dire le 92ème percentile) des salaires extérieurs et l'échelon 6 des classes des organisations;

e) En 1975, les défauts de cette méthodologie avaient encore été aggravés, d'une part, par le fait que les descriptions d'emploi, déjà imprécises en 1969, ne correspondaient plus en 1975 à la réalité des tâches correspondant aux emplois étudiés (en particulier en raison de l'emploi d'ordinateurs pour les travaux comptables) et, d'autre part, par les erreurs qui avaient pu être commises au stade du rassemblement des données (le choix par les employeurs des emplois qu'ils jugeaient correspondre aux descriptions n'ayant apparemment pas été vérifié par les

enquêteurs qui ne possédaient peut-être pas les connaissances professionnelles nécessaires pour procéder à ces vérifications).

200. Du fait des défauts inhérents à la méthodologie de 1969, aggravés par les nouvelles insuffisances de l'enquête de 1975, les conclusions de cette dernière enquête permettaient de justifier des augmentations de traitement atteignant 25 p. 100. Considérant que les traitements avaient déjà été ajustés compte tenu des mouvements de l'indice OFIAMT depuis qu'ils avaient été fixés pour la dernière fois en 1969, ce chiffre avait paru trop élevé aux administrations des organisations sises à Genève, lesquelles n'étaient pas disposées à l'accepter sans vérification ultérieure. Le règlement finalement accepté le 23 avril 1976 à l'issue de la grève de février/mars 1976, aux termes duquel des augmentations allant de 15 p. 100 pour la classe G-1 à 11 p. 100 pour la classe G-7 avaient été accordées, avait été le résultat de négociations prolongées entre les représentants du personnel et le négociateur unique désigné pour agir au nom des chefs de secrétariat.

201. Au paragraphe 28 de son rapport sur "quelques aspects de la grève survenue à l'Office des Nations Unies à Genève du 25 février au 3 mars 1976" (A/31/137), le Corps commun d'inspection indiquait que "l'accord du 23 avril 1976 avait traduit, non pas les résultats extrêmes de l'enquête de l'Institut Battelle sur 1973, mais plutôt une correction du décalage de l'indice OFIAMT, et qu'en conséquence le nouveau barème des traitements dérivait du barème qui avait été établi à la suite de l'enquête Battelle sur 1968, ajusté par application de l'indice OFIAMT réel". Le Corps commun d'inspection concluait (par. 29) que "le fait qu'on se soit écarté ainsi à Genève des principes directeurs, et en particulier du principe des conditions d'emploi les plus favorables en vigueur, n'était pas conforme aux décisions de l'Assemblée générale ... et rendait extrêmement douteuse la validité du niveau actuel des traitements des agents des services généraux".

202. Les représentants des administrations comme les représentants du personnel, dans leurs déclarations devant la Commission, ont mis en doute l'exactitude de l'opinion du Corps commun d'inspection. S'il était vrai, ont-il déclaré, que les augmentations finalement accordées avaient été très inférieures aux résultats extrêmes de l'enquête Battelle sur 1975 (les augmentations allaient de 11 à 15 p. 100 au lieu des chiffres de 18 à 25 p. 100 déduits des résultats de l'enquête Battelle), il était incorrect de dire que l'on n'avait pas tenu compte des résultats de l'enquête et que le règlement traduisait une correction du décalage de l'indice OFIAMT. Il a été indiqué à la Commission que, conformément aux engagements pris à l'égard des représentants du personnel, le négociateur nommé par les administrations s'était efforcé d'aboutir à un accord qui tienne compte à la fois des conclusions de l'enquête Battelle et de certaines des critiques formulées au sujet de l'enquête. A cette fin, le négociateur avait fait faire par un expert de l'extérieur une étude statistique de la compatibilité des conclusions des enquêtes Battelle pour 1969 et 1975, considérant que les méthodes d'enquête et les deux emplois étudiés avaient été les mêmes dans les deux cas. Sur la base de l'étude et des résultats obtenus après que certaines corrections suggérées eurent été appliquées aux conclusions de l'enquête Battelle pour 1975, le négociateur avait proposé un chiffre d'augmentation générale des traitements qui visait aussi à tenir compte d'autres facteurs, comme le prétendu décalage des ajustements sur la base de l'indice OFIAMT et une faible marge d'erreur dans les corrections statistiques. Finalement, la fourchette des augmentations était très voisine du chiffre initial proposé par le négociateur des administrations.

203. Deux augmentations du barème ainsi approuvé, entré en vigueur avec effet rétroactif à compter d'août 1975, ont ensuite été accordées. La première, entrée en vigueur en février 1976 et représentant un pourcentage d'augmentation nette d'environ 4,4 p. 100, découlait de la pratique traditionnelle consistant à suivre le mouvement de la moyenne triennale de l'indice OFIAMT; la seconde, entrée en vigueur en janvier 1977, résultait de l'application d'une nouvelle procédure acceptée par les administrations et les représentants du personnel en septembre 1976 et qui consistait à suivre le mouvement de l'indice OFIAMT le plus récent, qui était inférieur au mouvement de la moyenne triennale.

204. La correspondance apparente entre la somme des trois dernières augmentations et la fraction des traitements qui lui paraissait maintenant excessive ne pouvait échapper à la Commission; elle a néanmoins reconnu qu'il lui serait difficile de conclure que les augmentations de traitements approuvées en 1976 étaient ou n'étaient pas appropriées, compte tenu des observations qu'elle avait faites concernant la façon dont le barème des traitements des agents des services généraux avait été initialement adopté à Genève en 1951 et des modifications continuelles qui avaient été apportées à la méthodologie et aux procédures d'enquête au cours des années ultérieures. En conséquence, la Commission a estimé qu'il vaudrait mieux qu'elle se borne à recommander un nouveau barème des traitements qui, à son avis, était le plus approprié eu égard aux conclusions de l'enquête qu'elle avait elle-même menée.

C. Autres mesures prises par la Commission en vertu du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut

205. La Conférence générale de l'UNESCO ayant demandé qu'une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur soit faite à Paris en 1978, la Commission a décidé à sa sixième session d'entreprendre cette enquête. Comme il est prévu au paragraphe 83 du présent rapport, la Commission a demandé au Directeur général de l'UNESCO de se charger de la collecte des données et elle a énoncé des directives concernant le type d'enquête à effectuer, le nombre et les catégories d'employeurs et d'emplois sur lesquels devrait porter l'enquête et les données à recueillir. La Commission compte examiner ces données et formuler ses recommandations à sa huitième session, qui aura lieu à Paris en juillet 1978.

CONDITIONS D'EMPLOI INTERESSANT LES DEUX CATEGORIES

A. Versement de fin de service aux fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée en cas de non-renouvellement de la nomination

206. A sa sixième session, les représentants de la FAFI ont présenté à la Commission une recommandation tendant à ce que la Commission présente à nouveau à l'Assemblée générale, lors de sa trente-deuxième session, la proposition qu'elle avait faite au paragraphe 314 dans son rapport sur la révision du régime des traitements, en vue d'instituer une prime de fin de service payable aux fonctionnaires de l'une ou l'autre catégorie titulaires d'une nomination de durée déterminée dont l'engagement n'est pas renouvelé après un certain nombre d'années de service; l'Assemblée générale avait renvoyé cette proposition à la Commission. Les représentants du personnel ont estimé que les raisons qui avaient amené la Commission à faire cette proposition en 1976, non seulement restaient pleinement valables, mais revêtaient encore plus un caractère d'urgence, à un moment où plusieurs organisations envisageaient des compressions de personnel qui risquaient d'affecter en tout premier lieu les fonctionnaires titulaires de nominations de durée déterminée. Ils ont rappelé qu'une organisation avait déjà institué unilatéralement des mesures de ce genre (voir plus haut par. 18).

207. Les représentants des chefs de secrétariat ont appuyé sans réserves la position de la FAFI et estimé que les circonstances nouvelles rappelées par la Fédération justifiaient que la question soit présentée à nouveau à l'Assemblée générale.

208. La Commission a réaffirmé que les considérations d'équité qui avaient amené la majorité de ses membres à recommander en 1976 l'institution d'une prime de fin de service demeuraient valables. Toutefois, elle a noté que l'Assemblée générale avait clairement exprimé le souhait que la Commission réexamine cette proposition lorsqu'elle étudierait l'ensemble des indemnités versées à la cessation de service, étude qui ne pouvait être faite avant 1978. En outre, elle ne disposait d'aucune prévision à jour sur les incidences budgétaires de cette proposition. La Commission a donc été obligée de conclure qu'elle ne présenterait pas à nouveau cette proposition à l'Assemblée générale lors de la trente-deuxième session, mais elle a confirmé son intention de réexaminer la question en 1978.

B. Indemnité pour l'éducation spéciale des enfants handicapés

209. A sa quatrième session, la Commission avait noté avec intérêt, à l'occasion de son examen de l'indemnité pour frais d'études, le cas spécial des enfants handicapés, et elle avait invité les organisations et le personnel à lui fournir des renseignements supplémentaires sur ce problème 24/. A sa sixième session, la FAFI lui a présenté une étude fondée sur les réponses que la Fédération avait reçues à un questionnaire qu'elle avait adressé à tous les fonctionnaires et sur l'examen des pratiques suivies par d'autres organisations internationales; l'étude mentionnait aussi les décisions pertinentes de l'Assemblée générale et de l'OMS. La conclusion de l'étude était que les besoins spéciaux des enfants handicapés imposaient une lourde charge à leurs parents et que de nombreux enfants handicapés ne recevaient pas l'éducation spéciale appropriée, faute de moyens financiers. Ainsi :

24/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente et unième session, Supplément No 30 (A/31/30), par. 291.

- a) Bien souvent, les fonctionnaires en poste dans un pays autre que leur pays d'origine ne pouvaient pas profiter des services d'éducation spéciale assurés gratuitement ou pour un prix modique soit dans leur pays d'origine, soit au lieu d'affectation;
- b) Il était fréquent que les fonctionnaires ne puissent pas bénéficier des avantages sociaux ou des dégrèvements fiscaux spéciaux prévus pour les enfants handicapés;
- c) Des dépenses spéciales étaient parfois engagées pour des raisons de langue (les études dans la langue maternelle étant souvent impossibles ou d'un coût prohibitif au lieu d'affectation, et le changement de la langue dans laquelle sont faites les études étant fréquemment à déconseiller, voire totalement impossible);
- d) L'indemnité actuelle pour frais d'études était dans bien des cas insuffisante : elle ne tenait pas compte des dépenses qui ne sont pas considérées comme liées à l'éducation au sens traditionnel (par exemple, certaines formes de traitement en milieu hospitalier ou de formation professionnelle); d'autre part, les administrateurs, dans leurs pays d'origine, et le personnel des services généraux recruté sur le plan local n'y avait pas droit;
- e) Il était fréquent que les fonctionnaires en poste dans des bureaux extérieurs ne trouvent pas les installations spéciales requises pour l'éducation d'enfants handicapés. Nombreux étaient les fonctionnaires hors Siège recrutés localement qui ne pouvaient pas se permettre de donner à leur enfant handicapé une éducation appropriée.

