



**RAPPORT
DU COMITÉ SPÉCIAL
POUR LA RÉVISION
DU RÉGIME DES TRAITEMENTS
DES NATIONS UNIES**

Volume I

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

DOCUMENTS OFFICIELS : VINGT-SEPTIÈME SESSION

SUPPLÉMENT N° 28 (A/8728)

NATIONS UNIES

6. Page 124, paragraphe 304
Sans objet en français
7. Page 136, paragraphe 353, ligne 7
Au lieu de en profiteraient, lire la perdraient
8. Page 153, paragraphe 396, lignes 13 et 14
La référence devrait se lire comme suit (voir chap. III, par. 173)
9. Page 166, annexe I, paragraphe 27
Sans objet en français
10. Page 166, annexe I, paragraphe 29
Sans objet en français
11. Page 168, annexe I, paragraphe 33, ligne 12
Au lieu de non expatriés, lire expatriés
12. Page 172, annexe II, paragraphe 7, ligne 5
La référence devrait se lire comme suit (annexe IX du volume II du présent rapport)
13. Page 178, annexe III
Sans objet en français
14. Page 178, annexe III
Dans la rubrique "Suppléants et conseillers", insérer Mlle K. Whalley^{g/},
suppléant de M. Hillis
Insérer une note de bas de page ainsi conçue g/ Durant la session de 1972.
15. Pages 198 et 200, annexe V, diagrammes 6 et 8
Dans le diagramme 6, intervertir l'ordre des abréviations DGA et SDG
Dans le diagramme 8, supprimer équivalent

**RAPPORT
DU COMITÉ SPÉCIAL
POUR LA RÉVISION
DU RÉGIME DES TRAITEMENTS
DES NATIONS UNIES**

Volume I

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

DOCUMENTS OFFICIELS : VINGT-SEPTIÈME SESSION

SUPPLÉMENT N° 28 (A/8728)



NATIONS UNIES

New York, 1972

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.

Le présent volume contient le rapport du Comité spécial ainsi que les annexes I à VI. Les annexes suivantes feront l'objet du volume II.

TABLE DES MATIERES

Volume I

	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
Lettre d'envoi		v
Introduction		1
Résumé des conclusions et des recommandations		7
I. La fonction publique internationale	1 - 77	20
II. Le régime commun	78 - 137	39
III. Le régime des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	138 - 191	55
IV. Le régime des traitements du personnel de la catégorie des services généraux	192 - 277	94
V. Indemnités et prestations	278 - 376	116
VI. Retraite, pensions et Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	377 - 403	147

ANNEXES

I. Opinion dissidente de MM. Hillis, Mariko, McGough et Milliez		157
II. Opinion personnelle présentée par M. S. K. Roy (Inde) en sa qualité de membre du Comité		170
III. Liste des membres du Comité spécial		177
IV. Résolution 2743 (XXV) : Création du Comité spécial pour la révision du régime des traitements des Nations Unies		179
V. Informations sur le personnel des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies au 31 août 1971		181
VI. Liste des documents		250

LETTRE D'ENVOI

7 juillet 1972

Monsieur le Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous communiquer ci-joint, pour que vous le transmettiez à l'Assemblée générale, à sa vingt-septième session, le rapport définitif du Comité spécial pour la révision du régime des traitements des Nations Unies créé en application de la résolution 2743 (XXV) de l'Assemblée générale, en date du 17 décembre 1970.

Au nom de tous les membres du Comité spécial, je tiens à exprimer ma reconnaissance aux membres du secrétariat que vous avez affecté au service du Comité pour le dévouement inlassable dont ils ont fait preuve et à remercier les nombreux fonctionnaires qui, sous une forme ou une autre, nous ont aidés à mener à bien notre tâche.

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

Le Président du Comité spécial pour la
révision du régime des traitements
des Nations Unies

(Signé) S. K. ROY

INTRODUCTION

Création du Comité

1. Il est important de noter, pour apprécier le mandat que l'Assemblée générale nous a confié par sa résolution 2743 (XXV) du 17 décembre 1970, que c'est à l'initiative de la Cinquième Commission que le Comité a été établi. Les deux précédents comités d'étude des traitements, celui de 1949 et celui de 1956, avaient été créés, eux, à la suite de propositions qui avaient fait l'objet d'accords entre le Secrétaire général et le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires. Cette différence d'origine a orienté tant notre conception de la révision que la manière même dont nous l'avons conduite.

2. La proposition tendant à créer un comité d'experts nommés par les gouvernements pour entreprendre la révision a pour origine l'examen par la Cinquième Commission d'une recommandation^{1/} du Comité consultatif de la fonction publique internationale (CCFPI) entérinée par le Secrétaire général et tendant à relever de 8 %, à compter du 1er janvier 1971, les traitements bruts des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Pour l'examen de cette recommandation, la Cinquième Commission était saisie d'un rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB)^{2/} qui proposait, puisque le système appliqué pour l'établissement des traitements était imparfait, que le CCFPI étudie d'urgence le régime des traitements des Nations Unies et, entre-temps, que les traitements soient relevés avec effet à partir du 1er juillet 1971, étant entendu qu'il ne serait pas apporté d'autre ajustement au barème des traitements tant que l'étude ne serait pas terminée et que les résultats n'en auraient pas été approuvés par l'Assemblée générale. La Cinquième Commission s'est associée d'une part à la proposition tendant à faire faire une étude approfondie du régime des traitements, en stipulant toutefois que cette étude devrait être exécutée par un comité spécial d'experts nommés par les gouvernements, et, d'autre part, à la proposition tendant à ce que les salaires soient relevés à compter du 1er juillet 1971.

3. Se fondant sur la recommandation de la Cinquième Commission, l'Assemblée générale a décidé en conséquence, par sa résolution 2742 (XXV) du 17 décembre 1970, que le barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur serait révisé à compter du 1er juillet 1971 et qu'aucun nouvel ajustement du barème ne serait effectué jusqu'au moment où l'étude demandée dans sa résolution 2743 (XXV) serait achevée et où ses résultats seraient approuvés.

^{1/} Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-cinquième session, Annexes, point 73 de l'ordre du jour, document A/C.5/1303, annexe I.

^{2/} Ibid., vingt-cinquième session, Supplément No 8 A, document A/8008/Add.3.

4. Par sa résolution 2743 (XXV), l'Assemblée générale a décidé :

"de créer un Comité spécial pour la revision du régime des traitements des Nations Unies, qui sera composé d'experts nommés par les gouvernements de onze Etats membres désignés par le Président de l'Assemblée générale compte dûment tenu de l'équilibre géographique, étant entendu que ces Etats nommeront, pour siéger à ce comité, des personnes d'une compétence et d'une expérience reconnues."

5. A la 1933ème séance plénière, le 17 décembre 1970, le Président de l'Assemblée générale a annoncé que, conformément aux dispositions pertinentes de la résolution, il avait désigné les Etats membres suivants : Argentine, Etats-Unis d'Amérique, France, Inde, Japon, Niger, Nigéria, Pérou, Pologne, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et Union des Républiques socialistes soviétiques. L'Assemblée générale a confirmé ces désignations.

6. Les onze gouvernements ont nommé les personnes suivantes pour servir comme membres du Comité :

M. Zakari M. Bello (Nigéria)
M. Masao Chiba (Japon)
M. Zbigniew Dembowski (Pologne)
M. Oscar R. Faura (Pérou)
M. A.H.M. Hillis (Royaume-Uni)
M. Dayton W. Hull (Etats-Unis d'Amérique)
M. K.A. Mariko (Niger)
M. Guillermo J. McGough (Argentine)
M. P. Robert-Duvillers (France)
M. S.K. Roy (Inde)
M. Aleksei V. Zakharov (URSS)

7. Par la suite, M. Dembowski a été remplacé par M. Jan Chowaniec (à partir du 5 juillet 1971), M. McGough par Mile Ruth Guevara Achaval (du 18 janvier au 7 avril 1972), M. Robert-Duvillers par M. Michel Maler (du 15 juillet au 24 août 1971), puis par M. Jules Milliez (à partir du 18 février 1972), et M. Zakharov par M. A.G. Koulajenkov (à partir du 18 janvier 1972).

Portée de la revision

8. Aux termes du mandat énoncé au paragraphe 2 du dispositif de la résolution 2743(XXV) de l'Assemblée générale, le Comité spécial était appelé à entreprendre "une étude approfondie des principes et des critères qui, à long terme, devraient régir tout le régime commun des Nations Unies en matière de traitements, indemnités, primes, pensions et autres prestations". Il était prié notamment de rendre compte de ses conclusions et recommandations en ce qui concerne :

- "a) La structure des catégories et des classes qui permettrait le mieux à la fonction publique internationale de s'acquitter de ses fonctions avec efficacité et à un coût raisonnable;
- b) La base du régime;

- c) Les principes qui devraient régir l'établissement des barèmes des traitements et les autres conditions d'emploi pour les diverses catégories;
- d) Le montant des traitements et des indemnités, ainsi que les avantages complémentaires pour les diverses classes;
- e) Toutes autres questions concernant le régime qu'il jugerait pertinentes."

9. Nous avons interprété ce mandat comme portant sur l'ensemble des conditions d'emploi dans le régime commun. Quelques-uns d'entre nous ont estimé cependant que nous devrions consacrer l'essentiel de notre attention, initialement du moins, à la question principale de savoir quel devrait être le niveau souhaitable des émoluments. Mais le facteur décisif a été le peu de temps dont nous disposions. Il nous est vite apparu, en effet, qu'il serait impossible d'étudier à fond toutes les questions visées dans notre mandat. C'est pourquoi, sans sous-estimer l'importance du reste, il nous a fallu, en fin de compte, consacrer presque tout notre temps à l'examen de ce qui s'est avéré être l'épineux problème de la rémunération de base des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

10. Ainsi donc, tout en reconnaissant que si l'Assemblée générale avait pour préoccupation immédiate de faire disparaître les graves anomalies qu'avait suscitées l'application du système d'établissement des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur - question qui relevait de la compétence de l'Assemblée générale elle-même - nous avons inclus dans notre examen le fonctionnement du principe actuel d'établissement des traitements des fonctionnaires de la catégorie des services généraux - question qui relève du Secrétaire général mais qui était visée aussi dans le préambule de la résolution.

11. De même, nous avons étudié certains aspects des arrangements relatifs à la retraite. Cela nous paraît correspondre à l'intention des auteurs de la résolution quand bien même le mot utilisé dans celle-ci - "pensions" - peut donner lieu à une interprétation différente. En définissant les contours de notre étude des questions relatives à la retraite, nous avons tenu compte du mémoire explicatif présenté par les auteurs de la proposition de création du Comité. Il était bien précisé dans le mémoire que si le fonctionnement du régime des pensions continuait de relever du Comité mixte de la caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, notre Comité aurait toute latitude pour traiter des problèmes relatifs aux pensions qui ont un effet direct sur les conditions d'emploi aux Nations Unies. En conséquence, nous avons étudié la question de l'âge de la retraite, celle du montant du traitement soumis à retenue pour pension, et deux questions particulières touchant les droits à la pension et les prestations de sécurité sociale. Quelques membres du Comité ont interprété plus largement encore notre mandat. Leurs vues sont exposées dans le corps du présent rapport.

12. Nous avons passé les deux premiers mois presque entiers à nous informer de la structure des secrétariats, des normes et méthodes de recrutement, des programmes de formation et de déroulement des carrières, des politiques relatives aux engagements permanents et aux engagements de durée déterminée, et du niveau - satisfaisant ou pas - des rémunérations. Nous avons aussi sollicité et recueilli des avis sur l'importance des effectifs, la bonne utilisation du personnel et le système de notation et d'avancement.

13. Nous avons toujours considéré que ce n'est pas seulement par les traitements et les indemnités - si généreux soient-ils - qu'elles offrent que les organisations attireront les personnes de talent dont elles ont besoin; il faut aussi que leurs procédures de sélection et d'avancement soient efficaces et modernes. Nous reconnaissons aussi que la satisfaction que donne le travail et l'élément d'idéalisme et d'attachement aux buts des Nations Unies sont des facteurs qui comptent pour s'assurer les services des gens les plus compétents. Or nous avons constaté avec regret que nous n'étions saisis d'aucune proposition sur les questions relatives au personnel. Faute de temps, il ne nous a pas été possible de consigner toutes nos réflexions sur ces questions. Nous avons tout de même formulé quelques conclusions qui se sont dégagées peu à peu des discussions longues et approfondies que nous avons eues pendant la première partie de nos travaux.

La revision

14. Nous avons commencé nos travaux le 1er juin 1971 au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York. Nous avons élu M. Roy président, M. Faura vice-président et M. Mariko rapporteur. Nous avons tenu des réunions à New York jusqu'au 1er juillet, puis au siège de l'Organisation mondiale de la santé, à Genève, du 5 au 29 juillet et, de nouveau à New York du 9 au 24 août 1971.

15. En l'absence de propositions concernant les modifications du régime des traitements, nous avons décidé d'étudier le système tel qu'il est appliqué actuellement, en nous fondant sur des documents de base établis par les secrétariats de l'Organisation des Nations Unies, des institutions spécialisées et de l'AIEA. Nous avons également tenu des audiences pour donner aux chefs des secrétariats et hauts fonctionnaires des organisations et aux représentants des associations de personnel et de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux, la possibilité de nous exposer, à titre préliminaire, leur point de vue. En outre, nous nous sommes entretenus longuement avec un membre du Corps commun d'inspection, auteur d'un rapport sur les problèmes de personnel aux Nations Unies. En tout, 49 des 91 premières réunions ont été consacrées à l'audition de 73 représentants des organisations et des associations de personnel.

16. Pendant notre première session, nous avons entrepris trois enquêtes spéciales, dont deux devaient être effectuées par des consultants. La première avait pour objet de nous fournir les éléments d'une comparaison entre les traitements et indemnités des Nations Unies et les traitements et indemnités des administrations nationales des sept pays dans lesquels les organisations ont leur siège (Autriche, Canada, Etats-Unis, France, Italie, Royaume-Uni et Suisse). La deuxième avait trait aux principes à la base du système des ajustements (indemnité de poste ou déduction) qui sont appliqués aux traitements pour compenser les variations du coût de la vie, ainsi qu'aux méthodes employées pour effectuer des enquêtes comparatives sur le coût de la vie. La troisième enquête visait à recueillir des renseignements sur les traitements, indemnités et prestations que reçoivent les fonctionnaires en poste dans des missions diplomatiques dans les sept pays où les organisations ont leur siège ainsi que dans trois autres pays où se trouve le siège d'une commission économique régionale.

