

RAPPORT
DE LA
COMMISSION
DE LA
FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE
pour l'année 1983

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

DOCUMENTS OFFICIELS : TRENTE-HUITIÈME SESSION

SUPPLÉMENT N° 30 (A/38/30)



NATIONS UNIES

New York, 1983

NOTE

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

TABLE DES MATIERES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
Sigles		vii
Lettre d'envoi		ix
Résumé des recommandations appelant des décisions de la part de l'Assemblée générale des Nations Unies et des organes délibérants des autres organisations participantes		x
Récapitulation des incidences financières des recommandations et décisions de la Commission pour l'Organisation des Nations Unies et les organisations participantes		xii
<u>Chapitres</u>		
I. QUESTIONS D'ORGANISATION	1 - 6	1
A. Acceptation du statut	1	1
B. Composition de la Commission	2 - 3	1
C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées	4	2
D. Suite donnée aux résolutions adoptées et aux décisions prises par l'Assemblée générale à sa trente-septième session (résolutions et décisions découlant du huitième rapport annuel de la Commission)	5	2
E. Organe subsidiaire	6	3
II. LA REMUNERATION CONSIDEREE AUX FINS DE LA PENSION ET LA PENSION EN TANT QU'ELEMENTS DE LA REMUNERATION TOTALE	7 - 16	4
Indice spécial pour les retraités	7 - 16	4
III. CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET DES FONCTIONNAIRES DE RANG SUPERIEUR	17 - 54	7
A. Comparaison à faire en application du principe Noblemaire	17 - 30	7

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
1. Evolution de la marge entre la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies	17 - 21	7
2. Etude sur les équivalences entre les classes supérieures du régime commun des Nations Unies et celles du "Senior Executive Service" (SES) de l'Administration fédérale des Etats-Unis	22	8
3. Comparaison des rémunérations totales	23 - 30	9
B. Questions se rapportant au système des ajustements	31 - 46	10
1. Fonctionnement du système des ajustements ..	31 - 38	10
2. Extension du régime d'allocation-logement .	39 - 46	12
C. Mesures d'incitation à l'étude des langues	47 - 54	14
IV. CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS DE LA CATEGORIE DES SERVICES GENERAUX ET DES CATEGORIES APPARENTEES	55 - 77	16
A. Indemnité de non-résident	55 - 64	16
B. Contributions du personnel	65 - 75	18
1. Principes généraux, y compris la corrélation entre les contributions du personnel et le Fonds de péréquation des impôts	65 - 69	18
2. Barème des contributions du personnel	70 - 75	19
C. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Paris	76	21
D. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Montréal	77	21
V. CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATEGORIES .	78 - 110	22
A. Indemnité pour frais d'études	78 - 84	22
B. Indemnités pour personne indirectement à charge .	85 - 94	23

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
C. Aspects des conditions d'emploi ayant trait à la sécurité sociale	95 - 107	26
1. Quantification et comparaison des prestations de sécurité sociale	96 - 98	26
2. Assurance-maladie	99 - 107	26
D. Versements effectués en cas de décès	108 - 110	29
VI. CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES BUREAUX EXTERIEURS	111 - 125	30
A. Administrateurs recrutés sur le plan national ...	111 - 116	30
B. Examen général des conditions d'emploi dans les bureaux extérieurs	117 - 125	31
VII. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 13 DE SON STATUT	126 - 140	35
A. Révision de la classification commune des groupes professionnels	126 - 129	35
B. Elaboration de normes (deuxième niveau) pour les domaines d'activités communs	130 - 131	35
1. Normes applicables aux ingénieurs du génie civil	130	35
2. Normes applicables aux spécialistes des achats et de la passation des marchés	131	36
C. Elaboration de normes de classement pour la catégorie des services généraux et les catégories apparentées à New York	132 - 136	36
D. Elaboration de normes de classement pour la catégorie des services généraux et les catégories apparentées à Addis-Abeba	137 - 140	37
VIII. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 14 DE SON STATUT	141 - 169	39
A. Planification des ressources humaines	141	39
B. Organisation des carrières : types de nomination	142 - 147	39
C. Formation	148	41

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
D. Politique de recrutement	149	41
E. Politique d'avancement	150	42
F. Politique en matière de retraite et âge statutaire de la retraite	151 - 169	42
IX. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 17 DE SON STATUT	170 - 176	48
Mise en oeuvre/examen par les organisations des recommandations et décisions de la CFPI	170 - 176	48
X. QUESTIONS DIVERSES	177 - 188	50
A. Participation du personnel aux travaux et aux séances de la Commission	177 - 179	50
B. Enquêtes sur les conditions locales à prendre en considération pour déterminer les conditions d'emploi du personnel de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient recruté dans la région	180	50
C. Plan de retraite complémentaire proposé pour le BIT	181 - 188	50

ANNEXES

I. Comparaison entre la rémunération nette moyenne des fonctionnaires des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'administration fédérale des Etats-Unis à Washington, compte tenu de l'application du SES en juin 1981 et des changements intervenus dans les conditions d'emploi en 1981		54
II. Barème des traitements recommandé par la Commission de la fonction publique internationale pour les agents des services généraux à Paris		55
III. Barème des traitements recommandés par la commission de la fonction publique internationale pour les agents des services généraux à Montréal		56
IV. Questionnaire envoyé aux organisations qui appliquent le régime commun concernant l'application/l'étude par les organisations des recommandations et décisions de la CFPI		57

SIGLES

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CAC	Comité administratif de coordination
CCI	Corps commun d'inspection
CCFPI	Comité consultatif de la fonction publique internationale
CCPQA	Comité consultatif pour les questions d'ajustements
CCQA	Comité consultatif pour les questions administratives
CCSA	Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
FAAFI	Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux
FAFI	Fédération des associations de fonctionnaires internationaux
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
FISE	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
GATT	Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la santé
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UIT	Union internationale des télécommunications
Unesco	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNITAR	Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UPU	Union postale universelle

LETTRE D'ENVOI

22 août 1983

Monsieur le Secrétaire général,

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

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

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

Le Président de la Commission de la
fonction publique internationale,

(Signé) Richard M. AKWEI

Son Excellence
Monsieur Javier Pérez de Cuéllar
Secrétaire général de l'Organisation
des Nations Unies
New York

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

Paragrapes
correspondants

Marge entre la rémunération des fonctionnaires de
l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des
fonctionnaires des Nations Unies

- 21 La Commission invite l'Assemblée générale à prendre note des chiffres relatifs à la marge indiqués pour la période allant du 1er octobre 1982 au 30 septembre 1983. Le rapport moyen des rémunérations nettes des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et des fonctionnaires des Nations Unies de classes équivalentes, ajusté en fonction des différences de coût de la vie, est pour cette période de 116,5.

Session extraordinaire de la Commission de la fonction publique
internationale

- 37 La Commission a décidé de tenir, après la reprise de la huitième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustements (CCPQA), une session extraordinaire au cours de laquelle elle examinerait les recommandations du CCPQA concernant les enquêtes sur le coût de la vie effectuées dans les six villes sièges et à Washington; elle ferait ensuite rapport à l'Assemblée générale à sa trente-huitième session. (L'Assemblée sera saisie d'une proposition distincte tendant à ce que la session extraordinaire de la Commission ait lieu au Siège de l'Organisation des Nations Unies du 21 au 23 novembre 1983.)

Mesures d'incitation à l'étude des langues

- 54 La majorité des membres de la Commission ont considéré qu'il fallait cesser d'appliquer les mesures d'incitation à l'étude des langues, telles qu'elles étaient actuellement conçues, qu'il fallait harmoniser les pratiques suivies par les différentes organisations pour encourager les fonctionnaires à acquérir des connaissances linguistiques et pour tenir compte de leurs aptitudes à cet égard, et qu'il fallait trouver dès que possible une solution appropriée. La Commission a par conséquent estimé que ces vues devraient être portées à l'attention des organes délibérants des organisations appliquant le régime commun et elle a donné pour instruction à son secrétariat d'étudier d'autres solutions possibles, par exemple le renforcement des services de formation selon les indications données par la Commission, et de lui présenter un nouveau rapport contenant ses recommandations.

Indemnité pour frais d'études

- 83 La majorité des membres ayant exprimé leur appui, la Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale :

Paragraphes
correspondants

- a) Que l'indemnité pour frais d'études soit fixée à 75 p. 100 des frais de scolarité dans un établissement d'enseignement, le plafond des dépenses ouvrant droit à cette indemnité étant de 6 000 dollars des Etats-Unis et l'indemnité maximum étant donc de 4 500 dollars des Etats-Unis;
- b) Que le montant forfaitaire maximum remboursé au titre des frais de pension soit porté à 1 500 dollars, compte tenu du montant maximum fixé pour l'indemnité;
- c) Que la valeur plancher des taux de change soit modifiée et alignée sur les taux en vigueur au 1er mars 1983;
- d) Que la date d'application effective des mesures ci-dessus soit fixée au 1er janvier 1984;
- e) Que le plafond des dépenses prises en considération pour calculer l'indemnité pour frais d'études des enfants handicapés soit fixé lui aussi à 6 000 dollars, la valeur plancher retenue pour les taux de change étant les taux en vigueur au 1er mars 1983, mais le taux de remboursement étant porté à 80 p. 100 pour ce groupe d'enfants et l'indemnité maximum étant donc de 4 800 dollars des Etats-Unis.

Assurance-maladie

106 - 107

La Commission a décidé que son secrétariat établirait, pour les cotisations versées par le personnel pour l'assurance-maladie, une moyenne, calculée en pourcentage de la rémunération nette et pondérée par le nombre de fonctionnaires dans les sept villes sièges. Elle a demandé à son président de communiquer ces renseignements aux chefs de secrétariat de toutes les organisations. Elle a également demandé au secrétariat de mettre ces renseignements à sa disposition lors de sa dix-neuvième session. Dans les lieux d'affectation où le rapport entre les cotisations du personnel et la rémunération nette est plus élevé que le rapport moyen dans les sept villes sièges, les chefs de secrétariat souhaiteront peut-être proposer aux organes délibérants des formules de partage appropriées qui ramèneraient le rapport entre la rémunération nette et les cotisations du personnel dans ces lieux d'affectation à un niveau comparable à la moyenne observée dans les sept villes sièges. La Commission a proposé que ses recommandations touchant cette autre formule de partage des coûts soient appliquées avec effet au 1er janvier 1984.

Versements effectués en cas de décès

110

La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de maintenir le présent système d'assurances (non financé par des cotisations), attendu qu'il était le plus rentable sur le plan du rapport entre les prestations fournies et leur coût.

Politique en matière de retraite

168 - 169

La Commission, à la majorité de ses membres, a décidé de ne recommander aux organisations, au stade actuel, aucune modification de l'âge statutaire de la retraite. Elle a en outre, compte tenu des vues des organisations et du personnel ainsi que des recommandations pertinentes de l'Assemblée mondiale sur le vieillissement, décidé de recommander aux organisations appliquant le régime commun :

- a) De considérer la préparation à la retraite comme un processus continu et de faciliter le passage, pour leurs fonctionnaires, d'une vie de travail active à la retraite en prenant des mesures appropriées;
- b) De veiller à ce que tous les fonctionnaires reçoivent bien avant leur départ des rangs de la population active des informations complètes sur les dispositions relatives à la retraite;
- c) D'organiser des programmes de préretraite traitant notamment des problèmes matériels, des questions de santé et de l'emploi futur du temps, en particulier des loisirs.

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

Indice spécial pour les retraités

16

En examinant les deux possibilités exposées au paragraphe 15, la Commission a rappelé que l'Assemblée générale lui avait demandé d'élaborer un indice spécial pour les retraités qui n'entraînerait pas de coûts supplémentaires. Elle a noté que le nombre de pays où les retraités auraient droit à un supplément de pension serait plus élevé si l'on choisissait la solution b) au lieu de la solution a), qui était celle appliquée actuellement. Par conséquent, les retraités ayant droit à un supplément de pension seraient plus nombreux si l'on retenait la solution b). Or, comme l'application d'un indice spécial pour les retraités ne doit pas entraîner de coûts supplémentaires pour les organisations, l'application de la solution b) réduirait encore les prestations accordées aux retraités en vertu de la formule de Washington. La Commission a donc décidé de maintenir la procédure actuelle, qui n'entraîne pas de coûts supplémentaires et qui consiste à n'effectuer une comparaison des taux d'imposition nationaux avec ceux applicables à la base du système que dans les cas où l'application d'un indice spécial pour les retraités, fondé sur une comparaison de tous les éléments de dépense à l'exception des impôts, aboutirait à une augmentation des pensions. Dans ces cas-là, on tiendrait compte des taux d'imposition nuls ou moins élevés en réduisant de manière appropriée les coefficients d'ajustement au coût de la vie appliqués selon la formule de Washington.

Extension du régime d'allocations-logement

- 45 La Commission a noté que l'extension du régime d'allocations-logement aux villes sièges et aux autres lieux d'affectation dans lesquels celui-ci n'était pas encore appliqué, qu'elle avait approuvée à sa dix-septième session, n'aurait pas d'incidences financières supplémentaires pour les organisations appliquant le régime commun étant donné ses incidences sur le système des ajustements, et pourrait en fait se traduire par des économies.

Indemnité de non-résident

- 64 La Commission a noté que ses décisions concernant l'indemnité de non-résident n'avaient pas d'incidences financières pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun et que la nouvelle méthode prévue permettrait aux organisations de faire des économies à long terme.

Indemnité pour frais d'études

- 83 - 84 Comme suite aux décisions récapitulées au paragraphe 83, la Commission a noté que le coût des augmentations proposées s'élèverait au total à 1,7 million de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. Elle a décidé de réexaminer le montant de l'indemnité pour frais d'études en 1986 et a demandé au Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) de lui soumettre alors des données appropriées concernant les indemnités versées cette année-là.

Assurance-maladie

- 107 Le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies a procédé à une estimation préliminaire des incidences financières de l'application de la seconde formule de partage des coûts en ce qui concerne l'Organisation des Nations Unies, qui sont de l'ordre de 2,5 millions de dollars par an. Des données complètes, établies en fonction des coûts prévus pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, seront communiquées à la Commission par son secrétariat lors de sa dix-neuvième session, en mars 1984, à la suite de nouvelles consultations avec les autres organisations.

Conditions d'emploi dans les bureaux extérieurs

- 123 - 124 La Commission a décidé d'approuver le remboursement du coût des examens médicaux de base pour les membres de famille accompagnant les fonctionnaires affectés dans des pays où la majorité des lieux d'affectation sont classés comme présentant des conditions sanitaires défavorables, jusqu'à concurrence de 150 dollars des Etats-Unis tous les deux ans par fonctionnaire (les incidences financières en résultant étant de 150 000 dollars des Etats-Unis par an pour l'ensemble du système des Nations Unies).

Paragrapes
correspondants

La Commission a également approuvé le remboursement des dépenses engagées avant leur départ par les fonctionnaires quittant des lieux d'affectation hors siège, dans les conditions suivantes :

- a) Obligation pour les fonctionnaires de présenter une pièce attestant qu'ils ont effectivement séjourné dans un hôtel;
- b) Remboursement des dépenses à concurrence d'un montant équivalant à 60 p. 100 de l'indemnité journalière de subsistance en vigueur dans le lieu d'affectation considéré, et pour une période ne dépassant pas 10 jours. Ce plafond sera réduit de 50 p. 100 en ce qui concerne les personnes à charge;
- c) Aucun versement ne sera effectué lors de la nomination initiale d'un fonctionnaire.

La Commission a noté que les coûts à prévoir s'élèveraient à 200 000 dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. La Commission a décidé que le remboursement de ces dépenses prendrait effet au 1er septembre 1983.

Récapitulation

Les incidences financières des décisions et recommandations de la Commission pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun (avant réception, de la part des organisations autres que l'ONU, des données relatives aux coûts à prévoir au titre de l'assurance-maladie) seraient donc de l'ordre de 4 550 000 dollars au total, dont détail ci-dessus.

CHAPITRE PREMIER

QUESTIONS D'ORGANISATION

A. Acceptation du statut

1. Depuis la présentation du huitième rapport annuel de la Commission 1/, la situation est restée inchangée en ce qui concerne l'acceptation officielle de son statut.

B. Composition de la Commission

2. L'Assemblée générale, à sa trente-septième session, a élu cinq personnes pour pourvoir les sièges qui devaient devenir vacants au 1er janvier 1983 (décision 37/325 du 21 décembre 1982).

3. La Commission comprend donc en 1983 les membres dont les noms suivent :

M. Richard M. Akwei (Ghana), président***

M. Amjad Ali (Pakistan)*

M. Michael O. Ani (Nigéria)*

M. Anatoly Semënovich Chistyakov (Union des Républiques socialistes soviétiques)*

M. Gastón de Prat Gay (Argentine), vice-président***

M. Moulaye El Hassen (Mauritanie)***

M. Ralph Enckell (Finlande)**

M. Jean-Claude Fortuit (France)**

M. Dayton W. Hull (Etats-Unis d'Amérique)***

M. Masao Kanazawa (Japon)**

M. Helmut Kitschenberg (République fédérale d'Allemagne)**

M. Jiří Nosek (Tchécoslovaquie)***

M. Antonio Fonseca Pimentel (Brésil)**

M. M. A. Vellodi (Inde)*

Mme Halima Warzazi (Maroc)*

* Mandat venant à expiration le 31 décembre 1984.

** Mandat venant à expiration le 31 décembre 1985.

*** Mandat venant à expiration le 31 décembre 1986.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

4. En 1983, la Commission a tenu deux sessions (la dix-septième et la dix-huitième) au siège de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), à Vienne, du 7 au 24 mars 1983, et au Siège de l'Organisation des Nations Unies, à New York, du 18 juillet au 5 août 1983, respectivement. Lors de ces deux sessions, la Commission a examiné des questions découlant de décisions et de résolutions de l'Assemblée générale, ainsi que des questions découlant de son propre statut.

D. Suite donnée aux résolutions adoptées et aux décisions prises par l'Assemblée générale à sa trente-septième session (résolutions et décisions découlant du huitième rapport annuel de la Commission)

5. La Commission a donné suite, comme indiqué ci-après, aux résolutions adoptées et aux décisions prises par l'Assemblée générale à sa trentième session sur les points suivants :

Résolution 37/126 du 17 décembre 1982

- a) Indice spécial pour les retraités (voir plus loin, par. 7 à 16). (Cette question a également été évoquée dans la résolution 37/131);
- b) Comparaison des rémunérations totales (voir plus loin, par. 23 à 30);
- c) Conditions d'emploi dans les bureaux extérieurs (voir plus loin, par. 117 à 125);
- d) Indemnité pour frais d'études (voir plus loin, par. 78 à 84);
- e) Extension du régime d'allocations-logement (voir plus loin, par. 39 à 46);
- f) Assurance-maladie (voir plus loin, par. 99 à 107);
- g) Organisation des carrières (voir plus loin, par. 126 à 150). (Cette question a également été évoquée dans la résolution 37/235);

Résolution 37/131 du 17 décembre 1982

- h) Politique en matière de retraite et âge statutaire de la retraite (voir plus loin, par. 151 à 169).

La Commission a en outre pris acte des autres mesures prises par l'Assemblée générale sur les points suivants : budget-programme de la Commission (résolution 37/243 A); autres questions relatives au personnel, y compris les modifications à apporter au Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies (résolution 37/235 et décision 37/447); privilèges et immunités (résolution 37/236) et budget-programme du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (résolution 37/237).

E. Organe subsidiaire

6. Le Comité consultatif pour les questions d'ajustements (CCPQA), créé par la Commission en 1976, a tenu sa huitième session du 30 mai au 10 juin 1983, au siège de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), à Rome. Il se composait des membres suivants : M. Jiří Nosek, membre de la Commission et Président du Comité, M. H. Picard (France) 2/, M. Janes A. De Souza (Brésil), M. G. K. Nair (Malaisie), M. A. F. Revenko (Union des Républiques socialistes soviétiques) et M. Werenko Ampen II (Ghana).

CHAPITRE II

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

Indice spécial pour les retraités

7. Par sa décision 35/447 du 17 décembre 1980, l'Assemblée générale a prié "la Commission de la fonction publique internationale, agissant en collaboration avec le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, de donner une priorité élevée à l'élaboration d'un indice spécial pour les retraités, compte tenu de l'effet de l'impôt national, et de faire rapport sur cette question à l'Assemblée lors de sa trente-sixième session". Dans son septième rapport annuel, la Commission a informé l'Assemblée qu'elle avait décidé d'entreprendre l'élaboration, en deux phases, d'un indice spécial pour les retraités. Dans son huitième rapport annuel, la Commission a fait des recommandations précises au sujet de la première phase de l'étude, c'est-à-dire au sujet des modifications à apporter aux coefficients d'ajustement au coût de la vie pour tenir compte des effets des taux d'imposition nationaux nuls ou moins élevés en vigueur dans des pays où ces coefficients étaient appliqués, conformément aux mesures approuvées par l'Assemblée à sa trente-cinquième session. La Commission a également indiqué à l'Assemblée que la deuxième phase de son étude, à savoir l'établissement d'un indice spécial global pour les retraités qui tiennent compte de la structure de leurs dépenses, serait achevée à la suite d'études plus approfondies que devait faire le Comité consultatif pour les questions d'ajustements (CCPQA).

8. A sa huitième session (30 mai-9 juin 1983), le CCPQA a procédé à un examen détaillé des études faites par le secrétariat de la CFPI dans quatre pays (Autriche, Japon, République arabe syrienne et Venezuela) où l'indemnité de poste est relativement élevée par rapport à celle de New York. Tout en notant que, selon les conclusions préliminaires de ces études, les indices établis pour les retraités étaient, en général, très proches des indices des ajustements applicables au même lieu d'affectation, le CCPQA a estimé que, comme ces conclusions ne reposaient que sur quatre études, il n'était pas en mesure, au stade actuel, d'en tirer des conclusions définitives. Il pensait donc que le secrétariat de la CFPI devrait effectuer d'autres études.

9. A sa dix-huitième session, la Commission a examiné les vues du CCPQA ainsi que les solutions proposées par son secrétariat pour l'application d'un indice spécial pour les retraités qui permettrait d'ajuster les pensions des retraités des Nations Unies.