210. La FAFI proposait donc que l'on institue une indemnité pour l'éducation spéciale des enfants handicapés et que l'on adopte des dispositions pour la détermination du droit à cette indemnité et des barèmes de remboursement.

211. Les représentants des organisations ont chaleureusement appuyé les buts humanitaires de la proposition de la FAFI et exprimé l'espoir que l'on s'efforceraient activement de les atteindre. Cependant, ils n'avaient pas étudié les détails de cette proposition ni ses incidences administratives et budgétaires, et ils ont recommandé de faire une nouvelle étude de la question en vue de soumettre éventuellement une recommandation à l'Assemblée générale en 1978.

212. La Commission a noté que l'examen de cette question était particulièrement opportun vu la décision que l'Assemblée générale avait prise dans sa résolution 31/169 de proclamer 1979 Année internationale de l'enfant, dans laquelle elle avait appelé spécialement l'attention sur l'amélioration du bien-être des enfants "qui font partie des groupes les plus vulnérables et des groupes particulièrement désavantagés", et celle qu'elle avait prise dans sa résolution 31/123 de proclamer 1981 Année internationale des personnes handicapées, dans laquelle elle invitait expressément à "aider les personnes handicapées à s'adapter physiquement et psychologiquement à la société" et à "encourager toutes les initiatives prises aux niveaux national et international en vue d'apporter aux personnes handicapées l'assistance, la formation, les soins et les conseils voulus, de leur offrir des possibilités d'emploi qui leur conviennent et d'assurer leur pleine intégration dans la société".

213. Après un échange de vues préliminaire au cours duquel il s'est dégagé un appui général en faveur des objectifs de la proposition de la FAFI, la Commission a noté que les détails de sa mise en oeuvre exigeaient une nouvelle étude, en particulier de la part des organisations. Cette étude n'ayant pas été faite, la Commission n'était pas en mesure de présenter une proposition détaillée à l'Assemblée générale à la session en cours. Elle poursuivrait activement l'étude de cette question et, à cette fin, elle a prié les organisations de présenter leurs observations sur la proposition de la FAFI ou sur d'autres propositions possibles, ainsi que des renseignements détaillés sur les incidences administratives et financières. Elle comptait soumettre à l'Assemblée générale, à sa trente-troisième session, une recommandation qui, espérait-elle, serait alors accueillie favorablement.

CHAPITRE VI

CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES LIEUX D'AFFECTATION AUTRES QUE LES SIEGES

214. Dans son deuxième rapport annuel, la Commission avait indiqué certaines des considérations spéciales dont il devait être tenu compte en ce qui concerne les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation autres que les sièges des organisations. Elle avait admis que certaines de ces considérations pouvaient justifier des différences entre les conditions d'emploi de cette catégorie de personnel et celles qui étaient jugées appropriées pour le personnel des sièges, encore que dans certains cas il fût possible que le critère sur lequel on devait se fonder pour différencier les conditions d'emploi fût non pas le classement administratif des lieux d'affectation ("sièges", ou "services extérieurs" - distinction d'ailleurs imprécise, puisque ne rendant pas convenablement compte de la situation intermédiaire des grands bureaux permanents qui n'en sont pas moins des bureaux hors siège), mais un ensemble d'autres facteurs tels que la durée et le caractère continu de l'affectation. En tout état de cause, la Commission avait conclu qu'elle devrait faire dès que possible une étude complète des conditions d'emploi appropriées à prévoir pour ce qu'il est convenu d'appeler les "services extérieurs" 25/.

215. A sa cinquième session, la Commission a examiné un plan qu'il lui était proposé de suivre pour effectuer cette étude : celle-ci engloberait tous les fonctionnaires, administrateurs aussi bien qu'agents des services généraux, en poste dans des lieux d'affectation autres que les sièges (à l'exception des agents du Service mobile de l'Organisation des Nations Unies et des "administrateurs recrutés sur le plan national", ces deux groupes devant être étudiés séparément); cependant, selon ce plan, il faudrait tenir compte des différences réelles qui existaient entre une affectation dans un grand bureau permanent, où les fonctions et les conditions étaient dans l'ensemble très proches de ce qu'elles étaient au siège, et une affectation sur le terrain, dans un petit bureau ou au titre d'un projet; c'est sur ces derniers cas en particulier qu'il faudrait mettre l'accent. L'objet de l'étude serait de déterminer les changements à apporter éventuellement aux conditions d'emploi actuelles du personnel des bureaux extérieurs afin d'améliorer la qualité de son travail. L'expression "conditions d'emploi" devrait être interprétée dans un sens large, c'est-à-dire comme englobant non seulement les conditions pécuniaires et matérielles propres à attirer du personnel qualifié et à permettre aux fonctionnaires de s'acquitter de leurs fonctions sans être inutilement absorbés par des préoccupations touchant leur situation financière, leur vie de famille, leur santé et l'éducation de leurs enfants, mais également d'autres mesures susceptibles, par exemple, de faciliter le recrutement du personnel le mieux qualifié, de faciliter son adaptation aux conditions de sa mission et à son environnement, de renforcer sa motivation, de faciliter son installation matérielle pour éviter des pertes de temps, de lui permettre de participer de façon constructive à la planification et à la gestion de son travail et de faire bénéficier les services du siège de son organisation de l'expérience qu'il a acquise, et de façon générale, d'utiliser au mieux les ressources humaines que constitue le personnel des services extérieurs grâce à des programmes de perfectionnement, à un système de mutations bien conçu et à une politique mieux

25/ Ibid., par. 322 à 327.

définie en ce qui concerne les perspectives d'emploi continu. Cela dit, en définissant ces conditions d'emploi, il faudrait prendre garde de ne pas créer de différences injustifiées entre les fonctionnaires internationaux et les fonctionnaires nationaux avec lesquels ils étaient appelés à collaborer ou les habitants du pays où ils résidaient.

216. La Commission a également noté que le Conseil d'administration du PNUD avait autorisé, en janvier 1977, la réalisation d'une étude (avec le concours du Corps commun d'inspection) concernant le rôle futur des experts dans l'assistance technique, et qu'il avait invité la Commission à collaborer à cette étude en déterminant les conditions d'emploi les plus appropriées pour les experts. Elle avait reçu du représentant du PNUD l'assurance qu'il n'y aurait aucun double emploi entre sa propre étude et celle du PNUD puisque cette dernière serait axée sur les aspects de l'assistance technique ayant trait à la politique générale et aux méthodes. La Commission a admis que l'étude du PNUD ne porterait que sur une partie de la catégorie de fonctionnaires visée par sa propre étude, qui engloberait à la fois le personnel permanent des organisations affecté à des bureaux permanents hors siège et à des projets, et les experts recrutés pour des projets financés par le PNUD. Toutefois, en ce qui concerne ce dernier groupe, il importait que la Commission soit informée des vues du PNUD au sujet des catégories d'experts dont le PNUD aurait besoin à l'avenir pour exécuter des projets d'assistance avant de formuler des propositions concernant les conditions d'emplois desdits experts. La Commission avait procédé à des consultations avec le PNUD et avec le Corps commun d'inspection au sujet du plan de l'étude du PNUD et avait pris des dispositions en vue d'échanges de renseignements. Elle s'était tout particulièrement félicitée de constater qu'il avait été admis que des modifications importantes des conditions d'emploi des experts (comme celle qui faisait l'objet d'une proposition du Conseil d'administration du PNUD tendant à ce que les experts reçoivent une somme forfaitaire au lieu du traitement et des indemnités diverses qu'ils percevaient actuellement) s'appliqueraient à l'ensemble du régime commun et relèveraient donc de la compétence de la Commission.

217. La Commission a prié les organisations et les représentants du personnel de préparer à son intention des observations, des renseignements et des propositions éventuelles, dans les limites du cadre qu'elle avait fixé. Elle compte recevoir au moins une partie de ces éléments avant sa septième session (27 février-17 mars 1978). Elle fera rapport sur la question à l'Assemblée générale et aux autres organes délibérants en 1978.

CHAPITRE VII

MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU D'AUTRES ARTICLES DE SON STATUT

A. Classement des emplois (art. 13)

218. A sa cinquième session, la Commission a examiné la question du plan à suivre pour assumer les fonctions relatives au classement des emplois qui lui sont dévolues en vertu de l'article 13 de son statut. Elle a réaffirmé qu'un bon classement des emplois était un élément clef pour établir une fonction publique internationale véritablement unifiée et pour rémunérer les fonctionnaires sur la base du principe "à travail égal, salaire égal". L'importance que revêtait cette question pour les autres travaux de la Commission, par exemple en matière de normes de recrutement et d'organisation des carrières, ou pour établir des comparaisons entre la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies (administrateurs aussi bien qu'agents des services généraux) et les rémunérations versées par d'autres employeurs, était également de plus en plus évidente. La Commission a donc décidé de prendre certaines mesures en vue de commencer plus tôt que prévu à assumer les responsabilités qui lui incombent en vertu de l'article 13. Elle a souligné qu'en vertu de la première partie de cet article, son rôle était d'établir des normes dans des domaines d'activité communs à plusieurs des organisations; en vertu de l'article 17 de son statut, elle devrait contrôler l'application de ces normes, mais il appartiendrait toujours à chaque organisation de les appliquer en classant ses propres postes. La fonction secondaire de la Commission, consistant à donner des conseils aux organisations sur l'établissement de systèmes uniformes de classement des emplois dans d'autres domaines d'activité (c'est-à-dire ceux qui sont propres à une seule organisation) ne pourrait être assumée avant que des progrès aient été faits dans l'accomplissement de la première fonction.

219. Notant les travaux déjà réalisés par les organisations, dans le cadre du CCQA et de son Comité permanent pour le classement des emplois, en matière d'établissement de normes de classement communes, la Commission a approuvé l'idée d'une répartition du travail entre elle-même et le CCQA : le CCQA continuerait à coordonner les renseignements présentés à la Commission concernant la situation dans les organisations ainsi que leurs besoins, leurs vues et leurs propositions en la matière, comme il le faisait dans tous les autres domaines, et à cette fin établirait un rapport sur les pratiques actuelles et les perspectives de renforcement de la coordination; il continuerait aussi à formuler, à l'intention de la Commission, des directives concernant des normes communes de classement, en particulier pour les principaux groupes professionnels de la catégorie des agents des services généraux. De son côté, le secrétariat de la Commission s'efforcerait de mettre au point un classement commun des groupes professionnels de la catégorie des administrateurs et de celle des agents des services généraux (classement dont on avait un besoin urgent à des fins statistiques aussi bien que pour classer les emplois). Il étudierait également le mécanisme qui permettrait à la Commission de faire des comparaisons entre les systèmes de classement appliqués par les diverses organisations, et par la suite, de suivre l'application des normes qu'elle aurait établies.