17. A l'issue de notre première session, nous avons adopté un rapport intérimaire^{3/} adressé à l'Assemblée générale à sa vingt-sixième session.

^{3/} Ibid., vingt-sixième session, Supplément No 28 (A/8428).

18. Le 18 janvier 1972, nous avons repris nos travaux à New York où nous avons siégé jusqu'au 7 avril, puis de nouveau du 22 mai au 1er juin. La dernière partie de notre session s'est déroulée au siège de l'OMS, à Genève, du 5 juin au 7 juillet 1972. Pendant la deuxième session nous avons tenu 126 séances.

19. A la session de 1972, nous étions saisis de cinq réponses touchant des questions de fond, adressées par des gouvernements qui exposaient leur point de vue sur le régime des traitements, d'un document présenté conjointement par les chefs de secrétariat des organisations, ainsi que de réponses supplémentaires ou séparées de certains chefs de secrétariat, d'un document présenté par la FICSA, de plusieurs communications soumises par différentes associations de personnel, des deux études des consultants, d'un ensemble de données tirées des réponses au questionnaire sur les traitements, indemnités et prestations que reçoivent les fonctionnaires en poste dans des missions diplomatiques et d'une série de documents contenant des renseignements statistiques et autres, établis à notre demande par le secrétariat du Comité. Une bonne partie de cette documentation était disponible dans les quatre langues de travail du Comité lorsque nous nous sommes réunis de nouveau en janvier ou peu après, mais une fraction essentielle ne l'a été qu'en février ou mars. Nous n'avons donc pas pu aboutir à des conclusions sur les divers éléments qui constituent le régime des traitements avant la fin de la première partie de la session. Nous avons repris cette étude en mai et ce n'est pas avant la fin de juin que nous avons été en mesure de nous mettre d'accord sur nos conclusions et recommandations.

20. A tous les stades de nos travaux, nous nous sommes efforcés de réaliser une entente générale sur le genre de modifications qu'il faudrait apporter au régime des traitements pour l'adapter aux conditions actuelles. Ainsi qu'il avait été convenu dès le début, cette procédure avait pour objet de garantir que toute proposition formulée à l'issue de nos délibérations recueillait un large appui des membres du Comité. Il avait été décidé en outre que les membres du Comité demeureraient libres d'exprimer une opinion dissidente et de la faire insérer dans le corps du rapport s'ils avaient des convictions bien arrêtées sur telle ou telle proposition. En fait, il s'est révélé difficile de réaliser l'entente générale souhaitée. C'est pourquoi maintes conclusions et recommandations traduisent les vues de la majorité seulement. Les réserves ou les opinions dissidentes des différents membres du Comité sont indiquées aussi bien dans le résumé que dans le corps du rapport. L'opinion dissidente de quatre membres est reproduite intégralement à l'annexe I. L'opinion personnelle d'un des membres est reproduite à l'annexe II.

21. Pour répondre à une demande du Secrétaire général, nous avons communiqué le texte provisoire de nos conclusions et recommandations, sur lequel nous nous étions mis d'accord à la séance du 22 juin, aux chefs des secrétariats des organisations participant au régime commun, au président du CCQA et au président de la FICSA. Nous leur faisons savoir à cette occasion que nous serions heureux de les rencontrer pour pouvoir profiter des observations qu'ils voudraient peut-être faire au sujet de nos conclusions et recommandations avant que celles-ci soient adoptées définitivement.

22. Par une lettre du 30 juin, le Secrétaire général nous a informés qu'en raison de la date tardive à laquelle les conclusions avaient été reçues et de l'importance et de la complexité des questions en jeu, les chefs des secrétariats avaient trop peu de temps pour examiner et discuter des propositions aussi variées, et pour se faire une idée juste de leur bien-fondé et de leurs effets possibles à long terme. Dans ces conditions, les chefs des secrétariats préféraient attendre le rapport définitif du Comité, sur lequel ils se fonderaient pour présenter leurs vues à l'Assemblée générale.

23. Nous avons reçu une communication identique du président du CCQA.

24. A nos séances des 30 juin et 3 juillet, nous avons entendu les observations du président de la FICSA au sujet de nos conclusions et recommandations. Ce dernier, n'étant pas satisfait de nos réponses, s'est retiré au cours de la 2ème séance.

25. Dans nos conclusions, nous critiquons sur bien des points le régime des traitements tel qu'il est appliqué actuellement. En mettant l'accent sur ses imperfections, nous espérons inciter tous les intéressés à prendre des mesures correctives. L'Organisation des Nations Unies, les institutions spécialisées et l'AIEA sont des instruments essentiels de la coopération internationale. Les idéaux énoncés dans la Charte : paix et sécurité internationales, progrès économique et social pour tous les peuples du monde, exigent que ces instruments restent sensibles à l'évolution de la situation. Le fait que notre Comité doit son existence à un débat sur une proposition d'augmentation des traitements montre bien, selon nous, que de nombreux Etats Membres doutent qu'ils le soient. Le régime des traitements en vigueur date d'une époque où l'Organisation des Nations Unies avait moins de deux fois le nombre de membres qu'elle compte actuellement. Les Etats Membres veulent avoir l'assurance que les ressources mises à la disposition des organisations internationales seront utilisées judicieusement. Notre étude du régime des traitements, les conclusions auxquelles nous sommes parvenus et les recommandations que nous formulons ont pour objet de leur donner satisfaction sur ce point et d'assurer des conditions de rémunération et d'emploi qui soient équitables pour les trois parties intéressées : les Etats Membres, les administrations et le personnel.

RESUME DES CONCLUSIONS ET DES RECOMMANDATIONS

Conclusions^{4/}

1. Il n'existe pas de solution de rechange toute faite à la pratique actuelle qui consiste à fixer les traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur par rapport aux traitements les plus élevés des administrations nationales.
2. La rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies est trop élevée par rapport à celle des membres des administrations nationales.
3. Les traitements actuels des administrateurs sont établis en partant de l'hypothèse que ces fonctionnaires peuvent être mutés et sont des expatriés. Or, plus de la moitié d'entre eux n'exercent jamais aucune fonction dans plus d'un lieu d'affectation, et 10,4 % sont en poste dans leur pays d'origine.
4. Les émoluments nets actuels des Nations Unies (traitement de base moins impôt plus ajustement de poste à New York et indemnité pour conjoint à charge) sont de 18,6 % à 35,2 % supérieurs au traitement net d'un fonctionnaire américain marié sans enfant en poste à New York.
5. Les traitements de base des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies sont de 2 à 3 et 4 fois plus élevés que les traitements versés aux fonctionnaires des administrations nationales dans les cinq villes d'Europe où des organisations des Nations Unies ont leur siège.
6. La classe P-4 comprend plus du quart du personnel des Nations Unies. En comparaison de la classe correspondante de l'administration américaine, le rapport est actuellement de 123,1 %. Il était de 108,7 % avant que le Comité d'étude du régime des

^{4/} M. Hillis, M. Mariko, M. McGough et M. Milliez émettent des réserves sur les conclusions suivantes : 1-8, 10-12, 16, 17, 19, 21, 22 et 23. A leur avis, ces conclusions reposent sur des faits choisis délibérément et sur une évaluation incomplète, et par conséquent, donnent une image fautive de la situation.

traitements de 1956 recommande de le porter à 115 %. En 1957, l'Assemblée générale a porté ce rapport à 120 %, et les mesures qu'elle a prises en 1971 l'ont amené à 130 %. En 1972, une augmentation des traitements des fonctionnaires américains a ramené ce rapport à 123,1 %.

7. Compte tenu d'une meilleure planification du recrutement et des carrières, un rapport d'environ 115 % entre les traitements des Nations Unies et les traitements de l'administration américaine à New York est suffisant pour attirer et garder aux Nations Unies un personnel de haute compétence et assurer une répartition géographique satisfaisante 5/.

8. Si le rapport de 115 % est suffisant à New York, il le sera dans tous les autres lieux d'affectation par le jeu de l'ajustement de poste 5/.

9. a) Le principe suivant lequel les traitements et prestations versés aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux sont fixés par rapport aux conditions locales d'emploi reste valide. Mais en l'appliquant, les organisations ont créé dans la structure des traitements des agents affectés à leur siège, des disparités telles qu'elles font apparaître les défauts de la méthode.

b) Ces disparités se sont traduites dans certains cas par une rémunération plus élevée qu'il n'est nécessaire.

10. L'âge de la retraite obligatoire pour le personnel des Nations Unies est égal ou inférieur à l'âge de la retraite dans tous les pays où des organisations internationales ont leur siège et les dispositions actuelles du régime des retraites des Nations Unies sont libérales et soutiennent avantageusement la comparaison avec les dispositions en vigueur dans les administrations nationales de tous les pays où se trouvent des sièges d'organisations. Toutefois, certains aspects du financement du régime des retraites ont posé des problèmes qui demandent à être étudiés de façon plus détaillée par un organe compétent.

11. Le mécanisme de l'ajustement de poste compense automatiquement les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies chaque fois que l'indice du coût de la vie augmente de cinq points, de sorte que les relèvements occasionnels du traitement de base de ces fonctionnaires n'ont pas à être du même ordre de grandeur que les relèvements de traitement des fonctionnaires des administrations nationales ou des fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui ne bénéficient pas d'ajustement automatique du coût de la vie.

12. Le fonctionnement de l'actuel système d'ajustement de poste a plusieurs défauts qui donnent lieu à des augmentations de rémunération apparemment injustifiées : changement de classement des postes en fonction d'une variation de cinq points d'indice (et non de cinq points de pourcentage), emploi de formules statistiques permettant des ajustements plus élevés qu'il n'est nécessaire, non-considération de la part du traitement sur laquelle le coût élevé de la vie dans un lieu d'affectation n'a pas d'effet (par exemple les économies), etc.

5/ M. Chiba émet une réserve à propos de cette conclusion, pour les raisons qui sont exposées à l'appendice C du chapitre III.

13. Une organisation, en n'appliquant pas la règle de la déduction aux lieux d'affectation où elle est applicable, remet en cause le principe de l'égalité de rémunération dans le régime commun.

14. La proportion de fonctionnaires de rang supérieur aux Nations Unies s'est élevée de façon alarmante. Les postes de D-1 et de D-2 représentent actuellement 10,7 % des postes, contre 5 % en 1956, lorsque le Comité d'étude du régime des traitements s'est réuni.

15. Bien que par son concept, sa composition et sa structure, la fonction publique internationale soit un service distinct, les tâches de ses membres ne diffèrent guère, en général, de celles des fonctionnaires d'une administration nationale. Cependant, les conditions dans lesquelles ils travaillent, les normes de conduite qu'ils doivent appliquer vis-à-vis des Etats membres des organisations qu'ils servent et les privilèges et immunités qui leur ont été conférés dans l'exercice indépendant de leurs fonctions sont des caractéristiques propres à la fonction publique internationale.

16. La structure actuelle des classes, dans laquelle le personnel est groupé en deux catégories principales - fonctionnaires des services généraux et administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur - suivant la nature des activités exercées, est fondamentalement saine dans sa conception. Nous ne pensons pas qu'en la modifiant on mettrait l'Organisation des Nations Unies, les institutions spécialisées et l'AIEA mieux à même de satisfaire leurs besoins courants et prévisibles de personnel.

17. Les techniques de gestion n'ont pas suivi l'évolution récente dans des domaines comme les politiques de promotion, l'orientation professionnelle planifiée, les rapports d'efficacité périodiques, la définition des postes de travail, les normes de classement, le contrôle des effectifs, et autres problèmes analogues dont l'étude est indispensable pour assurer l'efficacité et des économies raisonnables.

18. Au cours des années, le régime commun des Nations Unies a acquis une uniformité considérable dans la pratique administrative. Toutefois, les procédures appliquées pour coordonner, par consentement mutuel, l'action de douze organisations constitutionnellement indépendantes, sont lourdes et inefficaces.

19. Les fonctionnaires des Nations Unies reçoivent des indemnités et divers avantages équivalant à 25 % des états de paie des Nations Unies. Ils ont des heures de travail généralement plus courtes et des congés plus longs que les fonctionnaires des pays très industrialisés.

20. Les indemnités pour charges de famille, pour frais d'étude, pour envoi dans de nouveaux lieux d'affectation, ainsi que les indemnités qui sont dues en cas de licenciement, ont besoin d'être adaptées aux conditions actuelles. Les autres indemnités et prestations semblent satisfaisantes dans l'ensemble 6/.

6/ M. Koulajenkov émet une réserve sur cette conclusion, estimant qu'il n'y a pas lieu de modifier le régime actuel des indemnités.

21. Lorsque des méthodes de recrutement efficaces sont appliquées, il ne semble pas y avoir actuellement de difficulté à s'assurer les services de candidats ayant les compétences requises, même pour ceux qui viennent des pays offrant les traitements les plus élevés.

22. Il est établi que les organisations ont un personnel trop nombreux, et que parfois les postes sont classés à un niveau supérieur à celui que justifieraient les responsabilités qui y sont attachées.

23. La structure d'âge des Nations Unies est déséquilibrée, 4,6 % seulement des administrateurs étant âgés de moins de 30 ans et 71,6 % ayant plus de 40 ans. Les fonctionnaires ont parfois un niveau d'instruction qui dépasse celui qu'exigent les tâches qui leur sont confiées mais au Siège de l'ONU beaucoup n'ont même pas le niveau correspondant au premier grade de l'enseignement supérieur. En outre, les fonctionnaires connaissant plus d'une langue officielle de l'ONU ne sont pas assez nombreux, et la discipline semble être en deçà des normes voulues.

Recommandations^{7/}

I. La fonction publique internationale

24. a) Privilèges et immunités. Le Secrétaire général doit étudier les questions que pose l'application de l'article VII de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies en ce qui concerne l'utilisation du laissez-passer de l'Organisation des Nations Unies dans les voyages à l'occasion de missions officielles, en vue de soumettre à l'Assemblée générale, pour examen, des propositions appropriées.

b) Structure. En attendant une étude de la nature des postes pourvus par des "fonctionnaires de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan local" dans certains programmes des Nations Unies, qui serait exécutée par la commission de la fonction publique intergouvernementale dont la création est proposée, on continuerait à recruter ce personnel sur le plan local à condition qu'à l'avenir toutes les nominations soient faites pour une durée déterminée.