Vues des organisations et des représentants du personnel

10. Le Président du CCQA a informé la Commission que, d'après les organisations, une comparaison des taux d'imposition nationaux avec ceux applicables à la base du système (New York) ne devait être entreprise que pour les pays où l'application de l'indice spécial aboutirait à une augmentation des pensions des retraités en vertu de la formule de Washington.

11. Le Président de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FAFI) a rappelé que, de l'avis de la Fédération, si la question de l'élaboration d'un indice spécial pour les retraités était abordée de manière fragmentaire, il risquait d'en résulter de graves inégalités entre les retraités. Il a invité la Commission à noter que les conclusions du CCPQA, qui faisaient

apparaître un rapport étroit entre les indices spéciaux et les indices des ajustements, n'étaient fondées que sur quatre lieux d'affectation et qu'il ne fallait donc pas tirer de ces études des conclusions hâtives. La Fédération demandait donc instamment que l'on procède à de nouvelles études avant de tirer des conclusions définitives.

12. Le Coordonnateur du Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies (CCSA) a informé la Commission que l'élément fiscal était l'élément de dépenses le plus important et qu'il fallait donc en tenir compte pour établir un indice spécial global pour les retraités.

13. Le représentant de la Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux (FAAFI) s'est déclaré favorable au maintien du présent système, selon lequel on ne procédait à une comparaison des taux d'imposition nationaux avec ceux applicables à la base du système que dans les pays où les coefficients d'ajustement au coût de la vie étaient appliqués conformément à la formule de Washington.

Examen de la question et décisions de la Commission

14. La Commission a pris note des conclusions préliminaires du CCPQA concernant l'existence d'un rapport étroit entre les indices spéciaux pour les retraités et les indices des ajustements dans les mêmes lieux d'affectation, et elle a reconnu la nécessité de poursuivre les études, conformément à la demande du CCPQA, pour confirmer ces conclusions préliminaires. Elle a estimé toutefois que l'utilisation des indices des ajustements pour déterminer les coefficients d'ajustement des pensions devait être maintenue dans la mesure où elle ne paraissait pas introduire d'anomalies graves dans le système. Elle a décidé qu'à la suite des nouvelles études que le CCPQA devait achever à sa neuvième session, il faudrait, dans les pays où l'on constatait des différences sensibles entre les indices spéciaux pour les retraités et les indices des ajustements, modifier de manière appropriée les coefficients d'ajustement au coût de la vie, sur la base des indices des ajustements.

15. La Commission a envisagé deux manières possibles d'utiliser un indice spécial pour les retraités :

a) Un indice spécial pour les retraités qui, pour commencer, ne tiendrait pas compte de l'effet de l'impôt national, pourrait être mis au point et utilisé à la place de l'indice des ajustements actuellement utilisé pour déterminer les coefficients d'ajustement au coût de la vie selon le système approuvé par l'Assemblée générale à sa trente-cinquième session. On ne procéderait à une comparaison des taux d'imposition nationaux avec ceux applicables à la base du système (New York) que pour les pays où l'application de l'indice spécial aboutirait à une augmentation des pensions des retraités en vertu du système actuellement applicable. Dans les cas où les pensions des retraités des Nations Unies ne sont pas imposées ou sont imposées à des taux sensiblement inférieurs à ceux applicables à la base du système, les coefficients d'ajustement au coût de la vie seraient réduits. Cette procédure serait exactement la même que celle actuellement appliquée, si ce n'est que, pour déterminer les coefficients d'ajustement au coût de la vie, on utiliserait les indices spéciaux pour les retraités au lieu des indices des ajustements;

b) On pourrait également mettre au point et utiliser, pour calculer les coefficients d'ajustement au coût de la vie, un indice spécial pour les retraités fondé sur une comparaison de tous les objets de dépenses, y compris les impôts applicables aux pensions. Cette procédure se ferait en une seule phase au cours de laquelle les différences de prix en ce qui concerne les produits de consommation, les frais de logement, les frais médicaux, les impôts, etc., seraient comparées et prises en considération globalement.

16. En examinant les deux possibilités exposées ci-dessus, la Commission a rappelé que l'Assemblée générale lui avait demandé d'élaborer un indice spécial pour les retraités qui n'entraînerait pas des coûts supplémentaires. Elle a noté que le nombre de pays où les retraités auraient droit à un supplément de pension serait plus élevé si l'on choisissait la solution b) au lieu de la solution a), qui était celle appliquée actuellement. Par conséquent, les retraités ayant droit à un supplément de pension seraient plus nombreux si l'on retenait la solution b). Or, comme l'application d'un indice spécial pour les retraités ne doit pas entraîner des coûts supplémentaires pour les organisations, l'application de la solution b) réduirait encore les prestations accordées aux retraités en vertu de la formule de Washington. La Commission a donc décidé de maintenir la procédure actuelle, qui consiste à n'effectuer une comparaison des taux d'imposition nationaux avec ceux applicables à la base du système que dans les cas où l'application d'un indice spécial pour les retraités, fondé sur une comparaison de tous les éléments de dépenses à l'exception des impôts, aboutirait à une augmentation des pensions. Dans ces cas-là, on tiendrait compte des taux d'imposition nuls ou moins élevés en réduisant de manière appropriée les coefficients d'ajustement au coût de la vie appliqués selon la formule de Washington.

CHAPITRE III

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

A. Comparaison à faire en application du principe Noblemaire

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

17. Conformément au mandat que l'Assemblée générale lui a donné, la Commission continue à suivre l'évolution du rapport entre la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis, qui est l'administration nationale actuellement prise comme point de comparaison. Comme les années précédentes, les comparaisons continuent d'être faites sur la base de la rémunération nette des fonctionnaires des deux fonctions publiques ayant un conjoint à charge mais pas d'enfant, et entre les villes sièges pour les deux régimes, à savoir New York, dans le cas du régime commun des Nations Unies, et Washington, dans le cas de l'Administration fédérale des Etats-Unis. Les différences de coût de la vie entre les deux villes sont également prises en considération dans le calcul de la marge. On tient compte du traitement de base net majoré de l'indemnité de poste applicable à New York dans le cas du régime des Nations Unies et du traitement de base net seulement dans le cas de l'Administration fédérale des Etats-Unis. La marge est calculée sur la base des équivalences entre les classes approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 34/165, c'est-à-dire les classes P-1 à D-2 dans le cas des Nations Unies et les classes GS-9 à GS-17 du barème général et les classes du "Senior Executive Service" (SES) dans le cas de l'Administration fédérale des Etats-Unis. La moyenne de la marge a été calculée pour la période de 12 mois allant du 1er octobre 1982 au 30 septembre 1983.

18. Depuis la publication de son dernier rapport à l'Assemblée générale et aux organes délibérants des organisations, la Commission a noté que les faits nouveaux ci-après étaient intervenus en ce qui concerne le régime des traitements de l'Administration fédérale des Etats-Unis :

- a) Une augmentation du traitement de base;
- b) Une modification des taux de l'impôt fédéral des Etats-Unis;
- c) Le versement de gratifications et de primes de rendement aux fonctionnaires relevant du régime SES;
- d) La possibilité d'utiliser des statistiques plus détaillées et plus récentes pour convertir en chiffres nets les traitements bruts de l'Administration fédérale des Etats-Unis.

Le seul fait nouveau touchant la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies était l'application à la ville de base (New York) de l'indemnité de poste de la classe 9 (multiplicateur 55) avec effet au 1er mai 1983.

19. On trouvera ci-dessous le résultat des calculs concernant la marge pour la période allant du 1er octobre 1982 au 30 septembre 1983. Aux fins de comparaison, on a indiqué également les chiffres correspondants pour la période précédente qui allait du 1er octobre 1981 au 30 septembre 1982.

	<u>Octobre 1981- septembre 1982</u>	<u>Octobre 1982- septembre 1983</u>
Rapport moyen des rémunérations nettes aux classes équivalentes	126,1	125,0
Rapport entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington	106,7	107,3
Rapport moyen, ajusté en fonction des différences de coût de la vie	118,2	116,5

On trouvera à l'annexe I du présent rapport des précisions sur les calculs relatifs à la marge pour la période en cours.

Vues des organisations et des représentants du personnel

20. Le Président du CCQA a estimé qu'en convertissant en chiffres nets les chiffres bruts des traitements de l'Administration fédérale des Etats-Unis, il fallait tenir compte de la moyenne pondérée des impôts calculée sur la base des déductions forfaitaires et des déductions détaillées autorisées. Le Président de la FAFI a dit qu'à son avis, le calcul de la marge devait être fondé sur la comparaison des rémunérations totales et qu'il fallait utiliser les traitements théoriques, tels qu'ils auraient évolué si les dispositions du Pay Comparability Act avaient été appliquées aux traitements de l'Administration fédérale des Etats-Unis.

Examen de la question et décisions de la Commission

21. La Commission a noté que, du fait d'une augmentation globale de 4 p. 100 des traitements bruts des employés de l'Administration fédérale des Etats-Unis avec effet au 1er octobre 1982 et de la réduction des taux de l'impôt fédéral sur le revenu, l'augmentation moyenne globale de la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis avait été d'environ 7,7 p. 100 par rapport au montant retenu pour la période précédente de calcul de la marge. L'augmentation de la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies à New York a été de 5,9 p. 100 en moyenne par rapport au montant retenu pour la période précédente de calcul de la marge. La Commission invite l'Assemblée générale à prendre note des chiffres ci-dessus relatifs à la marge pour la période allant du 1er octobre 1982 au 30 septembre 1983.

2. Etude sur les équivalences entre les classes supérieures du régime commun des Nations Unies et celles du "Senior Executive Service" (SES) de l'Administration fédérale des Etats-Unis

22. A sa dix-huitième session, la Commission a été saisie d'un rapport sur l'état d'avancement de cette étude. Elle a estimé que l'échantillon de postes du régime SES déterminé au cours de consultations tenues entre des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et le secrétariat de la CFPI représentait l'ensemble des postes du régime SES avec un degré de certitude statistique de 85 p. 100, et que les méthodes utilisées pour déterminer cet échantillon étaient

objectives et systématiques. En conséquence, elle a approuvé cet échantillon, tout en notant que la collecte des informations sur les emplois avait progressé plus lentement que prévu. La Commission a approuvé un nouveau calendrier qui prévoit que l'étude sera achevée en temps voulu pour qu'elle l'examine à sa dix-neuvième session.

3. Comparaison des rémunérations totales

23. Dans son huitième rapport annuel, la Commission avait informé l'Assemblée générale des progrès accomplis dans la mise au point d'une méthode de comparaison des rémunérations totales (à l'exclusion des prestations liées à l'expatriation) applicables d'une part aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies et, d'autre part, aux fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis de catégories analogues 3/.

24. A ses dix-septième et dix-huitième sessions, la Commission a poursuivi l'examen de la dernière question qui restait en suspens à cet égard, à savoir les différences qui existent entre les deux fonctions publiques quant à la durée du service. En effet, l'âge statutaire de la retraite est fixé à 60 ans pour les fonctionnaires des Nations Unies, mais aucune limite n'est fixée pour les fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis. Dans un document établi à l'intention de la Commission (dix-huitième session), le secrétariat a présenté des statistiques communiquées par le Gouvernement des Etats-Unis. Il en ressortait que, conformément aux dispositions du régime de retraite applicable aux fonctionnaires de l'Administration fédérale américaine, un fonctionnaire ayant accompli vingt années de service pouvait, s'il le désirait, prendre sa retraite à 60 ans sans réduction de sa pension. Cependant, comme aucun âge statutaire de la retraite n'avait été fixé par l'Administration fédérale des Etats-Unis, environ 73 p. 100 des fonctionnaires rentrant dans cette catégorie continuait à travailler pendant 3,25 années en moyenne. La Commission a également été informée que cette période de service supplémentaire affectait le montant des pensions versées aux retraités de l'Administration fédérale américaine et qu'il en avait été tenu compte dans la valeur des pensions des fonctionnaires de cette administration. Le secrétariat de la CFPI a donc estimé que, puisque ce facteur avait été considéré comme un avantage dont jouissaient les fonctionnaires de l'Administration fédérale américaine, il faudrait également tenir compte de ses effets sur la situation des fonctionnaires des Nations Unies en procédant à des ajustements correspondant aux différences qui existaient quant à la durée moyenne des carrières.

Vues des organisations et des représentants du personnel

25. Le Président du CCQA a approuvé l'étude du secrétariat de la CFPI relative aux différences qui existaient quant à la durée moyenne des carrières et a fait part de la satisfaction des organisations concernant la manière dont ce dernier problème avait été examiné. Cependant, les organisations estimaient qu'il faudrait maintenir la question à l'étude et procéder, de temps à autre, à de nouvelles comparaisons des rémunérations totales, sur la base des dernières données disponibles.

26. Le Président de la FAFI, tout en exprimant la satisfaction du personnel quant à la manière dont la Commission avait achevé la comparaison des rémunérations totales (à l'exclusion des prestations liées à l'expatriation), a estimé qu'il faudrait également tenir compte des éléments liés à l'expatriation applicables aux fonctionnaires des deux fonctions publiques avant de pouvoir considérer que la méthode de comparaison était définitivement mise au point.

Examen de la question et décisions de la Commission

27. Les membres de la Commission se sont en majorité félicités de la solution proposée par le secrétariat pour régler la dernière question en suspens concernant la méthode de comparaison des rémunérations totales (à l'exclusion des prestations liées à l'expatriation). Ils ont estimé que, puisque l'absence d'âge statutaire de la retraite affectait la valeur des pensions versées aux retraités de l'Administration fédérale américaine et qu'il en avait été tenu compte dans les comparaisons de rémunérations totales soumises à la Commission jusqu'alors, il faudrait procéder à un ajustement correspondant pour prendre en considération le fait que les fonctionnaires des Nations Unies étaient obligés de prendre leur retraite à l'âge de 60 ans au plus tard. Ces membres ont donc approuvé la méthode proposée par le secrétariat pour refléter les différences quant à la durée des carrières.

28. Certains membres de la Commission ont jugé que l'obligation de prendre leur retraite à 60 ans au plus tard était un avantage pour les fonctionnaires des Nations Unies et qu'il n'y avait donc pas lieu de tenir compte des différences relatives à la durée moyenne des carrières lorsqu'on comparait les rémunérations totales.

29. Un membre de la Commission a considéré que la méthode de comparaison des rémunérations totales n'était pas complète puisqu'elle ne tenait pas compte des éléments liés à l'expatriation. Un autre a exprimé des réserves concernant la méthode mise au point par le secrétariat pour tenir compte des différences qui existaient quant à la durée des carrières.

30. La Commission a décidé, à la majorité de ses membres, que jusqu'à nouvel ordre deux marges, l'une fondée uniquement sur le traitement de base et l'autre sur la comparaison de toutes les prestations non liées à l'expatriation, lui seraient désormais soumises.

B. Questions se rapportant au système des ajustements

1. Fonctionnement du système des ajustements

31. Comme indiqué au paragraphe 6 ci-dessus, la huitième session du CCPQA s'est tenue au siège de la FAO à Rome, du 30 mai au 8 juin 1983. Le CCPQA avait, entre autres, formulé des recommandations concernant les points suivants : aspects techniques et pratiques du système des ajustements; méthodes à utiliser pour tenir compte des différences au titre du coût de la vie et de la valeur de la monnaie dans les études sur les pays à retenir comme points de comparaison; mise au point d'un indice spécial pour les retraités; inscription, à l'ordre du jour de la reprise de la huitième session, d'un point relatif aux enquêtes sur le coût de la vie dans cinq villes sièges (Montréal, New York, Paris, Rome et Vienne) et à Washington, ainsi qu'à l'enquête sur le coût de la vie à Londres, que doit achever sous peu le secrétariat de la CFPI; modification de la formule mise au point par le Comité d'experts pour les ajustements pour remédier à l'insuffisance du taux de réponse, de sorte que dans les cas où le taux de réponse aux enquêtes sur le logement atteindrait ou dépasserait 80 p. 100, aucun ajustement de l'indice des loyers ne serait effectué pour tenir compte du facteur de non-réponse, mais que dans les cas où le taux de réponse serait inférieur à 80 p. 100, un ajustement

serait effectué pour tenir compte de ce facteur dans la mesure où il dépasse 20 p. 100. Des renseignements complémentaires tirés des rapports du CCPQA à la Commission sont résumés aux paragraphes 34 à 43 du rapport de la Commission sur sa dix-huitième session 4/.

32. Le Président du CCQA a déclaré qu'il craignait que la solution proposée par le CCPQA pour résoudre le problème de l'insuffisance du taux de réponse ne dissuade le personnel de répondre aux enquêtes sur le logement. Les organisations avaient accueilli avec satisfaction la proposition de reporter l'examen des enquêtes qui venaient d'être achevées par le secrétariat de la CFPI, afin de donner au personnel et aux administrations la possibilité de les examiner avec l'aide d'experts statisticiens. Les organisations avaient également accueilli avec satisfaction la recommandation du CCPQA selon laquelle les experts nommés par les administrations et le personnel devaient avoir pleinement accès aux données. Le CCQA estimait par conséquent que la reprise de la huitième session devrait être reportée jusqu'à la fin de 1983 ou au début de 1984.

33. Le Président de la FAFI, tout en se déclarant favorable dans l'ensemble aux recommandations du CCPQA, a rappelé que la Fédération avait présenté au CCPQA, à sa huitième session, une liste provisoire détaillée de propositions concernant l'accès à des données supplémentaires relatives aux enquêtes sur le coût de la vie. Il a souligné que la question de l'accès aux données était étroitement liée à la date de la reprise de la session du CCPQA et la Fédération jugeait par conséquent approprié de prévoir la reprise de la huitième session pour le début de 1984.

34. Le Coordonnateur du CCSA estimait que la Commission devrait prier le CCPQA d'étudier les méthodes employées pour déterminer la rémunération des fonctionnaires de l'ONU à New York. Il a ajouté que, du fait que les méthodes employées pour les enquêtes faites à New York étaient sérieusement mises en question, le CCSA demandait instamment que l'enquête à Genève soit suspendue jusqu'à ce que le CCPQA ait réexaminé les problèmes soulevés par ces méthodes.

Examen de la question et décisions de la Commission

35. Après avoir examiné le rapport du CCPQA, la Commission a approuvé les recommandations de ce dernier sur les points suivants :

a) Comparaison du coût des services domestiques dans les enquêtes intervilles;

b) Ajustements intérimaires des indices d'ajustement pour New York et Washington;

c) Méthodes à utiliser pour tenir compte des différences au titre du coût de la vie et de la monnaie dans les pays à retenir comme points de comparaison.

36. La Commission a également examiné les recommandations du CCPQA concernant la procédure à suivre lorsque le taux de réponse aux enquêtes sur le logement effectuées dans les villes sièges était insuffisant. Elle a estimé cependant que le CCPQA devrait effectuer de nouvelles études avant que des décisions définitives puissent être prises quant à la procédure à suivre pour tenir compte du facteur de non-réponse.

37. En ce qui concerne les enquêtes sur le coût de la vie effectuées dans six lieux d'affectation (Montréal, New York, Paris, Rome, Vienne et Washington), d'après les conclusions du secrétariat de la Commission, les classements actuels des lieux d'affectation en question aux fins des ajustements s'étaient révélés supérieurs à ceux qu'auraient justifiés les résultats de la nouvelle enquête sur le coût de la vie. La Commission a jugé toutefois que dans la mesure où le CCPQA n'avait pas entrepris un débat de fond sur les rapports relatifs aux enquêtes pour les raisons indiquées au paragraphe 32 ci-dessus, la Commission ne pouvait pas au stade actuel prendre de mesures concernant les résultats de l'enquête. Elle a souscrit à la recommandation faite par le CCPQA, d'inscrire le point concernant les enquêtes sur le coût de la vie dans les six lieux d'affectation susmentionnés et l'enquête sur le coût de la vie à Londres à l'ordre du jour de la reprise de la huitième session du CCPQA, qui se tiendra en novembre 1983.

38. La Commission a décidé par ailleurs, compte dûment tenu des vues des organisations et des représentants du personnel à ce sujet, de tenir après la réunion du CCPQA une session extraordinaire, au cours de laquelle elle examinerait les recommandations du CCPQA concernant les enquêtes sur le coût de la vie dans les six villes sièges et à Washington; elle ferait rapport ensuite à l'Assemblée générale à sa trente-huitième session. Elle a en outre souscrit aux recommandations du CCPQA concernant la fourniture, à titre exceptionnel, de données supplémentaires à l'expert consultant désigné par l'Administration et les représentants du personnel, concernant la série d'enquêtes en cours (Genève, Londres, Montréal, New York, Paris, Rome, Vienne et Washington).

2. Extension du régime d'allocations-logement

39. Au paragraphe 7 de la section III de la résolution 37/126, l'Assemblée générale avait prié "la Commission d'achever d'urgence son étude de la nécessité d'un arrangement prévoyant une allocation-logement dans les villes où les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ont leur siège, en particulier en ce qui concerne les nouveaux arrivants et les fonctionnaires mutés, et de faire rapport à l'Assemblée générale, lors de sa trente-huitième session, sur les mesures prises".

40. A sa dix-septième session, la Commission, sur la base d'un rapport présenté par son Groupe de travail, a examiné la question de l'extension du régime d'allocations-logement aux lieux d'affectation dans lesquels celui-ci n'était pas appliqué; le Groupe de travail avait notamment examiné les effets qu'aurait l'introduction du régime d'allocations envisagé sur l'indice des ajustements pour les divers lieux d'affectation. Elle a également examiné les coûts-avantages de l'extension du régime d'allocations-logement.

Vues des organisations et des représentants du personnel

41. Le représentant du CCQA était d'avis que le système à adopter devrait être aussi proche que possible de celui qui était déjà appliqué dans les lieux d'affectation hors siège et que les dispositions actuellement en vigueur dans les lieux d'affectation hors siège devraient être appliquées. Il faudrait en particulier exclure les frais d'éclairage, chauffage, énergie et eau pour le calcul de l'allocation. L'extension du régime devrait devenir effective au 1er avril 1983.