220. Les représentants des organisations ont déclaré qu'il faudrait faire un effort résolu pour arriver à harmoniser les normes de classement appliquées par les organisations, que le CCQA donnerait la priorité à cette tâche et qu'à cette fin le rôle du Comité permanent du CCQA pour le classement des emplois serait renforcé. Les représentants du personnel ont fait des réserves quant à la manière dont l'article 13 avait été interprété et quant au transfert éventuel des organisations à la Commission de certaines responsabilités en matière de classement des emplois. Ils craignaient en outre que les représentants du personnel ne soient pas consultés lorsque les normes seraient élaborées. Sur ce dernier point, la Commission a donné l'assurance que les représentants du personnel auraient toute latitude pour présenter leurs vues avant qu'elle ne fixe des normes communes.

B. Recrutement (art. 14 a), b) et c)

221. A sa sixième session, la Commission était saisie d'une étude établie par le Corps commun d'inspection, sur laquelle elle devait se fonder pour l'examen des mesures qu'elle prendrait pour assumer les fonctions que lui confèrent les alinéas a), b) et c) de l'article 14 de son statut.

222. La Commission a noté avec intérêt les renseignements communiqués concernant les pratiques actuelles en matière de recrutement, le nombre annuel de nominations dans les diverses catégories professionnelles, la répartition géographique dans les grandes organisations, etc. Elle a également noté avec intérêt la proposition de l'inspecteur Bertrand tendant à organiser des concours à l'échelle du système tout entier pour sélectionner des candidats qualifiés à inscrire à un "fichier de réserve" pour les nominations aux postes d'administrateur-généraliste des classes P-1, P-2 et éventuellement P-3 se trouvant vacants dans les différentes organisations. Répondant aux questions qui lui étaient posées, l'inspecteur Bertrand a émis l'avis que cette formule pourrait contribuer à améliorer la répartition géographique du personnel si les concours n'étaient organisés que dans les aires géographiques ou linguistiques auxquelles appartenaient des pays sous-représentés dans les secrétariats.

223. L'examen de cette question par la Commission à sa sixième session n'avait qu'un caractère préliminaire. La Commission a reconnu qu'il était d'une importance capitale d'améliorer les méthodes de recrutement pour rehausser la qualité du personnel et se rapprocher des niveaux élevés de compétence et d'intégrité exigés par la Charte et par les actes constitutifs des organisations. Elle a souligné par ailleurs que la question du recrutement devait être considérée dans le contexte des autres éléments d'une politique globale du personnel, telles les proportions souhaitables entre le personnel nommé à titre permanent et le personnel nommé pour une durée déterminée, l'application du principe d'une répartition géographique équitable, l'uniformisation des normes de classement des emplois, etc.

224. La Commission a noté que, lorsqu'elle reprendrait l'examen de cette question à sa septième session, elle serait également saisie de l'étude de l'UNITAR sur la notion de carrière et l'organisation des carrières dans le système des Nations Unies, qui donnerait notamment des renseignements détaillés sur les politiques et pratiques passées et présentes des diverses organisations concernant les nominations à titre permanent ou pour une durée déterminée, sur les directives pertinentes énoncées par les divers organes délibérants, et sur les prévisions quant à l'évolution de la situation. Après avoir examiné cette étude, la Commission serait en mesure d'examiner les méthodes les plus appropriées de recrutement du personnel compte tenu des renseignements disponibles sur les types de personnel dont les organisations avaient besoin.

225. La Commission a demandé en outre, à son secrétariat de préparer en prévision de la reprise de l'examen de cette question, un exposé des différents éléments de la politique du personnel dont il conviendrait de tenir compte en matière de recrutement. Cet exposé devrait également rappeler certains problèmes particuliers signalés par la Commission, tels que : la définition des types d'occupation; les possibilités de carrière propres à certains types d'occupation, par exemple les linguistes; la mobilité entre les types d'occupation; les classes de recrutement; le rapport entre le recrutement extérieur et les promotions internes; le problème spécial du recrutement d'agents des services généraux pour la catégorie des administrateurs et ses effets sur le recrutement d'administrateurs adjoints à l'extérieur, les équivalences à retenir entre les différents diplômes universitaires dans l'examen des candidatures.

226. La Commission a également demandé qu'on établisse à son intention un recueil des diverses décisions des organes délibérants et des études de politique générale faites par les organisations au sujet de ces questions.

C. Organisation des carrières, formation du personnel et appréciation de la valeur professionnelle du personnel /art. 14 b/

227. A sa cinquième session, la Commission était saisie d'un rapport préliminaire sur une étude que l'UNITAR était en train d'établir pour elle. On rappelait dans ce rapport qu'à l'époque de la création des organismes des Nations Unies, on pensait que leurs secrétariats seraient essentiellement des corps de fonctionnaires de carrière, comme c'était le cas, avant la guerre, du secrétariat de la Société des Nations et du Bureau international du travail. Or, dans la pratique, un véritable système de carrière n'avait jamais existé dans les organismes des Nations Unies, dans la mesure où il était admis que les postes les plus élevés étaient pour la plupart pourvus par des personnes de l'extérieur et que certains postes étaient systématiquement réservés à des fonctionnaires recrutés pour des périodes de courte durée. Au cours des dernières années, divers facteurs avaient renforcé cette tendance; on pouvait citer parmi eux la nature de plus en plus spécialisée et technique des activités d'un grand nombre d'organisations, l'admission d'un grand nombre de pays en développement qui souhaitaient être représentés dans les secrétariats des organisations, et la répugnance de certains Etats Membres à autoriser leurs ressortissants à accepter des engagements permanents. La proportion de fonctionnaires permanents diminuait, et les possibilités d'une véritable organisation des carrières étaient en outre limitées par une tendance à recruter à des classes intermédiaires plutôt qu'aux classes inférieures et à recruter des personnes de l'extérieur non seulement pour les postes les plus élevés, mais aussi pour les postes de la classe immédiatement inférieure.

228. L'objet de l'étude ne serait pas de suggérer telle ou telle politique d'organisation des carrières, mais plutôt de donner à la Commission des renseignements suffisants sur lesquels elle pourrait se fonder pour faire les recommandations de politique générale qu'elle jugerait nécessaires. A cet effet, il faudrait, premièrement, exposer la situation actuelle, notamment les politiques et pratiques en matière d'organisation des carrières, deuxièmement, analyser les tendances qui s'étaient affirmées au fil des années et, troisièmement, faire des projections des tendances actuelles, en étudiant les divers résultats que pourraient avoir diverses modifications des politiques et des pratiques actuelles.

229. Au cours des débats de la Commission, on a souligné que l'organisation des carrières était un problème très complexe du fait des conceptions fondamentalement différentes qui existaient dans les organisations quant à la permanence des nominations. Une tendance récente, qui revenait à contester la notion d'une carrière faite uniquement dans la fonction publique internationale, découlait de ce que plusieurs Etats Membres souhaitaient que les fonctionnaires puissent être "interchangeables" entre les administrations nationales et la fonction publique internationale. Des membres de la Commission ont suggéré d'indiquer dans l'étude de l'UNITAR, pour la rendre aussi réaliste que possible, les vues que certains Etats Membres avaient sur cet aspect et d'autres aspects de la "carrière" dans la fonction publique internationale. Les représentants du personnel ont exprimé la crainte que la notion d'une carrière faite en alternance dans les administrations nationales et dans la fonction publique internationale ne compromette gravement l'intégrité et l'indépendance de la fonction publique internationale. Ce qu'il fallait, selon eux, c'était un plan systématique de perfectionnement du personnel, et des mesures propres à assurer aux fonctionnaires des possibilités d'avancement bien définies.

230. La Commission espère être saisie de l'étude de l'UNITAR à temps pour sa septième session (27 février-17 mars 1978) et compte faire rapport sur cette question à l'Assemblée générale à sa trente-troisième session.

D. Statuts du personnel communs (art. 15)

231. La Commission a examiné à sa cinquième session la manière dont elle devrait appliquer l'article 15 de son statut. Elle a noté que l'établissement d'"une fonction publique internationale unifiée par l'application de normes, de méthodes et de dispositions communes en matière de personnel" était l'un des éléments fondamentaux de son mandat (art. 9 du statut). L'article 15 ne mentionnait que les statuts du personnel, mais il fallait en fait, pour assurer une véritable uniformité des conditions d'emploi, aller au-delà des statuts et examiner aussi les règlements du personnel, d'autant plus que la répartition des matières entre les statuts (généralement élaborés par les organes délibérants) et les règlements du personnel (généralement élaborés par les chefs de secrétariat) n'était pas la même dans toutes les organisations. Toutes les recommandations que la Commission pourrait formuler à propos des règlements du personnel entreraient pleinement dans le cadre des dispositions de l'article 16 de son statut.

232. Se fondant sur une étude préliminaire des divergences entre les statuts et règlements du personnel des diverses organisations, la Commission a décidé que dans un premier temps, le CCQA devrait examiner les divergences quant au fond afin de parvenir, dans le plus grand nombre possible de cas, à une solution commune. Lorsque le CCQA aurait fait rapport à la Commission sur les résultats de cette opération, il serait possible de commencer à rédiger des textes communs.

233. En acceptant d'accomplir cette tâche, les représentants des chefs de secrétariat ont déclaré qu'ils étaient conscients de la nécessité d'uniformiser les conditions d'emploi et des divergences actuelles entre les divers statuts, règlements et pratiques administratives. Certaines différences pouvaient être justifiées du fait que les organisations avaient des besoins différents; l'uniformité absolue dans un système qui avait des fins multiples n'était peut-être pas nécessaire. En outre, comme certaines des pratiques divergentes existaient depuis fort longtemps, il serait difficile d'aboutir à une harmonisation parfaite. Il faudrait néanmoins s'efforcer de parvenir à un maximum d'uniformité.