II. Le régime commun

25. a) Uniformité et souplesse. Le Statut du personnel, qui serait révisé par la commission de la fonction publique intergouvernementale proposée, devrait offrir un cadre pratique à l'intérieur duquel on pourrait définir les éléments essentiels du régime commun qui devraient être appliqués dans toutes les organisations.

b) Nomination, composition et fonctions de la commission de la fonction publique intergouvernementale proposée ^{8/}

i) La commission devrait être créée par l'Assemblée générale en tant qu'organe chargé de la réglementation et de la coordination des conditions d'emploi dans le cadre du régime commun des Nations Unies;

^{7/} M. Hillis, M. McGough et M. Milliez se dissocient des recommandations 25 à 28 et M. Mariko des recommandations 26 à 28. Leur point de vue sur le régime des traitements est exposé dans l'annexe I.

^{8/} M. Hull s'est associé à M. Hillis, M. McGough et M. Milliez, qui n'approuvent pas la recommandation de la majorité au sujet de la nomination et de la composition de la commission;

ii) La commission se composerait de 13 membres, nommés par l'Assemblée générale, dont un président à plein temps et un ou deux membres à plein temps, si l'Assemblée générale le juge nécessaire;

iii) Les membres de la commission devraient être choisis sur la base d'une large représentation géographique, de leurs compétences personnelles et de leur expérience en matière d'administration nationale ou internationale;

iv) La commission devrait être chargée de formuler des recommandations à l'intention de l'Assemblée générale sur les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, sur les indemnités et prestations et sur les conditions qui y ouvrent droit. Elle devrait mettre au point des normes de classement pour le régime commun des Nations Unies dans son ensemble et en contrôler l'application, établir des normes de recrutement et coordonner la formation du personnel et la planification des carrières, et assurer aux organismes des Nations Unies les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, le principe d'une répartition géographique équitable étant dûment pris en considération lors du recrutement du personnel;

v) La commission pourrait inviter les plus hauts fonctionnaires des organisations qui appliquent le régime commun, ou leurs représentants, et des représentants des associations de personnel à lui présenter leurs vues et à assister à ses délibérations;

vi) Le siège de la commission serait Genève. Toutefois la commission pourrait, lorsqu'elle le juge souhaitable se réunir au siège d'une autre organisation qui applique le régime commun des Nations Unies;

vii) Un personnel approprié devrait être affecté à la commission;

viii) La commission devrait soumettre à l'Assemblée générale un rapport annuel sur ses travaux.

ix) La commission remplacerait les organes interinstitutions de coordination existants tels que le Comité consultatif de la fonction publique internationale (CCFPI) et le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA). Quant au Comité d'experts pour les ajustements (indemnités de poste ou déductions), il deviendrait un organe subsidiaire de la Commission de la fonction publique intergouvernementale.

III. Le régime des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur

26. Le principe directeur

a) Conformément au principe d'une fonction publique internationale unifiée tel qu'il est énoncé dans la Charte, il faudrait pour tout le personnel de la fonction publique internationale un barème des traitements unique, appliqué universellement;

b) Ce barème unique devrait être établi en fonction des pratiques nationales pertinentes, de telle sorte qu'un point de référence extérieur soit utilisé pour les ajustements périodiques de traitements;

c) Du fait qu'elle est axée sur la notion d'emplois, qu'elle comporte un vaste système de classement des emplois et qu'elle sert depuis longtemps de base de comparaison pour le régime des traitements des Nations Unies, l'administration fédérale américaine constitue actuellement le seul point de référence acceptable pour déterminer les traitements des Nations Unies;

d) La rémunération de base du personnel des Nations Unies doit être suffisante pour attirer et retenir les fonctionnaires de tous les pays, y compris les fonctionnaires des pays où les traitements sont les plus élevés. Etant donné que l'immense majorité des fonctionnaires ainsi recrutés sont expatriés, leur rémunération de base devrait être quelque peu supérieure à celle des fonctionnaires de l'administration fédérale américaine occupant des emplois comparables. La rémunération de base à New York devrait comprendre, comme par le passé, le traitement de base, l'indemnité de poste et l'indemnité pour conjoint à charge, mais ces trois éléments pris ensemble ne devraient pas dépasser de plus de 15 % les traitements correspondants de l'administration des Etats-Unis, et le traitement de base proprement dit devrait représenter entre 75 % et 85 % du traitement correspondant dans l'administration américaine, tous les éléments de la rémunération étant exprimés en montants nets 9/.

27. Base du régime. La base du régime des traitements des Nations Unies, à savoir : a) la ville où la rémunération de base est fixée à un niveau jugé suffisant pour attirer et retenir du personnel recruté dans tous les pays; et b) la ville qui sert de point de référence pour déterminer les ajustements différentiels à verser dans les divers lieux d'affectation afin de compenser les différences de coût de la vie entre un lieu d'affectation et un autre, devrait être New York et non pas Genève.

28. Rémunération de base

a) Barème des traitements

i) Le barème des traitements approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 2742 (XXV) du 17 décembre 1970 avec effet à compter du 1er juillet 1971 ne devrait pas être modifié jusqu'à ce que le rapport entre la rémunération de base des Nations Unies à New York au niveau P-4 échelon 5 et les traitements de l'administration américaine à New York au niveau GS-14 échelon 1, qui est actuellement 123,1, soit tombé au-dessous de 115, ou jusqu'au 1er janvier 1975, si la première condition n'est pas remplie avant 10/;

ii) Aux fins de détermination initiale du rapport entre les traitements des Nations Unies et les traitements américains, la rémunération de base des Nations Unies, à savoir le traitement net, l'ajustement (indemnité de poste ou réduction) et l'indemnité pour conjoint à charge, devrait être comparée au traitement net dans l'administration américaine d'un fonctionnaire marié sans enfant;

iii) Pour déterminer par la suite le rapport entre les traitements des Nations Unies et les traitements américains, on devrait utiliser la rémunération de base des

9/ M. Chiba se dissocie de la recommandation de la majorité pour les raisons indiquées à l'appendice A du chapitre III.

10/ M. Koulajenkov considère que le meilleur moyen de parvenir au rapport désiré est de "geler" à la fois les traitements de base et les indemnités (ou déductions) de poste.

Nations Unies telle qu'elle est définie plus haut à l'alinéa d) du paragraphe 26 et établir un lien entre les classes de la structure des traitements des Nations Unies et les classes correspondantes du barème de l'administration américaine qui pourraient être jugées équivalentes par la Commission de la fonction publique intergouvernementale dont la création est proposée;

iv) Avec effet à compter du 1er janvier 1975 ou plus tôt si l'Assemblée générale en décide ainsi, le barème des traitements nets des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur devrait être révisé conformément aux indices figurant dans l'appendice D du chapitre III.

b) Ajustement (indemnité de poste ou déduction)^{11/}

i) A défaut d'une solution de rechange convenue, il y a lieu de maintenir pour le moment le système des ajustements (indemnités de poste ou déduction) tel qu'il fonctionne actuellement.

ii) En vertu du principe de l'application uniforme des règles d'ajustement (indemnité de poste ou déduction), les déductions qui sont opérées lorsque le coût de la vie est singulièrement bas doivent être appliquées sans exception.

iii) Le classement d'un lieu d'affectation dans le tableau des ajustements (indemnités de poste ou déductions) devrait être modifié lorsque le coût de la vie a enregistré une variation de 5 % non pas par rapport à la base 100 mais par rapport à la classe précédente, c'est-à-dire une variation de 5 points de pourcentage au lieu de 5 points d'indice comme c'est le cas actuellement.

iv) Le système des ajustements (indemnités de poste ou déductions) doit être soigneusement réexaminé. Nous suggérons que l'Assemblée générale donne mandat à des experts d'entreprendre sans tarder l'étude des principes fondamentaux du système en accordant une attention particulière :

- 1) à la possibilité d'instituer un système qui ne comporterait pas d'augmentations automatiques au lieu d'affectation de base et qui ne compenserait les changements intervenus dans le coût de la vie dans tous les autres lieux d'affectation qu'en fonction des changements intervenus au lieu d'affectation de base;
- 2) à la question de savoir si les formules statistiques employées actuellement et qui permettent parfois, sans que cela soit justifié, des ajustements plus élevés qu'il n'est nécessaire, sont appropriées;
- 3) aux méthodes à suivre pour effectuer des études comparatives du coût de la vie par rapport au lieu d'affectation de base;
- 4) aux points énumérés aux alinéas d), e) et f) du paragraphe 179.

^{11/} M. Hull, tout en acceptant l'opinion de la majorité, à savoir qu'il y a lieu de réexaminer les notions de base de l'ajustement de poste, estime néanmoins que le Comité aurait dû approuver plusieurs des propositions formulées dans le rapport Frochaux (voir par. 181).

IV. Le régime des traitements du personnel de la catégorie des services généraux

29. a) Le principe directeur. La rémunération et les conditions d'emploi des agents des services généraux recrutés sur le plan local doivent supporter avantageusement la comparaison avec celles des travailleurs locaux de l'extérieur qui sont employés à des travaux largement comparables.

b) Barèmes des traitements. Chaque organisation doit réexaminer la structure actuelle de ses traitements en vue d'appliquer les critères suivants lors de l'établissement d'un barème des traitements des agents des services généraux :

- i) A l'intérieur de chaque classe, l'écart entre le premier et le dernier échelon devrait être d'environ 30 à 40 %, de manière à assurer aux agents demeurant toujours dans la même classe un avancement modeste au fur et à mesure des années;
- ii) D'un échelon à l'autre, l'augmentation devrait être d'environ 2 à 4 %, le pourcentage le plus important s'appliquant aux classes inférieures;
- iii) Il faudrait limiter les chevauchements entre les classes, l'échelon 5 ou 6 d'une classe comportant 10 échelons correspondant habituellement à l'échelon 1 de la classe supérieure.

c) Enquêtes. Aux lieux d'affectation où l'on ne dispose pas de données statistiques fiables pour les emplois de l'extérieur, la pratique actuelle de l'enquête sur un certain nombre d'entreprises de l'extérieur doit être maintenue. Ces enquêtes doivent porter normalement sur 25 à 30 employeurs locaux (y compris l'administration locale). Il faudrait retenir des données sur les taux de rémunération appliqués pour 10 à 15 emplois à peu près comparables à ceux des agents des services généraux et choisir pour chaque emploi le 75ème percentile comme point de correspondance extérieur.

d) Ajustements intérimaires. Entre deux enquêtes, les ajustements de traitements intérimaires devraient être opérés à la suite de sondages de contrôle des taux de rémunération de quelques emplois clés. Les indices du coût de la vie et des salaires manquent souvent de pertinence pour ces ajustements. L'indice des ajustements (indemnités de poste ou déductions) ne doit pas être utilisé à cette fin.

e) Echelle des emplois et des traitements. La commission de la fonction publique intergouvernementale proposée doit être chargée d'examiner l'échelle des emplois et le barème des traitements au siège de chaque organisation en ce qui concerne les niveaux de responsabilité, l'avancement dans la classe et la carrière.

V. Indemnités et prestations

30. a) Indemnités pour charges de famille^{12/}. Les modifications suivantes devraient être apportées dès l'entrée en vigueur du nouveau régime des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur :

^{12/} M. Bello, M. Chiba, M. Chowaniec et M. Koulajenkov estiment que toutes les indemnités devraient être versées à un taux uniforme, comme elles le sont actuellement.

i) Indemnité pour enfants à charge. L'indemnité de 300 dollars par an versée depuis le 1er janvier 1957 aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur pour chaque enfant à charge dans tous les lieux d'affectation quel que soit le coût de la vie doit être ajustée de 10 pour cent toutes les deux classes d'ajustement de poste. L'indemnité ne doit pas être ainsi majorée aux lieux d'affectation où l'ajustement de poste est négatif (déduction).

ii) Indemnité pour personnes non directement à charge. L'indemnité de 200 dollars par an versée pour une seule personne non directement à charge aux fonctionnaires qui ne reçoivent aucune indemnité pour conjoint à charge, dont le montant n'a pas varié depuis le 1er janvier 1957, doit être ajustée comme l'indemnité pour enfants à charge.

b) Il ne faut rien changer à la méthode utilisée pour établir le taux des indemnités pour charges de famille versées aux agents de la catégorie des services généraux suivant l'usage local.

c) Toutes les organisations doivent respecter la règle en vigueur suivant laquelle un fonctionnaire ne peut recevoir une indemnité pour personne non directement à charge, que s'il n'en reçoit pas une pour conjoint à charge.

31. Indemnité pour frais d'études

a) Montant de l'indemnité. L'indemnité doit représenter 75 % des frais de fréquentation d'une école ou d'une université jusqu'à concurrence de 1 500 dollars par an et par enfant, au lieu de 1 000 dollars actuellement 13/ 14/.

b) Si un fonctionnaire perçoit l'indemnité pour plusieurs enfants, les frais de scolarité peuvent être additionnés en vue d'appliquer au total la condition de remboursement de 75 %.

c) Conditions d'octroi. L'indemnité doit être versée pour tout enfant qui fréquente une école ou une université jusqu'à l'obtention du premier diplôme universitaire agréé ou, au plus tard, jusqu'à la quatrième année d'études universitaires. En conséquence, les études universitaires faites dans le pays du lieu d'affectation ne doivent plus déroger à la règle applicable à l'octroi de l'indemnité 15/.

13/ M. Koulajenkov fait observer que dans 90 p. 100 des cas, les dépenses encourues ne donnent pas lieu au versement de l'indemnité maximale de 1 000 dollars, et que rien ne justifiait, par conséquent, le relèvement de l'indemnité.

14/ M. Bello estime que l'indemnité devrait être portée à un maximum de 1 200 dollars.

15/ i) MM. Chiba et Koulajenkov estiment que l'indemnité versée pour tout enfant qui fréquente une université dans le pays du lieu d'affectation devrait être réduite de moitié eu égard aux principes qui régissent le versement de cette indemnité.

ii) M. Koulajenkov ne pense pas qu'il soit souhaitable de changer les dispositions actuelles concernant la limite d'âge pour le versement de l'indemnité.

iii) M. Hull estime qu'il conviendrait de fixer une certaine limite d'âge maximale qui, à son avis, pourrait être 22 ans.

d) Date d'entrée en vigueur. Les nouvelles conditions d'octroi de l'indemnité pour frais d'études doivent entrer en vigueur le 1er janvier 1973 16/.