42. Le Président de la FAFI a fait observer que le régime proposé constituait une version modifiée de celui qui était actuellement appliqué hors siège. Le régime proposé pourrait avoir une incidence négative sur l'ajustement dans certains lieux

d'affectation. C'est pourquoi la FAFI demandait que le régime, s'il était approuvé, soit appliqué de manière sélective pendant une période expérimentale de deux ans. L'introduction d'un régime parallèle pour les agents des services généraux recrutés sur le plan international devrait figurer parmi les questions à étudier en priorité.

43. Tout en appréciant les mérites du document présenté par le secrétariat, le Coordonnateur du CCSA a jugé le régime proposé inacceptable, parce qu'à la fois injuste et difficile à appliquer; la moindre des choses était donc que le régime déjà en vigueur hors siège soit pleinement appliqué à tous les fonctionnaires des villes sièges.

Décisions de la Commission

44. A la suite de la discussion du rapport du Groupe de travail résumée aux paragraphes 71 à 79 du rapport de la Commission sur les travaux de sa dix-septième session 5/, celle-ci a donné son accord à l'application d'un régime d'allocations-logement dans les lieux d'affectation où le système existant n'était pas actuellement appliqué, selon les modalités recommandées par le Groupe de travail dans son rapport. En particulier :

a) Le régime ne devrait s'appliquer qu'aux nouveaux arrivants et aux cas de force majeure, les nouveaux arrivants étant définis comme les fonctionnaires nouvellement nommés, à l'exception de ceux titulaires d'un engagement de courte durée, ainsi que les fonctionnaires mutés. Les fonctionnaires arrivés à l'un de ces lieux d'affectation au cours des cinq années précédant l'introduction du régime d'allocations-logement pourraient prétendre au bénéfice de l'allocation;

b) Il y aurait force majeure seulement dans les cas où un fonctionnaire serait obligé, pour des raisons indépendantes de sa volonté, de quitter son logement et d'en chercher un autre sur le marché locatif. Les cas de force majeure devraient être limités aux situations suivantes :

- i) Démolition de l'immeuble;
- ii) Expulsion ou reprise du logement par le propriétaire;
- iii) Transformation d'un logement locatif en logement soumis au régime de la copropriété.

Les fonctionnaires obligés de se reloger parce que leur propriétaire aurait procédé à une augmentation normale du loyer ou parce qu'ils auraient négligé d'entretenir ou détérioré les locaux n'auraient pas droit à l'allocation-logement. Les organisations devraient exiger que les circonstances dont la liste figure aux alinéas i) à iii) ci-dessus soient attestées par des documents appropriés, pour déterminer le droit d'un fonctionnaire à recevoir l'allocation-logement.

c) L'allocation, représentant la différence entre le loyer effectif et le loyer seuil, devrait être versée selon la formule ci-après :

Nouveaux arrivants

1ère année 80 p. 100
2ème année 80 p. 100
3ème année 60 p. 100
4ème année 40 p. 100
5ème année 20 p. 100

Force majeure

1ère année 80 p. 100
2ème année 40 p. 100
3ème année 20 p. 100
4ème année
et suivantes néant

d) Les autres définitions et modalités à utiliser pour appliquer le régime devraient être identiques à celles qui étaient utilisées pour le régime d'allocations-logement en vigueur dans les lieux d'affectation hors siège.

e) L'extension du régime prendrait effet au 1er avril 1983.

45. La Commission a noté que l'application du régime n'aurait pas d'incidences financières supplémentaires pour les organisations appliquant le régime commun en raison de ses effets sur le système des ajustements et pourrait, en fait, se traduire par des économies.

46. La Commission a demandé aux organisations de communiquer à son secrétariat toute information se rapportant aux allocations-logement dans la série de lieux d'affectation considérée. Ces données serviraient de base à l'établissement d'un rapport analysant le fonctionnement du régime, qui serait soumis au CCPQA à sa dixième session. Quant à la question soulevée par le CCQA concernant le régime applicable dans certains lieux d'affectation européens, la Commission a estimé qu'elle rentrait dans le cadre de la gestion normale du régime, dont la responsabilité avait été déléguée au Président.

C. Mesures d'incitation à l'étude des langues

47. A sa dix-huitième session, la Commission a examiné un document établi par son secrétariat, dans lequel étaient exposées l'origine et les raisons du système d'incitation à l'étude des langues pour le personnel de la catégorie des administrateurs occupant, au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, des postes soumis à la répartition géographique. Des détails à ce sujet figurent aux paragraphes 44 à 49 du rapport de la Commission sur les travaux de sa session 4/.

Vues des organisations et des représentants du personnel

48. Le Président du CCQA a déclaré que, de l'avis des organisations, le meilleur moyen de disposer de personnel possédant des aptitudes linguistiques n'était pas d'introduire des mesures d'incitation dans ce sens, mais d'envisager cette question au moment du recrutement et d'offrir à l'ensemble du personnel la possibilité d'accroître ses connaissances linguistiques en suivant des cours de formation.

49. Le Président de la FAFI s'est prononcé pour l'extension du système d'incitation à l'étude des langues, mais a estimé qu'il ne devrait pas être limité aux postes soumis à la répartition géographique.

50. Pour le Coordonnateur du CCSA, le système actuel d'incitation à l'étude des langues était discriminatoire; il a donc préconisé l'octroi à toutes les catégories d'une prime unique et forfaitaire, qui serait prise en considération aux fins de la

pension. Il a fait observer qu'actuellement, le seul trait commun était que la prime ou les avantages accordés étaient pris en considération aux fins de la pension pour les catégories respectives auxquelles ils s'appliquaient.

Examen de la question et décisions de la Commission

51. La Commission a examiné les problèmes que l'Assemblée générale avait cherché à résoudre quand elle avait introduit les mesures d'incitation à l'étude des langues et, en premier lieu, la nécessité de corriger le déséquilibre linguistique qui existait à l'époque. La Commission a noté que ces mesures s'inscrivaient dans un ensemble d'améliorations et d'incitations consistant notamment à subordonner la promotion des fonctionnaires à leurs connaissances linguistiques et à leur assurer de meilleures possibilités de formation. Elle a noté en outre que le Comité consultatif de la fonction publique internationale, organe dont elle avait pris la suite, ainsi que le Secrétaire général, avaient considéré qu'il était préférable d'améliorer les possibilités de formation plutôt que d'instituer une prime de connaissance linguistique.

52. On a fait observer que les conditions qui justifiaient des mesures d'incitation à l'étude des langues avaient changé au cours des années et que, même au niveau du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, on avait besoin de spécialistes, qui ne possédaient pas nécessairement les aptitudes linguistiques requises lors de leur recrutement. Mais en même temps, dans toutes les organisations appliquant le régime commun, la connaissance d'une ou plusieurs langues était une qualification généralement souhaitable en vue du recrutement.

53. La majorité des membres ont noté que les mesures d'incitation à l'étude des langues telles qu'elles étaient appliquées par l'Organisation des Nations Unies constituaient une anomalie et que, par ailleurs, elles étaient appliquées de façon restrictive au sein même de cette organisation. Certains membres cependant ont fait observer que les mesures d'incitation à l'étude des langues avaient été introduites par l'Assemblée générale et qu'elles atteignaient le but recherché, comme le montrait le pourcentage des fonctionnaires remplissant les conditions requises pour en bénéficier; ils ont estimé en conséquence qu'une forme quelconque d'incitation à l'étude des langues était souhaitable, tout en se déclarant convaincus que la véritable solution consistait à exiger un certain niveau de connaissances linguistiques au stade du recrutement.

54. Néanmoins, la Commission a dans l'ensemble estimé que les mesures d'incitation, telles qu'elles étaient actuellement appliquées, ne devraient pas être maintenues, qu'il faudrait harmoniser les pratiques des organisations en la matière afin d'encourager l'étude des langues et de prendre en considération les aptitudes linguistiques, et qu'il faudrait trouver dès que possible une solution appropriée. Elle a donc estimé que ces vues devraient être portées à l'attention des organes délibérants des organisations appliquant le régime commun et a donné pour instructions à son secrétariat d'étudier d'autres solutions possibles comme, par exemple, le renforcement des services de formation, envisagé par la Commission, et de lui présenter un nouveau rapport contenant ses recommandations à ce sujet.

CHAPITRE IV

CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS DE LA CATEGORIE DES SERVICES GENERAUX ET DES CATEGORIES APPARENTEES

A. Indemnité de non-résident

55. A sa dix-huitième session, la Commission, poursuivant ses délibérations de l'année passée, a examiné, sur la base d'un document établi par son secrétariat, les méthodes à appliquer pour l'octroi et le calcul de l'indemnité de non-résident. Le secrétariat avait proposé que l'indemnité de non-résident soit établie par analogie avec l'indemnité d'affectation accordée aux fonctionnaires de la catégorie des administrateurs ou d'une catégorie supérieure, qu'elle soit accordée pour une durée limitée, qu'elle ne soit pas prise en considération aux fins de la pension et qu'elle s'inscrive dans un contexte régional.

Vues des organisations et des représentants du personnel

56. Les vues détaillées des organisations et du personnel sont exposées aux paragraphes 71 à 75 du rapport de la Commission sur les travaux de sa dix-huitième session 4/. Le Président du CCQA a accueilli favorablement les propositions faites par le secrétariat de la CFPI mais a suggéré que l'analogie avec l'indemnité d'affectation soit poussée plus loin et que l'indemnité de non-résident soit fixée à un montant forfaitaire équivalant à celui de l'indemnité d'affectation pour les classes P-1 à P-4. De l'avis du CCQA, il fallait aussi étendre le régime d'allocations-logement aux agents des services généraux non recrutés sur le plan local dans certains lieux d'affectation. A ce propos, le représentant de l'Organisation des Nations Unies a souligné les difficultés rencontrées à New York en ce qui concernait le recrutement de certains personnels linguistiques.

57. Le Président de la FAFI a déclaré que la Fédération était en désaccord total avec la position prise par le CCQA. La FAFI proposait une indemnité calculée en prenant pour base le point médian du barème des traitements, avec des niveaux déterminés en fonction des difficultés propres à chaque lieu d'affectation. Elle proposait également que cette indemnité soit permanente et prise en considération aux fins de la pension. Elle souhaitait en outre que le régime d'allocations-logement soit appliqué au personnel des services généraux recruté sur le plan international.

58. Le Coordonnateur du CCSA a estimé que l'indemnité de non-résident devrait être accordée à tout membre du personnel qui n'était pas résident au moment de son recrutement. Il a proposé un système en vertu duquel le montant de cette indemnité serait ajusté en fonction de l'évolution du coût de la vie au lieu d'affectation. De l'avis du CCSA, cette indemnité devrait être permanente et prise en considération aux fins de la pension. Le CCSA était en faveur d'une extension du régime d'allocations-logement aux agents des services généraux non recrutés sur le plan local.

Décisions de la Commission

59. La Commission a rappelé ses décisions relatives à l'indemnité de non-résident, indiquées dans son huitième rapport annuel 6/; elle avait en particulier décidé que le personnel recruté pour pourvoir des postes de la catégorie des services généraux devrait être recruté sur le plan local. Ce n'est qu'à ce titre exceptionnel que des agents des services généraux devraient être

recrutés sur le plan non local. Après avoir examiné les différentes propositions relatives à l'indemnité de non-résident, dont il est rendu compte aux paragraphes 69 à 78 de son rapport sur les travaux de sa dix-huitième session 4/, la Commission a décidé que :

a) Le montant de l'indemnité de non-résident serait fixé par analogie avec l'indemnité d'affectation accordée aux fonctionnaires de la catégorie des administrateurs en poste dans des lieux d'affectation extérieurs à l'Europe et à l'Amérique du Nord;

b) Le montant annuel de l'indemnité de non-résident varierait en fonction des charges de famille des fonctionnaires et s'élèverait, respectivement, à 2 400 dollars des Etats-Unis pour les fonctionnaires célibataires et à 3 000 dollars des Etats-Unis pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge;

c) L'indemnité serait accordée pour une durée de cinq ans à partir de la date d'arrivée au lieu d'affectation désigné;

d) L'indemnité ne serait pas prise en considération aux fins de la pension.

60. S'agissant de l'application de la méthode retenue, la Commission a décidé que l'indemnité de non-résident serait accordée aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation d'Afrique, d'Asie et du Proche-Orient qui sont énumérés plus loin. Le montant de l'indemnité devrait être nul dans les lieux d'affectation situés en Europe, en Amérique du Nord et en Amérique du Sud pour les nouvelles recrues. La liste des lieux d'affectation devrait être réexaminée chaque année et des changements devraient être apportés sur la base des difficultés avérées en matière de recrutement ainsi que des difficultés rencontrées pour inciter les fonctionnaires à travailler dans un lieu d'affectation donné. La Commission a délégué à son Président la responsabilité de promulguer et d'approuver ces changements.

61. La Commission a également décidé qu'il était nécessaire d'examiner d'urgence la question des loyers élevés que doivent acquitter certains des fonctionnaires non recrutés sur le plan local dans les lieux d'affectation où l'indemnité de non-résident ne serait pas accordée. Elle a chargé son secrétariat de lui soumettre, à sa dix-neuvième session, une étude complète ainsi que des propositions définitives sur ces questions. Dans l'attente de ces propositions, et à titre provisoire, la Commission est convenue d'accorder une allocation-logement aux fonctionnaires dans cette situation lorsque les conditions suivantes sont remplies :

a) Cette allocation ne doit être accordée que dans les lieux d'affectation où l'indemnité de non-résident est nulle;

b) L'allocation n'est accordée qu'aux agents des services généraux qui ont été recrutés sur le plan international;

c) L'ensemble des dispositions relatives à l'allocation-logement qui sont applicables aux fonctionnaires du Siège appartenant à la catégorie des administrateurs devraient être prises en considération pour instituer un tel régime, notamment les conditions requises pour en bénéficier;

d) Le montant de l'allocation versée ne devrait pas excéder celui de l'indemnité de non-résident qui a été proposée, à savoir 2 400 dollars par an pour un fonctionnaire célibataire et 3 000 dollars par an pour un fonctionnaire ayant une ou plusieurs personnes à charge.

62. La Commission a décidé que la date effective d'application des recommandations précédentes serait le 1er septembre 1983.

63. La Commission a estimé que les fonctionnaires recevant actuellement une indemnité de non-résident bénéficieraient à cet égard d'un droit acquis et qu'aucun fonctionnaire bénéficiant actuellement d'une indemnité de non-résident prise en considération aux fins de la pension ne devrait recevoir un montant inférieur en monnaie locale; il pourrait, toutefois, être autorisé à choisir de percevoir la nouvelle indemnité, si celle-ci est d'un montant supérieur, sous réserve qu'il accepte aussi les autres conditions dont elle est assortie, touchant sa durée et le fait qu'elle ne sera pas prise en considération aux fins de la pension.

64. La Commission a également demandé aux organisations de lui faire rapport à sa vingt-deuxième session sur l'application de la nouvelle méthode prévue pour le versement de l'indemnité de non-résident. Elle a noté que ses décisions à ce sujet n'avaient pas d'incidences financières pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun et que la nouvelle méthode prévue pour le versement de l'indemnité de non-résident devrait se traduire à long terme par des économies.

LISTE INITIALE DES LIEUX D'AFFECTATION OU L'INDEMNITE
DE NON-RESIDENT SERAIT VERSEE

Accra	Dhaka	Maseru
Addis-Abeba	Kaboul	Mogadiscio
Alexandrie	Katmandou	Nairobi
Bagdad	Kinshasa	Ouagadougou
Bamako	Lagos	Yaoundé
Brazzaville	Lusaka	
Cotonou	Manille	

B. Contributions du personnel

1. Principes généraux, y compris la corrélation entre les contributions du personnel et le Fonds de péréquation des impôts

65. A sa dix-septième session, le Commission a examiné les principes généraux du système de contributions du personnel et l'évolution antérieure du barème des contributions du personnel compte tenu du fonctionnement du Fonds de péréquation des impôts, la corrélation entre ce dernier et les contributions du personnel et les questions liées à l'incorporation d'une partie de l'indemnité de poste au traitement net, pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur.

Vues des organisations et des représentants du personnel

66. Le Président du CCQA a déclaré que, puisque la question de la base et du montant de la rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur était inscrite au programme de travail de la Commission pour 1984, les organisations insistaient pour que la question de l'incorporation d'une partie de l'indemnité de poste au traitement de base soit examinée dans le cadre de l'étude sur les traitements en 1984. De plus, les organisations estimaient que l'incorporation de l'indemnité de poste devrait fournir l'occasion de réexaminer le montant des indemnités versées à la cessation de service. On a en outre avancé qu'à l'occasion de chacune des incorporations, la Commission devrait examiner le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension et le rapport entre celle-ci et les traitements bruts et nets.

67. Le Président de la FAFI a déclaré que l'incorporation de l'indemnité de poste devrait s'accompagner d'un ajustement des traitements de base nets tendant à compenser les pertes dues à la dégressivité du système des ajustements. Il faudrait renvoyer au CCPQA l'examen des questions techniques liées à certains aspects du système des ajustements.

68. Le Coordonnateur du CCSA a fait observer que l'incorporation de l'indemnité de poste au traitement de base n'apportait pas de remède à l'érosion permanente du pouvoir d'achat, et que la Commission ne pouvait se permettre de différer son étude finale des traitements. Il a indiqué que le calcul des indemnités versées à la cessation de service et le montant des traitements de base devraient être révisés parallèlement. Le CCSA demandait que soient examinées les méthodes de calcul du barème des contributions du personnel, compte tenu en particulier des modifications des taux d'imposition intervenues récemment dans un pays servant de base de comparaison.

Examen de la question et décisions de la Commission

69. La Commission a pris note du document présenté par son secrétariat sur les procédures à utiliser lors des futures incorporations de l'indemnité de poste au traitement de base. Elle a également pris note dans ce document des résultats de la comparaison effectuée entre les taux de contributions des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et la moyenne des taux d'imposition en vigueur dans sept pays sièges ainsi que les taux d'imposition en vigueur aux Etats-Unis. Les membres sont convenus que la Commission n'avait pas à prendre de mesures à ce stade.

2. Barème des contributions du personnel

70. A sa dix-septième session également, la Commission a examiné les améliorations qui pouvaient être apportées au barème des contributions du personnel, en application de l'alinéa e) du paragraphe 2 de la section III de la résolution 36/233 de l'Assemblée générale, par lequel l'Assemblée priait la Commission d'entreprendre "un examen général des contributions du personnel aux fins du traitement équitable de toutes les catégories de personnel dans tous les lieux d'affectation".

Vues des organisations et des représentants du personnel

71. Le Président du CCQA a rappelé les consultations longues et approfondies qui s'étaient déroulées entre toutes les parties intéressées avant la mise en application du barème des contributions du personnel de 1981. Le barème proposé était fondé sur un modèle mathématique qui s'écartait des méthodes que la Commission avait adoptées pour établir le barème des contributions du personnel de la catégorie des services généraux. Il ne répondait pas aux préoccupations du personnel, et exigerait l'introduction de mesures transitoires au moment même où les organisations seraient enfin en mesure d'abandonner celles que l'introduction du barème de 1981 avait rendu nécessaires. Le CCQA espérait que la révision de ce barème entraînerait le réexamen de certaines questions vraiment fondamentales. Pour toutes ces raisons, il n'était pas favorable à une modification du barème de contributions du personnel dans les circonstances présentes.

72. Le représentant de la FAFI a déclaré que la Fédération continuait à réclamer un barème unifié des contributions du personnel pour toutes les catégories de personnel, et qu'elle n'était pas disposée à accepter une solution intérimaire qui améliorerait la situation d'un groupe de fonctionnaires aux dépens d'un autre, comme ce serait le cas du barème proposé. Tout en reconnaissant les mérites de l'initiative du secrétariat, la FAFI a regretté que celui-ci n'ait pas présenté de proposition "d'ensemble", comme la Commission le lui avait demandé à sa seizième session, et a estimé que la méthode utilisée pour établir le barème proposé était discutable. La Fédération demandait à la Commission d'entreprendre une étude d'ensemble de cette question, comme l'Assemblée générale l'en avait priée mais, consciente du temps que cette étude exigerait, elle souhaitait qu'une solution intérimaire puisse être trouvée en consultation avec la FAFI.

73. Le Coordonnateur du CCSA a accueilli avec satisfaction le souci d'aider les agents des services généraux des classes les plus modestes, mais a estimé que la portée des propositions du secrétariat était trop restreinte. Il a demandé qu'un barème unifié pour toutes les catégories soit élaboré, à l'issue de consultations appropriées. Tout en reconnaissant que le système existant était inéquitable, le CCSA a estimé qu'un ajustement partiel serait insuffisant.

Examen de la question et décision de la Commission

74. Compte tenu des observations négatives et des réserves formulées par toutes les parties, la Commission a décidé qu'il n'y avait pas lieu de mettre au point une solution intérimaire avant de procéder, en 1985 par exemple, à un examen complet du barème des contributions du personnel de la catégorie des services généraux. Le barème actuel devrait rester en vigueur jusqu'à cette date.

75. A sa dix-huitième session, la Commission a examiné une demande de la FAFI tendant à ce que soit établi un groupe de travail chargé d'examiner cette question et de présenter des recommandations à la Commission, pour qu'elle puisse les examiner en 1984. La Commission n'a pas souscrit à l'idée de créer un groupe de travail et a réaffirmé sa décision antérieure (voir paragraphe précédent); toutefois, la FAFI a été informée qu'il lui appartenait de soumettre à la Commission toutes propositions précises qu'elle souhaiterait formuler sur cette question.

C. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Paris

76. Conformément aux responsabilités qui lui incombent en vertu de l'article 12 de son statut, la Commission a procédé à une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Paris pour les agents de la catégorie des services généraux et les autres catégories de personnel recruté sur le plan local à l'Unesco. On trouvera des données détaillées concernant cette enquête et les recommandations adressées par la Commission au Directeur général de l'Unesco dans le rapport relatif à l'enquête effectuée en 1982 sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Paris 7/. Le barème des traitements établi en fonction des résultats de cette enquête est reproduit à l'annexe II du présent rapport.

D. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Montréal

77. Conformément aux responsabilités qui lui incombent en vertu de l'article 12 de son statut, la Commission a procédé à une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Montréal pour les agents de la catégorie des services généraux et les autres catégories de personnel recruté sur le plan local de l'OACI. On trouvera des données détaillées concernant cette enquête et les recommandations adressées par la Commission au Secrétaire général de l'OACI dans le rapport relatif à l'enquête effectuée en 1983 sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Montréal 8/. Le barème des traitements établi en fonction des résultats de cette enquête est reproduit à l'annexe III du présent rapport.

CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATEGORIES

A. Indemnité pour frais d'études

78. A sa dix-septième session, dans le cadre de son examen périodique des prestations auxquelles les fonctionnaires ont droit, la Commission a examiné le montant de l'indemnité pour frais d'études, sur la base des données portant sur l'année scolaire 1980/81.

Vues des organisations et des représentants du personnel

79. En présentant le document établi par les organisations, le Président du CCQA a déclaré que ce document visait à répondre à trois questions principales : la fixation du plafond global des frais d'études pris en considération pour le calcul de l'indemnité et du taux de remboursement, la possibilité d'étendre l'octroi de l'indemnité au personnel non expatrié et le meilleur moyen de s'assurer que le montant de l'indemnité resterait approprié. Le CCQA avait conclu qu'il conviendrait de porter à 6 000 dollars le plafond des frais d'études pris en considération pour le calcul de l'indemnité et d'appliquer un taux uniforme de remboursement de 75 p. 100. Le CCQA n'était pas favorable à l'octroi de l'indemnité au personnel non expatrié. Pour ce qui était de suivre le montant de l'indemnité, le CCQA estimait que la Commission devrait s'en charger, en utilisant les indicateurs disponibles.

80. La FAFI a présenté des renseignements détaillés sur les frais de scolarité dans six lieux d'affectation sélectionnés et recommandé que le plafond des dépenses prises en considération soit porté à 7 000 dollars, avec un taux uniforme de remboursement d'au moins 75 p. 100. Le montant forfaitaire remboursé au titre des frais de pension devrait être porté à 2 000 dollars et les frais de pension en sus de ce montant devraient être inclus dans le total des frais d'études remboursables. La FAFI a également attiré l'attention de la Commission sur quelques autres améliorations souhaitables, notamment la possibilité d'additionner les indemnités auxquelles une famille aurait droit pour ses différents enfants et d'accorder une aide spéciale en cas de difficultés particulières. Le plafond des dépenses remboursables pour les frais d'études des enfants handicapés devrait être porté à 8 800 dollars au moins et il faudrait que la Commission réexamine à une date rapprochée la question de l'indemnité spéciale versée pour les enfants handicapés en vue d'instituer le remboursement intégral de tous les frais d'éducation de ces enfants. La FAFI proposait le maintien de la valeur plancher actuelle des taux de change.

81. Le Coordonnateur du CCSA a déclaré que l'indemnité pour frais d'études donnait lieu à de nombreuses controverses et que cette indemnité était considérée comme favorisant une minorité aux dépens de la majorité. Il approuvait les efforts déployés pour répondre aux besoins réels des fonctionnaires - pour ce qui était des enfants handicapés par exemple - mais il demandait à la CFPI d'examiner la finalité sociale de l'indemnité, rappelant à cet égard la Déclaration du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (FISE) sur les droits de l'enfant. Le CCSA demandait que le plafond des dépenses prises en considération pour le calcul de l'indemnité soit modifié pour répondre aux besoins particuliers existant dans certains lieux d'affectation.

Décisions de la Commission

82. Les membres de la Commission ont examiné en détail les propositions du CCQA, de la FAFI et du CCSA concernant le montant et les conditions d'octroi de l'indemnité et se sont montrés sensibles aux difficultés particulières rencontrées par les fonctionnaires bénéficiant de l'indemnité. Les débats de la Commission sont consignés aux paragraphes 122 à 132 de son rapport sur les travaux de sa dix-septième session 5/.

83. La majorité des membres ayant exprimé leur appui, la Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale :

a) Que l'indemnité pour frais d'études soit fixée à 75 p. 100 des frais de scolarité dans un établissement d'enseignement, le plafond des dépenses ouvrant droit à cette indemnité étant de 6 000 dollars des Etats-Unis et l'indemnité maximum étant donc de 4 500 dollars des Etats-Unis;

b) Que le montant forfaitaire maximum remboursé au titre des frais de pension soit porté à 1 500 dollars, compte tenu du montant maximum fixé pour l'indemnité;

c) Que la valeur plancher des taux de change soit modifiée et alignée sur les taux en vigueur au 1er mars 1983;

d) Que la date d'application effective des mesures ci-dessus soit fixée au 1er janvier 1984;

e) Que le plafond des dépenses prises en considération pour calculer l'indemnité pour frais d'études des enfants handicapés soit fixé lui aussi à 6 000 dollars, la valeur plancher retenue pour les taux de change étant les taux en vigueur au 1er mars 1983, le taux de remboursement étant toutefois porté à 80 p. 100 pour ce groupe d'enfants et l'indemnité maximum étant donc de 4 800 dollars des Etats-Unis.

84. La Commission a noté également que le coût des augmentations proposées s'élèverait au total à 1,7 million de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. Elle a décidé d'examiner de nouveau le montant de l'indemnité pour frais d'études en 1986 et demandé au CCQA de lui soumettre alors des données appropriées concernant les indemnités versées cette année-là.

B. Indemnités pour personne indirectement à charge

85. Dans sa résolution 36/233, l'Assemblée générale a demandé à la Commission de procéder à un examen des indemnités pour charges de famille pour toutes les catégories de personnel. Dans son huitième rapport annuel 9/, la Commission a fait des recommandations précises au sujet de l'indemnité pour enfants à charge payable aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur. Elle a également informé l'Assemblée générale de ses décisions concernant l'indemnité pour enfants à charge payable aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées et l'indemnité pour conjoint à charge applicable aux deux catégories de personnel. A cette époque, la Commission a remis à plus tard l'examen de la question de l'indemnité pour personne indirectement à charge.

86. A sa dix-huitième session, la Commission a examiné la documentation soumise par son secrétariat, qui faisait un bref historique de l'indemnité pour personne indirectement à charge appliquée aux deux catégories de personnel et indiquait en détail les pratiques actuellement suivies à cet égard par les organisations. La Commission disposait également de renseignements détaillés sur les conditions à remplir, dans les différentes organisations, pour bénéficier de cette indemnité.

Vues des organisations et des représentants du personnel

87. Le Président du CCQA a informé la Commission que, de l'avis des organisations, les conditions à remplir pour bénéficier de l'indemnité devaient continuer à être appliquées universellement aux deux catégories de personnel. Dans le cas des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, le montant de l'indemnité devait continuer à être établi en fonction de l'abattement fiscal applicable dans le pays servant de point de comparaison. En ce qui concerne la catégorie des services généraux et les catégories apparentées, la plupart des organisations estimaient que le montant de l'indemnité devait continuer à être déterminé sur la base de la pratique locale et que l'indemnité ne devait être payée que dans les lieux d'affectation où la pratique locale en vigueur l'exigeait. Certaines organisations, par contre, estimaient que l'indemnité pour personne indirectement à charge devait être considérée comme une prestation sociale qui devait être versée dans tous les lieux d'affectation. Une organisation au moins estimait qu'il fallait poursuivre l'étude de la question pour déterminer si l'application du système correspondait bien à la diversité des traditions culturelles des Etats Membres. Les organisations demandaient également que la Commission envisage le principe qu'un fonctionnaire pouvait avoir une personne indirectement à charge selon les critères établis, même si la pratique locale ne prévoyait pas le paiement d'une indemnité et si aucune indemnité ne lui était payée, de sorte que la personne indirectement à charge puisse avoir droit à d'autres avantages tels que l'assurance-maladie.

88. Le Président de la FAFI a réaffirmé que l'indemnité devait être une prestation sociale. Il a ajouté que la FAFI considérait que les conditions à remplir pour en bénéficier étaient actuellement trop restrictives. Il fallait donc les réviser pour tenir compte du sens plus large que la notion de personne à charge revêtait dans nombre de cultures et de législations nationales. La FAFI a également proposé de maintenir le rapport qui existait dans le passé entre le montant de l'indemnité pour enfants à charge et celui de l'indemnité pour personne indirectement à charge.

89. Le Coordonnateur du CCSA a estimé que l'indemnité devait être considérée comme une prestation sociale et que son montant devait être le même pour toutes les catégories de personnel. Il a fait observer qu'il était difficile d'expliquer les différences existant entre les montants payables. Il a également invité la Commission à réviser les conditions d'attribution de l'indemnité.

Examen de la question et décisions de la Commission

90. La Commission a examiné de près les propositions de la FAFI et du CCSA tendant à considérer l'indemnité pour personne indirectement à charge comme une prestation sociale applicable aux agents des services généraux dans tous les lieux d'affectation, quelle que soit la pratique locale. Elle a noté toutefois que la pratique locale n'exigeait le paiement de l'indemnité que dans un petit nombre de pays (15 environ) et que cette pratique, par conséquent, ne pouvait pas être

considérée comme universellement applicable. Il ne lui paraissait donc pas justifié de considérer l'indemnité comme une prestation sociale applicable à tous les lieux d'affectation, quelle que soit la pratique sociale.

91. La Commission a également envisagé la possibilité de se fonder sur la pratique locale pour déterminer les conditions d'attribution de l'indemnité pour personne indirectement à charge au personnel de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées. Elle a estimé toutefois qu'elle n'avait pas suffisamment de renseignements sur la législation locale en vigueur à cet égard pour pouvoir entreprendre à l'heure actuelle un examen approfondi de la question. Elle a noté en outre que, selon les critères d'attribution actuellement applicables, l'indemnité n'était payée que pour une seule personne indirectement à charge et n'était pas payée à un fonctionnaire qui recevait une indemnité pour conjoint à charge. Comme certaines de ces restrictions seraient supprimées si les conditions d'attribution étaient fixées en fonction de la pratique locale, la Commission a estimé que toute décision à ce sujet pourrait avoir des incidences financières pour les organisations. Avant d'examiner la possibilité d'établir des critères d'attribution fondés sur la pratique locale, la Commission a estimé qu'il lui fallait des renseignements supplémentaires sur la législation locale des pays où se trouvaient un grand nombre de fonctionnaires des Nations Unies qui bénéficiaient d'une indemnité pour personne indirectement à charge du fait de la pratique locale, ainsi que sur les incidences financières qui résulteraient d'une modification de la méthode utilisée pour déterminer les conditions d'attribution. Elle a donc prié le CCQA de recueillir et de lui présenter à sa vingtième session des renseignements à ce sujet, y compris des indications sur les incidences financières de toute modification apportée à la pratique actuelle.

92. En attendant d'examiner la question à sa vingtième session, la Commission a décidé que les critères universels d'attribution actuellement utilisés par les organisations devaient continuer à être appliqués aux deux catégories de personnel dans tous les lieux d'affectation.

93. En ce qui concerne la fixation du montant de l'indemnité, la Commission a décidé que, dans le cas des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, le montant de l'indemnité devait continuer à être calculé par rapport à l'abattement fiscal applicable dans le pays servant de point de comparaison. Pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, il fallait maintenir la pratique actuelle, qui consistait à déterminer le montant de l'indemnité en fonction de la pratique locale, en utilisant les données recueillies lors des enquêtes sur les salaires pour la catégories des services généraux.

94. La Commission a noté que si elle s'en tenait à sa décision de ne payer l'indemnité que dans les lieux d'affectation où la pratique locale l'exigeait, l'indemnité ne serait pas payée dans certains lieux d'affectation où elle l'était actuellement sans que la pratique locale le justifie. Elle a également noté que, si l'on s'en tenait à des critères d'attribution universellement applicables, certains fonctionnaires ne pourraient pas bénéficier de l'indemnité pour personne indirectement à charge, alors qu'ils étaient considérés actuellement par certaines organisations, dans certains lieux d'affectation, comme remplissant les conditions requises. La Commission a estimé dans les deux cas que, si les fonctionnaires qui bénéficiaient de l'indemnité devaient continuer à en bénéficier à l'avenir, tous

les fonctionnaires qui entreraient au service des organisations à compter du 1er septembre 1983 ne devraient être considérés comme ayant droit à l'indemnité pour personne indirectement à charge qu'en fonction des critères et de la pratique locale déterminés par la Commission.

C. Aspects des conditions d'emploi ayant trait à la sécurité sociale

95. A sa dix-septième session, la Commission a examiné deux aspects ayant trait à la sécurité sociale, à savoir la quantification des prestations de sécurité sociale dans le cadre des méthodes à appliquer pour déterminer les salaires des agents des services généraux et le partage des coûts au titre des plans d'assurance-maladie. Ces aspects ont été examinés séparément et il en est rendu compte dans les sections 1 et 2 ci-après.

1. Quantification et comparaison des prestations de sécurité sociale

96. La Commission avait décidé à sa treizième session de procéder par étapes pour examiner les conditions d'emploi des agents des services généraux. Dans un document présenté à la Commission, le secrétariat posait certaines questions fondamentales qui appelaient des directives de la Commission; il proposait ensuite de mettre au point une méthode d'ensemble pour quantifier et comparer les diverses prestations de sécurité sociale. La Commission était notamment priée d'examiner la question des éléments entrant dans un régime de sécurité sociale, la base de comparaison, la méthode à suivre et le rôle des politiques internes par rapport aux comparaisons effectuées à l'extérieur.

Vues des organisations et des représentants du personnel

97. Le Président du CCQA et les représentants du personnel, individuellement, ont été d'avis qu'il n'y avait aucune raison impérieuse d'entreprendre cet examen à l'heure actuelle.

Décisions de la Commission

98. Plusieurs membres de la Commission ont noté que la Commission devait examiner d'urgence la question des coûts des plans d'assurance-maladie qui lui avait été renvoyée par l'Assemblée générale au paragraphe 8 de la section III de la résolution 37/126. Les membres ont toutefois estimé que l'étude approfondie de toutes les prestations de sécurité sociale n'avait pas un rang de priorité élevé dans le programme de travail de la Commission. La Commission a donc décidé que cette question devrait être examinée à l'avenir, mais que cet examen n'avait rien d'urgent au stade actuel.

2. Assurance-maladie

99. L'Assemblée générale, par sa résolution 37/126, a prié la Commission d'examiner la nécessité de relever la part de la prime que les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies prennent à leur charge au titre de l'assurance-maladie des fonctionnaires, ainsi que la question d'une rétroactivité appropriée. Les membres de la Commission ont également été informés du contenu d'une lettre adressée au Président par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies. En réponse à ces demandes, la Commission a examiné à ses dix-septième et dix-huitième sessions la question de la part de prime prise à leur charge par les organisations au titre de l'assurance-maladie. Dans un document

présenté à la Commission à sa dix-septième session, le CCQA a fourni des détails sur la formule de partage des coûts adoptée par les organisations appliquant le régime commun dans les divers lieux d'affectation. Dans le document qu'il a présenté à la Commission, lors de sa dix-huitième session, le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies a fait l'historique de la question de l'assurance-maladie et résumé les débats que l'Assemblée avait consacrés à cette question à diverses reprises. Le Secrétaire général, à la lumière des décisions préliminaires auxquelles la Commission avait abouti à sa dix-septième session, l'a informée, lors de sa dix-huitième session, qu'il avait l'intention de présenter à l'Assemblée générale des propositions précises touchant la part de la prime prise à sa charge par l'Organisation des Nations Unies pour couvrir en partie le coût de l'assurance-maladie des fonctionnaires; il proposerait en effet une nouvelle formule de partage des coûts à raison de deux tiers/un tiers pour l'Organisation et le personnel respectivement.

Vues des organisations et des représentants du personnel

100. Le Président du CCQA a noté que le coût des plans d'assurance-maladie était partagé à égalité entre les organisations et le personnel dans presque tous les lieux d'affectation et que, si plusieurs organisations proposaient une formule deux tiers/un tiers, d'autres étaient satisfaites des arrangements existants. Les organisations étaient donc d'avis que la question de l'assurance-maladie et, plus précisément, celle de la part de la prime prise à leur charge par les organisations, n'intéressaient pas le régime commun et qu'il n'y avait donc pas lieu de les examiner au niveau de l'ensemble des organisations.

101. Le Président de la FAFI a déclaré qu'il appuyait la proposition tendant à modifier la formule de partage des coûts pour autant que la modification envisagée ne lésait pas d'autres fonctionnaires et ne compromettrait en rien la représentation du personnel aux organes chargés de la gestion des plans d'assurance-maladie. Il a proposé que la Commission entreprenne des études afin de revoir le montant des primes, la couverture, le plafond fixé pour les cotisations des employés ainsi que la couverture et les cotisations après la cessation de service.

102. Le Coordonnateur du CCSA a fait observer que le coût de l'assurance-maladie avait tendance à augmenter dans le monde entier et a accueilli avec satisfaction la proposition tendant à modifier la formule de partage, mesure qui lui paraissait conforme à la pratique suivie en dehors du système des Nations Unies. Il a toutefois estimé qu'il convenait d'appliquer une formule de partage de 75 p. 100 (part des organisations) - 25 p. 100 (part des fonctionnaires).

103. Le représentant de la FAFI a déclaré que la question de la détermination d'une formule appropriée de partage des coûts de l'assurance-maladie était pour l'essentiel un problème d'organisation interne; il convenait toutefois de noter deux aspects de cette question pour ce qui était des fonctionnaires retraités. D'une part, le montant des cotisations versées par les fonctionnaires retraités était inférieur à celui que versaient les fonctionnaires en exercice, étant entendu que le niveau des cotisations était supérieur pendant la période de vie professionnelle active pour permettre aux fonctionnaires retraités de verser des cotisations d'un montant moins élevé lorsque leur revenu diminuait du fait de leur départ à la retraite. En second lieu, nombre de retraités adhèrent à des plans nationaux d'assurance-maladie, comme le plan Medicare aux Etats-Unis, auxquels ils cotisent; les prestations dont ils bénéficient à ce titre réduisent d'autant le volume des prestations à verser au titre des plans d'assurance-maladie des organisations.

Examen de la question et décisions de la Commission

104. La Commission a commencé par se demander s'il s'agissait là d'une question intéressant le régime commun ou d'une question de portée restreinte qui devait être résolue par les organisations dans un lieu d'affectation donné sans en référer à la Commission. Après une discussion approfondie des divers aspects de la question, la Commission est convenue que cette question intéressait le régime commun et que toute décision prise à ce sujet devait donc l'être en tenant compte de tous les fonctionnaires des organismes des Nations Unies appliquant le régime commun dans tous les lieux d'affectation. La Commission a noté ce qui suit :

a) La formule de partage à égalité généralement appliquée par les organisations avait donné des résultats satisfaisants dans la plupart des cas;

b) Certaines organisations connaissaient des difficultés particulières dans un ou plusieurs lieux d'affectation en raison du coût élevé des prestations de santé;

c) Cet élément pesait relativement peu dans la rémunération totale de toutes les catégories de personnel.

105. La Commission a examiné la proportion de la rémunération nette que représentaient les cotisations versées par le personnel pour l'assurance-maladie dans les sept villes sièges et a noté que si la formule de partage à égalité avait maintenu à un niveau raisonnablement bas, en moyenne, la proportion de la rémunération nette totale que représentaient les cotisations du personnel, dans certains cas ces pourcentages paraissaient trop élevés. La Commission a noté en particulier que la proportion du salaire net que représentaient les cotisations versées par le personnel pour l'assurance-maladie s'était élevée, pour les fonctionnaires avec personnes à charge, à environ 3 p. 100 dans le cas de Genève et Vienne, contre plus de 6 p. 100 dans le cas de New York. La Commission a estimé que cette disparité semblait indiquer que la formule de partage à égalité actuellement appliquée posait des problèmes à New York.

106. La Commission a décidé que son secrétariat établirait une moyenne des cotisations versées par le personnel pour l'assurance-maladie, calculée en pourcentage de la rémunération nette et pondérée par le nombre de fonctionnaires dans les sept villes sièges et elle a demandé à son président de communiquer ces renseignements aux chefs de secrétariat de toutes les organisations. Elle a également demandé au secrétariat de mettre ces renseignements à sa disposition lors de sa dix-neuvième session. Dans les lieux d'affectation où le rapport entre les cotisations du personnel et la rémunération nette est plus élevé que le rapport moyen dans les sept villes sièges, les chefs de secrétariat pourraient proposer aux organes délibérants des formules de partage appropriées qui ramèneraient le rapport entre la rémunération nette et les cotisations du personnel dans ces lieux d'affectation à un niveau comparable à la moyenne observée dans les sept villes sièges.

107. La Commission a proposé que ses recommandations touchant la formule de partage dont il est question au paragraphe 106 ci-dessus soient appliquées avec effet au 1er janvier 1984.

D. Versements effectués en cas de décès

108. Par sa résolution 35/214 A, l'Assemblée générale a prié la Commission de "continuer d'étudier la possibilité d'instituer, en ce qui concerne les versements effectués en cas de décès, un système de cotisations qui soit adéquat sur le plan coût-utilité...". Conformément à cette demande, la Commission, à sa dix-huitième session, a entrepris un examen de la question en consultation avec les représentants des organisations et du personnel.

109. La Commission a noté que pour l'exercice 1980-1982 la moyenne des dépenses annuelles engagées par l'ensemble des organisations au titre des versements en cas de décès s'élevait à 897 188 dollars des Etats-Unis 10/.

110. S'agissant d'un système de cotisations destinées à financer les versements effectués en cas de décès, la Commission a examiné les deux possibilités suivantes :

a) Maintenir le système actuel, dont le financement n'est pas assuré par des cotisations;

b) Instituer un système selon lequel le coût total serait également partagé entre les organisations et le personnel;

c) Contracter une assurance auprès d'une société commerciale qui fournirait des prestations analogues, le coût des primes étant partagé entre les organisations et le personnel.

Après une analyse approfondie des trois formules, la Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de maintenir le présent système d'assurances dont le financement n'est pas assuré par des cotisations, attendu qu'il est le plus rentable sur le plan du rapport entre les prestations fournies et leur coût. Des renseignements complémentaires sur l'examen de cette question par la Commission figurent aux paragraphes 89 à 95 du rapport de la Commission sur les travaux de sa dix-huitième session 4/.

CHAPITRE VI

CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES BUREAUX EXTERIEURS

A. Administrateurs recrutés sur le plan national

111. A sa dix-septième session, la Commission a examiné les informations fournies à sa demande par le CCQA concernant l'emploi d'administrateurs recrutés sur le plan national.