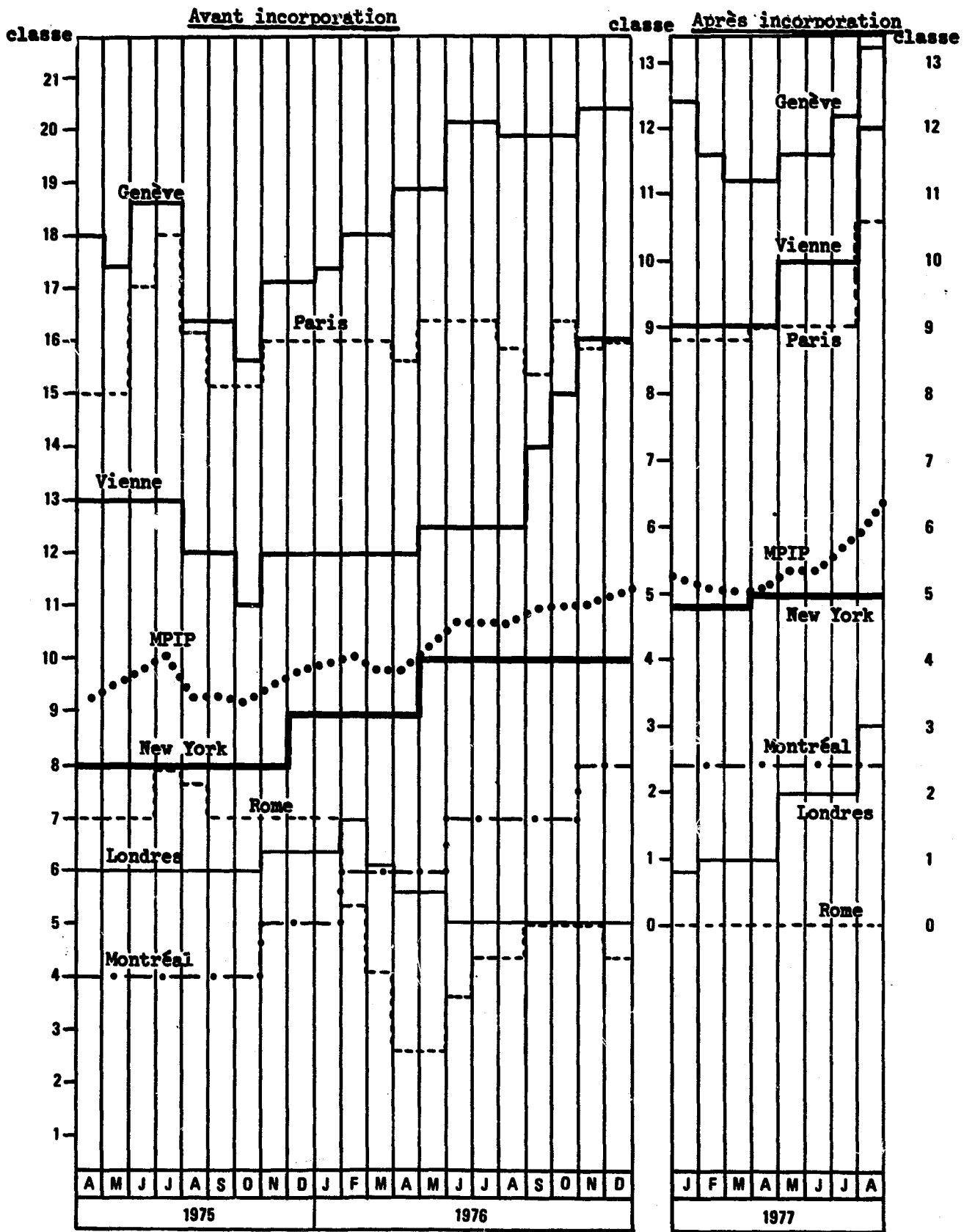
234. Les représentants du personnel ont appuyé l'idée d'harmoniser les conditions d'emploi, tout en faisant observer que certaines différences pouvaient être justifiées et que l'uniformité totale n'était peut-être pas souhaitable dans tous les cas. Ils ont noté qu'aux termes de l'article 15, la Commission devait faire des recommandations sur l'élaboration de statuts du personnel communs, mais qu'il ne fallait pas porter atteinte au droit qu'avait chaque organisation de prendre les décisions en dernier ressort au sujet de son propre statut et règlement du personnel.

ANNEXE I

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

Classements des lieux d'affectation où des organisations ont leur siège, tels qu'ils ont été établis par la CFPI, et moyenne pondérée des indemnités de poste (MPIP)

Avril 1975 - Août 1977



Modification du système des ajustements (indemnités de poste
ou déductions) proposée

A. Classement aux fins de l'indemnité de poste : système
des 5 points d'indice et système des 5 p. 100

Système actuel 5 points d'indice			Système révisé 5 p. 100			
Indice	Classe	Mouvement, en pourcentage entre deux classes pré- successives	Indice- mouvements de 5 p. 100	Indice arrondi	Classe	Nombre de points en plus par rapport à la classe précédente
100	0	-	100,00	100 ^{a/}	0 ^{a/}	-
105	1	5,0	105,00	105	1	5
110	2	4,8	110,25	110	2	5
115	3	4,5				
120	4	4,3	115,76	116	3	6
125	5	4,2	121,55	122	4	6
130	6	4,0	127,63	128	5	6
135	7	3,8	134,00	134	6	6
140	8	3,7				
145	9	3,6	140,71	141	7	7
			147,74	148	8	7
150	10	3,4				
155	11	3,3	155,13	155	9	7
160	12	3,2	162,89	163	10	8
165	13	3,1				
170	14	3,0	171,03	171	11	8
175	15	2,9				
180	16	2,8	179,59	180	12	9
185	17	2,8	188,56	189	13	9
190	18	2,7				
195	19	2,6	197,99	198	14	9
200	20	2,5				
205	21	2,5	207,88	208	15	10

a/ Pour les ajustements négatifs, les indices correspondant aux classes A à D resteraient à 95, 90, 85 et 80, respectivement.

B. Barème des ajustements (montants par point d'indice, en dollars des Etats Unis)

(Entrée en vigueur : 1er juillet 1976)

i) Indemnités de poste (pour les régions où le coût de la vie est plus élevé qu'au lieu d'affectation de base)

Classes	ECHELONS													
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	
SGA F	362,0													
SGA C	328,4													
SSG F	332,2													
SSG C	302,4													
D-2 F	276,8	282,8	288,8	294,8										
D-2 C	253,8	259,0	264,4	269,6										
D-1 F	249,8	254,4	258,8	263,4	267,8	272,4	276,8							
D-1 C	230,0	234,2	238,0	242,0	245,8	249,8	253,8							
P-5 F	228,8	232,6	236,2	239,8	243,8	247,2	251,2	255,0	258,8	262,4				
P-5 C	211,4	214,8	218,0	221,2	224,8	227,6	231,2	234,6	237,8	241,2				
P-4 F	191,4	195,8	200,2	204,4	209,2	213,0	216,8	220,6	224,6	229,4	234,0			
P-4 C	177,8	181,8	185,8	189,6	193,8	197,2	200,6	204,0	207,6	211,8	216,0	220,0		
P-3 F	160,6	165,2	169,4	173,4	177,8	182,2	186,8	191,2	195,0	198,6	202,4	206,0		210,0
P-3 C	149,8	154,0	157,8	161,4	165,4	169,4	173,6	177,6	181,0	184,2	187,8	191,0		194,6
P-2 F	133,4	137,4	141,0	144,8	148,6	152,4	156,2	159,8	163,6	167,4	171,0			
P-2 C	125,2	128,6	132,0	135,4	139,0	142,4	145,8	149,2	152,6	156,0	159,4			
P-1 F	106,2	109,8	113,4	117,0	120,6	124,2	128,0	131,2	134,6	138,0				
P-1 C	99,8	103,2	106,6	110,0	113,4	116,6	120,0	123,0	126,2	129,2				

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

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

B. Barème des ajustements (montants par point d'indice, en dollars des États-Unis) (suite)

(Entrée en vigueur : 1er juillet 1978)

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

		Echelons												
Classes		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA	F	351,0												
	C	318,4												
SSG	F	322,2												
	C	293,2												
D-2	F	268,4	274,2	280,0	286,0									
	C	246,0	251,2	256,4	261,4									
D-1	F	234,0	239,6	245,4	251,2	256,8	262,4	267,6						
	C	215,4	220,6	225,6	230,8	235,8	240,6	245,4						
P-5	F	210,4	215,2	219,8	224,2	228,8	233,2	237,6	242,0	246,4	250,8			
	C	194,4	198,6	202,8	206,8	210,8	214,8	218,6	222,6	226,6	230,4			
P-4	F	174,0	178,4	182,8	187,4	191,8	196,0	200,4	204,6	209,0	213,4	217,8		
	C	161,6	165,6	169,6	173,8	177,6	181,4	185,4	189,2	193,2	197,2	201,0	222,0	
P-3	F	145,6	149,6	153,8	157,8	161,8	166,0	170,0	174,0	177,8	181,6	185,2	189,0	192,6
	C	135,8	139,6	143,4	147,0	150,6	154,4	158,0	161,6	165,0	168,4	171,8	175,2	178,4
P-2	F	120,8	124,4	127,8	131,2	134,8	138,2	141,6	145,0	148,6	152,0	155,4		
	C	113,2	116,4	119,6	122,8	126,0	129,0	132,2	135,4	138,6	141,6	144,8		
P-1	F	95,4	98,6	102,0	105,4	108,6	112,0	115,4	118,6	122,0	125,2			
	C	89,8	92,8	96,0	99,0	102,2	105,2	108,2	111,2	114,2	117,2			

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

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

Barème des traitements des agents des services généraux
en poste à Genève

A. Résumé des vues exprimées par les représentants des chefs de secrétariat et les représentants du personnel des organisations sises à Genève a/

1. Représentants des chefs de secrétariat

Déclaration générale

1. L'enquête (entreprise à la demande présentée par les gouvernements dans divers organes délibérants), bien que limitée à un lieu d'affectation, avait des répercussions sur l'ensemble du système. C'était la première fois que la Commission, les organisations et le personnel participaient à une opération de ce genre et l'expérience était encourageante. La quantité et la variété des informations recueillies étaient sans précédent. Les chefs de secrétariat, qui s'étaient déclarés résolument favorables au type d'enquête finalement adopté (présélection des employeurs réputés comme étant les meilleurs), étaient convaincus de la validité des renseignements recueillis. Les données concernant les salaires différents constatés pour des emplois différents étaient cohérentes. Les chefs de secrétariat étaient convaincus qu'elles étaient représentatives des conditions offertes par les meilleurs employeurs de Genève et qu'elles constituaient une base valable pour prendre des décisions qui devraient être acceptables, tant pour les gouvernements qui financent les budgets que pour le personnel en droit de recevoir une rémunération équitable. Il convenait de rappeler que les traitements des agents des services généraux avaient été bloqués sur décision de l'Assemblée générale; mais il était de toute façon peu probable qu'un relèvement des traitements eût été envisagé, l'indice du coût de la vie en Suisse n'ayant augmenté que de 1,6 p. 100 au cours des 12 derniers mois. L'enquête avait montré que de nombreux postes étaient classés de la même façon par les organisations sises à Genève, mais qu'il y avait toutefois des divergences qu'elles devraient éliminer, avec le concours de la Commission de la fonction publique internationale. En dehors du problème interne du classement des emplois, l'enquête avait également montré qu'il fallait améliorer la structure du barème des traitements.

Portée de l'enquête

2. Les chefs de secrétariat avaient accepté le critère selon lequel les entreprises comptant moins de 50 employés de bureau des deux sexes devraient être exclues de l'enquête. Ils reconnaissaient également que la méthode suivie pour établir la liste initiale de 45 employeurs était la meilleure possible et présumaient donc que les meilleurs employeurs se trouvaient parmi les 45 de cette liste. D'autres organismes qui effectuaient des enquêtes, y compris le

a/ Ces résumés ont été communiqués aux représentants des chefs de secrétariat et du personnel, respectivement, pour leur permettre de vérifier qu'ils reflétaient bien leurs vues. Certaines modifications ont été apportées ultérieurement au résumé des vues des représentants des chefs de secrétariat. Les représentants du personnel ont accepté le résumé des vues qu'ils avaient présentées à la Commission; mais après avoir lu le texte final du rapport de la Commission, ont demandé qu'un nouvel exposé de leurs vues soit présenté à l'Assemblée générale.