32. Indemnité d'affectation.

a) But de l'indemnité. L'indemnité doit continuer à être versée à titre de compensation quand un fonctionnaire envoyé dans un nouveau lieu d'affectation pendant une certaine période renonce au déménagement de son mobilier; néanmoins :

i) au lieu d'être la même à tous les lieux d'affectation, il doit y avoir désormais deux taux pour l'indemnité : un taux réduit pour le personnel envoyé au siège des organisations et dans des lieux d'affectation comparables (déterminés par les chefs des secrétariats des organisations), et un taux plus élevé pour tous les autres lieux d'affectation;

ii) au siège des organisations et aux lieux d'affectation comparables, l'indemnité doit être versée pour des affectations d'une durée inférieure à deux ans; dans tous les autres lieux d'affectation, elle doit être versée pendant la durée de l'affectation;

b) Montant de l'indemnité 17/. A compter du 1er janvier 1973 18/, les montants (en dollars EU) de l'indemnité d'affectation doivent être modifiés comme il est indiqué au paragraphe 331.

c) Etude des conditions d'octroi de l'indemnité. Les critères permettant de différencier les lieux d'affectation aux fins d'octroi de l'indemnité d'affectation doivent être étudiés par la commission de la fonction publique intergouvernementale proposée.

33. Indemnité de licenciement^{19/}

a) Il convient de reviser, conformément aux dispositions du paragraphe 340, le barème existant des indemnités que reçoivent les fonctionnaires licenciés; ce barème, en vigueur depuis 1946, lèse actuellement :

i) les fonctionnaires nommés à titre permanent qui sont licenciés après de longues années de service par rapport à ceux qui n'ont exercé leurs fonctions que pendant quelques années;

ii) les fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée qui ont accompli de longues années de service par rapport aux fonctionnaires titulaires d'une nomination à titre permanent;

iii) les fonctionnaires qui sont licenciés bien qu'ils n'aient commis aucune faute, par rapport aux fonctionnaires qui sont licenciés parce que leurs services ou leur conduite ne donnent pas satisfaction.

16/ M. Bello, M. Chiba, M. Chowaniec, M. Hull et M. Koulaïenkov sont d'avis que la date d'entrée en vigueur de toutes les recommandations devrait être celle à laquelle entrera en application le nouveau régime des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

17/ M. Hillis exprime des réserves au sujet des taux proposés de l'indemnité.

18/ Voir l'appel de note 13, à la page précédente.

19/ MM. Chiba, Chowaniec, Hull, Koulaïenkov et Roy n'agrément pas la proposition tendant à porter l'indemnité maximale à l'équivalent de 18 mois de traitement. Ils proposent un autre barème au paragraphe 343.

34. Autres indemnités

a) Prime de connaissances linguistiques pour les agents des services généraux

i) La prime ne doit être versée que pour la connaissance d'une deuxième ou d'une troisième langue officielle de l'organisation intéressée.

ii) Le montant de la prime, qui équivaut actuellement à 5 % du traitement net à l'échelon 1 d'une secrétaire bilingue au lieu d'affectation doit être révisé quand l'échelle des traitements est relevée de 10 %.

b) Avantages pour connaissances linguistiques offerts aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Quand l'Assemblée générale examinera, à sa vingt-huitième session, le rapport du Secrétaire général relatif à l'application du système d'avantages pour connaissances linguistiques offerts aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, établi par la résolution 2480 B (XXIII) du 21 décembre 1958, elle voudra peut-être prendre en considération les conclusions suivantes auxquelles le Comité est parvenu dans son étude du régime des traitements :

i) Vu l'importance des barèmes des traitements pour le fonctionnement du régime commun, et considérant l'effet négatif sur la mobilité du personnel du raccourcissement des périodes de franchissement des échelons dans les grades, l'institution d'une prime linguistique serait préférable aux dispositions actuelles;

ii) En octroyant un avantage aux fonctionnaires qui ont produit la preuve qu'ils connaissent une deuxième langue officielle, on ne doit en aucun cas tenir la langue maternelle pour une des deux langues officielles;

iii) Quel que soit l'avantage qu'on décide d'accorder, il doit être le même dans tout le régime commun.

c) Indemnité de non-résident

La commission de la fonction publique intergouvernementale proposée doit étudier la question du montant de l'indemnité eu égard au but dans lequel celle-ci a été établie : constituer à un lieu d'affectation un supplément de traitement suffisant pour recruter en dehors du pays du lieu d'affectation des agents de la catégorie des services généraux destinés à occuper des postes qui ne peuvent pas être pourvus par du personnel local. L'étude doit porter plus précisément : i) sur les différences sensibles du montant de l'indemnité versée aux sièges des organisations; ii) sur le taux toujours élevé de l'indemnité à certains lieux d'affectation malgré les augmentations de traitement des dernières années; iii) sur la définition du "non-résident" aux fins de l'indemnité;

d) Congé dans les foyers

i) Le cycle du congé dans les foyers tous les deux ans doit être appliqué à tous les membres du personnel quelles que soient les conditions aux divers lieux d'affectation. La pratique adoptée par une organisation d'accorder un congé après 18 mois de service dans un lieu d'affectation "difficile" doit par conséquent être abandonnée.

ii) Le délai de route accordé à l'occasion du congé dans les foyers, que le fonctionnaire voyage par avion ou par un moyen de transport de surface, doit être calculé d'après la durée du trajet en avion du lieu d'affectation aux pays d'origine du fonctionnaire. La pratique consistant à accorder un délai de route pouvant aller jusqu'à 30 jours, encore en vigueur dans une organisation, doit être par conséquent abandonnée.

iii) Nonobstant la définition du conjoint à charge à d'autres fins, un fonctionnaire ayant droit à un congé dans les foyers doit obtenir le paiement ou le remboursement des frais de voyage de son conjoint dans les mêmes conditions que lorsqu'il se déplace lors de son engagement initial, d'un changement de lieu d'affectation ou de la cessation de service.

e) Indemnité d'installation

L'indemnité, qui vise à défrayer un fonctionnaire des frais supplémentaires de logement temporaire et autres dépenses connexes immédiatement après son arrivée au lieu d'affectation, et qui est fondée actuellement sur une distinction entre les lieux d'affectation, suivant qu'il est facile ou difficile d'y trouver un logement permanent, doit être soumise à l'examen de la commission de la fonction publique intergouvernementale proposée.

f) Mode et conditions de transport

i) Voyages en avion

Pour les voyages en avion, les fonctionnaires en mission doivent voyager normalement en classe économie. Le chef du secrétariat d'une organisation et les hauts fonctionnaires qu'il désigne doivent voyager en première classe.

ii) Si l'avion est le mode de transport normal en mission, le chef du secrétariat d'une organisation peut cependant autoriser les fonctionnaires à voyager en bateau à l'occasion de leur première nomination, de leur mutation, de leur congé dans les foyers et de leur cessation de service; toutefois, le délai de route ne peut alors dépasser celui qui serait accordé dans le cas où le voyage aurait lieu en avion.

g) Prime de rapatriement

La prime, qui est versée à un fonctionnaire que l'organisation est tenue de rapatrier à ses frais à la cessation de service, et dont le montant varie suivant les charges de famille et la durée de service du fonctionnaire, doit être soumise à l'examen de la commission de la fonction publique intergouvernementale proposée.

VI. Départ à la retraite, pensions et Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

35. a) Age de la retraite^{20/}

i) Il convient de maintenir à 60 ans l'âge normal de retraite dans toutes les organisations.

^{20/} M. Hillis, M. Hull, M. Mariko, M. McGough et M. Milliez n'appuient pas cette recommandation. Ils sont disposés à accepter que l'âge normal de la retraite soit maintenu à 60 ans encore qu'il y ait, selon eux, des arguments valables en faveur d'une certaine modification de la pratique. En revanche, ils estiment que le reste de cette recommandation restreint abusivement le pouvoir discrétionnaire des chefs de secrétariat et qu'il va à l'encontre de la politique contenue implicitement dans la résolution 2387 (XXVI) de l'Assemblée générale.

ii) Lorsque la valeur des services d'un fonctionnaire a été clairement démontrée et que ce fonctionnaire le souhaite, on devrait pouvoir le maintenir en activité sur une base annuelle après 60 ans, mais pas pendant plus de deux ans.

iii) Après 62 ans, le maintien en activité devrait être approuvé personnellement par le chef de secrétariat.

iv) Il y a lieu d'encourager le départ à la retraite anticipée, qui devrait être rendu obligatoire dans le cas d'un fonctionnaire qui n'est plus capable de fournir un travail productif, à condition que l'intéressé ait atteint l'âge de 55 ans et qu'il compte 25 années de service.

b) Traitement soumis à retenue pour pension

i) Le traitement brut des Nations Unies devrait être tel qu'il représente une base adéquate pour le calcul des prestations de retraite de tous les fonctionnaires, quel que soit leur pays d'origine ou le pays où ils prennent leur retraite.

ii) Au cours des périodes se situant entre deux révisions du barème des traitements, il conviendrait de maintenir la méthode actuelle qui consiste à accroître de 5 % la rémunération soumise à retenue pour pension toutes les fois que la moyenne pondérée des ajustements de poste varie de ce montant.

c) Pensions^{21/} et prestations de sécurité sociale

i) Les gouvernements des Etats membres devraient envisager la possibilité de conclure des accords avec les Nations Unies, en vertu de l'article 13 des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, afin d'assurer la continuité des droits à pension des fonctionnaires nationaux détachés auprès d'une organisation affiliée à la Caisse.

ii) Les gouvernements des Etats membres devraient prendre des mesures en vue d'intégrer les fonctionnaires internationaux à leurs systèmes nationaux de sécurité sociale.

iii) La commission intergouvernementale de la fonction publique dont la création est proposée devrait examiner les questions soulevées par l'établissement d'un lien entre le régime des pensions du personnel des Nations Unies et certains systèmes nationaux de sécurité sociale.

^{21/} M. Bello, M. Chowaniec, M. Chiba, M. Hull et M. Koulajenkov considèrent qu'en raison de la croissance rapide de la Caisse des pensions, l'Assemblée générale devrait demander au Comité mixte de la Caisse de soumettre une évaluation actuarielle d'une date de plafonnement et de fournir des justifications - en raison d'un excédent actuariel projeté - concernant le maintien des prélèvements à effectuer sur le budget des organisations en vue de verser à la Caisse des pensions les montants correspondant à 14 p. 100 du traitement brut, ainsi que de justifier le maintien à la Caisse des pensions de 7 p. 100 des 14 p. 100 cotisés par une organisation dans le cas de fonctionnaires la quittant après moins de cinq ans de service.

Chapitre premier

LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

Le concept de fonction publique internationale

1. Le concept de fonction publique internationale est énoncé aux articles 100 et 101 de la Charte des Nations Unies et dans les dispositions correspondantes des statuts ou actes constitutifs des institutions spécialisées.
2. L'article 100 pose les principes de la responsabilité, de l'indépendance et de l'impartialité du fonctionnaire international. Il prévoit que, dans l'accomplissement de leurs devoirs, les membres du Secrétariat ne sont responsables qu'envers l'Organisation, qu'ils ne solliciteront ni n'accepteront d'instructions d'aucun gouvernement ni d'aucune autorité extérieure à l'Organisation et s'abstiendront de tout acte incompatible avec leur situation de fonctionnaires internationaux. En vertu du même article, chaque Membre de l'Organisation s'engage à respecter le caractère exclusivement international des fonctions des membres du Secrétariat et à ne pas chercher à les influencer dans l'exécution de leur tâche.
3. En application de ces principes, l'Assemblée générale a adopté un statut relatif à l'administration du Secrétariat qui dispose, au chapitre premier, que les fonctionnaires sont soumis à l'autorité du Secrétaire général qui peut leur assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes de l'Organisation des Nations Unies; qu'ils sont responsables envers lui dans l'exercice de leurs fonctions; que, s'ils n'ont pas à renoncer à leurs sentiments nationaux ou à leurs convictions politiques ou religieuses, ils doivent néanmoins, à tout moment, observer la réserve et le tact dont leur statut international leur fait un devoir, et qu'ils ne doivent accepter aucun don ni rémunération d'un gouvernement quel qu'il soit.
4. Le paragraphe 3 de l'article 101 de la Charte pose les principes de la compétence des fonctionnaires et de la répartition géographique. Le texte de ce paragraphe se lit comme suit :

"La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible."

5. Ces deux principes réunis sont fondamentaux pour l'établissement d'un régime des traitements pour les Nations Unies. La Commission préparatoire de l'Organisation des Nations Unies qui, en 1945, a mis au point les grandes lignes de l'administration du Secrétariat, a noté le lien étroit qui existe entre ces deux exigences. Dès le début, l'Assemblée générale les a jugées complémentaires : si le Secrétariat veut s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes compétences, dans un contexte international, il doit refléter la diversité des cultures du monde et tirer profit de ce qu'elles ont à offrir. Ceci signifie, dans la pratique, que le Secrétaire général doit recruter le personnel de l'Organisation dans tous les pays du monde et, par conséquent, que les conditions d'emploi doivent être de nature à attirer et à permettre de conserver des personnes originaires de tous les pays.

6. Les secrétariats de l'Organisation des Nations Unies, des institutions spécialisées et de l'Agence internationale de l'énergie atomique ont donc été conçus comme un corps de fonctionnaires pénétrés de l'esprit de coopération internationale et sensibles aux besoins de la communauté des nations, tels qu'ils sont définis par les organes délibérants des diverses organisations, nommés par le plus haut fonctionnaire de leur organisation respective, devant lequel ils sont responsables. Si leurs tâches, dans l'ensemble, ne diffèrent guère de celles des fonctionnaires d'une administration nationale, les conditions dans lesquelles ils travaillent et la manière dont ils doivent s'acquitter de leurs fonctions les placent dans une catégorie distincte.

7. On parle constamment de la "fonction publique internationale" et pourtant il est vraiment douteux qu'elle soit devenue en fait une réalité fonctionnelle. Le personnel est multinational mais sa structure générale, en particulier dans les catégories supérieures, continue de refléter la situation mondiale qui existait à l'époque où l'Organisation des Nations Unies a été créée et où plus de la moitié de ses membres actuels n'avaient pas leur indépendance. Les concepts fondamentaux de mobilité globale et d'interchangeabilité entre institutions, qui constituent une partie si essentielle du concept de fonction publique internationale, n'existent en grande partie qu'en théorie.

8. La situation est assez analogue à celle qui existait en 1956, à l'époque où le Comité d'étude du régime des traitements déclarait ceci : "L'expression 'corps unique de fonctionnaires internationaux' n'a jamais été définie, pour autant que le Comité le sache. Les secrétariats des organisations internationales se composant de fonctionnaires internationaux, on peut dire qu'il existe une fonction publique internationale, que les conditions d'emploi soient ou non 'communes'. Il est tout aussi vrai que l'existence de conditions communes ne suffirait pas en soi à créer un corps unique de fonctionnaires analogue à celui d'une administration nationale, constituant vraiment un tout et centralisé, les pouvoirs voulus étant délégués aux éléments constitutifs" 22/.