Vues des organisations et des représentants du personnel

112. Le Président du CCQA a noté qu'à la fin de 1982, trois organisations employaient des administrateurs recrutés sur le plan national : le PNUD, la FISE et la FAO. L'ONU a indiqué qu'elle comptait en employer en 1983.

113. Les représentants du PNUD et de la FISE ont souligné l'utilité du rôle joué par les administrateurs recrutés sur le plan national; le PNUD a indiqué qu'il était en train d'élaborer, pour ce groupe de fonctionnaires, des principes directeurs précis fondés sur la planification des ressources humaines. Le représentant de la FAO a indiqué que son organisation était en train de rationaliser l'emploi de personnel supérieur recruté sur le plan local et qu'elle avait l'intention de continuer à utiliser les classes supérieures et les classes supplémentaires de la catégorie des services généraux. La FAO n'envisageait pas de créer une nouvelle catégorie de fonctionnaires recrutés sur le plan national.

114. La FAFI a rappelé les objections de principe que soulevait, à son sens, la création d'une catégorie distincte d'administrateurs recrutés sur le plan national et a réaffirmé l'opinion selon laquelle tout fonctionnaire qui accomplit une tâche normalement exécutée par un fonctionnaire de la catégorie des administrateurs doit être rémunéré en conséquence. Nonobstant cette question de principe, la FAFI appuyait l'emploi de fonctionnaires recrutés sur le plan national parce qu'elle y voyait un atout important pour l'effort de programmation étant donné que ce personnel était plus sensible au contexte politique, économique, social et culturel national. Comme le nombre de ces fonctionnaires allait croissant, il était maintenant devenu indispensable d'achever l'élaboration de la méthode à appliquer pour déterminer leur rémunération et d'établir un barème des traitements, des définitions d'emploi et des critères de recrutement.

115. Le Coordonnateur du CCSA a souligné que le Comité appuyait pleinement, en principe, l'emploi d'administrateurs recrutés sur le plan national; toutefois, cette pratique ne devrait pas constituer un obstacle supplémentaire à la création d'une structure unifiée du personnel.

Décisions de la Commission

116. La Commission a décidé de prendre note du document présenté par le CCQA, y compris des projections concernant l'emploi d'administrateurs recrutés sur le plan national en 1983. Elle a prié le CCQA de lui fournir des informations supplémentaires à sa dix-neuvième session, afin qu'elle puisse prendre à ce moment-là une décision définitive en ce qui concerne le statut de ces fonctionnaires.

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

117. A sa dix-huitième session, la Commission a examiné la documentation présentée par son secrétariat et par la FAFI, qui contenait un exposé détaillé des conditions d'emploi dans les bureaux extérieurs, aussi bien au sein du système des Nations Unies que dans certaines organisations gouvernementales et internationales qui ont des programmes sur le terrain. Un certain nombre de suggestions ont été faites quant aux mesures susceptibles d'améliorer la mobilité du personnel des bureaux extérieurs. Le rapport de la Commission sur sa dix-huitième session contient une analyse de ces mesures 11/.

Vues des organisations et des représentants du personnel

118. Le Président du CCQA a identifié un certain nombre de questions devant être examinées en priorité par la Commission. Il s'agissait, entre autres, de questions relatives à l'assurance-maladie, à l'entreposage des effets personnels, à l'emploi des conjoints, à la sécurité du personnel, à la formation et à la mobilité. Le CCQA s'est déclaré favorable au remboursement de certains des frais engagés par les fonctionnaires lorsqu'ils quittent leur lieu d'affectation mais a demandé que les incitations prévues pour les lieux d'affectation où les conditions de vie sont difficiles soient réexaminées par la Commission dans le cadre de l'examen triennuel du classement des lieux d'affectation. Au nom des organisations, le Président du CCQA a informé la Commission des décisions prises récemment au niveau interorganisations en vue d'améliorer la sécurité du personnel des bureaux extérieurs. Le CCQA estimait que certaines indemnités devaient être réexaminées en vue de favoriser la mobilité du personnel, ainsi que le demandait le CAC, mais il proposait que l'augmentation des incitations financières dont bénéficiait le personnel en poste dans des lieux d'affectation où les conditions de vie sont difficiles soit ajournée jusqu'à ce que cette question ait été réexaminée de manière plus approfondie par le Groupe de travail tripartite sur le classement des lieux d'affectation en fonction des conditions de vie et de travail, qui devait procéder avant la fin de l'année à un examen général des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation où les conditions de vie sont difficiles.

119. Le représentant de la FAFI a souligné la nécessité de mettre au point une méthode claire pour la comparaison des conditions d'emploi dans les bureaux extérieurs. Il a de plus souligné la nécessité d'accorder l'attention qu'ils méritent aux problèmes que connaissaient les agents des services généraux dans les bureaux extérieurs et il a souligné à cet égard la nécessité de revoir les dispositions relatives à l'assurance-maladie et à l'organisation des carrières. La FAFI a demandé la création d'une indemnité de pré départ et une augmentation des incitations financières versées dans les lieux d'affectation où les conditions de vie sont difficiles. Elle a formulé des recommandations spécifiques en ce qui concerne l'assurance-maladie, l'emploi des conjoints et l'utilisation de la valise diplomatique. Le représentant de la FAFI a demandé que la nature particulière du service accompli dans des bureaux extérieurs soit reconnue par la création d'une indemnité spécifique.

120. Le Coordonnateur du CCSA a déclaré que la question de la sécurité du personnel des bureaux extérieurs méritait d'être examinée en priorité. Il a de plus estimé qu'il fallait revoir les conditions d'emploi des agents du Service mobile et a proposé d'envisager la création d'une indemnité de risque. Le CCSA était favorable à une certaine décentralisation de la prise des décisions administratives au bénéfice des bureaux extérieurs. Le représentant du CCSA a indiqué un certain nombre de domaines dans lesquels se posaient des problèmes qui

devaient être examinés, au nombre desquels la sécurité de l'emploi, les conditions de logement et l'amélioration de la couverture des risques par l'assurance. Le CCSA a approuvé les mesures proposées par le secrétariat dans son document pour améliorer les conditions d'emploi et a souligné la nécessité de créer une indemnité de prédépart et d'améliorer les dispositions relatives à l'entreposage et à l'expédition des effets personnels, ainsi que les incitations financières versées dans les lieux d'affectation où les conditions de vie sont difficiles.

Décisions de la Commission

121. Un compte rendu des débats de la Commission sur les conditions d'emploi dans les bureaux extérieurs figure aux paragraphes 132 à 145 du rapport sur sa dix-huitième session 4/. La Commission a estimé que les domaines de la sécurité et de la santé devraient être examinés en priorité. Elle a également décidé :

a) D'élargir en 1983 le mandat du Groupe de travail tripartite sur le classement des lieux d'affectation selon les conditions de vie et de travail, pour permettre à celui-ci d'entreprendre un examen général des lieux d'affectation ainsi que des indemnités et prestations actuellement perçues par le personnel, en se fondant entre autres sur la documentation que lui fourniront les organisations et la FAFI;

b) De prier son secrétariat d'étudier de manière plus approfondie, en consultation avec le CCQA et les représentants du personnel, la notion de mobilité, notamment en examinant la nécessité de créer de nouvelles indemnités ou de réaménager le système d'indemnités existant;

c) De prier le CCQA de lui présenter à sa vingtième session des propositions ou, le cas échéant, un rapport, sur les mesures qui lui apparaîtront nécessaires à l'issue de l'examen des questions suivantes : entreposage et expédition des effets personnels, emploi des conjoints, orientation des fonctionnaires et des membres de leur famille avant leur arrivée au lieu d'affectation, communications, y compris le service de la valise, et accès du personnel des bureaux extérieurs à des facilités de prêt améliorées, toutes questions qui, de l'avis de la Commission, relèvent du domaine général de la coordination interinstitutions;

d) De prier le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies de lui présenter, à sa vingtième session, une étude sur les conditions d'emploi de la catégorie du Service mobile, traitant aussi bien des traitements que de la carrière des fonctionnaires;

e) De charger son secrétariat de poursuivre ses travaux sur les conditions d'emploi dans les bureaux extérieurs et en particulier :

- i) De mettre au point une méthode pouvant servir au choix des "points de comparaison" aux fins des études futures ainsi qu'une méthode pouvant servir à effectuer des comparaisons périodiques;
- ii) D'accorder une plus grande attention aux problèmes des agents des services généraux, en particulier aux éléments de leurs conditions d'emploi relatifs à la carrière, y compris la possibilité d'élaborer des systèmes expérimentaux pour la diffusion des avis de vacances de postes;

- iii) D'examiner les problèmes de logement qui se posent au personnel des bureaux extérieurs;
- iv) De lui faire rapport sur les progrès résultant, pour l'étude d'ensemble des conditions d'emploi, des initiatives ci-dessus.

122. En ce qui concerne la sécurité du personnel des bureaux extérieurs, la Commission a noté les progrès signalés par le CCQA et a souligné l'intérêt qu'elle continuait d'attacher à cette question. Elle a prié le CCQA de prendre des dispositions pour que son secrétariat puisse participer de manière appropriée à la coordination au niveau interinstitutions, afin qu'elle continue d'être bien informée des faits nouveaux.

123. S'agissant des problèmes qui se posent dans le domaine de la santé, la Commission :

a) A noté les progrès que continuent d'accomplir les directeurs médicaux et a appuyé leurs initiatives, en priant les représentants des chefs de secrétariat de lui faire rapport, à sa dix-neuvième session, sur les dispositions prises pour assurer, lorsque cela est nécessaire, le financement effectif de dispensaires et sur les mesures prises dans le cadre de la coopération interinstitutions pour venir en aide aux fonctionnaires évacués pour des raisons médicales et dont l'hospitalisation ou le traitement d'urgence nécessitent l'octroi d'avances de traitement ou la fourniture de garanties quant au paiement intégral des frais d'hôpitaux ou des honoraires de médecins;

b) A prié son secrétariat de lui présenter à sa vingtième session des informations sur les différences existant entre les divers régimes d'assurance-maladie dont bénéficient les agents des services généraux dans les bureaux extérieurs;

c) A décidé d'approuver le remboursement par les organisations, du coût des examens médicaux de base pour les membres de la famille accompagnant les fonctionnaires affectés dans des pays où la majorité des lieux d'affectation sont classés comme présentant des conditions sanitaires défavorables, jusqu'à concurrence de 150 dollars des Etats-Unis tous les deux ans par fonctionnaire (les incidences financières en résultant sont de 150 000 dollars des Etats-Unis par an pour l'ensemble du système des Nations Unies).

124. La Commission a également approuvé le remboursement des dépenses engagées avant leur départ par les fonctionnaires quittant des lieux d'affectation hors Siège, dans les conditions suivantes :

a) Obligation pour les fonctionnaires de présenter une pièce attestant qu'ils ont effectivement séjourné dans un hôtel;

b) Remboursement des dépenses à concurrence d'un montant équivalent à 60 p. 100 de l'indemnité journalière de subsistance en vigueur dans le lieu d'affectation considéré, pour une période ne dépassant pas 10 jours. Ce plafond sera réduit de 50 p. 100 en ce qui concerne les personnes à charge;

c) Aucun versement ne sera effectué lors de la nomination initiale d'un fonctionnaire.

La Commission a noté que les coûts à prévoir s'élèveraient à 200 000 dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. La Commission a décidé que le remboursement de ces dépenses prendrait effet au 1er septembre 1983.

125. La Commission a également prié son secrétariat de lui fournir à sa dix-neuvième session des informations à jour sur les différents groupes de lieux d'affectation hors Siège et sur les indemnités et prestations dont bénéficient les fonctionnaires et leur famille dans chaque groupe.

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

A. Révision de la classification commune des groupes professionnels

126. A sa dixième session, la Commission avait décidé que ce serait son secrétariat qui réviserait à l'avenir la classification commune des groupes professionnels après consultation des représentants des organisations et du personnel, et qu'il informerait la Commission de ces révisions, selon que de besoin. Le secrétariat a porté à l'attention de la Commission, à sa dix-septième session, une série de propositions touchant des révisions à apporter à la classification commune pour les professions scientifiques, techniques, libérales, administratives (et assimilées).

Vues des organisations et des représentants du personnel

127. Le Président du CCQA a fait observer que cette question avait fait l'objet de consultations approfondies dans le cadre de son Sous-Comité pour le classement des emplois.

128. La représentante du CCSA a attiré l'attention sur le problème qui pourrait se poser si l'on cherchait à appliquer la classification commune aux catégories d'emplois autres que ceux d'administrateur, les mêmes emplois étant classés dans la catégorie des administrateurs dans certaines organisations et dans celle des services généraux dans d'autres. Elle a souligné que la classification commune ne devait pas être appliquée de façon rigide et a fait observer que sa révision devait être considérée comme un processus dynamique.

Examen de la question et décision de la Commission

129. La Commission a pris note des mesures prises pour réviser la classification commune des groupes professionnels pour les professions scientifiques, techniques, libérales, administratives (et assimilées).

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

1. Normes applicables aux ingénieurs du génie civil

130. A sa dix-septième session, la Commission a examiné un projet de normes de deuxième niveau pour le classement des emplois dans le domaine du génie civil, élaboré conformément au processus de consultations précédemment approuvé. Le Président du CCQA et le Président de la FAFI ont l'un et l'autre estimé que l'on avait pleinement tenu compte des vues des organisations et des représentants du personnel. La Commission a décidé d'établir et de promulguer, à l'usage des organisations appliquant le régime commun, les normes du deuxième niveau applicables aux ingénieurs du génie civil. Ces normes devraient prendre effet immédiatement et être appliquées conjointement avec la norme cadre (niveau I).

2. Normes applicables aux spécialistes des achats et de la passation des marchés

131. A sa dix-huitième session, la Commission a décidé de fixer et de promulguer les normes du deuxième niveau applicables aux spécialistes des achats et de la passation des marchés, aux fins d'application immédiate par les organisations appliquant le régime commun. La Commission a également pris note de l'état d'avancement des travaux concernant les projets de normes du deuxième niveau applicables aux vérificateurs-comptables, aux comptables et aux analystes financiers et prié son secrétariat de lui soumettre à sa dix-neuvième session, des projets de normes pour ces domaines d'activité.

C. Elaboration de normes de classement pour la catégorie des services généraux et les catégories apparentées à New York

132. Lorsque la Commission a promulgué en 1982 les normes élaborées par le Comité de coordination ONU/PNUD/FISE pour les 3 200 postes d'agent des services généraux à New York, elle a prié le Comité de poursuivre ses travaux en élaborant des normes applicables aux autres 600 postes des catégories apparentées aux services généraux. A sa dix-septième session, la Commission a examiné un rapport du Comité de coordination qui proposait des normes de classement distinctes pour les corps de métiers s'occupant de l'entretien des bâtiments, les commis aux transports, aux expéditions et à la réception, les fonctionnaires chargés des travaux d'imprimerie, les agents du service de sécurité et les guides.

133. Après un examen approfondi, dont il est rendu compte aux paragraphes 165 à 174 de son rapport sur sa dix-septième session 5/, la Commission :

a) A pris note des normes de classement des emplois pour les catégories des guides et des agents du service de sécurité;

b) Est convenue que les normes distinctes de classement des emplois pour les trois catégories communes d'emploi (une pour les spécialistes des travaux d'imprimerie et deux pour les travailleurs manuels) avaient été élaborées de telle sorte que chacune était en elle-même cohérente et se prêtait à l'identification de l'ordre relatif des emplois auxquels elle s'appliquait et que, dans leur forme actuelle, ces normes pouvaient être immédiatement appliquées;

c) A prié le Comité de coordination ONU/PNUD/FISE de continuer de s'acquitter de son mandat et de fusionner en une norme unique de classement des emplois les normes applicables l'une aux spécialistes des travaux d'imprimerie et les deux autres aux travailleurs manuels, en faisant appel aux conseils techniques du secrétariat de la Commission;

d) A autorisé son secrétariat, au cas où les efforts déployés par le Comité de coordination n'aboutiraient pas, à demander tous les renseignements complémentaires dont il pourrait avoir besoin et à fusionner ces trois normes compte tenu de considérations techniques;

e) A autorisé son Président à promulguer la norme résultant de cette fusion en vue de son application immédiate par les trois organisations concernées.

134. A sa dix-huitième session, la Commission a examiné les normes communes de classement élaborées par le Comité de coordination pour les emplois dans les corps de métiers à New York, résultant de la fusion des trois normes distinctes approuvées à la dix-septième session pour divers types de travaux manuels.

135. La Commission a noté que la norme intégrée avait été jugée pleinement acceptable par les organisations et les représentants du personnel intéressés et qu'elle avait déjà été promulguée par le Président ainsi qu'il y avait été autorisé par la Commission à sa dix-septième session. En outre, la Commission a exprimé sa reconnaissance au Comité de coordination et à son Président pour la compétence avec laquelle ils s'étaient acquittés de leur mandat et s'est félicitée de la promulgation de la norme.

136. Telle qu'elle a été promulguée, la norme se compose de 81 emplois repères classés qui caractérisent chacune des classes II à VIII et qui comprennent des emplois indiquant le seuil pour chaque classe, ainsi que d'une liste d'emplois repères, complétés par une description type de chaque classe. La classe I n'a pas été caractérisée par des emplois repères mais a été décrite par rapport à un ensemble. Cette classe a été laissée en réserve afin de tenir compte des emplois qui nécessitent surtout l'accomplissement d'un travail physique sous une étroite supervision et requièrent moins de qualifications que les emplois d'apprenti.

D. Elaboration de normes de classement pour la catégorie des services généraux et les catégories apparentées à Addis-Abeba

137. A sa dix-septième session, la Commission a examiné une demande présentée par l'Organisation des Nations Unies à la suite de consultations avec d'autres bureaux permanents d'Addis-Abeba, et tendant à ce que la Commission lui donne des indications qui l'aideraient à établir des normes communes de classement pour les agents des services généraux et des catégories apparentées dans ce lieu d'affectation.

Vues des organisations et des représentants du personnel

138. Le Président du CCQA a déclaré que les organisations reconnaissaient qu'il importait de faire en sorte que les normes de classement appliquées pour la catégorie des services généraux et les catégories apparentées dans les lieux d'affectation où plusieurs organisations ont des bureaux soient les mêmes ou soient tout au moins compatibles. Le CCQA tenait par conséquent à ce que l'on tienne dûment compte du fait que le CCQA s'efforçait lui-même de mettre au point des normes de classement applicables à l'échelle mondiale. Quelles que soient les normes mises au point pour Addis-Abeba, les organisations tenaient à ce que cela n'exclue en rien la mise au point de normes mondiales. La FAFI a souligné que les arrangements pris pour l'enquête en cours constitueraient un précédent pour le classement futur des emplois d'agent des services généraux et des catégories apparentées dans les lieux d'affectation hors Siège et s'est par conséquent félicitée de l'approche interinstitutions qui avait été adoptée.

139. Le Président du Conseil du personnel de la Commission économique pour l'Afrique (CEA) a demandé qu'on lui donne l'assurance que les normes qui seraient mises au point seraient applicables à tous les agents des services généraux et des catégories apparentées en poste au lieu d'affectation considéré. Il a souligné l'absence de planification en vue d'aider les fonctionnaires à organiser leur carrière, ainsi que le fait qu'il n'y avait pas de lien entre les plans de

classement des emplois et la politique d'avancement. Il a également appelé l'attention sur certaines des difficultés qui se posaient pour faire la distinction entre les tâches spécialisées, confiées à des administrateurs, et celles qui ne l'étaient pas et il a ajouté qu'il n'y avait pas à Addis-Abeba suffisamment d'employeurs appropriés pouvant servir de points de comparaison en vue de l'établissement d'un barème des traitements adéquat.

Décision de la Commission

140. La Commission a pris note du calendrier de travail établi pour les travaux du Comité mixte du classement des emplois pour la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à Addis-Abeba. En outre, la Commission :

- a) S'est félicitée de l'initiative prise par les organisations ayant des bureaux permanents à Addis-Abeba en vue de la mise au point concertée de normes communes de classement pour la catégorie des services généraux et les catégories apparentées;
- b) A pris note de la composition et du mandat du Comité mixte du classement des emplois pour la catégorie des services généraux et les catégories apparentées à Addis-Abeba;
- c) A prié le Comité mixte de prendre en considération les principes directeurs et les critères déjà mis au point par la Commission lorsqu'elle a promulgué les normes de classement pour la catégorie des services généraux et les catégories apparentées à New York;
- d) A confié au Secrétariat de l'ONU les fonctions d'organisation chef de file en le chargeant de fournir l'appui technique approprié, en consultation étroite avec le secrétariat de la Commission, et lui a demandé de soumettre périodiquement des rapports d'activité au secrétariat de la Commission et à celui du CCQA;
- e) A chargé le secrétariat de la Commission d'assurer la liaison avec toutes les parties intéressées, de fournir un avis technique dans la mesure du possible et de participer aux phases expérimentales du programme de travail proposé;
- f) A prié le CCQA de présenter à la dix-huitième session de la Commission, ses commentaires sur les incidences de toutes propositions découlant des recommandations du Comité mixte, dans le cadre des efforts réalisés par le CCQA pour mettre au point des normes communes de classement des emplois pour la catégorie des services généraux et les catégories apparentées dans les bureaux extérieurs;
- g) A prié le Comité mixte de lui présenter à sa dix-huitième session un rapport d'activité et de lui présenter à sa dix-neuvième session un rapport final ainsi qu'un projet de normes, pour examen et promulgation éventuelle des normes.