Gouvernement des Etats-Unis, se heurtaient au refus de coopérer de certains employeurs. La décision de ne pas retenir les données communiquées par cinq des employeurs interrogés avait été prise en commun par tous les membres des équipes d'enquêteurs. La représentation des différentes branches du secteur privé (banques, par exemple) dans l'échantillon final de 22 entreprises était sensiblement la même que dans l'échantillon initial.

Conditions d'emploi

3. La Commission avait réservé sa décision sur la question de savoir si les renseignements obtenus à propos des conditions d'emploi devaient être pris en compte dans une comparaison chiffrée, mais on pouvait se demander en l'occurrence, si des différences entre les conditions locales à Genève et dans les organisations étaient suffisantes pour qu'il soit justifié d'en tenir compte. Faute d'une méthode qui permette d'évaluer la rémunération totale, les chefs de secrétariat estimaient que le fait de ne pas tenir compte en cette occasion des conditions d'emploi ne changerait pratiquement rien aux résultats.

Ecarts entre les taux de rémunération des hommes et des femmes

4. Les chefs de secrétariat admettaient que la plupart des renseignements obtenus sur les salaires concernent des femmes, étant donné la proportion respective d'hommes et de femmes dans les organisations. L'existence d'une pratique discriminatoire avait été clairement établie, mais les analyses des données ne permettaient pas de déterminer avec certitude s'il existait ou non d'autres formes de différenciation fondée sur le sexe. Comme on ne pouvait pas être certain qu'il n'en existait pas, les chefs de secrétariat préféraient qu'on utilise seulement les données concernant les hommes dans le cas des emplois "mixtes" et qu'on applique un facteur de correction aux salaires correspondant à des emplois "féminins".

Emplois à retenir pour l'analyse

5. Le barème des traitements à mettre au point s'appliquerait également aux travailleurs manuels et au personnel technique, de sorte qu'il fallait absolument tenir compte des taux de rémunération des emplois correspondants pour établir le barème. Il s'agissait en outre d'emplois "masculins" qui comptaient parmi les mieux rémunérés, si bien que le fait de ne pas en tenir compte risquait d'être considéré comme une manipulation des résultats.

Interprétation des données

6. La méthode utilisée devrait être compatible avec celles qui avaient été adoptées pour d'autres enquêtes, et par conséquent la prudence dont la Commission avait fait preuve en décidant de ne pas établir de méthode générale avant d'avoir fait d'autres enquêtes était sage. Pour l'enquête de Genève, les données effectivement obtenues devaient être utilisées sans extrapolations ni calculs de données qui n'avaient pas été obtenues directement. Deux des méthodes suggérées risquaient d'être difficiles à appliquer étant donné que les employeurs évaluaient différemment l'importance relative des divers emplois. Pour trouver des salaires qui soient raisonnablement compétitifs, il était plus utile de déterminer les meilleurs taux de rémunération pour un emploi donné que de classer les meilleurs employeurs en général. Il fallait utiliser les données

obtenues pour les 15 emplois ayant fait l'objet de l'enquête. Pour l'emploi il fallait utiliser les salaires versés aux femmes (éventuellement avec une certaine extrapolation, compte tenu du rapport anormal entre les taux de rémunération correspondant à cet emploi et ceux des emplois de la classe supérieure). Pour les emplois "mixtes" il fallait seulement utiliser les salaires perçus par les hommes. Les salaires correspondant aux emplois "féminins" devraient être majorés de 11 p. 100 pour la classe G-3 et de 5 p. 100 pour la classe G-4, les taux constatés pour les classes G-5 et G-6 étant utilisés sans ajustement. Pour obtenir les taux applicables aux différentes classes, il fallait utiliser le 75ème percentile des taux correspondant à chaque emploi et pondérer les résultats par le nombre de fonctionnaires occupant les emplois en question. Les taux ainsi obtenus devraient être considérés comme ayant pris effet à compter du 1er juillet 1976 et être relevés de 1,45 p. 100 au 1er janvier 1977, sur la base du mouvement de l'indice OFIAMT. Pour choisir les points de correspondance intérieurs, il convenait de tenir compte du niveau d'expérience demandé dans les définitions d'emploi; cependant, le plafond pour chaque classe ne devrait pas être supérieur au 100ème percentile des taux pratiqués à l'extérieur. Il faudrait un peu ajuster les points de correspondance et les traitements pour assurer une progression régulière entre les classes et entre les traitements minimum et maximum.

7. D'autres observations et des remarques de caractère technique liées au choix des points de correspondance intérieurs et à l'élaboration du barème des traitements ont été formulées durant la discussion. Les vues du Comité consultatif pour les questions administratives et des organisations sises à Genève concernant les contributions du personnel et le traitement soumis à retenue pour pension sont mentionnées dans les paragraphes 185 à 188 du rapport.

2. Représentants du personnel

- a) Exposés écrits des représentants du personnel du BIT, du GATT, de l'Office des Nations Unies à Genève, de l'OMM, de l'OMS-Genève, et de l'UIT

Portée de l'enquête

8. Le fort pourcentage d'employeurs ayant refusé de coopérer à l'enquête en fournissant des renseignements avait introduit dans les résultats une distorsion dont on ne connaissait pas l'ampleur mais qui était sans doute importante; beaucoup d'indices donnaient à penser qu'il s'agissait d'une distorsion par défaut. Etant donné que le pourcentage de non-réponse variait énormément d'un secteur d'activité à l'autre, l'objectif consistant à assurer un bon équilibre par branches d'activité n'avait pas été atteint, ce qui accentuait encore le degré de distorsion des résultats. Les représentants du personnel pensaient que le fort pourcentage de non-réponse était imputable au type d'enquête choisi (méthode de présélection des employeurs réputés comme étant les meilleurs), à l'époque à laquelle l'enquête avait été faite (par rapport à l'enquête précédente et à la période des vacances), au volume de renseignements demandés, au fait que c'était des fonctionnaires des organisations qui avaient rassemblé les données, et au fait que l'enquête avait été réalisée uniquement au profit des organisations internationales, sans réciprocité pour les entreprises genevoises. Vu l'utilité limitée des données moyennes fournies par certains employeurs et les réserves faites par la Commission quant à l'utilisation des données communiquées

par les administrations publiques, les résultats ne correspondaient pas au critère défini par la Commission, à savoir que le nombre des employeurs finalement retenus aux fins de l'enquête ne devait pas être inférieur à 20. Rien n'avait été fait pour choisir sur une liste de réserve de nouvelles entreprises susceptibles de remplacer celles qui ne répondraient pas. La comparaison avec la portée des autres enquêtes était trompeuse; afin de couvrir, pour chaque emploi, un nombre moyen de salariés équivalant à celui qu'avait couvert l'enquête de 1975, 7 000 employés auraient dû être inclus dans l'enquête au lieu de 1 970.

Validité des données

9. Sept des entreprises interrogées avaient communiqué, pour certains emplois, des données moyennes pour des groupes d'employés, au lieu de fournir des données individuelles. Ces données moyennes concernaient 31 p. 100 de l'ensemble des employés sur lesquels avait porté l'enquête, et 10 emplois sur 15. Elles ne pouvaient pas être utilisées pour calculer le troisième quartile ni pour analyser la distribution des emplois concernés ou les rapports entre le traitement et l'âge, ou entre le traitement et le sexe. Ces sept entreprises devaient par conséquent être traitées comme des cas de refus partiel de répondre. Lors de l'enquête précédente, toutes les entreprises qui avaient participé à l'enquête avaient fourni des données individuelles pour tous leurs employés. Les représentants du personnel, tout en ne portant aucun jugement quant à la valeur intrinsèque des données, rejetaient l'affirmation selon laquelle "les réponses données par les employeurs avaient été vérifiées par les équipes d'enquêteurs lorsqu'elles s'étaient rendues dans les entreprises".

Taille de l'échantillon examiné

10. L'univers dans lequel avaient été sélectionnées les 45 entreprises retenues aux fins de l'enquête était beaucoup plus étroit que lors des enquêtes précédentes, car la taille minimale des entreprises à interroger avait été arbitrairement fixée à un niveau indûment élevé (50 employés de bureau des deux sexes, contre 10 employés du sexe masculin pour l'enquête précédente). L'analyse des résultats de l'enquête précédente montrait que beaucoup des entreprises qui payaient les traitements moyens les plus élevés se situaient dans la strate inférieure, et pratiquement toutes les entreprises de cette catégorie avaient été exclues de l'enquête de 1977. Les taux ainsi obtenus ne pouvaient pas être considérés comme "en vigueur", vu le nombre des entreprises moyennes à Genève; le critère adopté allait plus loin que l'objectif défini par la Commission, à savoir exclure les "très petits employeurs".

Discrimination à l'égard des employés du sexe féminin

11. La Commission avait refusé de tenir compte des objections faites par les représentants du personnel quant à l'inclusion d'employés du sexe féminin dans l'enquête. Malgré leurs nombreuses insuffisances, les données recueillies fournissaient des indications qui confirmaient qu'à travail égal, les femmes étaient généralement, dans la région de Genève, moins bien rémunérées que les hommes. On avait analysé des cas particuliers d'employeurs où l'on avait pu constater que les hommes étaient mieux rémunérés que les femmes occupant les mêmes emplois, et comparé les taux de rémunération des hommes et des femmes occupant des emplois "mixtes". Cette dernière comparaison, pour laquelle on avait utilisé l'augmentation moyenne de salaire par année d'âge, calculées,

selon une courbe de régression, pour estimer dans chaque emploi les salaires moyens des hommes et des femmes à un âge se situant à mi-chemin des âges moyens des salariés hommes et femmes dans les répartitions globales, montrait que les salaires masculins représentaient 107,3 p. 100 des salaires féminins pour l'emploi 7, 106,8 p. 100 pour l'emploi 8 et 113,6 p. 100 pour l'emploi 9. Une autre analyse révélait que, si l'on comparait les emplois occupés principalement par des hommes et ceux occupés principalement par des femmes qui, aux Nations Unies étaient rangés dans les mêmes classes, les traitements correspondant aux emplois où les hommes prédominaient dépassaient toujours de beaucoup ceux correspondant aux emplois où les femmes prédominaient (sauf dans le cas des secrétaires du sexe féminin, la raison étant la pénurie de secrétaires bilingues dans la région de Genève). Si l'on regroupait les données correspondant aux emplois qui, aux Nations Unies, étaient rangés dans la même classe, les salaires moyens perçus par les hommes étaient à travail égal, beaucoup plus élevés que ceux des femmes, sauf dans les classes G-2 et G-5; il semblait, d'après les emplois "mixtes" qui avaient été analysés, qu'une faible partie seulement de l'écart pouvait s'expliquer par des différences d'âge. Toutes ces analyses, confirmées par les disparités des taux de rémunération des hommes et des femmes dans toute la Suisse, disparités révélées par les statistiques de l'OFIAMT, montraient que l'inégalité de traitement dont les femmes étaient victimes était suffisamment répandue pour justifier pleinement la position des représentants du personnel selon laquelle seules les données concernant les hommes devraient être utilisées pour déterminer les points de correspondance extérieurs; la correction des données selon des méthodes de régression serait d'une validité douteuse, vu le nombre limité de données à analyser et la faible corrélation entre les salaires et l'âge ou l'ancienneté qui avait été constatée lors d'enquêtes précédentes.