9. Le régime commun a maintenant une plus grande uniformité administrative mais une déclaration faite par les organisations au Comité réuni en 1956, en réponse à une question sur les avantages et les inconvénients d'une fonction publique internationale, est toujours valable : "Il serait peut-être plus exact de parler des avantages et inconvénients de conditions d'emploi communes pour les différents personnels qui constituent le corps des fonctionnaires internationaux" 23/. Nous pouvons également accepter

22/ Documents officiels de l'Assemblée générale, onzième session, document A/3209, par. 23.

23/ Ibid., par. 24.

facilement l'opinion du Comité de 1956 selon laquelle "il serait à la fois possible et nécessaire de procéder à des mutations ou à des détachements temporaires plus fréquents entre les organisations. Non seulement cela contribuerait à entretenir l'ardeur des fonctionnaires, mais cela aiderait aussi, avec le temps, à bien coordonner les travaux des diverses organisations. Les détachements de personnel auprès d'organisations extérieures ou auprès de gouvernements devraient être envisagés avec faveur, à condition cependant qu'ils ne soient pas faits pour de trop longues périodes. Il peut également être utile d'accorder des congés aux fonctionnaires pour leur permettre de suivre des cours de perfectionnement; ces congés, surtout lorsque les cours en question portent sur des sujets techniques, peuvent profiter à l'Organisation autant qu'au personnel" 24/.

10. De toute évidence un examen beaucoup plus approfondi s'impose, et il devient indispensable de définir avec précision ce que l'on entend par fonction publique internationale ou corps unique de fonctionnaires internationaux. Malgré le travail excellent que de nombreux hommes et femmes éminents et dévoués ont effectué dans le cadre du régime commun au cours de cette période récente de croissance sans précédent des tâches et du personnel des organismes des Nations Unies, de nombreux défauts fondamentaux d'organisation et de structure sont apparus. Cela est dû en grande partie à ce que les concepts initiaux formulés lors de la fondation de la Société des Nations et de la création des Nations Unies n'ont que très peu changé. Il est par conséquent urgent que la Commission de la fonction publique intergouvernementale qui est proposée réexamine certaines des idées fondamentales en fonction des nouvelles tâches et des nouveaux besoins en personnel des organisations pour les adapter à la situation absolument différente et toujours changeante dans laquelle les organisations mondiales doivent maintenant fonctionner.

Composition de la fonction publique internationale

11. Les nombreuses données statistiques que les organisations ont préparées à l'intention du Comité spécial montrent bien les caractéristiques particulières de la fonction publique internationale. Ces données, présentées en partie sous forme de tableaux et diagrammes à l'annexe V du présent rapport, concernent la composition de la fonction publique internationale au 31 août 1971. Elles représentent l'analyse la plus complète de la fonction publique internationale qui ait été effectuée depuis sa création.

12. Aux fins de la révision du régime des traitements que le Comité spécial est en train d'effectuer, il suffira de noter les principaux points suivants.

13. Au 31 août 1971, la fonction publique internationale comptait 34 432 fonctionnaires engagés pour un an au moins, dont 14 877, soit 43,2 p. 100, étaient au service de l'Organisation des Nations Unies et des cinq organismes établis par elle à des fins particulières. Ces organismes, qui sont financés en totalité ou en grande partie au moyen de contributions volontaires ou qui ont un mandat temporaire, sont le PNUD, le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, le FISE, l'UNITAR et l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient. Les institutions spécialisées (OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM et OMCI), l'AIEA et le GATT employaient 19 555 fonctionnaires, soit 56 p. 100 du nombre total de fonctionnaires internationaux. Ces chiffres montrent que depuis 1962 le nombre de fonctionnaires a à peu près doublé.

24/ Ibid., par. 43.

14. Ces fonctionnaires étaient en poste dans 137 pays et territoires du monde et se répartissaient comme suit, par région : 22,7 % étaient affectés en Afrique, 11,7 % en Asie et en Extrême-Orient, 0,6 % en Europe orientale, 32,2 % en Europe occidentale, 9,6 % en Amérique latine, 7 % au Moyen-Orient, 15,5 % en Amérique du Nord et dans les Caraïbes, et 0,7 % d'entre eux occupaient des postes de caractère interrégional ou indéterminé.

15. Les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, dont le nombre s'élevait à 15 803, étaient originaires de 131 pays, dont 43 pays d'Afrique, 19 d'Asie et d'Extrême-Orient, 9 d'Europe orientale, 20 d'Europe occidentale, 20 d'Amérique latine, 14 du Moyen-Orient et 6 d'Amérique du Nord et des Caraïbes. Les agents engagés au titre de projets de coopération technique, au nombre de 7 007, étaient originaires de 107 pays, ce qui montre bien dans quelle mesure on fait appel aux compétences et à l'expérience des ressortissants de pays de toutes les régions du monde pour les programmes de développement économique et social exécutés par les organisations internationales.

16. Sur le plan géographique, les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur se répartissaient comme suit :

<u>Région</u>	<u>Nombre de fonctionnaires</u>	<u>Pourcentage</u>
Afrique	868	5,5
Amérique du Nord et Caraïbes	2 243	14,3
Amérique latine	1 252	8,0
Asie et Extrême-Orient	2 032	12,9
Europe occidentale	7 407	47,2
Europe orientale	1 289	8,2
Moyen-Orient	581	3,7
Divers	28	0,2
	15 700 ^{25/}	100,0
Total		

17. La plupart des membres du Comité ont constaté avec inquiétude que les ressortissants de certains pays demeuraient proportionnellement trop nombreux parmi les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs dans les organisations du système commun. Nous recommandons par conséquent à l'Assemblée générale d'affirmer à nouveau, en termes plus énergiques, la nécessité de prendre de toute urgence des mesures pour éliminer ce déséquilibre persistant et veiller à ce qu'aux échelons élevés aussi, les postes soient pourvus conformément à ce principe fondamental.

18. La grande majorité des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (89,6 %) étaient en poste hors de leur pays d'origine. Même si l'on ne tient compte que des fonctionnaires affectés à des bureaux permanents, et non à des projets de coopération technique, la proportion de fonctionnaires expatriés était encore très élevée, à savoir 87,4 %. En d'autres termes, il n'y a qu'un peu plus de 10 % des fonctionnaires internationaux qui soient affectés à des bureaux situés dans leur pays d'origine.

^{25/} Non compris 103 fonctionnaires pour lesquels la répartition selon la nationalité n'a pas été indiquée.

19. La proportion globale des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires de nominations de carrière s'élevait à 57,5 %. En ce qui concerne les diverses organisations, cette proportion variait entre 89,3 % à l'UPU et 21,1 % à l'AIEA, selon la politique arrêtée par chaque organisation pour faire face à ses besoins particuliers. Pour l'ONU et les programmes connexes, le chiffre correspondant était de 61,4 % mais il s'élevait à 66,2 % pour le Secrétariat de l'ONU pris séparément.

20. Le pourcentage des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur âgés de moins de 30 ans était relativement faible. Pour l'ensemble des organisations, la proportion des fonctionnaires âgés de 20 à 29 était de 4,6 %. A titre de comparaison, le chiffre correspondant dans la fonction publique nationale des pays hôtes sur lesquels le Comité a obtenu des renseignements pour son étude s'établissait entre 15,7 et 23 %. De même, seuls 2,9 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur étaient encore en fonctions à l'âge de 60 ans ou plus, alors que dans la fonction publique nationale des pays hôtes, le chiffre correspondant variait entre 6,5 et 18,3 %.

21. Enfin, à la date de l'analyse statistique, 45,2 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur étaient en poste depuis moins de cinq ans. Ce pourcentage relativement élevé de fonctionnaires ayant peu d'ancienneté est attribuable en partie à la nature des tâches accomplies par les organisations. Dans l'ensemble, toutefois, il peut s'expliquer par la politique appliquée en matière de recrutement : 82,3 % de tous les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur qui sont entrés dans la fonction publique internationale entre 1967 et 1970 ont été engagés pour une durée déterminée de un à cinq ans. Ainsi, la fonction publique internationale, aujourd'hui, diffère aussi de la fonction publique nationale pour ce qui est de l'expérience accumulée et de la continuité.

22. M. Chowaniec et M. Koulajenkov ont fait les observations supplémentaires suivantes :

- a) Il n'est pas toujours tenu compte, dans le recrutement du personnel, du principe d'une répartition géographique équitable, nonobstant le fait que plusieurs Etats Membres de l'ONU sont insuffisamment représentés dans les secrétariats;
- b) Le pourcentage des engagements permanents continue d'être excessivement élevé, ce qui fait que les secrétariats ne sont pas à la hauteur des tâches nouvelles de plus en plus contraignantes assignées aux organisations internationales;
- c) Il n'est pas accordé suffisamment d'attention aux contrats rotatifs qui permettraient, si l'on y avait plus largement recours, d'assurer aux organismes des Nations Unies le concours d'un personnel de haute valeur (la question des contrats rotatifs est traitée plus en détail dans l'appendice au présent chapitre);
- d) On assiste à un gonflement des effectifs. Le nombre des fonctionnaires des organismes des Nations Unies a doublé au cours des dix dernières années;
- e) Les organismes des Nations Unies comptent un nombre excessivement élevé de postes au niveau de directeur - qui représentent dix pour cent environ du nombre total des postes;

f) Un pourcentage important de fonctionnaires de la catégorie des administrateurs n'a pas de formation universitaire. Un peu plus d'un quart seulement des fonctionnaires possèdent au moins deux langues officielles de l'ONU;

23. De l'avis de trois membres, l'élimination de ces insuffisances contribuerait à améliorer la capacité de travail des secrétariats et à relever le prestige de ces derniers auprès des Etats membres de l'ONU.

Recrutement, formation et planification de la carrière

24. Le recrutement, la formation et la planification de la carrière ont fait l'objet de nombreux échanges de vue avec les chefs de secrétariats et les directeurs des services du personnel du système commun. En particulier, concernant le Secrétariat général des Nations Unies, nous avons eu plusieurs rencontres fructueuses avec les responsables du personnel et avons pris connaissance des opinions formulées par un membre du Corps commun d'inspection, M. Maurice Bertrand, dans un rapport sur les problèmes du personnel aux Nations Unies (A/8754). Par ailleurs, des informations écrites sur la politique de recrutement et de gestion du personnel nous ont été adressés par toutes les organisations membres du système commun.

25. Le rapport en question portait sur la seule Organisation des Nations Unies et, par conséquent, il ne pouvait s'appliquer que dans une certaine mesure aux autres organisations du régime commun. La plupart ont été impressionnés par le caractère détaillé et complet de l'analyse qu'attestaient les données contenues dans le rapport. Ils ont appuyé aussi, sans exception, l'initiative qu'avaient prise les intéressés d'encourager et de mettre en chantier cette étude. Cette initiative montrait qu'ils étaient prêts à reconnaître la nécessité d'une réévaluation et à introduire des réformes en se fondant sur les résultats de l'étude. Il a été malheureusement impossible, faute de temps, d'examiner en détail tous les points soulevés. Les Nations Unies et leurs organes affrontent ce que le rapport a appelé avec juste raison une "crise de modernisation" en matière d'administration du personnel. Il semblerait que cette crise affecte, à des degrés divers, toutes les organisations.

26. Normes et méthodes de recrutement. - Des investigations du Comité spécial, il ressort que les normes et les méthodes de recrutement au Secrétariat général des Nations Unies ne sont pas très satisfaisantes. En particulier, la prospection active des candidats est insuffisante, les procédures d'information longues, les descriptions de postes inadaptées aux besoins réels du Secrétariat d'une part, et à la qualification des jeunes candidats d'autre part.

27. Ces difficultés signalées dans plusieurs rapports sont ressenties également par les institutions spécialisées, en ce qui concerne le recrutement des spécialistes.

28. L'étude de l'Organisation des Nations Unies mentionnée ci-dessus a fait apparaître que dans la majorité des cas les postes sont pourvus après examen d'une seule candidature, dans un grand nombre d'autres cas, de deux - parfois de trois - candidatures, mais rarement de plus de quatre candidatures. Les renseignements concernant les postes sont communiqués à tous les gouvernements, mais comme les descriptions de poste sont compliquées et volumineuses et qu'il faut longtemps pour que l'information atteigne les sources possibles de recrutement, il s'ensuit généralement qu'on recrute un fonctionnaire

avant que tous les postulants possibles aient pu présenter leur dossier. On nous a laissé entendre que les qualifications exigées pour les postes étaient souvent bien supérieures à ce qu'elles devraient être. On nous a dit aussi que les fichiers de recrutement, même s'ils contenaient de très nombreux noms, n'étaient en général pas à jour, et qu'en tout état de cause on ne s'en servait pas. La situation paraissait un tout petit peu meilleure en ce qui concerne les procédures de recrutement des experts : on examine en moyenne quatre candidats, quelquefois moins, rarement un seul.

29. Les candidatures considérées pour pourvoir un poste vacant sont si peu nombreuses qu'en fait la sélection est très peu compétitive. Les lacunes dans ce domaine très important doivent être liées directement à l'estimation des taux de rémunération des Nations Unies (ces taux sont-ils satisfaisants ?) et elles sont responsables en partie de la qualité variable et de la structure d'âge du Secrétariat.

30. Echanges de fonctionnaires nationaux et internationaux. La crise de modernisation que traverse le Secrétariat des Nations Unies sévit également dans les institutions spécialisées.

31. L'ONU, comme les institutions spécialisées, devraient pouvoir aider leurs Etats membres, en particulier ceux en voie de développement, à former leurs jeunes fonctionnaires diplômés d'universités et des grandes écoles, dans les disciplines qui conditionnent la gestion et le développement économique et social.

32. Cette aide, indépendamment de l'octroi classique de bourses d'études et de stages de perfectionnement, pourrait prendre la forme d'échanges de fonctionnaires nationaux et internationaux sur des périodes de 3 à 5 ans au maximum. Ces échanges ne devraient pas être confondus avec l'assistance technique normale en personnel de haute qualification. Nombre des chefs de secrétariat ou de leurs collaborateurs entendus par nous ont paru favorables à de tels échanges.

33. Le système est essentiellement une extension de la notion d'engagement "de durée déterminée". Nous avons constaté des divergences d'opinion sur la question capitale du rapport entre le nombre de fonctionnaires titulaires de contrats permanents et celui de fonctionnaires titulaires de contrats de durée déterminée. Nous n'avons pas eu le temps d'examiner la question d'assez près pour parvenir à une conclusion ferme sur le rapport idéal.