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

A. Planification des ressources humaines

141. A sa dix-septième session, la Commission a repris l'examen de la planification des ressources humaines qu'elle avait entrepris à sa seizième session. Un compte rendu détaillé de cet examen, ainsi que les vues du CCQA et des organisations et des représentants du personnel figurent dans le rapport de la Commission sur sa dix-septième session 5/. Au terme d'un débat, la Commission :

a) A accueilli avec satisfaction les initiatives prises par les organisations pour mettre au point une approche intégrée en vue de gérer leurs ressources humaines, a pris note des progrès accomplis, a reconnu que les besoins en matière de planification variaient selon la nature et la structure du programme de travail des organisations, et a souligné que la planification des ressources humaines ne devait pas forcément être excessivement complexe pour être efficace;

b) A réitéré les recommandations qu'elle avait faites aux organisations dans l'annexe I à son huitième rapport annuel à l'Assemblée générale 1/;

c) A rappelé la résolution 37/126 de l'Assemblée générale dans laquelle cette dernière déclare entre autres, qu'elle "considère que la notion générale de gestion intégrée du personnel fondée sur la planification des ressources humaines, telle que la Commission l'a envisagée, aidera les organisations à atteindre de manière efficace les objectifs de leurs programmes tout en offrant de meilleures conditions pour l'organisation des carrières à toutes les catégories de personnel des organisations appliquant le régime commun, qu'il s'agisse des fonctionnaires de carrière ou des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée".

d) A pris acte de l'accord général des organisations et des représentants du personnel sur l'élaboration d'une approche commune interorganisations pour l'établissement d'inventaires des compétences, qui permettraient de favoriser l'organisation initiale des carrières et les échanges de personnel entre les organisations, et a demandé à son secrétariat qu'il prenne, en étroite collaboration avec toutes les parties intéressées, d'autres mesures pour mettre au point une telle approche;

e) A chargé son secrétariat d'explorer plus avant, avec le CCQA et les représentants du personnel, la possibilité d'organiser, à l'intention de spécialistes de la gestion du personnel, un séminaire sur la planification des ressources humaines pour la catégorie des services généraux et les catégories apparentées, tant dans les bureaux extérieurs que dans les villes-sièges;

f) A prié son secrétariat de centraliser les échanges d'informations sur les questions relatives aux ressources humaines pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

B. Organisation des carrières : types de nomination

142. A sa dix-septième session, la Commission a examiné l'évolution récente de la question des types de nomination et rappelé que les organisations et la Commission étaient convenues de tenter d'éliminer les différences dans la désignation des types de nomination et les modalités qui les régissaient.

Vues des organisations et des représentants du personnel

143. Le Président du CCQA a déclaré que les organisations attendaient avec intérêt les directives de la Commission concernant la politique générale à suivre dans ce domaine, étant entendu qu'il fallait tenir compte de certains aspects juridiques et de droits acquis. La Commission a également été priée de prendre note de certaines contraintes imposées par des organes délibérants.

144. Le Président de la FAFI a déclaré que la Fédération souscrivait sans réserve à la suggestion du secrétariat de la Commission tendant à établir trois types de nomination et à constituer un groupe de travail tripartite. La FAFI appuyait aussi l'idée de mettre au point une terminologie commune sur les nominations de carrière et d'harmoniser les critères qui les régissaient, en particulier à la suite de l'adoption de la résolution 37/126 de l'Assemblée générale dont la section IV porte sur les nominations de carrière, la période de cinq années de service prévue dans ladite résolution étant considérée comme la durée maximum requise aux fins d'une nomination de carrière. On ne devait pas demander aux fonctionnaires ayant déjà été nommés pour une durée déterminée d'effectuer ensuite un stage.

145. Le Coordonnateur du CCSA a estimé qu'il convenait d'examiner les types de nomination dans une double optique : d'une part, les organisations avaient besoin d'un noyau de fonctionnaires de carrière et, d'autre part, le personnel tenait à la sécurité de l'emploi, accompagnée de possibilités de carrière. Le souci de créer un système plus uniforme de nominations était accueilli avec satisfaction car un tel système facilitait les échanges interorganisations et permettait d'éviter le recours abusif et croissant à la reconduction de contrats de durée déterminée.

Décisions de la Commission

146. Après un échange de vues, la Commission a décidé que les travaux sur les types de nomination devaient tenir compte du besoin continu d'engager du personnel détaché et des spécialistes. Il fallait aussi insister sur le fait que les critères relatifs aux hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité s'appliquaient tout autant au personnel engagé pour une période de courte durée ou de durée déterminée qu'au personnel de carrière.

147. La Commission a décidé :

a) De charger son secrétariat de poursuivre les consultations avec les organisations et les représentants du personnel, si possible dans le cadre d'un groupe de travail, en vue de faire rapport à la Commission, en 1984, pour lui présenter des propositions relatives aux types de nomination;

b) De recommander aux organisations d'examiner les propositions tendant à établir trois types de nomination fondamentaux correspondant aux catégories ci-après : nominations pour une période de courte durée, nominations pour une durée déterminée et nominations de carrière;

c) De demander à son secrétariat de proposer des critères pour harmoniser les conditions d'octroi des nominations de carrière et les modalités pertinentes tout en prévoyant la possibilité de reconduire des contrats de durée déterminée, par exemple pour les fonctionnaires détachés ou lorsque l'organisation a besoin du même type d'experts;

d) De recommander aux organisations de ne pas imposer, en règle générale, de nomination pour une période de stage à la suite d'une période de service satisfaisante au titre d'engagements de durée déterminée 12/.

C. Formation

148. A sa dix-huitième session, la Commission a procédé à l'examen de la politique de formation en tant qu'élément de la gestion intégrée du personnel; pour plus de détails à ce sujet, il convient de se reporter à son rapport sur les travaux de cette session 4/. A l'issue des débats portant sur les recommandations, qui insistaient sur l'élaboration d'une méthode d'évaluation des besoins, ainsi que sur l'intensification de la coopération interorganisations, la Commission a adopté un projet de programme de travail et prié son secrétariat de lui rendre compte à une date ultérieure des progrès accomplis dans ce domaine.

D. Politique de recrutement

149. A sa seizième session, la Commission a approuvé un programme général de travail en matière de recrutement, dans le cadre de son rapport à l'Assemblée générale, sur la notion de carrière, les types de nominations, l'organisation des carrières et autres questions connexes 13/. A sa dix-huitième session, tenant compte de nouvelles considérations présentées par le secrétariat, la Commission a décidé d'établir les priorités et le calendrier suivants :

- a) Entretien aux fins de la sélection (dix-neuvième session);
- b) Examen des titres et diplômes des aptitudes linguistiques et de l'expérience; question du contrôle des références (dix-neuvième session);
- c) Utilisation des examens, y compris la validité des concours comme mécanisme de sélection (vingtième session);
- d) Processus et mécanismes de sélection (vingtième session);
- e) Exploitation des sources de recrutement, et notamment des services nationaux de recrutement (vingt et unième session)
- f) Mesures appropriées à prévoir pour le recrutement des ressortissants d'Etats Membres non représentés ou sous-représentés (vingt et unième session);
- g) Mesures appropriées à prévoir pour le recrutement de femmes, de jeunes et de personnes handicapées (vingt-deuxième session);
- h) Etablissement et tenue de fichiers et exploitation des possibilités de collaboration entre organisations pour l'échange d'informations (vingt-deuxième session);
- i) Application plus large de méthodes communes de prospection (vingt-deuxième session);
- j) Politiques de recrutement particulières dans les cas des agents engagés au titre de projets et des agents recrutés sur le plan local (vingt-troisième session).

E. Politique d'avancement

150. Conformément à l'article 14 de son statut, la Commission a examiné à sa dix-huitième session un document émanant de son secrétariat. Elle a favorablement accueilli ce premier pas vers l'harmonisation de la politique d'avancement, mais prenant en considération une demande de délai présentée par le CCQA, ainsi que les nombreux points de détail soulevés par les représentants du personnel, elle a décidé :

a) De reporter à la dix-neuvième session le débat de fond sur cette question;

b) De prier le CCQA et les représentants du personnel de présenter à la dix-neuvième session des documents sur les questions soulevées dans l'étude du secrétariat ainsi que sur tous autres sujets qu'ils jugeront pertinents;

c) De demander au CCQA d'inclure dans son étude certaines données statistiques et des informations précises sur les politiques et pratiques régissant les indemnités de fonction, assorties de données statistiques sur leur application.

F. Politique en matière de retraite et âge statutaire de la retraite

151. Dans son huitième rapport annuel, la Commission a recommandé à l'Assemblée générale de ne pas prendre de décision sur la question du relèvement de 60 à 62 ans de l'âge statutaire de la retraite avant d'avoir reçu communication des vues de la Commission à ce sujet, étant donné que celle-ci souhaitait examiner la question dans le contexte plus large d'une politique d'ensemble en matière de retraite 14/.

152. A la dix-huitième session, la Commission a examiné un document établi par le secrétariat qui décrivait le régime de retraite en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, notamment les dispositions en matière d'assurance et de santé, et qui présentait également les principales recommandations en matière de retraite formulées par l'Assemblée mondiale sur le vieillissement tenue à Vienne en 1982. Le document rappelait en outre certaines des conclusions auxquelles était parvenue l'OIT concernant les aspects humanitaires du vieillissement et présentait des recommandations spécifiques relatives aux programmes de préretraite. Il traitait enfin de la question de l'âge statutaire de la retraite, en tenant compte de son incidence sur l'organisation des carrières et la répartition géographique.

153. Sur la base des données statistiques fournies par le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et par les organisations, le secrétariat a conclu que pour ceux des administrateurs (40 p. 100) qui étaient engagés au titre de projets, la question de l'organisation des carrières fondée sur la succession à des postes laissés vacants par des fonctionnaires ayant pris leur retraite ne se posait guère et que celle de la répartition géographique ne revêtait pas une importance fondamentale. Cette dernière question n'intéressait pas non plus directement les 30 000 fonctionnaires appartenant à la catégorie des services généraux et aux catégories apparentées.

154. L'analyse statistique effectuée par le secrétariat montrait en outre que les groupes qui le plus vraisemblablement choisiraient d'accroître au maximum leurs prestations au-delà de l'âge de 60 ans étaient celui des fonctionnaires comptant entre 15 et 25 années de service et celui des fonctionnaires qui étaient entrés en fonctions à 40 ans ou plus. Les données fournies par les organisations montraient

en outre que les dispositions actuelles concernant l'âge statutaire de la retraite n'étaient généralement pas appliquées aux agents engagés au titre de projets et que les chefs de secrétariat faisaient largement usage de leurs prérogatives pour prolonger la durée de service des fonctionnaires au-delà de l'âge de 60 ans. Si l'on considérait que l'actuaire-conseil de la Caisse des pensions avait raison d'affirmer que le relèvement de l'âge statutaire de la retraite à 62 ans avait seulement pour effet de relever de six mois l'âge moyen du départ à la retraite, les données fournies concernant le recrutement et les promotions internes au sein des organisations conduisaient le secrétariat à conclure que l'équilibre entre le recrutement intérieur et le recrutement extérieur avait une incidence beaucoup plus prononcée sur l'organisation des carrières et la répartition géographique qu'un relèvement de l'âge statutaire de la retraite. Cette conclusion était confirmée par les données statistiques concernant la composition du personnel des organismes des Nations Unies occupant des postes soumis à la répartition géographique, par région et par groupe d'âge, car il apparaissait, à une exception près, que les fonctionnaires de plus de 55 ans et ceux de moins de 55 ans étaient représentés à peu près dans les mêmes proportions dans toutes les régions.

Vues des organisations et des représentants du personnel

155. Le Président du CCQA a noté qu'initialement la Commission avait demandé que la question de l'âge statutaire de la retraite ne soit pas examinée de manière définitive par l'Assemblée générale tant que la Commission n'aurait pas complètement achevé l'examen de la politique en matière de retraite. Cependant, le document du secrétariat ne présentait pas, semble-t-il, de considérations liées à la politique du personnel qui pouvaient conduire à la conclusion que l'âge statutaire de la retraite devrait être porté de 60 à 62 ans, comme le secrétariat le recommandait. On connaissait bien les arguments en faveur d'un tel relèvement du point de vue de son incidence sur la situation de la Caisse des pensions, mais les organisations espéraient que le secrétariat de la Commission analyserait le problème du point de vue de son incidence sur la gestion du personnel. En ce qui concerne les recommandations relatives à la préparation à la retraite, les organisations considéraient que les propositions du secrétariat en vue du passage progressif à la retraite étaient trop restrictives et à de nombreux égards impraticables. L'on n'avait pas accordé suffisamment d'attention, semblait-il, à l'effet qu'aurait sur les ressources des organisations l'adoption des mesures spéciales préconisées dans le document du secrétariat. Il y avait de nombreux autres moyens de mieux préparer les fonctionnaires à la retraite, comme le secrétariat l'indiquait dans ses recommandations concernant la préretraite. Dans une large mesure, les organisations appliquaient des programmes de préretraite analogues à ceux qui étaient préconisés dans le document et les consultations interinstitutions consacrées à ce sujet avaient été très nombreuses. Les organisations pouvaient donc approuver ces recommandations.

156. En ce qui concerne le relèvement à 62 ans de l'âge statutaire de la retraite, les avis des membres du CCQA étaient partagés. Certaines organisations étaient favorables à cette proposition; d'autres, tout en ne l'approuvant pas entièrement, souhaitaient que l'on aboutisse à un arrangement qui permettrait un maximum de souplesse. D'autres encore étaient opposées à tout relèvement en raison des effets qu'une telle mesure aurait sur les efforts déployés pour atteindre d'autres objectifs relevant de la politique du personnel, tels que l'amélioration de la répartition géographique grâce au remplacement de fonctionnaires partant à la retraite par des candidats originaires de pays non représentés ou sous-représentés. Le Comité a conclu qu'il n'était pas opposé aux propositions

visant à réexaminer la question de l'âge statutaire de la retraite, mais qu'un certain nombre d'organisations émettaient d'importantes réserves à ce sujet. Ces organisations ne seraient pas en mesure d'accepter les propositions telles qu'elles étaient formulées. Cependant, si l'âge statutaire de la retraite était porté à 62 ans, il serait important de faire en sorte que les chefs de secrétariat conservent le pouvoir d'exiger le départ à la retraite à l'âge de 60 ans si une telle mesure était conforme aux intérêts de leur organisation. Cette disposition viendrait en contrepartie de l'option offerte au fonctionnaire de partir à 60 ans (ou plus tôt, conformément aux dispositions relatives à la retraite anticipée) ou de rester jusqu'à 62 ans. Il faudrait examiner plus avant la façon dont ce pouvoir serait garanti aux chefs de secrétariat.

157. Le Sous-Secrétaire général aux services du personnel de l'Organisation des Nations Unies a déclaré que le Secrétaire général n'était pas opposé en principe au relèvement à 62 ans de l'âge statutaire de la retraite. Cependant, il souhaitait tenir compte des réserves exprimées par certains Etats Membres étant donné que la question de la répartition géographique demeurerait une préoccupation essentielle tant que 15 pays demeureraient non représentés au Secrétariat et que 27 y seraient sous-représentés. Toute modification de l'âge statutaire de la retraite serait actuellement en contradiction directe avec le plan de recrutement de l'Organisation des Nations Unies, même si la proposition du secrétariat relative à l'application progressive de cette mesure était acceptée. En tout état de cause, même si les fonctionnaires choisissaient de continuer à travailler jusqu'à 62 ans, il demeurerait souhaitable que le Secrétaire général conserve le droit d'exiger le départ à la retraite à l'âge de 60 ans dans le cas des fonctionnaires dont le maintien au service de l'Organisation ne serait pas conforme aux intérêts de cette dernière.

158. Le représentant de l'OMS a déclaré qu'il était très favorable au relèvement de l'âge statutaire de la retraite et a indiqué que son organisation avait déclaré, lors de l'Assemblée mondiale sur le vieillissement, que les améliorations considérables récemment survenues en matière de santé et d'espérance de vie nécessitaient une approche souple de la question de la retraite. L'OMS considérerait qu'il n'appartenait pas au chef de secrétariat de décider si le fonctionnaire doit rester en fonctions jusqu'à l'âge de 62 ans car il fallait éviter tout semblant de favoritisme ou d'arbitraire. Les décisions de départ à la retraite avaient, selon l'OMS, un caractère très personnel et les fonctionnaires devaient avoir la possibilité de faire leur choix. L'expérience de la FAO, où l'âge statutaire de la retraite était d'ores et déjà de 62 ans, démontrait que cette mesure n'avait aucun effet négatif sur l'organisation des carrières ou la répartition géographique.

159. Le Président de la FAFI a fait observer que le personnel et les organisations risquaient de ressentir pendant plusieurs décennies les répercussions des décisions prises concernant la question à l'examen, et que celles-ci devaient donc faire l'objet d'une étude approfondie. La Fédération estimait qu'étant donné l'ampleur de ses incidences, il serait prématuré d'arrêter une décision définitive durant la session en cours. L'âge statutaire de la retraite relevait exclusivement de la politique en matière de personnel et la question ne devrait pas être examinée dans le contexte du déficit actuariel de la Caisse des pensions. Les effets potentiels du relèvement de l'âge statutaire de la retraite sur l'organisation des carrières n'avaient pas été examinés de manière très satisfaisante dans le document. Il existait des conceptions divergentes dans le monde en ce qui concerne non seulement l'âge de la retraite mais la notion même de retraite.

160. S'il devait y avoir une modification de l'âge statutaire de la retraite, la décision de prolonger ou non la durée du service au-delà de l'âge de 60 ans devrait relever du libre choix des fonctionnaires et non pas des chefs de secrétariat. La FAFI souscrivait pleinement aux recommandations touchant le passage progressif à la retraite et les programmes de préretraite, et estimait que les organisations pouvaient faire bien davantage dans ce domaine. Enfin, tous les fonctionnaires attachaient la plus grande importance à leur droit de prendre leur retraite à l'âge de 60 ans en bénéficiant intégralement de leur pension, même en cas de relèvement de l'âge statutaire.

161. Le Coordonnateur du Comité de coordination a fait remarquer que le document à l'examen traitait de deux questions distinctes; le Comité appuyait entièrement les recommandations du secrétariat touchant la préparation à la retraite, et avait lui-même élaboré une proposition plus détaillée portant sur l'introduction d'un système facultatif de départ progressif à la retraite, qui était à la disposition de la Commission. S'agissant de la proposition tendant à relever l'âge statutaire de la retraite, le Comité regrettait que le document ne fournisse pas de données statistiques concernant les agents des services généraux. Le Comité était partisan d'une certaine souplesse et pensait que les fonctionnaires devaient avoir la possibilité de travailler deux années supplémentaires, à condition toutefois que ni leurs droits acquis ni l'âge auquel ils étaient admis à bénéficier intégralement de leur pension n'en soient affectés. Les prolongations ne devaient pas non plus se faire au détriment de l'organisation des carrières; à cet égard, les arguments présentés par le secrétariat n'étaient pas convaincants.

162. Le représentant de la FAFI a appuyé les recommandations faites par le secrétariat en ce qui concerne la préparation à la retraite et a insisté en particulier sur la possibilité de faire appel aux services de fonctionnaires retraités pour l'exécution des programmes qui seraient prévus dans ce domaine.

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

163. Le Secrétaire du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a souligné que le secrétariat avait coopéré étroitement avec celui de la CPFI à l'élaboration de l'étude à l'examen. De toutes les mesures proposées à l'Assemblée générale en vue d'améliorer l'équilibre actuariel de la Caisse commune des pensions, le relèvement à 62 ans de l'âge statutaire de la retraite était la seule dont l'application n'entraînait de coût supplémentaire ni pour les organisations ni pour le personnel. En outre, les dispositions plutôt généreuses de la Caisse des pensions en matière de retraite anticipée étaient onéreuses et la proposition tendant à relever l'âge statutaire de la retraite permettrait de couvrir en partie le coût des pensions de retraite anticipée. Le Comité mixte avait donc, à sa trente et unième session tenue en juillet 1983, renouvelé la recommandation visant à porter à 62 ans l'âge statutaire de la retraite, sans modification des dispositions actuelles régissant le départ à la retraite avant cet âge.

Examen de la question par la Commission

164. D'une manière générale, l'accord s'est fait à la Commission sur les différents aspects de la politique du personnel qui ont été évoqués, à l'exception toutefois de la question de l'âge statutaire de la retraite.

165. La Commission a pris note des vues divergentes qui avaient été exprimées concernant la question du relèvement de l'âge statutaire de la retraite de 60 à 62 ans. Certains membres étaient en faveur d'une telle modification; d'autres préféraient maintenir le statu quo; d'autres étaient en faveur d'un relèvement à 62 ans, sans toutefois le rendre obligatoire; d'autres encore préféraient que les chefs de secrétariat soient invités à faire davantage usage de la latitude qu'ils avaient de maintenir des fonctionnaires en fonctions au-delà de l'âge de 60 ans dans les cas où les services qu'ils rendaient justifiaient une telle décision et où les fonctionnaires eux-mêmes souhaitaient continuer à travailler au-delà de 60 ans.

166. La majorité des membres ont estimé qu'aucun argument concluant du point de vue de la gestion du personnel ne justifiait le relèvement de l'âge statutaire de la retraite. Cette conclusion leur avait été dictée en particulier par les problèmes que posait la compatibilité d'une telle mesure avec les efforts déployés par de nombreuses organisations pour assurer la répartition géographique équitable de leur personnel. En outre, ils ont exprimé la crainte qu'une telle mesure ne fasse bien souvent obstacle à l'organisation des carrières des fonctionnaires. A ce sujet, ils ont pris en considération la position de l'Organisation des Nations Unies, exposée par le Sous-Secrétaire général aux services du personnel lors de l'examen de ce point par la Commission, à savoir que toute modification de l'âge statutaire de la retraite au stade actuel serait en contradiction directe avec le plan de recrutement de l'Organisation.

167. Pour d'autres membres, toutefois, le relèvement de l'âge statutaire de la retraite de 60 à 62 ans ne ferait pas obstacle à la répartition géographique équitable du personnel ni à l'organisation des carrières des fonctionnaires, comme le démontrait l'expérience de la FAO; ils ont par conséquent jugé que les règlements et statuts du personnel devraient être modifiés selon que de besoin pour porter à 62 ans l'âge statutaire de la retraite dans toutes les organisations, sous réserve des dispositions suivantes :

a) Le nouveau régime serait mis en place progressivement sur une période de trois ans, pour le personnel qui n'est pas affecté à des projets, dans les organisations où les programmes de recrutement ou les plans de mise en valeur des ressources humaines existants appelaient une approche mesurée. Dans ces organisations, l'âge statutaire de la retraite pourrait être porté à 60,5 ans à compter du 1er janvier 1984, et prolongé d'une tranche additionnelle de six mois au début de chaque année suivante, jusqu'à atteindre l'âge limite de 62 ans à compter du 1er janvier 1987;

b) Le nouveau régime applicable au personnel qui n'est pas affecté à des projets serait mis en place dans toutes les autres organisations à compter du 1er janvier 1984;

c) Le nouveau régime entrerait en vigueur le 1er janvier 1984 dans toutes les organisations pour les agents engagés au titre de projets.