Equilibre des données entre les emplois féminins et masculins

12. L'enquête de l'OFIAMT pour octobre 1976 avait révélé que, dans la Suisse tout entière et dans toutes les professions dites "commerciales", les employés du sexe masculin représentaient un peu plus de la moitié du total, ce qui contrastait nettement avec le pourcentage d'hommes dans les 15 emplois ayant fait l'objet de l'enquête dans la région de Genève (26 p. 100, ou 21 p. 100 si l'on exclut 2 emplois qui n'étaient pas des emplois de bureau et qui n'étaient occupés que par des hommes). Cette nette sous-représentation des employés de bureau du sexe masculin inclus dans l'enquête était d'autant plus grave qu'il n'était pas légitime, pour les conditions de Genève, d'utiliser les données concernant le personnel féminin aux fins de la détermination des points de correspondance extérieurs.

Dominance des grands employeurs

13. Les résultats de l'enquête avaient été dominés par les données de deux ou trois grandes entreprises (les deux plus grandes avaient fourni 45 p. 100 du nombre total des points de correspondance retenus et les trois plus grandes 55 p. 100). Ceci confirmait que le nombre d'employeurs sur lesquels avait porté l'enquête était beaucoup trop limité, et que, dans les conditions de Genève, il était indispensable de prendre un échantillon d'au moins 70 à 80 entreprises afin que les résultats ne soient pas indûment dominés par quelques grands employeurs. Ce problème de dominance était aggravé par le fait que les entreprises dominantes étaient des administrations publiques. La méthode proposée pour corriger cette dominance était artificielle et compliquée, et aboutissait à des résultats d'une validité douteuse.

Sélection des meilleurs employeurs

14. L'objectif de l'enquête avait été de rechercher ce qu'étaient les conditions offertes par les meilleurs employeurs. Toutefois, les données recueillies faisaient apparaître des écarts considérables entre les traitements versés par les différentes entreprises pour différents emplois. Si certains employeurs payaient des salaires supérieurs à la moyenne pour tous les emplois, ou presque tous, dans d'autres entreprises les salaires étaient inférieurs à la moyenne pour tous les emplois ou la plupart d'entre eux; il était clair que les entreprises de cette catégorie n'avaient pas leur place dans une liste des meilleurs employeurs, et le fait qu'elles aient été incluses dans la liste des employeurs réputés comme étant les meilleurs montrait combien il était difficile de dresser une telle liste. De plus, le fait que certains employeurs qui versaient le salaire le plus élevé pour un emploi donné appliquent à d'autres des taux inférieurs à la moyenne montrait bien que le concept d'un groupe d'employeurs réputés les meilleurs offrant les meilleurs salaires en vigueur aux salariés pour tous les emplois, ou presque tous, était en grande partie une illusion. Pour chaque emploi, les organisations internationales étaient en concurrence, pour le personnel, avec un groupe de bons employeurs, groupe dont la composition variait considérablement d'un emploi à l'autre; en conséquence, il fallait identifier séparément pour chaque emploi les employeurs offrant les meilleures conditions. Les comparaisons avec les résultats de deux enquêtes indépendantes prouvaient nettement la distorsion par défaut des données recueillies durant la présente enquête; pour trois emplois qui se prêtaient à des comparaisons, les salaires moyens obtenus étaient inférieurs aux salaires moyens qui, d'après ces enquêtes indépendantes, étaient versés par l'ensemble des entreprises de Genève et du pays tout entier.

b) Représentants du personnel de l'OMPI

Composition de l'échantillon total

15. La composition de l'échantillon selon les branches de l'activité économique n'était pas représentative des branches où, selon les statistiques de l'OFIAMI, les salaires moyens des employés du sexe masculin étaient plus élevés que la moyenne nationale; ainsi, les entreprises du secteur des services, où les salaires moyens étaient inférieurs à la moyenne nationale, et les entreprises du secteur financier, où ils n'étaient que légèrement supérieurs à cette moyenne, constituaient les deux tiers de l'échantillon, alors que des branches d'activité comme l'industrie des cigarettes ou l'industrie du ciment, dans lesquelles les salaires étaient supérieurs à la moyenne, en avaient été exclues. Tant du point de vue du nombre d'employeurs que du nombre d'employés, l'échantillon représentait moins de 2 p. 100 de la main-d'oeuvre totale de Genève; d'autre part, il était dominé par quelques grands employeurs. De ce fait, l'échantillon ne reflétait pas véritablement la structure de la population. En outre, la répartition des points de correspondance entre les employeurs était déséquilibrée.

L'échantillon total était-il adéquat?

16. Vu la forte proportion d'employés du sexe féminin dans l'échantillon, il était impossible d'en déduire une structure des traitements équitable pour les organismes des Nations Unies, étant donné qu'il était notoire qu'il existait en Suisse "d'énormes différences" entre les salaires versés au personnel masculin et les salaires versés au personnel féminin, différences qui, selon les estimations minimums, se situaient entre 25 et 40 p. 100.

Interprétation des données

17. L'une des méthodes suggérées excluait les employeurs qui, en moyenne, versaient les salaires les plus faibles; mais si l'objectif était d'inclure dans l'échantillon les 75 p. 100 d'emplois les mieux rémunérés, il fallait en exclure les 25 p. 100 d'emplois les moins bien payés. Le choix de ce seuil de 25 p. 100 paraissait être purement arbitraire.

18. Comparés à l'indice général des salaires bruts moyens (réels et nominaux) versés aux employés en Suisse, les traitements des Nations Unies entre 1969 et 1975 n'avaient pas accusé d'augmentation relative. Ils avaient même baissé. C'était depuis 18 mois seulement qu'ils étaient supérieurs aux salaires moyens payés en Suisse, et tout au plus pouvait-on dire que l'augmentation était très modeste.

- c) Exposés oraux (seuls les aspects non mentionnés dans les exposés écrits sont résumés ci-après)

Observations liminaires

19. Les représentants du personnel ont rappelé les réserves qu'ils avaient exprimées antérieurement (voir par. 120 et 125 du rapport). Ce n'était qu'à la sixième session que les représentants du personnel avaient eu la possibilité de présenter leurs vues à la Commission tout entière. Ils espéraient que la conception générale de l'enquête, ainsi que ses résultats, feraient l'objet d'un débat approfondi. Le personnel des six organisations présenterait des vues communes. Les représentants du personnel de l'OMPI ont regretté que le groupe de travail de la Commission n'ait pas tenu compte des éléments clefs qu'ils lui avaient présentés et qui, à leur avis, auraient permis d'aboutir à une solution satisfaisante.

Autres conditions d'emploi

20. La méthode de comparaison de certains éléments, en particulier les pensions, devrait être examinée plus attentivement et la Commission devrait éviter toute précipitation dans l'examen de la question de la rémunération totale. Des facteurs tels que la sécurité de l'emploi, l'environnement professionnel, et les relations entre le personnel et la direction n'avaient pas été abordés. Les très nombreuses questions qui avaient été posées à propos d'autres conditions d'emploi avaient alourdi l'enquête et expliquaient sans doute en partie le pourcentage élevé de non-réponse, sans aboutir à aucune conclusion utile.

Validité des données

21. Selon les représentants du personnel, le fait que les administrations publiques occupaient un rang élevé parmi les employeurs interrogés prouvait bien que les employeurs retenus aux fins de l'enquête n'étaient pas les meilleurs; ils étaient en fait inférieurs à la moyenne. L'application du critère d'un minimum de 50 employés de bureau des deux sexes avait abouti à exclure les meilleurs employeurs. Si le personnel n'avait pas participé au choix des employeurs réputés les meilleurs c'était parce que, sur le plan pratique, il leur avait été impossible de le faire, en particulier parce que la liste de tous les employeurs de Genève comptant plus de 50 employés de bureau ne leur avait pas été communiquée.

Choix des points de correspondance intérieurs

22. Ce qui préoccupait surtout le personnel, c'était le rapport entre le nouveau barème et le barème actuel. Jusqu'ici, on avait commencé par s'entendre sur un pourcentage général d'augmentation et le barème des traitements avait ensuite été établi de manière à refléter cette augmentation. Le personnel ne pouvait pas se prononcer sur la restructuration du barème (sur les points de correspondance intérieurs, par exemple) sans connaître tout d'abord ce que serait le pourcentage général d'ajustement. Le pourcentage élevé de non-réponse et les données insuffisantes qui en avaient résulté devaient être pris en considération pour corriger les résultats obtenus. Vu qu'il était impossible de mesurer scientifiquement l'écart entre les taux de rémunération des hommes et des femmes, il fallait opérer un ajustement maximum pour tenir compte de ce facteur, en appliquant par exemple le facteur de correction de 11 p. 100 proposé par les administrations. En choisissant les points de correspondance intérieurs, il fallait tenir dûment compte de la différence d'âge moyen entre les employés de l'extérieur et les fonctionnaires des Nations Unies; en estimant cette différence à trois ans, les représentants du personnel pensaient que le point de correspondance pour la classe G-4 devrait être l'échelon 1.

23. La déclaration finale des représentants du personnel à la Commission est reproduite au paragraphe 182 du rapport.

B. Résumé des conditions générales d'emploi du personnel de l'extérieur qui a fait l'objet de l'enquête et comparaison avec les conditions offertes aux Nations Unies

1. SECURITE SOCIALE

a) Pensions

Le régime de sécurité sociale fédéral suisse, connu sous le nom d'AVS, assure aux employés et à leurs ayants droit une protection sous la forme de prestations de vieillesse, de décès et d'invalidité. En plus de ce régime obligatoire, tous les employeurs qui ont fait l'objet de l'enquête ont leur propre régime de retraite qui complète la protection fournie par le régime AVS. Ces régimes complémentaires diffèrent d'un employeur à l'autre, mais chaque employeur assure la coordination des avantages fournis par le régime complémentaire avec ceux du régime AVS. La Commission s'est donc efforcée de comparer la couverture offerte par ces deux régimes à celle qu'offre le régime des Nations Unies.

Bien que la comparaison entre le régime des Nations Unies et ceux des employeurs de l'extérieur, qui ne sont pas homogènes, ne soit pas facile et ne puisse pas mener à des conclusions absolues, on a procédé à une analyse, à des fins d'illustration, des régimes de retraite offerts par neuf employeurs, et sur lesquels on a pu obtenir tous les détails nécessaires. Les résultats de cette analyse sont résumés ci-après.

En vertu du régime des Nations Unies, la cotisation de l'employeur est égale à 14 p. 100 du traitement soumis à retenue pour pension, et celle de l'employé à 7 p. 100. Pour les neuf employeurs de l'extérieur, pour un traitement soumis à retenue pour pension de 60 000 francs suisses, la cotisation de l'employeur va de 10,3 p. 100 à 20,8 p. 100 et est en moyenne de 13,3 p. 100 alors que celle de l'employé va de 8,5 p. 100 à 10,3 p. 100 et est en moyenne de 9,4 p. 100.