34. L'absence de décision ferme sur ce point a eu bien entendu un effet sur les discussions relatives à la notion d'interchangeabilité du personnel national et du personnel international. La plupart des membres du Comité ont jugé que le "brassage" serait un bon moyen d'aider le personnel des Nations Unies à se tenir au courant de l'évolution des attitudes et des politiques concernant l'essentiel des activités des Etats Membres. Il contribuerait aussi à faire mieux comprendre aux Etats Membres les principes et attitudes politiques des Nations Unies.

35. Dans le rapport sur les problèmes de personnel aux Nations Unies, on a évoqué la possibilité de ces échanges sous le vocable de "la coopération avec les fonctions publiques nationales". Les membres du Comité reconnaissent qu'il y aura certainement des difficultés administratives à organiser de tels échanges. Néanmoins, ils ont confiance qu'avec de la bonne volonté des Etats membres et des organisations du système commun, une solution pourra être trouvée. C'est le genre de problème que la Commission intergouvernementale de la fonction publique pourrait être invitée à étudier.

36. Formation et congés pour études. La plupart d'entre nous estiment que la formation avant le recrutement, bien que souhaitable, soulève des difficultés d'ordre budgétaire, et de planification à court, moyen et à long terme, des besoins des Nations Unies en jeunes diplômés d'université. Il faut néanmoins essayer d'instituer des programmes dans ce domaine, compte dûment tenu du principe d'une répartition géographique équitable et en s'attachant particulièrement à la candidature de ressortissants des pays qui sont sous-représentés.

37. La formation en cours d'emploi semble répondre à un besoin évident à une époque où l'efficacité des hommes et des organisations dépend de la capacité à s'adapter aux changements. Sans nécessairement faire nôtres les recommandations des divers rapports de l'ONU et des institutions spécialisées, nous reconnaissons la nécessité et l'urgence de cette formation.

38. La nécessité des congés pour études est indiscutable, dans la mesure où ils permettent aux fonctionnaires d'acquérir de nouvelles compétences et de mettre à jour leurs connaissances dans des domaines spécialisés. Nous n'avons pas examiné à fond les conditions d'octroi et l'organisation de ces congés et, en conséquence, nous ne formulons aucune recommandation à ce sujet.

39. Promotions et planification de la carrière. Nombre des hauts fonctionnaires qui se sont présentés devant nous ont souligné avec insistance que le système des promotions et de la notation des fonctionnaires laisse à désirer. On nous a dit que les procédures étaient très compliquées et faisaient perdre à la fois du temps et de l'argent du fait qu'il y avait trop de consultations à différents niveaux et beaucoup trop de formalités administratives, que la sélection véritable au niveau même de l'activité professionnelle n'était pas suffisante, que les comités des promotions n'étaient pas vraiment en mesure de garantir l'équité. Nous n'avons pas été en mesure de vérifier le bien-fondé de ces déclarations de manière détaillée, mais nous avons eu l'impression qu'il était devenu urgent d'apporter de nombreuses améliorations au système.

40. Rien n'indique qu'il y ait le moindre effort de planification de la carrière au sens moderne de l'expression : aucune mise en valeur systématique des aptitudes des fonctionnaires par des affectations bien choisies ou par une planification en prévision des postes qui deviendront vacants et une adaptation des politiques de recrutement à cette planification.

41. Dotation en personnel. - Plusieurs hauts fonctionnaires ont déclaré très franchement que les effectifs du secrétariat étaient pléthoriques. Des estimations très diverses, allant de 20 % jusqu'à 50 %, ont été données quant à l'importance des compressions possibles. Certains d'entre nous voulaient examiner cette question de plus près, mais apparemment l'opinion générale a été que le Comité ne pouvait pas, dans le peu de temps dont il disposait, entreprendre une étude de gestion sur les organisations. Cela dit, nous aurions presque tous souhaité avoir communication d'au moins un exemplaire du rapport du Service de gestion administrative, accompagné de notes indiquant dans quelle mesure les recommandations présentées dans ce rapport avaient été appliquées. Ce document a été demandé à plusieurs reprises, à tous les niveaux, mais le cabinet du Secrétaire général a refusé de le communiquer. Dans ces conditions, le Comité est obligé de se fonder sur ce qu'on lui a dit.

42. On nous a laissé entendre que le volume et la qualité du personnel laissent dans certains cas beaucoup à désirer. Certains hauts fonctionnaires ont indiqué qu'il y avait effectivement un grave problème de qualité, et qu'un homme capable pouvait sans aucun doute faire plus de travail que deux ou plusieurs fonctionnaires de niveau médiocre. A ce propos, on a estimé qu'il faudrait renforcer le Service de gestion administrative. Selon certains d'entre nous, il semble qu'il y ait dans les services des Nations Unies beaucoup de personnes qui n'ont pas assez à faire, et que les normes de discipline laissent beaucoup à désirer.

Tâches de la fonction publique internationale

43. Le monde dans lequel les organisations internationales travaillent à l'heure actuelle a considérablement changé au cours des 17 années qui se sont écoulées depuis la dernière révision du régime des traitements des Nations Unies par un comité intergouvernemental. Depuis l'accession de nombreux peuples à l'indépendance, le secteur des activités concernant la paix et la sécurité, le commerce et le développement, le progrès et le bien-être s'est considérablement élargi. En conséquence, les affaires qui relèvent de la coopération internationale ont pris une envergure plus large et un caractère plus varié. Bon nombre de ces questions sont inévitablement portées devant les organisations internationales, parce que des problèmes qui concernent l'humanité tout entière ne peuvent être résolus à l'échelon national. La mesure dans laquelle des questions de ce genre sont confiées aux organisations internationales au cours d'une période donnée dépend en fin de compte des priorités nationales. Néanmoins, on ne peut se tromper sur l'orientation de la coopération internationale. Les renseignements reçus par le Comité illustrent bien cette conclusion.

44. Les tâches auxquelles se consacrent à l'heure actuelle les fonctionnaires internationaux couvrent un vaste secteur d'activités de caractère en partie traditionnel et en partie plus récent. Les activités de nature plus récente concernent des domaines comme l'industrialisation, l'exploitation des ressources naturelles, la réglementation de l'utilisation du fond des mers et de l'espace extra-atmosphérique, ainsi que la protection de l'environnement, domaines qui soulèvent tous un ensemble de problèmes politiques, juridiques, économiques, scientifiques et techniques interdépendants.

45. Pour ce qui est des travaux spécialisés, ils ne diffèrent guère de ceux que pourraient entreprendre les fonctionnaires d'une administration nationale. Il s'agit de définir les problèmes, d'évaluer les besoins et d'indiquer la manière d'y faire face. Etant donné cependant la complexité des questions étudiées et les divergences entre les positions des gouvernements à leur égard, il faut beaucoup plus que de simples compétences techniques pour servir efficacement la cause de la coopération internationale.

46. L'expansion et la diversification des activités des organisations internationales dans le domaine du développement économique et social ont entraîné une modification de la composition professionnelle des effectifs des organisations. Outre les spécialistes engagés pour exécuter des projets de coopération technique, il y a désormais dans le personnel permanent des organisations un grand nombre de fonctionnaires ayant reçu une formation très poussée et dotés de compétences uniques qui travaillent pour les divers organes établis afin de promouvoir le progrès économique et social dans le monde.

47. Si l'on considère la répartition des effectifs par profession, on constate que le groupe d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur numériquement le plus important est celui des fonctionnaires d'administration. A l'exclusion des fonctionnaires de l'échelon le plus élevé, venant immédiatement après les chefs de secrétariat des organisations, 2 403 de ces fonctionnaires, soit 28,4 %, s'occupaient de la planification et de la gestion des ressources en personnel, des finances, des bâtiments et des fournitures. Au second rang vient le groupe des fonctionnaires des services linguistiques (interprètes, traducteurs, éditeurs et sténographes-rédacteurs de séance) (1 173, soit 13,9 %), suivi par les économistes (663, soit 7,8 %), les spécialistes des questions scientifiques (584, soit 6,9 %), les fonctionnaires de l'information (404, soit 4,8 %), les comptables et les vérificateurs des comptes (273, soit 3,2 %), les spécialistes des questions médicales (258, soit 3 %), les spécialistes de l'enseignement (242, soit 2,8 %) et les statisticiens (215, soit 2,5 %).

Privilèges et immunités

48. Les membres de la fonction publique internationale jouissent de certains privilèges et immunités qui leur ont été conférés afin qu'ils exercent leurs fonctions en toute indépendance. Ces privilèges et immunités, qui dénotent le statut particulier dont jouissent les fonctionnaires internationaux à l'égard de l'Etat hôte, de l'Etat dont ils sont ressortissants et de tous les autres Etats, sont énoncés dans la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies 26/, que l'Assemblée générale a approuvée par sa résolution 22 A (I) du 13 février 1946, dans la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées 27/ et dans des accords spéciaux conclus avec les Etats hôtes de l'Organisation des Nations Unies, de ses organes ou des institutions spécialisées. Au 25 mai 1972, le nombre des Etats ayant adhéré à la Convention des Nations Unies était de 106, et celui des Etats parties à la Convention concernant les institutions spécialisées était de 73.

49. Dans le cadre de son examen du régime des traitements, le Comité spécial s'est surtout intéressé à deux dispositions des conventions et accords connexes en raison de l'effet qu'elles ont sur les conditions d'emploi du personnel dans les divers lieux d'affectation et, plus particulièrement, au siège des organisations. Ces dispositions sont les suivantes :

- a) Exonération de tout impôt sur les traitements et émoluments versés par les organisations à leur personnel;
- b) Exonération des droits de douane.

50. A New York, tous les fonctionnaires, autres que les ressortissants des Etats-Unis et les étrangers admis dans ce pays pour y résider en permanence, jouissent des privilèges et immunités énoncés à la section 18 de la Convention. Cette section dispose, entre autres, que les fonctionnaires seront exonérés de tout impôt sur les traitements et émoluments versés par les Nations Unies et "jouiront du droit d'importer en franchise leur mobilier et leurs effets à l'occasion de leur première prise de fonction dans le pays intéressé". En vertu de la loi américaine sur les immunités des organisations internationales les fonctionnaires internationaux qui ne sont pas ressortissants des Etats-Unis ou résidents permanents sont exemptés des droits de douane sur leurs effets personnels importés lors de leur prise de fonction officielle. En outre, aux termes de la section 19 de la Convention, le Secrétaire général, les Secrétaires

26/ Nations Unies, Recueil des Traités, vol. 1, p. 15.

27/ Nations Unies, Recueil des Traités, vol. 33, p. 261.

général adjoints et les Sous-Secrétaires généraux jouiront, tant en ce qui les concerne qu'en ce qui concerne leurs conjoints et enfants mineurs, des privilèges, immunités, exemptions et facilités accordés aux envoyés diplomatiques. Le Secrétaire général et les hauts fonctionnaires susmentionnés peuvent donc importer en franchise, à tout moment des effets pour leur consommation ou usage personnels; ils sont exonérés des taxes à la vente et, à condition d'acheter directement les articles au fabricant, ils sont exemptés des droits indirects fédéraux. Les fonctionnaires qui sont ressortissants des Etats-Unis ou résidents permanents de ce pays ne sont pas exonérés d'impôts, conformément à la réserve faite par les Etats-Unis d'Amérique lorsqu'ils ont adhéré à la Convention. Les impôts qu'ils acquittent aux Etats-Unis sur les traitements et émoluments que leur verse l'Organisation des Nations Unies leur sont remboursés par l'Organisation et le montant remboursé est imputé sur le compte des Etats-Unis au Fonds de péréquation des impôts constitué en vertu de la résolution 973 A (X) du 15 décembre 1955.

51. A Genève, siège de l'Office des Nations Unies en Europe et siège de l'OIT, de l'OMS, de l'UIT, de l'OMM et du GATT, ainsi qu'à Berne, siège de l'UPU, les fonctionnaires de la classe P-5 et au-dessus jouissent d'un statut analogue à celui des diplomates et sont, en conséquence, exonérés des droits de douane. Tous les fonctionnaires sont exemptés de l'impôt sur leurs traitements, et les fonctionnaires non suisses de l'impôt sur les revenus provenant d'actions, d'obligations ou de dépôts dans des caisses d'épargne, ainsi que des impôts sur la propriété foncière. Les fonctionnaires qui sont ressortissants suisses sont exonérés de tout impôt sur les traitements que leur versent les organisations, mais non pas des autres impôts; ils ne jouissent pas non plus de privilèges en matière douanière.

52. A Londres, siège de l'OMCI, le Secrétaire général, le Secrétaire général adjoint et le Secrétaire du Comité de la sécurité maritime jouissent de tous les privilèges et immunités des envoyés diplomatiques. Les autres fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures jouissent des mêmes privilèges que ceux qui sont accordés aux agents diplomatiques au Royaume-Uni en vertu de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques. Tous les fonctionnaires sont donc exonérés de l'impôt sur le revenu et de la surtaxe sur leurs traitements et émoluments, ainsi que de la taxe à l'achat sur certains articles et des droits, taxes ou redevances frappant les articles qu'ils importent pour leur usage personnel. Dans le cas des fonctionnaires qui ne font pas partie des classes supérieures ces derniers privilèges ne sont accordés qu'au moment de la prise de fonction officielle.

53. A Montréal, siège de l'OACI, le Président du Conseil et le Secrétaire général, leurs épouses et leurs enfants mineurs, jouissent des mêmes privilèges et immunités que ceux qui sont accordés aux envoyés diplomatiques. Les autres fonctionnaires jouissent de privilèges et immunités qui correspondent étroitement à ceux qui sont mentionnés à la section 19 de la Convention. En outre, les fonctionnaires supérieurs de la classe P-4 et au-dessus peuvent importer en franchise des articles pour leur usage personnel ou celui de leur famille et demander à être exonérés des impôts indirects frappant certains articles particuliers, qu'ils achètent à des fabricants dûment autorisés. L'exonération de tout impôt et droit de douane ne s'applique pas aux ressortissants ou résidents canadiens.

54. A Paris, siège de l'UNESCO, les fonctionnaires de la classe équivalant à la classe P-5 ou d'une classe ou catégorie supérieure jouissent des privilèges, immunités et facilités accordés aux diplomates. Les ressortissants français ne jouissent que des privilèges fiscaux accordés aux fonctionnaires des classes inférieures à P-5, ainsi que des privilèges énumérés à l'article 19 de la Convention. Il n'y a pas d'exonération générale des impôts indirects, mais les fonctionnaires de la classe P-4 et au-dessus peuvent importer en franchise certains articles de consommation déterminés. Les fonctionnaires de la classe P-5 et au-dessus qui ne sont pas ressortissants français sont exonérés de la contribution mobilière dont est redevable l'occupant d'une maison ou d'un appartement.