Décisions de la Commission

168. La Commission, à la majorité de ses membres, a décidé de ne recommander aux organisations, au stade actuel, aucune modification de l'âge statutaire de la retraite.

169. En outre, compte tenu des vues des organisations et du personnel, ainsi que des recommandations pertinentes de l'Assemblée mondiale sur le vieillissement, elle a décidé de recommander aux organisations appliquant le régime commun :

a) De considérer la préparation à la retraite comme un processus continu et de faciliter le passage, pour leurs fonctionnaires, d'une vie de travail active à la retraite en prenant des mesures appropriées;

b) De veiller à ce que tous les fonctionnaires reçoivent bien avant leur départ des rangs de la population active des informations complètes sur les dispositions relatives à la retraite;

c) D'organiser des programmes de préretraite traitant notamment des problèmes matériels, des questions de santé et de l'emploi futur du temps, en particulier des loisirs.

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

Mise en oeuvre/examen par les organisations des
recommandations et décisions de la CFPI

170. Conformément à l'article 17 de son statut, qui est ainsi conçu :

"La Commission présente un rapport annuel à l'Assemblée générale, y compris des renseignements sur la mise en oeuvre de ses décisions et recommandations. Ce rapport est transmis aux organes directeurs des autres organisations, par l'intermédiaire des chefs de secrétariat, ainsi qu'aux représentants du personnel",

la Commission a reçu de son secrétariat un rapport contenant une analyse des réponses données par les organisations à un questionnaire en 39 points.

171. Les dix premières questions avaient trait à divers aspects de la rémunération, relevant des articles 10 à 12 du statut de la Commission. L'analyse des réponses reçues de 14 organisations a révélé que celles-ci appliquaient dans une large mesure les recommandations et décisions de la Commission relatives, entre autres, à l'indemnité pour frais d'études, à l'indemnité pour enfants à charge, aux versements effectués lors de la cessation de service, aux contributions du personnel, à la prime de fin de service, à la prime de rapatriement et au capital-décès. On se souviendra que la Commission avait déjà, dans ses rapports annuels, fourni des renseignements concernant, par exemple, l'application du barème des traitements des agents des services généraux et autres fonctionnaires recrutés sur le plan local (article 12 de son statut) 15/ et d'autres questions telles que le barème des contributions du personnel 16/ et le régime d'allocations-logement pour le personnel des bureaux extérieurs 17/.

172. Le deuxième groupe de questions (Nos 11 à 38) portait sur l'organisation des carrières et les questions relatives à la politique du personnel, qui relèvent d'une manière générale des articles 13 et 14 du statut de la Commission. L'analyse des réponses reçues aux questions portant, entre autres, sur la classification commune des groupes professionnels, les divers aspects du classement des emplois, la proportion de fonctionnaires de carrière et de fonctionnaires nommés pour des périodes de durée déterminée, les critères de sélection, les entrevues, les méthodes de prospection, les échanges de personnel, la formation, la sécurité de l'emploi et les récompenses au mérite a montré que, s'agissant des domaines dans lesquels la Commission est habilitée à formuler des recommandations, les organisations ont tendance, d'une manière générale, à adhérer moins souvent aux positions adoptées par la Commission, mais on constate néanmoins un effort pour s'y conformer. Cela est certainement dû, en partie, au fait que la Commission, à juste titre, agit avec prudence dans les domaines dans lesquels la pratique des organisations se fonde sur des antécédents ou d'autres raisons liées à leurs principes de fonctionnement.

173. Enfin, la partie c) du questionnaire (question No 39) portait sur le système de classement des lieux d'affectation selon les conditions de vie et de travail. L'analyse des réponses reçues a montré que toutes les organisations appliquaient le système promulgué par la Commission, à l'exception des organisations qui n'emploient pas de personnel hors siège.

174. La Commission a également reçu du CCQA une note relative à la manière dont sont transmises à la Commission les résolutions et décisions des organes délibérants au sujet des questions soulevées par le rapport de la CFPI, et à la manière dont les organes délibérants sont tenus au courant des travaux de la Commission.

175. La Commission a décidé de prendre note avec satisfaction de tous les renseignements reçus et a félicité les organisations de la manière dont elles ont appliqué, mis en oeuvre ou pris en considération ses recommandations et décisions. A quelques exceptions près, principalement dans des domaines touchant à l'administration du personnel qui relèvent de l'article 14 du statut, il a été tenu largement compte des considérations de la Commission.

176. On trouvera à l'annexe IV du présent rapport une liste des questions et un tableau récapitulant toutes les réponses reçues des organisations.

QUESTIONS DIVERSES

A. Participation du personnel aux travaux et aux séances de la Commission

177. Au terme de discussions prolongées tenues lors de ses dix-septième et dix-huitième sessions, la Commission a décidé qu'un organe composite représentant le personnel ne serait invité à siéger aux réunions et à prendre la parole devant la Commission au sujet de toutes questions figurant à son ordre du jour, en vertu du paragraphe 2 de l'article 37 du règlement intérieur de la CFPI, que s'il répondait aux critères suivants :

a) Les organisations qu'il regroupe devraient satisfaire aux critères énoncés à l'alinéa f) de l'article premier du règlement intérieur de la CFPI concernant la définition des termes "représentants du personnel",

b) Il devrait représenter de préférence le personnel de plus d'une organisation et, en tout cas, de plus d'un lieu d'affectation;

c) Il devrait représenter au moins 25 p. 100 de l'ensemble des effectifs des organisations appliquant le régime commun.

L'un des membres a exprimé des réserves à ce sujet.

178. A la demande du CCSA et sur la base des considérations qui précèdent, la Commission a décidé d'inviter le CCSA à participer à ses travaux tant qu'il continuerait de répondre aux critères susmentionnés. La Commission n'a pas adressé la même invitation à la Fédération syndicale de la fonction publique internationale (FSFPI) car celle-ci ne répondait pas à ces critères.

179. Ces critères sont également applicables en ce qui concerne la participation aux travaux du CCPQA ainsi que d'autres comités et organes subsidiaires qui peuvent être créés par la Commission en vertu de l'article 12 de son règlement intérieur.

B. Enquêtes sur les conditions locales à prendre en considération pour déterminer les conditions d'emploi du personnel de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient recruté dans la région

180. Conformément au paragraphe 1) de l'article 12 de son statut, la Commission a effectué une enquête sur les salaires et les autres conditions locales à prendre en considération pour déterminer les conditions d'emploi du personnel de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) recruté dans la région et employé en Jordanie. Un groupe de la CFPI s'est réuni à Amman et a adressé au Commissaire général de l'Office des recommandations précises sur cette question. Le rapport de la Commission sur les travaux de sa dix-huitième session 4/ contient, aux paragraphes 147 à 150, des précisions supplémentaires sur cette question.

C. Plan de retraite complémentaire proposé pour le BIT

181. Le Président a résumé à la dix-huitième session les éléments nouveaux intervenus depuis l'examen de cette question par la Commission à sa dix-septième session 18/, notamment l'échange de correspondance qui a eu lieu entre le Secrétaire général de l'ONU - en sa qualité de Président du CAC - le Directeur général du BIT et le Président lui-même; le texte de ces lettres avait été communiqué à tous les membres de la Commission.

182. Le représentant du BIT a résumé le plan proposé, dont l'idée avait été conçue essentiellement parce que l'on estimait que les pensions actuellement versées aux retraités du BIT de la catégorie des administrateurs ne leur assuraient pas un revenu de remplacement suffisant, en particulier pour ceux de ces fonctionnaires - 70 p. 100 - qui prenaient leur retraite dans des pays où le coût de la vie était élevé. Il a indiqué que le Directeur général du BIT proposerait, lors de la prochaine réunion du Conseil d'administration en novembre 1983, un plan prévoyant le versement d'une pension complémentaire dans tous les cas (retraite, décès ou invalidité) et le versement d'une pension compensatoire dans certains cas, si la pension versée par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies dans le pays où résidait le retraité représentait un revenu de remplacement sensiblement inférieur au revenu de remplacement obtenu, toutes choses égales par ailleurs, par un fonctionnaire prenant sa retraite aux Etats-Unis. Le coût total de ce plan étant évalué à 7 p. 100 de la rémunération considérée aux fins de la pension, à répartir entre le BIT (4 p. 100) et les participants (3 p. 100).

183. Le Secrétaire du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a rendu compte oralement des débats consacrés à cette question par le Comité mixte à sa trente et unième session, en juillet 1983. Il a indiqué qu'une certaine inquiétude avait été exprimée au sujet de demandes peu compatibles avec le déficit actuariel de la Caisse. De plus, cette proposition risquait de rendre plus difficile le passage des fonctionnaires d'une organisation à l'autre. Si avec la formule de Washington l'on avait cherché à arriver à un compromis sur certains de ces problèmes à un moment où le dollar des Etats-Unis était faible, la situation s'était améliorée depuis du fait du renforcement du dollar. Le Comité mixte ne pouvait appuyer le plan de retraite complémentaire proposé par le BIT, et ce pour plusieurs raisons, la première étant qu'il fallait à tout prix éviter de compromettre les efforts visant à améliorer la situation actuarielle de la Caisse.

184. Le Président de la FAFI a déclaré qu'au sein de chaque organisation, l'administration et les représentants du personnel étaient en droit de négocier les conditions d'emploi. Le plan du BIT constituait un effort pour résoudre un problème qui se posait à une organisation donnée et n'avait pas été résolu de façon satisfaisante dans le cadre du régime commun.

Examen de la question et décisions de la Commission

185. La Commission a noté que, d'après les estimations du BIT, le coût total de sa cotisation de 4 p. 100 serait de l'ordre de 2 millions de dollars des Etats-Unis par an.

186. La Commission a convenu que :

a) L'introduction d'une telle mesure au BIT contreviendrait au principe "à travail égal, salaire égal", inhérent au principe Noblemaire tel qu'il était appliqué pour déterminer la rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur;

b) La valeur des pensions prise en considération dans les comparaisons actuelles entre la rémunération totale aux Nations Unies et dans l'administration fédérale américaine serait modifiée pour ce qui est d'une organisation, ce qui risquait d'avoir des incidences pour les autres.

L'un des membres, toutefois, n'a pas partagé ce point de vue et estimait que ces mesures ne contrevenaient ni aux principes fondamentaux sur lesquels était fondé le régime commun, ni au principe Noblemaire.

187. La Commission, à l'exception de l'un de ses membres, a considéré que la mesure proposée par le BIT serait incompatible avec les objectifs qu'elle s'était fixés concernant l'exécution du mandat défini dans son statut. A sa dix-septième session, elle avait donc autorisé son Président à écrire au Secrétaire général de l'ONU - puisqu'il était le Président du CAC et que l'Assemblée générale l'avait chargé, dans sa résolution 36/233, de veiller à ce que des mesures adéquates soient prises pour appuyer les efforts de la Commission visant à promouvoir l'adoption de décisions uniformes et coordonnées dans le cadre du régime commun - pour le prier de présenter les vues de la Commission au CAC lorsque la question du plan de retraite complémentaire du BIT serait examinée.

188. A sa dix-huitième session, la Commission a été informée que le CAC n'avait pas encore examiné cette question en bonne et due forme; les membres de la Commission ont déploré que cet organe, en tant qu'instrument de la coordination entre les organisations appliquant le régime commun, n'ait pas encore fait connaître ses vues. La Commission a décidé de communiquer ses vues au Conseil d'administration de l'OIT.

Notes

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

2/ Nommé en 1983.

3/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-septième session, Supplément No 30 (A/37/30), par. 65 à 85.

4/ ICSC/18/R.33.*

5/ ICSC/17/R.28.

6/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-septième session, Supplément No 30 (A/37/30), par. 178.

7/ ICSC/18/R.34.

8/ ICSC/18/R.35.

9/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-septième session, Supplément No 30 (A/37/30), par. 204 à 215.

10/ Ces chiffres ne tiennent pas compte du personnel de l'OMS, où qu'il soit en poste, ni du personnel de l'Organisation des Nations Unies hors de New York.

11/ ICSC/18/R.33, par. 132 à 142.

12/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-septième session, Supplément No 30 (A/37/30), annexe I, appendice II, par. 58.

13/ Documents officiels de l'Assemblée générale, trente-septième session, Supplément No 30 (A/37/30), annexe I, appendice II, par. 74.

14/ Ibid., Supplément No 30 (A/37/30), par. 56.

15/ Ibid., Supplément No 30 (A/36/30), par. 126 à 138, et Ibid., trente-cinquième session, Supplément No 30, (A/35/30), par. 178 à 185.

16/ Ibid., trente-sixième session, Supplément No 30 (A/36/30), par. 139 à 143.

17/ Ibid., trente-cinquième session, Supplément No 30 (A/35/30), par. 229 à 233.

18/ ICSC/17/R.28, par. 236 à 247.

* Les documents de la série ICSC/R ... peuvent être consultés au secrétariat de la CFPI. Ils sont publiés en anglais, en espagnol, en français et en russe.

ANNEXE I

Comparaison entre la rémunération nette moyenne des fonctionnaires des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'administration fédérale des Etats-Unis à Washington, compte tenu de l'application du SES en juin 1981 et des changements intervenus dans les conditions d'emploi en 1981

(Octobre 1982 à septembre 1983)

Nations Unies, New York		Etats-Unis, Washington			Rapport Nations Unies/ Etats-Unis (Etats-Unis, Washington = 100)	Coefficients de pondération utilisés pour le calcul du rapport Nations Unies/ Etats-Unis c/	
Classes	Rémunération nette a/	Classes	Rémunération nette par classe b/	Coefficients de pondération			Rémunération nette pondérée
P-1/1	22 044	GS-9/1	17 347	100	17 347	127,1	2,1
P-2/1	27 821	GS-11/1	20 684	62	22 044	126,2	12,6
		GS-12/1	24 262	38			
P-3/1	33 487	GS-12/1	24 262	45	26 439	126,7	24,3
		GS-13/1	28 221	55			
P-4/1	39 979	GS-13/1	28 221	33	31 207	128,1	28,7
		GS-14/1	32 677	67			
P-5/1	48 073	GS-15/1	37 408	84	38 931	123,3	21,8
		SES-2	45 313	5			
		SES-4	48 111	11			
D-1/1	52 994	GS-16/1	42 978	6	47 320	112,0	7,8
		SES-1	43 913	13			
		SES-4	48 111	75			
		SES-5	49 153	6			
D-2/1	59 860	GS-17/1	48 958	7	49 273	121,5	2,7
		GS-18/1	55 844	9			
		SES-4	48 111	50			
		SES-5	49 153	29			
		SES-6	50 193	5			

Rapport moyen pondéré, avant l'ajustement compte tenu du rapport entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington : 125,0

Rapport entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington : 107,3

Rapport moyen pondéré, ajusté en fonction du coût de la vie : 116,5 (marge)

a/ Y compris l'indemnité de poste correspondant à 7 mois à la classe 8 (multiplicateur 48) et 5 mois à la classe 9 (multiplicateur 55).

b/ Traitements publiés avec effet au 1er octobre 1982 (y compris les gratifications et les primes spéciales, le cas échéant).

c/ Ces coefficients de pondération correspondent au nombre des fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 incluses qui étaient en poste au Siège et dans les autres bureaux permanents au 31 décembre 1981.

ANNEXE II

Barème des traitements recommandé par la Commission de la fonction publique internationale
pour les agents des services généraux à Paris

(entré en vigueur le 1er novembre 1982)

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI
G-1 (Brut)	87 714	91 084	94 453	97 823	101 193	104 563	108 093	111 661	115 229	118 797	122 365	125 933	129 501	133 069		
(Net)	71 360	73 786	76 212	78 638	81 065	83 491	85 917	88 343	90 769	93 196	95 622	98 048	100 474	102 901		
G-2	98 594	102 706	106 532	110 504	114 477	118 450	122 422	126 395	130 368	134 340	138 384	142 540	146 696	150 852		
	79 452	82 154	84 855	87 557	90 258	92 959	95 661	98 362	101 064	103 765	106 466	109 168	111 869	114 570		
G-3	109 768	114 121	118 474	122 827	127 179	131 532	135 885	140 398	144 952	149 506	154 059	158 613	163 167	167 721	172 466	
	87 056	90 016	92 976	95 936	98 896	101 856	104 815	107 775	110 735	113 695	116 655	119 615	122 575	125 535	128 495	
G-4	128 267	133 249	138 298	143 510	148 722	153 933	159 145	164 356	169 629	175 092	180 556	186 020	191 484	196 948	202 541	208 282
	99 635	103 023	106 410	109 798	113 185	116 573	119 961	123 348	126 736	130 123	133 511	136 899	140 286	143 674	147 061	150 449
G-5	150 024	155 989	161 954	167 918	174 152	180 405	186 659	192 912	199 166	205 701	212 272	218 843	225 415	231 986	238 557	
	114 032	117 909	121 786	125 663	129 540	133 417	137 295	141 172	145 049	148 926	152 803	156 680	160 557	164 434	168 311	
G-6	179 825	187 122	194 418	201 808	209 476	217 144	224 812	232 479	240 147	248 020	255 957	263 894	271 831	279 767		
	133 058	137 582	142 105	146 629	151 153	155 677	160 201	164 725	169 249	173 773	178 297	182 821	187 345	191 869		

Note : Les contributions du personnel sont calculées sur la base du taux de change moyen pendant les 36 mois précédents, soit 5,26 francs pour un dollar des Etats-Unis.

ANNEXE III

Barème des traitements recommandé par la Commission de la fonction
publique internationale pour les agents des services généraux à
Montréal

(entré en vigueur le 1er avril 1983)

Echelons

Classes	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
G-1 (brut)			11 935	12 627	13 319	14 012	14 715	15 436
(net)			10 173	10 713	11 253	11 793	12 332	12 873
G-2	13 294 11 233	14 058 11 829	14 839 12 425	15 629 13 018	16 424 13 614	17 217 14 209	18 011 14 804	18 805 15 400
G-3	14 745 12 355	15 619 13 010	16 492 13 665	17 365 14 320	18 239 14 975	19 111 15 629	20 017 16 284	20 928 16 940
G-4	16 129 13 393	17 077 14 104	18 024 14 814	18 971 15 524	19 944 16 232	20 931 16 942	21 917 17 652	22 903 18 362
G-5	17 675 14 552	18 701 15 322	19 753 16 094	20 822 16 864	21 893 17 635	22 963 18 405	24 034 19 175	25 169 19 947
G-6	19 364 15 814	20 526 16 651	21 692 17 490	22 854 18 327	24 021 19 166	25 253 20 004	26 485 20 842	27 719 21 681
G-7	21 200 17 136	22 460 18 043	23 722 18 952	25 038 19 858	26 375 20 767	27 710 21 675	29 046 22 583	30 379 23 490
G-8	23 274 18 629	24 684 19 617	26 135 20 604	27 588 21 592	29 040 22 579	30 491 23 566	31 977 24 553	33 494 25 539
G-9	27 154 21 297	28 815 22 426	30 478 23 557	32 178 24 684	33 914 25 812	35 652 26 942	37 389 28 071	39 161 29 200

Note : Les contributions du personnel sont calculées sur la base du taux de change moyen pendant les 36 mois précédents, soit 1,2 dollar canadien pour un dollar des Etats-Unis.

Questionnaire envoyé aux organisations qui appliquent le régime commun concernant l'application/l'étude par les organisations des recommandations et décisions de la CFPI

(Après chaque question, la cote du rapport annuel de la Commission et le numéro du paragraphe ont été indiqués pour qu'on puisse s'y référer facilement.)

a) Rémunération

1. Votre organisation applique-t-elle les dispositions relatives à l'indemnité pour frais d'études recommandée par la Commission? (A/37/30, par. 197 et 198)
2. En ce qui concerne l'indemnité pour enfants à charge destinée aux administrateurs, votre organisation applique-t-elle les montants révisés ainsi que, en tant que de besoin, le tarif plancher local? (A/37/30, par. 212)
3. Votre organisation calcule-t-elle l'indemnité de cessation de service sur la base du salaire brut, corrigée compte tenu des variations de la MPIP? (A/36/30, par. 119)
4. Votre organisation applique-t-elle les taux révisés de contribution du personnel aux agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, que la Commission a recommandé d'introduire à compter du 1er janvier 1981? Dans l'affirmative, ces taux s'appliquent-ils à tous les fonctionnaires? Sinon, pourriez-vous nous indiquer comment votre organisation se propose d'introduire les taux révisés? (A/35/30, par. 83 à 85)
5. Votre organisation a-t-elle appliqué les taux dégressifs de remboursement des frais approuvés en vertu des dispositions relatives à l'indemnité pour frais d'études? (A/35/30, par. 156)
6. En ce qui concerne l'indemnité pour frais d'études, votre organisation applique-t-elle le plancher concernant les frais en devises? (A/35/30, par. 156)
7. Votre organisation applique-t-elle les dispositions particulières relatives à l'éducation des enfants handicapés? (A/35/30, par. 156)
8. Votre organisation verse-t-elle une indemnité de cessation de service? (A/33/30, par. 174)
9. Votre organisation ne verse-t-elle l'indemnité de rapatriement que si les anciens fonctionnaires présentent des pièces attestant qu'ils se réinstallent dans un pays autre que celui de leur dernier lieu d'affectation? (A/34/30, par. 25)
10. Votre organisation applique-t-elle les conditions prescrites pour le versement du capital décès? (A/33/30, par. 194)

b) Organisation des carrières - (Le dernier rapport annuel, publié sous la cote A/37/30, résume au paragraphe 311 et à l'annexe I la quasi-totalité des travaux de la Commission dans ce domaine. Les références données ci-dessous concernent par conséquent les pages de la version anglaise du huitième rapport annuel de la Commission, pour faciliter le travail des organisations.)