Aux Nations Unies, l'âge obligatoire de la retraite est de 60 ans, sous réserve de prolongation, à la discrétion du chef de secrétariat. Compte tenu du taux d'accumulation de 2 p. 100 par an au cours d'une période maximum de 30 ans, plus 1 p. 100 par an pendant deux années supplémentaires, la pension maximum qu'un fonctionnaire peut obtenir en prenant sa retraite après 32 années de service est de 62 p. 100 du traitement soumis à retenue pour pension. A l'extérieur, l'âge obligatoire de départ à la retraite est, en général, de 62 ans pour les femmes et de 65 ans pour les hommes. Les pensions maximums qui peuvent être versées diffèrent d'un employeur à l'autre. Les pensions les moins élevées de celles qui sont versées par les neuf employeurs représentent 47 et 53 p. 100 du traitement soumis à retenue pour pension, pour des employés partant respectivement à la retraite à 62 et 65 ans. Les retraites les plus élevées versées par les neuf employeurs s'élèvent à 61 et 70 p. 100 du traitement soumis à retenue pour pension pour les employés partant respectivement à la retraite à 62 ans et 65 ans.

b) Assurance-chômage et indemnité de licenciement

Il n'y a pas d'assurance-chômage aux Nations Unies, mais les fonctionnaires ont droit à une indemnité de licenciement d'un montant variable, allant d'une semaine de traitement pour chaque mois de service restant à accomplir (nominations de durée déterminée) à 12 mois de traitement (nominations à titre permanent ou de durée déterminée). L'assurance-chômage est obligatoire pour tous les employés à l'extérieur, mais quatre employeurs seulement sur 22 versent une indemnité de licenciement.

c) Assurance-accidents

Le personnel des Nations Unies est assuré contre les accidents ou maladies imputables au service. A l'extérieur, 17 employeurs sur 22 offrent une assurance-maladie.

d) Allocations familiales

- i) Pour le conjoint : les fonctionnaires des Nations Unies reçoivent une indemnité de 1 750 francs suisses par an. A l'extérieur, aucune allocation n'est versée pour le conjoint selon le régime cantonal d'allocations familiales, mais certains employeurs versent une allocation d'un faible montant; le dégrèvement fiscal, pour les gens mariés, va de 1 215 francs suisses pour un salaire brut de 30 000 francs à 2 160 francs suisses pour un salaire brut de 60 000 francs. Certains employeurs versent une somme forfaitaire à l'occasion du mariage de l'employé.
- ii) Pour les enfants : les fonctionnaires des Nations Unies reçoivent une indemnité de 1 800 francs suisses par an pour les enfants âgés de moins de 18 ans ou de 21 ans s'ils suivent des cours à plein temps. L'allocation versée à l'extérieur selon le régime cantonal est de 840 francs suisses par an pour les enfants âgés de moins de 10 ans et de 1 020 francs suisses par an pour les enfants âgés de plus de 10 ans (certains employeurs versant une petite allocation supplémentaire) jusqu'à 18 ou à 25 ans dans le cas d'enfants qui suivent des cours à plein temps; à ces allocations vient s'ajouter le dégrèvement fiscal allant, dans la fourchette de salaires pertinente, de 420 francs suisses a/ pour un salaire brut de 30 000 francs à 630 francs suisses a/ pour un salaire brut de 60 000 francs. Certains employeurs versent une somme forfaitaire à l'occasion de la naissance d'un enfant.

e) Augmentation de salaire à l'occasion du mariage

Aux Nations Unies : néant. A l'extérieur (dans le cas de sept employeurs seulement, et pour les employés du sexe masculin exclusivement), augmentation de salaire de 1 200 à 3 584 francs suisses par an.

f) Assurance-maladie

Les organisations appliquant le régime des Nations Unies versent 50 p. 100 de la prime que les fonctionnaires payent à des plans d'assurance qui prévoient le versement de prestations très variées. A l'extérieur, 15 employeurs sur 22 paient environ 50 p. 100 de la prime d'assurance, les risques couverts étant plus limités.

2. HEURES DE TRAVAIL ET CONGES

a) Heures de travail

Aux Nations Unies : 40 heures; à l'extérieur, la moyenne pondérée est de 42 heures.

a/ En moyenne, par enfant, pour deux enfants.

b) Heures supplémentaires

Aux Nations Unies, les heures supplémentaires ordinaires sont rémunérées au taux de 150 p. 100 et les heures supplémentaires effectuées la nuit, le samedi après-midi, le dimanche et les jours fériés au taux de 200 p. 100. A l'extérieur, les pourcentages vont de 125 p. 100 à 200 p. 100 au maximum.

c) Congés

Aux Nations Unies, six semaines; à l'extérieur, 3 à 5 semaines de congé selon l'âge, l'ancienneté, etc.

d) Jours fériés

Aux Nations Unies : 8 à 10 jours; à l'extérieur : 6 à 11 jours (sauf un employeur qui en accorde 17); moyenne : 9.

e) Congés spéciaux

Aux Nations Unies, aucune disposition particulière n'est prévue à cet effet, et les congés spéciaux sont normalement déduits du congé annuel; à l'extérieur, on accorde de zéro à 3 jours, selon les motifs particuliers de l'intéressé.

3. AUTRES AVANTAGES

a) Prime d'ancienneté

En ce qui concerne les Nations Unies, une organisation accorde des augmentations de traitement sous forme d'augmentations périodiques supplémentaires; les autres ne versent pas de prime d'ancienneté. A l'extérieur : primes exceptionnelles, allant de zéro à 4 000 francs suisses.

b) Transports gratuits

Néant généralement, aux Nations Unies comme à l'extérieur.

c) Indemnité de repas

Aux Nations Unies, certaines cantines du personnel sont en partie subventionnées (gratuité des locaux, de l'électricité, etc.); à l'extérieur, 14 employeurs sur 22 donnent, sous une forme ou autre, une indemnité de repas.

d) Economat ou facilités d'achat

Aux Nations Unies, néant (il existe des coopératives, auxquelles l'employeur n'accorde qu'une assistance limitée); à l'extérieur, 4 employeurs sur 22 offrent de telles facilités.

e) Prêts au logement

Aux Nations Unies, néant; si ce n'est qu'il y a des coopératives d'épargne du personnel (l'employeur n'y contribuant pas, mais accordant une certaine assistance); à l'extérieur, 11 employeurs sur 22 offrent des facilités à cet égard.

f) Avantages bancaires

Aux Nations Unies, néant; à l'extérieur, 7 employeurs sur 22 offrent des facilités.

g) Vêtements de travail

Aux Nations Unies comme à l'extérieur, pour certaines catégories de personnel seulement.

h) Formation professionnelle

Aux Nations Unies, il existe des programmes de formation du personnel dans des domaines liés au travail des fonctionnaires; à l'extérieur, 20 employeurs sur 22 offrent certaines facilités de formation.

i) Camps de vacances, colonies de vacances, clubs sportifs

Aux Nations Unies, aucune contribution de l'employeur dans ces domaines; à l'extérieur, 7 employeurs offrent certaines facilités.

C. Liste des emplois sur lesquels a porté l'enquête et classes correspondantes

Emploi No	Désignation	Classe correspondante
1	Dactylographe A (Commis-dactylographe)	G-2
2	Dactylographe B (Commis-dactylographe)	G-3
3	Commis-sténographe	G-3
4	Commis-sténographe/secrétaire	G-4
5	Secrétaire	G-5
6	Secrétaire principal/assistant administratif	G-6
7	Commis comptable A	G-4
8	Commis comptable B	G-5
9	Commis comptable C	G-6
10	Magasinier	G-3
11	Cheuffeur	G-3
12	Perforateur	G-3
13	Conducteur de presse offset	G-4
14	Electricien	G-4
15	Pupitreux	G-5

D. Nombre d'emplois correspondants (employés correspondant aux descriptions d'emploi pour lesquelles des renseignements sur les salaires ont été obtenus) par employeur et par emploi

Nombre total Employeurs/employés	EMPLOI															Nombre total d'emplois correspondants	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
24	-	-	-	-	-	11	18	26	14	1	-	2	-	-	3	75	
31	20	-	20	-	12	9	-	3	1	1	2	3	-	2	2	75	
32	-	-	-	1	6	3	4	5	3	3	2	-	-	2	-	29	
35	6	6	5	5	5	7	4	3	3	5	5	5	5	5	8	77	
38	-	26	-	24	5	2	3	3	4	-	1	8	5	-	2	83	
39	-	-	-	10	6	7	8	5	4	1	2	-	1	-	-	44	
40	1	-	3	-	3	4	63	-	26	12	-	4	-	44	164		
43	6	-	-	2	2	2	-	-	2	1	-	3	1	-	2	21	
44	48	-	149	168	111	37	29	53	-	24	2	30	-	26	11	708	
45	-	19	-	25	-	5	9	3	2	2	1	1	3	2	1	73	
47	-	-	8	6	8	6	2	9	-	9	4	3	-	3	3	61	
49	-	1	-	1	2	1	1	-	-	1	1	4	-	1	3	16	
51	-	8	-	-	13	4	-	15	18	1	1	5	1	-	5	71	
53	-	-	6	9	4	5	1	1	2	2	1	2	2	3	2	40	
54	-	2	-	4	-	-	1	2	3	-	9	-	-	-	-	21	
56	3	10	-	31	42	17	2	1	1	2	1	3	1	-	1	115	
57	-	3	77	57	22	8	11	7	4	3	4	5	5	-	-	206	
60	2	-	3	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	7	
62	-	-	-	-	6	2	9	9	2	1	-	1	-	1	3	34	
64	-	-	-	3	8	5	-	2	-	-	-	-	-	-	-	18	
66	1	1	-	2	-	-	1	1	1	2	1	-	-	1	1	12	
67	2	-	2	-	-	3	-	3	1	2	1	4	-	-	2	20	
Total	10 828	89	76	273	368	255	138	166	152	92	73	38	83	24	90	53	1 970

E.1. Comparaison du nombre d'employés extérieurs et de celui de fonctionnaires dans les emplois qui ont fait l'objet de l'enquête (et pourcentage de fonctionnaires par emploi)

Classe	Emploi No	Nombre d'employés extérieurs	Nombre de fonctionnaires	Pourcentage de fonctionnaires
G-2	1	89	54	4.14
G-3	2	76	53	4.06
	3	273	271	20.78
	10	73	11	0.84
	11	38	9	0.69
	12	<u>83</u>	<u>21</u>	<u>1.61</u>
	Total	543	365	27.98
G-4	4	368	422	32.37
	7	166	25	1.92
	13	24	21	1.61
	14	<u>90</u>	<u>12</u>	<u>0.92</u>
	Total	648	480	36.82
G-5	5	255	197	15.11
	8	152	43	3.30
	15	<u>53</u>	<u>8</u>	<u>0.61</u>
	Total	460	248	19.02
G-6	6	138	128	9.82
	9	<u>92</u>	<u>29</u>	<u>2.22</u>
	Total	230	157	12.04
Nombre total d'employés dans les emplois qui ont fait l'objet de l'enquête		1970	1304	100.00

E.2. Nombre total de fonctionnaires de la catégorie des services généraux à Genève, au 31 décembre 1976 (et pourcentage général par classe)

<u>Classe</u>	<u>Nombre de fonctionnaires</u>	<u>Pourcentage</u>
G-1	94	2,3
G-2	326	8,1
G-3	871	21,6
G-4	1 080	26,7
G-5	811	20,1
G-6	544	13,5
G-7	<u>311</u>	<u>7,7</u>
Total	4 037	100,0

F. Répartition par sexe, en pourcentage, des fonctionnaires des Nations Unies et des employés de l'extérieur dans les emplois qui ont fait l'objet de l'enquête

Emploi No	Nations Unies		Extérieur	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	%	%	%	%
<u>A</u>				
1	100.0	-	96.6	3.4
2	96.2	3.8	98.7	1.3
3	97.4	2.6	99.3	0.7
4	98.3	1.7	99.6	0.4
5	100.0	-	99.6	0.4
6	96.9	3.1	94.9	5.1
12	100.0	-	100.0	-
<u>B</u>				
7	40.0	60.0	52.4	47.6
8	48.8	51.2	46.0	54.0
9	51.7	48.3	25.0	75.0
<u>C</u>				
10	9.1	90.9	2.7	97.3
11	-	100.0	-	100.0
13	-	100.0	4.2	95.8
14	-	100.0	-	100.0
15	12.5	87.5	13.2	86.8
Moyenne	90.0	10.0	73.9	26.1

"A" Emplois essentiellement "féminins".