55. A Rome, siège de la FAO, tous les fonctionnaires de la classe P-5 et au-dessus jouissent des privilèges et immunités qui sont accordés aux membres du corps diplomatique en vertu de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques. Le Directeur général, le Directeur général adjoint et le Sous-Directeur général ont les mêmes privilèges et immunités que les envoyés diplomatiques. Tous les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sont exonérés des droits d'enregistrement sur les baux et peuvent importer certains articles pour leur consommation ou usage personnels. Les administrateurs peuvent aussi importer en franchise une automobile tous les quatre ans, en remplacement d'une voiture précédemment importée, et ils reçoivent hors taxes une certaine ration de carburant et de lubrifiants. Les privilèges et immunités reconnus par l'Accord relatif au siège de la FAO sont limités dans le cas des fonctionnaires qui sont ressortissants italiens, notamment en ce qui concerne l'exonération de tout impôt direct frappant les revenus d'origine étrangère et le droit de conserver en Italie des titres étrangers, d'avoir des comptes en monnaies étrangères et d'autres biens. Ils peuvent toutefois acheter en franchise à l'économat de la FAO certains produits importés.

56. A Vienne, siège de l'AIEA et de l'ONUDI, les privilèges, immunités, exonérations et facilités accordés aux ambassadeurs qui sont chefs de mission sont également accordés au Directeur général de l'AIEA et au Directeur exécutif de l'ONUDI. Les fonctionnaires de la classe P-5 et au-dessus qui ne sont pas ressortissants autrichiens jouissent des mêmes privilèges et immunités que ceux qui sont accordés au personnel des missions diplomatiques de rang comparable. Ces fonctionnaires sont également exonérés des droits de douane et autres taxes frappant les marchandises qu'ils importent pour leur consommation ou usage personnels. L'exonération des droits de douane sur les véhicules automobiles est accordée aux fonctionnaires de la classe P-5 et des classes supérieures, à raison de deux automobiles tous les deux ans, ainsi qu'aux autres fonctionnaires non autrichiens de la classe P-4 et au-dessous mais pour une seule voiture tous les quatre ans. Tous les autres fonctionnaires qui ne sont pas ressortissants autrichiens sont exonérés de tout impôt sur les revenus d'origine étrangère, sont libres d'acquérir ou de conserver des titres étrangers, d'avoir des comptes en monnaies étrangères et d'autres biens, et peuvent importer en franchise, par l'intermédiaire des économats de l'AIEA et de l'ONUDI, certains articles déterminés pour leur consommation ou usage personnels. Les fonctionnaires qui sont ressortissants ou résidents autrichiens peuvent acheter dans ces économats des quantités limitées de certains articles de consommation.

57. Il ressort de la présente étude que la situation des fonctionnaires des organisations, en ce qui concerne les privilèges et immunités qui leur ont été accordés pour qu'ils puissent exercer leurs fonctions en toute indépendance, varie à plusieurs égards d'un lieu d'affectation à un autre. Plus précisément, l'exonération de l'impôt sur le revenu n'est appliquée aux ressortissants du pays que dans cinq des villes où les organisations ont leur siège, les exceptions étant New York et Montréal, où les ressortissants de l'Etat hôte sont tenus d'acquitter cet impôt sur les traitements et émoluments que leur versent, respectivement, l'Organisation des Nations Unies et l'OACI.

En deuxième lieu, dans cinq des sept villes où les organisations ont leur siège, les fonctionnaires de la classe P-5 et au-dessus sont généralement assimilés quant à leur statut aux diplomates accrédités auprès de l'Etat intéressé. A New York, ce statut n'est accordé qu'au Secrétaire général et aux fonctionnaires des deux échelons les plus élevés. Avec des différences d'un pays à un autre, certains privilèges représentant des avantages économiques, y compris dans certains cas la possibilité de s'approvisionner dans un économat, sont également accordés soit à tous les fonctionnaires soit à un groupe de fonctionnaires, outre ceux de la classe P-5 et au-dessus. En troisième lieu, il apparaît que c'est à Vienne que sont accordés les privilèges, immunités et facilités les plus étendus.

58. Certains membres du Comité estiment que les Etats Membres devraient accorder aux fonctionnaires internationaux qui occupent des postes de direction les mêmes privilèges et immunités qu'aux diplomates des pays avec lesquels l'Etat intéressé maintient des relations diplomatiques.

59. Il a été porté à notre attention que la section 24 de la Convention, qui dispose que les laissez-passer délivrés aux fonctionnaires internationaux seront reconnus et acceptés par les autorités des Etats Membres comme titre valable de voyage, n'est pas appliquée de manière uniforme. Certains gouvernements accordent aux porteurs de laissez-passer de l'Organisation des Nations Unies des faveurs particulières en n'exigeant pas de visas et en facilitant ainsi leurs voyages à l'occasion de missions officielles; d'autres, toutefois, ont pour pratique d'exiger le passeport national en plus du laissez-passer. D'autre part, au Siège de l'Organisation des Nations Unies le pays hôte délivre actuellement des visas plus restrictifs sur le laissez-passer que sur de nombreux passeports nationaux. Cette dernière pratique nous semble soulever d'importantes questions, notamment celle de savoir si le laissez-passer remplit l'objet pour lequel il a été créé. Nous croyons comprendre que le Secrétaire général a abordé avec les Etats-Unis la question des visas restrictifs. Pour ce qui est de la pratique consistant à exiger un passeport national, nous n'avons pas été en mesure d'examiner la question plus en détail, mais nous pensons qu'elle mérite d'être étudiée de plus près. Nous recommandons par conséquent que le Secrétaire général soit prié d'examiner les questions que posent l'application de l'article VII de la Convention en vue de soumettre à l'Assemblée générale, pour examen, des propositions appropriées.

Structure de la fonction publique internationale

60. Le personnel des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies se répartit en deux grandes catégories :

- a) La catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur;
- b) La catégorie des agents des services généraux.

61. La catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur comprend, d'une part, des postes de responsabilité, de gestion et de spécialisation (D-1 et D-2) et, d'autre part, des postes occupés par des spécialistes dans les domaines administratif, économique, juridique, politique et scientifique ainsi que par des fonctionnaires de l'information et des services linguistiques, postes pour lesquels une formation universitaire est généralement exigée (P-1 à P-5). Quant à la catégorie des services généraux, elle comprend le personnel de bureau, les responsables de l'entretien, les secrétaires, des postes semi-professionnels et certains emplois administratifs.

62. Dans le cadre de cette structure de base, les diverses organisations établissent des sous-catégories conçues pour répondre à des situations particulières. L'Organisation des Nations Unies applique des barèmes de traitements distincts pour : a) les travailleurs manuels employés dans ses bureaux de New York, Genève et Vienne; b) les agents du service de sécurité de New York; et c) les agents du service mobile employés dans de nombreux lieux d'affectation hors Siège. Parmi les agents du service mobile, il y a des fonctionnaires d'administration et des finances, des agents des communications ainsi que des mécaniciens auto, des gardes et des secrétaires de sexe masculin. L'AIEA applique également des barèmes de traitements distincts pour les travailleurs manuels qu'elle emploie à Vienne. Une autre sous-catégorie, établie par le FISE pour certains lieux d'affectation hors siège, comprend des personnes possédant des qualifications professionnelles, recrutées pour exercer des fonctions dans leur propre pays et rémunérées selon les taux les plus favorables en vigueur dans la région. C'est ce qu'on entend par "fonctionnaires recrutés sur le plan local". Enfin, l'UNRWA occupe dans des emplois divers, qui vont de la catégorie des travailleurs manuels à celle des administrateurs, plus de 10 000 personnes qui sont recrutées sur le plan local et rémunérées conformément aux conditions offertes par les gouvernements. Ces emplois ne figurent généralement pas dans les statistiques relatives à la fonction publique internationale.

63. Etant donné la nature des deux catégories, le principe de la Charte qui veut que le recrutement soit effectué sur une base géographique aussi large que possible et que les conditions d'emploi soient fixées en conséquence, n'a été appliqué qu'à la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Les administrateurs dont les fonctions exigent des compétences linguistiques particulières ou qui travaillent pour des programmes financés à l'aide de contributions volontaires ne sont pas soumis au principe de la répartition géographique.

64. Ainsi, les distinctions entre les catégories qui existent actuellement concernent :

- a) La nature des postes qui composent ces catégories;
- b) Les modalités de recrutement (personnel recruté sur le plan international par opposition au personnel recruté en grande partie sur le plan local ou régional);
- c) La méthode adoptée pour arrêter les conditions d'emploi du personnel ainsi recruté.

65. Sur les cinq gouvernements qui ont fait connaître leurs vues sur le régime des traitements, quatre (ceux de la France, du Japon, de la République fédérale d'Allemagne et du Royaume-Uni) se sont prononcés en faveur du maintien de la structure actuelle en considérant qu'il était important qu'une distinction soit établie entre

le personnel recruté sur le plan local et le personnel international. Le Gouvernement des Etats-Unis a proposé que les agents des services généraux soient intégrés dans une catégorie de fonctionnaires recrutés sur le plan local qui comprendrait à la fois le personnel de bureau et certains administrateurs qui doivent être recrutés localement.

66. Lorsque le Comité spécial a entendu le Directeur général de la FAO, ce dernier l'a informé que l'une des conclusions les plus importantes auxquelles était arrivé le Comité pour les relations entre l'administration et le personnel, qu'il avait récemment institué, concernait la division du personnel en deux catégories, celle des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et celle des agents des services généraux. Le Comité de la FAO était arrivé à la conclusion que l'existence de ces deux catégories constituait un facteur de division au sein du secrétariat, créait chez les agents des services généraux le sentiment qu'il existait des "distinctions de classe" et suscitait de nombreuses difficultés sur le plan administratif. En conséquence, ce Comité avait proposé - proposition qui avait rencontré l'agrément de principe du Directeur général - de remplacer la structure actuelle par un "régime à barème unique". Par la suite, le Directeur général, répondant à une invitation que le Comité spécial lui avait adressée, a réaffirmé qu'il maintenait sa position sur cette question mais a reconnu qu'avant qu'il soit possible d'envisager cette réforme, il était nécessaire qu'une proposition plus précise soit élaborée. Le Directeur général par intérim de l'AIEA a également exprimé sa préférence pour l'établissement d'une catégorie unique. Le Directeur général de l'Agence a plus tard fait savoir par écrit au Comité qu'il serait favorable à la création d'une catégorie distincte de fonctionnaires recrutés sur le plan local.

67. Dans leur réponse collective aux questions que le Comité spécial leur avait posées, la plupart des chefs de secrétariat se sont effectivement prononcés en faveur d'une modification de la structure des catégories. Après avoir analysé les différentes idées avancées dans le passé, ils ont conclu que : "s'il était nécessaire de réviser la structure du régime commun afin que celle-ci réponde aux conditions actuelles, l'on pourrait développer le processus mis en place en 1949/1950". En fait, ce que le Comité d'experts de 1949 avait proposé, c'était qu'on définisse de façon restrictive le champ d'application du principe du recrutement international et des conditions d'emploi des fonctionnaires internationaux en identifiant les types d'emploi qui devaient être pourvus par des fonctionnaires recrutés sur une base mondiale. En conséquence, le Comité avait établi une distinction entre les deux catégories. Dans cette même optique, les chefs de secrétariat ont proposé de procéder à un nouveau classement des emplois actuellement occupés par des fonctionnaires recrutés sur le plan international. Ils envisagent de maintenir une structure composée de deux catégories, mais la distinction qui serait établie entre elles ne reposerait pas sur le type de travail effectué par les fonctionnaires mais sur le fait qu'ils seraient appelés à accomplir leur service sur le plan international ou sur le plan local. Les deux catégories deviendraient ainsi la catégorie des fonctionnaires recrutés sur le plan international et la catégorie des fonctionnaires recrutés sur le plan local ou, comme l'a proposé le Directeur du PNUD, la catégorie des fonctionnaires recrutés sur le plan national.

68. S'agissant des types de postes qui figureraient dans la nouvelle catégorie des fonctionnaires recrutés sur le plan local, deux chefs de secrétariat ont classé dans cette catégorie les emplois se rapportant directement au fonctionnement des bureaux, tels que l'entretien des bâtiments et du matériel, les transports et fournitures, l'imprimerie et la reproduction des documents. Afin de répondre aux besoins particuliers du PNUD et du FISE dans les lieux d'affectation hors siège, ils ont suggéré d'inclure dans cette catégorie des groupes de postes supplémentaires pour lesquels la connaissance des conditions locales et des langues du pays serait exigée.

69. La Fédération des Associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) a proposé que toutes les catégories de personnel soient regroupées en une catégorie unique. La Fédération a souligné que cette catégorie serait créée "sous réserve des règlements en vigueur qui régissent la répartition géographique des postes". Elle a en outre souligné que l'établissement d'une catégorie unique impliquerait le remplacement du double système de rémunération actuellement en vigueur par un barème des traitements unique; en outre, il faudrait effectuer d'importants travaux préparatoires en vue de déterminer si cette modification est réalisable. En conséquence, la Fédération a proposé que, tant que le système actuel, comportant deux catégories, demeurerait en vigueur, l'on s'attache à éliminer certains de ses défauts les plus graves, tels que les obstacles en matière de promotion.

70. M. Georges Palthey, directeur général adjoint de l'Office des Nations Unies à Genève, a suggéré d'apporter une autre modification à la structure actuelle. Cette proposition - qui reprend une opinion personnelle présentée au Comité spécial lorsque celui-ci a entendu M. Palthey - consisterait à ajouter, aux deux catégories existantes, une catégorie "service spécial". Cette nouvelle catégorie comprendrait les postes de caractère technique ou semi-professionnel et les postes de commis principal auxquels s'attachent des fonctions pouvant être exécutées par du personnel ne possédant pas de formation universitaire. Le personnel serait recruté dans la région du lieu d'affectation et rémunéré sur la base des taux les plus favorables en vigueur dans la région. Le nombre de classes varierait en fonction des besoins des lieux d'affectation.