11. Votre organisation applique-t-elle la classification commune des groupes professionnels révisée à compter du 1er janvier 1983 à :
 - A) Tous les nouveaux emplois tels qu'ils ont été classés? (p. 96)
 - B) Aux emplois existants qui n'ont pas encore été classés? (p. 96)
12. Votre organisation applique-t-elle les normes du deuxième niveau à mesure qu'elles sont promulguées? (p. 96)
13. i) Votre organisation a-t-elle envisagé de déterminer la proportion de fonctionnaires de carrière et de fonctionnaires nommés pour une durée déterminée pour ses besoins opérationnels? (p. 96)
 - ii) Dans l'affirmative, quels sont (ont été) les résultats?
14. i) Votre organisation offre-t-elle à tous les fonctionnaires, qu'ils soient de carrière ou non, des programmes d'organisation des carrières? (p. 96 et 97)
 - ii) S'il existe des restrictions, par exemple, ancienneté à l'échelon, nombre minimum d'années de service pour pouvoir passer certains concours, etc., prière de préciser.
15. Votre organisation distribue-t-elle des avis de vacance pour tous les postes destinés à toutes les catégories de fonctionnaires? (p. 97)
16. Votre organisation s'assure-t-elle, avant la publication des avis de vacance de poste, que les qualifications exigées correspondent bien à l'emploi considéré, qu'elles sont nécessaires et qu'elles ne sont pas discriminatoires, et s'assurent-elles que les conditions requises en fait d'études, de formation, de santé et d'années d'expérience sont liées aux tâches qu'implique l'emploi, après analyse dudit emploi? (p. 97)
17. Les avis sont-ils publiés dans toutes les langues de travail de votre organisation? (p. 98)
18. Votre organisation adhère-t-elle aux critères suivants : la sélection des candidats ne doit pas être fondée sur le sexe, l'âge, la nationalité, l'apparence ou toute autre considération non liée au mérite; l'ancienneté dans l'organisation ne doit pas être en soi un facteur à prendre en considération pour la promotion, sauf dans les cas particuliers où leurs qualifications et leurs mérites ne permettent pas de départager les candidats; dans ces cas-là, le candidat ayant le plus d'ancienneté devrait-il être retenu? (p. 98)
19. Lorsque l'administration se fonde sur les résultats d'un examen pour pourvoir des postes par voie de promotion ou de mutation interne, cet examen est-il conçu de façon à n'introduire aucune discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la nationalité, la culture, etc.? Comment cela a-t-il été obtenu? (p. 98)

20. Les entretiens prévus dans le processus de sélection sont-ils structurés? Sont-ils dans tous les cas conduits de façon à maximiser l'objectivité et à empêcher les appréciations d'ordre général de la personnalité du candidat, lesquelles peuvent être entachées de préjugés? Les administrateurs du personnel ou les chefs de service chargés de diriger les entretiens sont-ils munis de listes de questions utiles à poser et ont-ils reçu une formation aux techniques de l'entretien? (p. 98)
21. Donne-t-on des notions de plusieurs cultures aux administrateurs et aux autres personnes occupant des postes qui les amènent à prendre des décisions touchant la carrière de fonctionnaires? Prière de fournir des statistiques si possible. (p. 98)
22. Votre chef de secrétariat a-t-il demandé au Etats membres de s'abstenir d'exercer des pressions pour favoriser la carrière de leurs ressortissants? (p. 98)
23. Votre organisation applique-t-elle des procédures communes en matière de prospection, selon lesquelles elle recherche d'abord des candidats qualifiés dans ses propres services, s'adresse ensuite aux autres organisations qui appliquent le régime commun et prospecte finalement à l'extérieur? (p. 98)
24. Votre organisation utilise-t-elle la formule normalisée d'avis de vacance de poste suggérée par la CFPI? (p. 98)
25. A) Votre organisation publie-t-elle systématiquement les avis de vacance de poste dans le Bulletin central de la CFPI? (p. 99)
B) Lorsqu'arrive le Bulletin central, qu'en fait-on? (p. 99)
26. a) Votre organisation procède-t-elle à une appréciation annuelle du comportement professionnel comme le recommande la CFPI? (p. 99)
b) Votre organisation a-t-elle utilisé la formule d'appréciation du comportement professionnel recommandé par la CFPI? (Formule complète ou modifiée? Prière de préciser.) (p. 99)
27. Votre organisation a-t-elle pris des mesures spécifiques pour intensifier les échanges interorganisations? (p. 100) Votre organisation a-t-elle une politique en matière de mobilité? (p. 100) Votre organisation encourage-t-elle les mutations latérales? (Prière de fournir des détails.) (p. 100)
28. Votre organisation utilise-t-elle les éléments recommandés du programme modèle de formation à la gestion? (p. 100)
29. Votre organisation a-t-elle appliqué les 13 mesures spécifiques recommandées par la CFPI visant à éviter que la discrimination ne compromette la carrière des fonctionnaires? (p. 100 et A/35/30, par. 291 et 292)
30. Votre organisation pratique-t-elle la planification des ressources humaines? (Prière de fournir des détails.) (p. 89)

31. A-t-il été ou sera-t-il demandé à votre organe directeur de veiller à ce que votre organisation ait la latitude nécessaire pour appliquer les décisions de classement, qu'il s'agisse de reclassement ou de déclassement, pendant toute la durée d'un exercice? (p. 90)
 32. A-t-il été demandé à votre organe délibérant de dégager des crédits supplémentaires pour la mise en oeuvre et l'application suivie des normes de classement des emplois du régime commun? (A/35/30, par. 251 à 253)
 33. Votre organisation maintient-elle un lien adéquat entre ses activités de classement des emplois et son processus budgétaire, ses programmes de recrutement, de formation, de planification des ressources humaines, d'organisation des carrières et son mécanisme de promotion? Quelles méthodes emploie-t-elle à cette fin? (p. 90)
 34. Quelle suite votre organisation a-t-elle donnée aux recommandations de la CFPI concernant le jumelage des classes? (p. 90)
 35. Votre organisation envisage-t-elle d'indiquer aux fonctionnaires, au moment de leur recrutement, quelle est la durée la plus probable de la période d'emploi qu'elle prévoit pour eux? Comment s'y prend-elle (ou compte-t-elle s'y prendre)? (p. 91)
 36. Votre organisation a-t-elle saisi son organe directeur de la recommandation de la CFPI tendant à ce que à l'expiration d'une période de service de cinq ans, le cas de chaque fonctionnaire soit dûment pris en considération par l'organisation aux fins d'une nomination à titre permanent? (p. 92)
 37. Votre organisation a-t-elle étudié les moyens d'accorder des récompenses appropriées à l'intérieur des échelons et des classes du barème des traitements en vigueur? (p. 94)
 38. Votre organisation a-t-elle entrepris une évaluation des besoins en matière de formation? (p. 95)
- c) Autres aspects
39. Votre organisation applique-t-elle les dispositions relatives au classement des lieux d'affectation? (A/35/30, par. 224 à 226)

TABLEAU RESUMANT LES REPONSES AU QUESTIONNAIRE

Organisations et réponses

	FIDA	AIEA	UNRWA	UIT	OMI	FAO	OMS	ORU	OIT	OMM	UNESCO	OMPI	OACI	HCR
1. Indemnité études	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui g/
2. Indemnité enfants à charge	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
3. Indemnité cessation de service	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
4. Contributions du personnel	Non	Oui et mesures de transition	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui progressivement	Oui tous agents	Oui depuis 4/82	Oui	Oui après 1/82 b/	Oui
5. Indemnité études dégressive	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
6. Plancher, indemnité, études	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
7. Handicapés	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
8. Prime de fin de service c/	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
9. Indemnité rapatriement	Oui	Oui et mesures de transition	Oui	Oui après 1/7/79	Oui	Oui	Oui après 1/7/79	Oui après 1/7/79	Oui après 1/7/79	Oui après 1/7/79	Oui après 1/7/79	Oui	Oui après 1/7/79	Oui après 1/7/79
10. Capital décès	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
11. Classification commune groupes professionnels														
i) Nouveaux emplois	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Pas encore	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
ii) Emplois existants	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Pas encore	Oui	Non	Oui progressivement	Non	Oui	N/C	Oui	Non d/
12. Deuxième niveau	Non	Non	Oui	Non	Oui	Non e/	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Non d/
13. Proportion fonctionnaires de carrière et non de carrière	Non	Oui en cours	Non	Oui pas de décision	Pas encore	A l'étude en 1984	Etude en 1984	Non	Oui	Non	Oui f/	Non	Oui g/	A étudiant

TABLEAU RESUMANT LES REPONSES AU QUESTIONNAIRE (suite)

	FIDA	AIEA	UNRWA	UIT	OMI	FAO	CMS	ONU	OIT	OMM	UNESCO	OMPI	OACI	BCR
14. i) Egalité accès à l'organisation des carrières	S/O	Oui	Oui	Oui	S/O	Oui	Oui	Oui	Oui	S/O	Oui	Oui	Oui	h/
ii) Restrictions	S/O	Non i/	Non	i/	Non	Non	Non	Oui h/	2 ans de service pour concours interne	S/O	S/O	S/O	S/O	k/
15. Distribution avis de vacances	La plupart	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui l/ sauf postes projets	Oui	Pas toujours m/	Oui pas pour mutations	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
16. Analyse qualifications demandées	Oui	Oui	Cui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui en principe	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
17. Publication dans langue travail	Non	Cas échéant	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Non langue active exigée	Non angl. fr.	Oui	Oui	P Oui GS Non	Non P/ angl. GS/ angl.+ fr.
18. Critères sélection	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui préférence aux femmes	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
19. Examens	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	Oui	S/O	Oui	Oui	S/O	Oui	Oui	Oui n/	S/O
20. Entretien														
i) Structuré	Non	A l'étude	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non	Oui	Pas toujours	Non)
ii) Analogue	Non	A l'étude	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	S/O	Non	Non	Oui	o/	mais)
iii) Listes questions	Non	A l'étude	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	n.c.	Non	Non	Non	Certains o/	à)
iv) Formation	Non	A l'étude	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Non) l'étude

TABLEAU RESUMANT LES REPONSES AU QUESTIONNAIRE (suite)

	FIDA	AIEA	UNRWA	UIT	OMI	FAO	OMS	ONU	OIT	OMM	UNESCO	OMPI	OACT	HCR
21. Motions culture	Non	Oui 60 partici- pants	Non	Non	S/O	Quelques- unes	Oui	Oui	Pas systé- mati- quement	Non	Oui	Non	Non	Oui
20. Demande par chef secrétariat	Non	Non	Non	Oui	Non résistance pressions	Non	Non	Oui	Oui	S/O	Inutile	Non	Non	Oui
23. Procédures conjointes	Non	Oui simultanées	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui P/	Oui	Pas toujours	Oui	Non	Oui simul- tanées	Oui
24. Formule vacance poste	Oui	Oui avec modifi- cations	Oui	Non	Oui en gros	Oui	Non	Oui change- ments mineurs	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
25. Publié dans Bulletin central	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
26. i) Planification des carrières	Non	A l'étude	Pas encore	Non	Pas encore	Non	Non	Oui	Oui dans une certaine mesure	Non	A l'étude	Non	Non	Oui g/
ii) Appréciation CPPI	Oui	Oui dans 3 divisions (modifié)	Non	Oui modi- fiée	Pas encore	Certains éléments	Pas encore	Non	Certains éléments	Non	Non	Non	Non	Certains éléments
27. i) Echanges	Oui	Non	Non	Non	S/O	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non
ii) Mobilité	Non	S/O	Oui	Non	S/O	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
iii) Mutations latérales	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Quelques-	Oui	Oui	A l'étude	Oui	Oui	Oui
28. Modèle formation à la gestion	Non	Oui	Non	Non	Dans mesure possible	Oui en cours	Dans certaine mesure	Oui	Pas encore, bientôt	Non	Non	Non	Non	Oui
29. Mesures anti- discrimination	Non	Oui à l'étude	Oui	Oui quelques- unes	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui lorsque possible	La plupart	Oui	Oui la plupart	Oui la plupart

TABLEAU RESUMANT LES REPONSES AU QUESTIONNAIRE (suite)

	FIDA	AIEA	UNRWA	UIT	OMI	FAO	OMS	ONU	OIT	OMM	UNESCO	OMPI	OACI	HCR
30. Planification des ressources humaines	Non	Oui	Oui	Non	Pas encore	Oui	Non	Pas encore	Oui	Non	A l'étude	Oui	Oui dans mesure limitée	Oui
31. Latitude classement	Non	Oui	<u>I</u>	Oui sans succès	Oui dans budget	Oui	S/O déjà acquise	Oui	Existe	Oui	Existe	S/O	S/O	Sera demandée en 1984
32. Ressources supplémentaires classement	Non	S/O	Oui sans succès	S/O	S/O	Oui	S/O	Oui	S/O	Non	Non	Non	Oui	Oui
33. Liens avec budget, etc.	Non	Oui	Oui	Non	Oui limités	Certains	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
34. Jumelage classes	<u>S</u> / S/O	S/O	Pris note	Recommandations ICSC appliquées	Doit être éliminé	Utilisation restreinte	Recommandations appliquées	Suivies S/O	S/O	Suivies <u>t</u> /	A l'étude	Suivies	Suivies	Suivies
35. Renseignements sur durée période emploi	Oui	Oui	Oui	Oui si possible	Oui verbalement	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Pas possible	Oui	Oui	Oui
36. Conversion cinq ans	Non	Oui à l'étude	S/O	Oui sans succès	Pas encore	Non à l'étude	Etude en 1984	Oui	A l'étude sur plan interne	Oui dans règlement du personnel	Dans la pratique	Non	S/O <u>y</u> /	Oui en principe
37. Récompense au mérite	Oui	Dans mesure limitée	Oui	Non	A l'étude	Oui	Oui	Oui	Oui	A l'étude	A l'étude	Oui	Oui	Oui
38. Evaluation besoins formation	Non	Oui	Oui	Oui	Oui limitée	Oui en partie	Oui	Oui	Non	Non	En préparation	En cours	Non ponctuelle	Oui
39. Classement lieux affectation	S/O	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	S/O	Oui	Oui

(Voir notes du tableau page suivante)

Notes du tableau

a/ En ce qui concerne les dix premières questions, le HCR a déclaré qu'il pouvait répondre de façon globale pour les questions mentionnées, le HCR suit, à quelques exceptions ou variations minimales près, les pratiques de l'Office des Nations Unies à Genève pour ce qui est de l'application des recommandations/décisions de la CFPI.

b/ Les taux révisés ont été adoptés par le conseil de l'OACI et incorporés au règlement du personnel de l'OACI. Ils s'appliquent à tous les fonctionnaires qui sont entrés à l'organisation à compter du 1er janvier 1982. Le Conseil a également décidé que les fonctionnaires entrés en fonction le 31 décembre 1981 au plus tard continueraient à bénéficier à titre transitoire des taux de contribution antérieurs jusqu'à ce que le Conseil statue sur les recommandations dont il a été saisi après l'étude réalisée par la CFPI en 1983 sur les salaires et les conditions de service des fonctionnaires de la catégorie des services généraux à Montréal. Le Conseil examinera le rapport d'enquête de la CFPI à sa cent dixième session, du 14 novembre au 12 décembre 1983. Les décisions du Conseil prendront effet rétroactivement au 1er avril 1983.

c/ La Commission a recommandé par deux fois l'octroi d'une prime de fin de service dans toutes les organisations, mais la proposition a été rejetée chaque fois par l'Assemblée générale des Nations Unies.

d/ Cette situation changera lorsque la norme cadre entrera en vigueur à partir de septembre 1983 au HCR.

e/ Les normes du deuxième niveau ne sont pas encore appliquées, mais il est prévu d'appliquer la norme aux ingénieurs civils.

f/ Une tentative a été faite en 1970. Il n'a pas paru réalisable d'établir un rapport entre le nombre des fonctionnaires de carrière et non de carrière et les besoins opérationnels.

g/ Vingt-cinq pour cent de tous les fonctionnaires de toutes les classes et de tous les services doivent être engagés au titre de contrats de durée déterminée.

h/ Seuls les agents des services généraux qui ont accompli au moins cinq années de service ininterrompu dans l'organisation et qui ont fait des études de niveau supérieur sont admis à se présenter au concours pour le passage dans la catégorie des administrateurs. [(Voir résolution 33/143 de l'Assemblée générale, sect. I, par. 1 g)]. Cependant, les fonctionnaires de toutes les catégories qui remplissent les conditions demandées, quel que soit le nombre de leurs années de service, peuvent se présenter aux concours pour des postes linguistiques, tels que les postes de traducteur et d'interprète. En général, l'ancienneté dans la classe n'est pas une condition pour les activités de formation.

i/ Il existe certaines restrictions, par exemple, pour les demandes de congé sabbatique ou d'études; un certain nombre d'années de service antérieur et futur sont exigées.

j/ Limite budgétaire : 0,2 p. 100 du total des dépenses de personnel. La formation en cours d'emploi est offerte essentiellement dans l'intérêt de l'organisation et non pas en début ni en fin de carrière.

Notes (suite)

k/ Le programme d'études extérieures du HCR est destiné aux fonctionnaires ordinaires engagés au titre de contrats de la série 100 du Règlement du personnel ayant au moins trois ans de service. Voir également note h/.

l/ Postes d'administrateur : oui - sauf si l'offre d'emploi est pour une durée inférieure à un an; les avis relatifs aux postes de directeur et de fonctionnaire de rang supérieur ne sont pas publiés. Les avis de vacance de poste de la catégorie des services généraux sont distribués à l'intérieur de l'organisation.

m/ i) Postes soumis à la règle de la répartition géographique : En règle générale, les définitions d'emploi sont distribuées pour tous les postes des classes P-1 à D-2 qui doivent être pourvus pour une durée au moins égale à un an, sauf s'il s'agit de postes attribués sur concours, de postes réservés aux candidats des Etats membres sous-représentés, dont les ressortissants sont engagés surtout aux termes de contrats de durée déterminée, selon les dispositions de la section I, (par. 4) de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale, et les postes d'assistant spécial auprès des sous-secrétaires généraux et secrétaires généraux adjoints.

ii) Postes qui ne sont pas soumis à la règle de la répartition géographique : Des campagnes d'annonces sont lancées, en tant que de besoin, pour les postes nécessitant des connaissances linguistiques particulières et pour les postes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées. Des dispositions spéciales sont prises dans un certain nombre d'autres cas, par exemple, celui des fonctionnaires nommés expressément au PNUE, les agents nommés spécifiquement, après consultations interorganisations, à des postes financés par le budget de plusieurs organisations, etc.

n/ Les examens concernent l'emploi considéré et mesurent les qualifications dans le domaine des langues, des mathématiques, de la rédaction et du secrétariat. Ils ne visent pas à mesurer les compétences générales, ni la culture ou le niveau d'éducation, car ce type d'examen laisse la porte ouverte à la discrimination. Les examens de l'OACI sont soigneusement préparés et leurs résultats sont analysés de façon à dépister toute trace de discrimination.

o/ Tous les entretiens ne sont pas structurés. L'OACI estime que les entretiens non structurés présentent certains avantages car, considérés dans leur ensemble, ils peuvent donner une idée plus large et plus complète d'un candidat que ne peut le faire une série d'entretiens structurés portant tous sur les mêmes points. Dans certains cas, la personne qui conduit l'entretien reçoit une liste de questions à poser, en particulier lorsqu'il s'agit d'une personne travaillant dans un bureau régional qui n'a pas l'expérience des entretiens. A l'heure actuelle, on ne donne guère de formation formelle dans le domaine des techniques de l'entretien.

p/ En application de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale, les recrutements se font sur concours pour les classes P-1 et P-2. Par conséquent, 30 p. 100 de la totalité des postes vacants de ces niveaux sont réservés aux fonctionnaires passant de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs et un certain nombre des postes restants (de ces classes également) sont pourvus sur concours, organisés sur une base nationale. Pour tous les autres

Notes (suite)

postes qui font l'objet d'une annonce de vacance de poste ou pour lesquels des annonces sont lancées, les candidats peuvent provenir des services de l'organisation ou de l'extérieur. En principe, lorsqu'on pourvoit ces postes, on donne la préférence aux fonctionnaires qui présentent les qualifications et l'expérience requises, puis aux candidats provenant d'autres organisations appliquant le régime commun.

q/ Le service d'organisation des carrières et de formation du HCR a mis au point un système informatisé de renseignements sur les qualifications, qui fournit non seulement des renseignements spécifiques sur les qualifications professionnelles, l'éducation et les connaissances linguistiques des fonctionnaires, mais également contient les préférences de carrière par fonction et région géographique et indique la formation entreprise ou exigée. Ce système d'information est complété par des programmes d'orientation et de formation professionnelles pour tous les niveaux, au siège et sur le terrain et comprend la formation à la gestion. Ces activités, conjuguées à la politique de rotation du HCR forment la base du programme de planification des carrières du HCR.

r/ La question telle qu'elle est formulée ne se pose pas, étant donné que l'UNRWA n'a pas d'organe directeur autre que l'Assemblée générale. Le Commissaire général a une certaine latitude.

s/ Voir détails au paragraphe 5 (xxxiv) du document ICSC/18/R.32.

t/ A l'OMM, on a cessé la pratique du jumelage des classes lorsque la norme cadre est entrée en vigueur.

u/ En ce qui concerne la proportion de fonctionnaires de la catégorie des administrateurs auxquels on pourrait envisager d'offrir une nomination à titre permanent, l'Unesco a déclaré qu'elle avait été déterminée à la Conférence générale de 1974. Le Conseil d'administration devait examiner la situation à cet égard à sa dernière session. L'Unesco a indiqué que la recommandation de la CFPI correspond à la pratique de l'organisation. "En fait, les critères régissant l'offre d'un poste de durée indéterminée adoptés par le Directeur général prévoient l'examen du cas de tous les fonctionnaires qui sont en poste depuis cinq ans sans interruption. Leur engagement de durée déterminée peut être converti en engagement permanent, compte tenu des limites prouvées par la Conférence générale et le Conseil d'administration." Etant donné ce qui précède, le Directeur général a estimé que l'étude de la CFPI sur les notions de carrière, les types de nomination, l'organisation des carrières, et les questions connexes n'exigeaient de la part du Conseil d'administration aucune mesure particulière au stade actuel.

v/ Il n'est pas nécessaire de saisir le Conseil de l'OACI de cette question, car cette politique est appliquée par l'OACI depuis longtemps.

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

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

如何购取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经营处均有发售。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.