"B" Emplois "mixtes".

"C" Emplois essentiellement "masculins".

G. Age et ancienneté moyens des fonctionnaires des Nations Unies et des employés de l'extérieur dans les emplois qui ont fait l'objet de l'enquête

Classe	Emploi No	Age moyen		Ancienneté moyenne	
		Nations Unies	Extérieur	Nations Unies	Extérieur
G-2	1	31	32	2	6
G-3	2	34	29	4	2
	3	34	32	3	5
	10	40	47	9	10
	11	40	44	9	7
	12	34	33	7	4
G-4	4	35	35	7	5
	7	37	33	5	7
	13	39	41	9	8
	14	34	33	12	7
G-5	5	41	38	10	7
	8	40	37	10	8
	15	37	31	11	5
G-6	6	43	41	13	10
	9	45	38	14	13
Moyenne		37	36	8	6

H. Salaires pratiqués à l'extérieur a/ par emploi et classe correspondante, compte tenu de l'ajustement différentiel entre les salaires versés aux hommes et aux femmes; projection à jour au 1er janvier 1978

(Salaires nets en francs suisses)

Classe correspondante	Emploi No	Salaires utilisés pour chaque emploi <u>b/</u>	A) Moyenne des 12 meilleurs employeurs	B) Pour les 22 employeurs			
				Echelle du plus bas au plus haut salaire communiqué		Moyenne des salaires communiqués	75ème percentile
G-2	1	F+8%	28 800	19 900	37 700	27 900	31 000
G-3	2	F+8%	30 400	21 300	32 400	28 500	31 100
	3	F+8%	32 500	21 800	38 100	29 700	31 000
	10	H	32 300	24 800	42 600	31 300	33 800
	11	H	30 300	25 300	35 000	29 500	31 800
	12	F+8%	30 700	23 000	41 300	30 100	29 000
		Moyenne pondérée <u>c/</u>		32 000	22 000	37 500	29 600
G-4	4	F+8%	35 000	23 300	41 100	32 800	36 400
	7	H	32 300	23 300	40 600	32 200	34 400
	13	H	31 800	27 900	35 600	31 900	33 500
	14	H	33 000	21 700	37 100	32 300	33 600
		Moyenne pondérée <u>c/</u>		34 700	23 400	40 800	32 700
G-5	5	F+8%	38 200	23 500	47 000	36 100	39 900
	8	H	34 100	25 500	49 200	34 200	37 900
	15	H	35 300	23 100	46 300	32 800	35 600
	Moyenne pondérée <u>c/</u>		37 400	23 800	47 400	35 700	39 200
G-6	6	F+8%	42 700	30 500	53 000	40 300	43 600
	9	H	42 300	32 300	55 000	41 500	45 200
	Moyenne pondérée <u>c/</u>		42 600	30 800	53 400	40 500	43 900

a/ Arrondis à la centaine de francs suisses la plus proche, à des fins d'illustration.

b/ F = salaires versés aux femmes; H = salaires versés aux hommes.

c/ Pondérée par le nombre de fonctionnaires des Nations Unies occupant ledit emploi (Cf. annexe V.A).

I. Barème actuel des traitements des agents des services généraux en poste à Genève

Traitement annuel brut et net a/
(En francs suisses)

(Entrée en vigueur : 1er janvier 1977)

ECHELONS

Classes	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
G-1	39010 29747	40398 30651	41789 31555	43180 32459	44571 33363	45962 34267	47352 35171	48743 36075	50134 36979	51525 37883	52915 38787
G-2	42155 31793	43718 32809	45282 33825	46845 34841	48408 35857	49971 36873	51534 37889	53097 38905	54660 39921	56223 40937	57786 41953
G-3	45431 33922	47366 35180	49301 36438	51237 37696	53172 38954	55108 40212	57043 41470	59013 42728	61110 43986	63207 45244	65303 46502
G-4	50725 37363	52958 38815	55192 40267	57426 41719	59752 43171	62172 44623	64592 46075	67012 47527	69432 48979	71852 50431	74272 51883
G-5	54377 39737	56794 41308	59265 42879	61883 44450	64502 46021	67120 47592	69738 49163	72357 50734	74975 52305	77593 53876	80405 55447
G-6	59415 42969	62295 44697	65175 46425	68055 48153	70935 49881	73815 51609	76695 53337	79711 55065	82853 56793	85995 58521	89136 60249
G-7	67650 47910	71227 50056	74803 52202	78407 54348	82309 56494	86211 58640	90113 60786	94015 62932	97948 65078	102240 67224	106532 69370

a/ Au taux de 2,44 francs suisses pour un dollar des Etats-Unis.

J. Barème des traitements recommandé, indiquant les points de correspondance, les chevauchements et les réductions par rapport au barème actuel

(Traitements nets en francs suisses)

Classes	ÉCHELONS											Réduction par rapport au barème actuel	
	I	II III	IV	V	VI	VII	VIII	IX X	XI	Ech. I %	Ech. XI %		
	G-1	24 511								32 631	17,6	15,9	
G-2	26 226						32 631 c/		35 376	17,5	15,7		
G-3	28 068		31 200 (31 162) a/				35 376 c/		38 508	17,3	17,2		
G-4	30 080				36 100 (36 137) a/		38 508 c/		42 120	19,5	18,8		
G-5	32 796				39 456 (39 404) a/		42 120 c/		46 116	17,5	16,8		
G-6	35 861				43 186 (43 853) a/	44 651 b/	46 116 c/		50 511	16,5	16,2		
G-7	39 771					50 511 c/			57 671	17,0	16,9		

Réduction générale moyenne :

Pondérée b/ : 17,4

Non pondérée : 17,1

a/ Point de correspondance avec les salaires pratiqués à l'extérieur.

b/ Pondérée par le nombre total de fonctionnaires des Nations Unies dans chaque classe (Cf. annexe V.B).

c/ Chevauchement, c'est-à-dire échelon correspondant au traitement de l'échelon XI de la classe précédente.

K. Relations internes entre les traitements
- barème actuel et barème recommandé

Classe	Barème actuel				Barème recommandé			
	Intervalle entre classes à l'échelon I	Valeur de l'échelon I		Ecart de l'échelon I à l'échelon XI	Intervalle entre classes à l'échelon I	Valeur de l'échelon I		Ecart de l'échelon I à l'échelon XI
		Francs suisses	En % de l'échelon I			Francs suisses	En % de l'échelon I	
G-1	6,9	904	3,03	30,3	7,0	812	3,31	33,1
G-2	6,7	1016	3,19	31,9	7,0	915	3,49	34,9
G-3	10,4	1258	3,70	37,2	7,2	1044	3,72	37,2
G-4	6,4	1452	3,88	38,8	9,0	1204	4,01	40,1
G-5	8,1	1571	3,95	39,5	9,4	1332	4,06	40,6
G-6	11,5	1728	4,02	40,2	10,9	1465	4,09	40,9
G-7		2146	4,47	44,7		1790	4,50	45,0

- Ecart :
- a) De G-1 échelon I à G-7 échelon I : Barème actuel de 100 à 161,1 Barème recommandé de 100 à 162,3
- b) De G-1 échelon XI à G-7 échelon XI : de 100 à 178,8 de 100 à 176,1
- c) De G-1 échelon I à G-7 échelon XI : de 100 à 233,2 de 100 à 235,3

L. Barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux en poste à Genève à compter du 1er janvier 1978

TRAITEMENTS NETS
(En francs suisses)

Classes	ECHELONS										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
G-1	24 511	25 323	26 135	26 947	27 759	28 571	29 383	30 195	31 007	31 819	32 631
G-2	26 226	27 141	28 056	28 971	29 886	30 801	31 716	32 631	33 546	34 461	35 376
G-3	28 068	29 112	30 156	31 200	32 244	33 288	34 332	35 376	36 420	37 464	38 508
G-4	30 080	31 284	32 488	33 692	34 896	36 100	37 304	38 508	39 712	40 916	42 120
G-5	32 796	34 128	35 460	36 792	38 124	39 456	40 788	42 120	43 452	44 784	46 116
G-6	35 861	37 326	38 791	40 256	41 721	43 186	44 651	46 116	47 581	49 046	50 511
G-7	39 771	41 561	43 351	45 141	46 931	48 721	50 511	52 301	54 091	55 881	57 671

M. Barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux en poste à Genève à compter du 1er janvier 1978

(Traitements bruts calculés à l'aide du barème actuel des contributions du personnel a/)

(En francs suisses)

Classes	Echelons										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
G-1	31 601	32 761	33 921	35 081	36 241	37 401	38 586	39 835	41 085	42 334	43 583
G-2	34 051	35 359	36 666	37 973	39 360	40 768	42 175	43 583	44 991	46 398	47 806
G-3	36 683	38 174	39 775	41 382	42 988	44 594	46 200	47 806	49 412	51 018	52 625
G-4	39 658	41 511	43 363	45 215	47 068	48 920	50 772	52 625	54 477	56 329	58 250
G-5	43 837	45 886	47 935	49 985	52 034	54 083	56 132	58 250	60 470	62 690	64 910
G-6	48 552	50 806	53 060	55 314	57 585	60 027	62 468	64 910	67 352	69 793	72 235
G-7	54 568	57 322	60 302	63 285	66 268	69 252	72 235	75 218	78 358	81 613	84 867

a/ Au taux de 2,39 francs suisses pour un dollar des Etats-Unis.

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم. استلم 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营处均有发售。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.