71. La création, entre la catégorie des services généraux et celle des administrateurs, d'une catégorie intermédiaire, qui permettrait de diminuer le nombre des fonctionnaires de cette dernière catégorie, a été également évoquée dans le rapport sur les problèmes de personnel à l'Organisation des Nations Unies, mentionné ci-dessus. Dans ce rapport, on a exposé des arguments convaincants en faveur de la création d'une catégorie qui comprendrait des fonctionnaires, appartenant pour la plupart à l'heure actuelle à la catégorie des administrateurs, qui assument des tâches relevant de l'administration courante du Secrétariat. Toutefois, on a estimé qu'avant d'être adoptée, une telle réforme exigerait une analyse approfondie de la structure et du fonctionnement de l'ensemble des services.

72. En ce qui concerne la structure des classes, le Directeur général du GATT a estimé qu'il était nécessaire d'introduire une nouvelle classe D-3. La différence entre les classes D-1 et D-2 était, à son avis, trop étroite, étant donné que les chefs des départements opérationnels qui occupaient des postes de directeur (D-2) avaient de lourdes responsabilités. M. C. V. Narasimhan, chef de cabinet du Secrétaire général de

l'Organisation des Nations Unies, s'est aussi déclaré personnellement favorable à la création d'une classe D-3, étant donné la nécessité d'établir une structure hiérarchique plus satisfaisante dans des secteurs tels que le Département des affaires économiques et sociales, le FISE, l'ONUDI et l'UNITAR. Les pressions exercées en vue de l'augmentation du nombre des sous-secrétaires généraux prouvaient, selon lui, qu'un tel changement de structure était à la fois nécessaire et souhaitable.

73. Dans le rapport sur les problèmes de personnel à l'Organisation des Nations Unies, on a distingué quatre niveaux de qualification dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur telle qu'elle existe à l'heure actuelle et on a recommandé deux classes pour chaque niveau : formation universitaire de base - P-1 et P-2; expérience professionnelle premier degré - P-3 et P-4; grande expérience professionnelle - P-5 et P-6; direction - D-1 et D-2 (A/8454, par. 152 et 438).

Faits nouveaux

74. Il s'est produit, au cours des dernières années, un certain nombre de faits nouveaux qui se rapportent directement à la question de la structure :

a) La distinction initiale entre les catégories, qui reposait sur la nature des fonctions, s'est estompée. L'ONU a eu recours à la création de classes supérieures dans la catégorie des services généraux pour certains lieux d'affectation, à l'intention des personnes recrutées sur le plan local pour travailler comme fonctionnaires de l'information dans ses centres d'information. Cette pratique a été établie en partie pour répondre aux conditions du marché local et en partie du fait de considérations d'ordre budgétaire. Si elle résoud le problème des traitements, dont le montant correspond ainsi aux normes locales, elle ne peut guère satisfaire aux exigences en matière de statut et de rang;

b) Pour des raisons analogues, le FISE a jugé nécessaire de créer une nouvelle catégorie d'administrateurs recrutés "sur le plan local". Dans ce cas également, des questions d'équité se posent inévitablement. Des doutes ont aussi été exprimés quant à la compatibilité d'une telle pratique avec le principe sur lequel repose la structure actuelle;

c) Un nombre appréciable de postes d'agent des services généraux ont été reclassés et leurs titulaires promus à des postes de la catégorie des administrateurs. Dans bien des cas, cet avancement a représenté un changement réel dans la nature du travail mais, dans certains cas, il a simplement sanctionné la compétence et l'expérience accrues des titulaires plutôt qu'une différence notable dans la nature de leur travail. On en est ainsi arrivé à ne plus concevoir la catégorie des administrateurs comme un ensemble de postes représentant des disciplines ou des professions analogues;

d) La base même de la division en catégories a donné lieu à des critiques. Les associations du personnel considèrent de plus en plus comme une "distinction de classe" la distinction entre les postes occupés par le personnel de bureau et les postes d'administrateur, et elles estiment que, le passage de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs étant parfois compliqué par des considérations tenant à la répartition géographique, l'existence de catégories semble élever des obstacles sur la voie d'un fonctionnaire au cours de sa carrière et empêcher ainsi que soient utilisées à fond les compétences de fonctionnaires qui sont déjà au service de l'Organisation.

75. En ce qui concerne la question des changements possibles, le Comité spécial a étudié la possibilité d'apporter les modifications suivantes :

- a) Rétablir un système de classement unique;
- b) Revenir à l'idée d'une catégorie "service spécial";
- c) Diviser l'actuelle catégorie des administrateurs en deux groupes : ceux qui sont susceptibles d'être mutés et ceux qui ne le sont pas;
- d) Créer une catégorie distincte pour le personnel des services linguistiques;
- e) Introduire des catégories pour les services régionaux;
- f) Transformer les catégories des administrateurs et des agents des services généraux en catégorie des fonctionnaires recrutés sur le plan international et catégorie des fonctionnaires recrutés sur le plan local.

76. La notion d'une catégorie "service spécial" et d'une catégorie distincte pour le personnel des services linguistiques semble impliquer une distinction fondée sur la nature du travail effectué par les fonctionnaires. Ce genre de distinction est à l'origine de nombre des critiques dont la structure actuelle fait l'objet. En outre, le nombre des postes qui pourraient entrer dans cette catégorie est jugé relativement peu élevé. Quant à savoir ce qu'il faut entendre par "fonctionnaire susceptible d'être muté", cette notion s'est avérée impossible à définir de façon précise. Par contre, les critères à appliquer pour établir des catégories différentes pour les fonctionnaires recrutés sur les plans local, régional et international, à savoir le lieu d'affectation et le lieu de recrutement, peuvent être définis en termes assez précis, du moins en ce qui concerne les fonctionnaires recrutés sur le plan local et sur le plan international. Il a semblé toutefois à la plupart des membres du Comité spécial qu'une telle modification impliquerait que le champ d'application du recrutement international et, par conséquent, celui du principe d'une répartition géographique équitable, soient définis d'une façon plus restrictive. Outre qu'elle modifierait l'équilibre qui existe actuellement entre le nombre des fonctionnaires nationaux et le nombre des fonctionnaires internationaux qui participent à la coopération internationale, cette modification risquerait de susciter des difficultés sur le plan administratif du fait qu'elle entraînerait l'application de deux systèmes de rémunération différents à des fonctionnaires assumant des responsabilités analogues et entre lesquels on établirait une distinction fondée uniquement sur le caractère local ou international de leur recrutement.

Nos conclusions

77. C'est pourquoi la plupart des membres du Comité spécial ne voient guère les avantages que présenterait une modification de la structure actuelle des catégories. Le Comité spécial ne pense pas non plus qu'il y ait lieu d'ajouter une nouvelle classe à la catégorie des directeurs. Il reconnaît cependant le rôle essentiel que le petit nombre des administrateurs locaux employés par le FISE joue dans l'exécution de ses programmes. Vu la nécessité de continuer à employer un tel personnel et en attendant que la commission de la fonction publique intergouvernementale, dont le Comité recommande la création dans une autre partie du présent rapport, étudie de plus près la nature des postes en question, le Comité spécial propose que l'on continue, comme par le passé, à recruter ce type de personnel sur le plan local à condition qu'à l'avenir, toutes les nominations soient faites pour une durée déterminée.

Appendice

Opinions de M. Chowaniec et de M. Koulajenkov au sujet des "contrats rotatifs"

1. Les contrats rotatifs, à la différence des engagements permanents, assurent la rotation périodique des fonctionnaires entre les secrétariats des organisations internationales et les services civils nationaux. Après avoir travaillé pendant 5 ou 7 ans à l'ONU, les fonctionnaires se verront accorder un congé sans traitement de longue durée et retourneront dans leurs pays pour poursuivre leur carrière dans une administration nationale. Cet échange mutuel de fonctionnaires sera bénéfique, aussi bien pour l'ONU que pour les administrations nationales.
2. Les contrats rotatifs créeront des conditions qui s'opposeront à la transformation des fonctionnaires internationaux en une caste privilégiée coupée de la réalité pratique; ainsi existera une sérieuse possibilité d'éviter la bureaucratisation du secrétariat et la baisse du rendement de son travail, situation que l'on observe avec le système des engagements permanents;
3. La méthode des contrats rotatifs assurera aux secrétariats un apport permanent de sang nouveau. En travaillant dans leurs pays, les fonctionnaires renouvelleront leurs connaissances et enrichiront leur expérience. C'est donc dans le pays d'origine que se fera le perfectionnement des fonctionnaires. Seule cette méthode permettra à l'ONU de former son personnel sur une base vraiment internationale. Le perfectionnement des fonctionnaires dans le cadre des organisations internationales ne peut donner les mêmes résultats;
4. Les administrations nationales auront ainsi la possibilité d'utiliser avec profit l'expérience acquise par les fonctionnaires dans le cadre de l'ONU; ils seront mieux à même de comprendre les tâches de l'ONU et de ses institutions spécialisées. D'un autre côté, du fait qu'ils auront travaillé dans leur pays, ces fonctionnaires seront mieux à même de comprendre l'attitude des Etats membres à l'égard des organisations internationales et des tâches concrètes qui leur sont assignées;
5. Les organisations internationales doivent avoir la possibilité de prendre une décision au sujet de l'engagement d'un fonctionnaire pour une deuxième ou troisième période de service sur la base d'une évaluation de son activité antérieure à l'ONU. Les fonctionnaires incompetents ne doivent pas avoir la possibilité de retourner à l'ONU.
6. Les contrats rotatifs permettront de réaliser le recrutement du personnel de l'ONU de manière systématique, d'un commun accord avec les gouvernements des Etats membres. Les organisations internationales ne peuvent assurer aux fonctionnaires une carrière définitive. Le fait qu'un gouvernement accepte de donner un poste aux fonctionnaires après leur départ de l'ONU garantira à ces derniers un emploi dans l'administration nationale. Le retour périodique dans le pays d'origine renforcera les liens du fonctionnaire avec le peuple de son pays et lui permettra de reprendre contact avec sa profession, les milieux scientifiques de son pays, etc.;
7. Lorsqu'elles reprendront un fonctionnaire à leur service, les organisations internationales s'assureront ainsi le concours d'un collaborateur possédant 5 ou 7 années d'expérience antérieure dans le cadre des organismes des Nations Unies, enrichie par l'expérience qu'il aura acquise dans son propre pays. De cette façon, les contrats rotatifs permettront à l'ONU d'engager des administrateurs expérimentés, connaissant bien à la fois les organismes des Nations Unies et l'administration nationale de leur pays. Ces fonctionnaires seront doublement précieux - pour les secrétariats internationaux et pour les Etats membres.

Chapitre II

LE REGIME COMMUN

Origine et mécanisme

78. L'Article 57 de la Charte prévoit que les institutions spécialisées "sont reliées à l'Organisation conformément aux dispositions de l'Article 63". Ce dernier article dispose qu'à cette fin le Conseil économique et social peut conclure avec les institutions des accords qui sont soumis à l'Assemblée générale, pour approbation. Le même article prévoit en outre que le Conseil économique et social "peut coordonner l'activité des institutions spécialisées en se concertant avec elles en leur adressant des recommandations, ainsi qu'en adressant des recommandations à l'Assemblée générale et aux Membres de l'Organisation des Nations Unies".

79. La fonction de coordination de l'Organisation des Nations Unies englobe non seulement les activités des institutions spécialisées, mais aussi leurs politiques (Art. 58) et leur budget administratif (Art. 17).

80. En application de ces dispositions, des accords ont été conclus entre l'ONU, d'une part et les institutions spécialisées ainsi que l'AIEA, d'autre part, accords qui, après avoir été approuvés par l'Assemblée générale et les organes compétents des institutions intéressées, sont entrés en vigueur aux dates suivantes : OIT, FAO et UNESCO (14 décembre 1946), OACI (13 mai 1947) 28/, OMS (10 juillet 1948), BIRD et FMI (15 novembre 1947), UPU (1er juillet 1948), UIT (1er janvier 1949), OMM (20 décembre 1951), SFI (20 février 1957), AIEA (14 novembre 1957), OMCI (13 janvier 1959) et AID (27 mars 1961).

81. Tous les accords prévoient des consultations entre l'ONU et l'institution intéressée au sujet des questions relatives au personnel et autres questions administratives d'intérêt commun, en vue d'assurer autant d'uniformité que les deux organisations le jugent possible en la matière et d'utiliser au mieux leurs services et installations. Toutefois, 10 seulement des 14 accords conclus contiennent des dispositions tendant expressément à la coordination des politiques en matière de personnel, parmi lesquelles la disposition essentielle type prévoit que les deux organisations "reconnaissent que le développement futur d'un service civil international unifié est souhaitable du point de vue d'une coordination administrative effective et, à cette fin, conviennent de favoriser les règles communes concernant le personnel, les méthodes et arrangements destinés à éviter de graves inégalités dans les clauses et les conditions d'emploi, ainsi qu'à éviter la concurrence dans le recrutement du personnel et à faciliter l'échange du personnel en vue d'obtenir le maximum d'avantages de leurs services" 29/.

28/ Accord approuvé par l'Assemblée générale le 15 novembre 1947.

29/ Accords entre l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées et l'Agence internationale de l'énergie atomique, ST/SG/14, p. 5 et 6.

82. Les organisations qui sont convenues de coopérer dans toute la mesure possible pour les questions relatives à l'emploi de leur personnel appliquent le régime commun des traitements et indemnités des Nations Unies. Elles comprennent les institutions spécialisées autres que la BIRD et les organisations qui lui sont affiliées (SFI et AID), le FMI et l'AIEA. En outre, le GATT, qui applique le statut et le règlement du personnel de l'ONU et qui est affilié à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, est assimilé à une institution spécialisée et applique par conséquent le régime commun.

83. Pour assurer l'application des accords, le Conseil économique et social, par sa résolution 13 (III) du 21 septembre 1946, a invité le Secrétaire général "à créer un Comité permanent de fonctionnaires supérieurs comprenant le Secrétaire général lui-même, agissant comme président, et les fonctionnaires de rang correspondant des institutions spécialisées rattachées aux Nations Unies, en vue de prendre les mesures propres" à cette fin. Le Comité, qui s'appelait à l'origine Comité de coordination, est ensuite devenu le Comité administratif de coordination (CAC). En 1948, le CAC a créé un certain nombre d'organes subsidiaires chargés d'étudier les divers domaines de coordination, notamment le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) qui a été habilité à étudier et à mettre au point des propositions convenues en ce qui concerne les questions relatives au personnel, au budget et aux finances.

84. La constitution d'une fonction publique internationale unifiée dont il est question dans les accords conclus entre l'ONU et les institutions a été, depuis 1948, préconisée par le Comité consultatif de la fonction publique internationale (CCFPI), organe composé d'experts indépendants en matière d'administration publique. Le mandat du CCFPI a été défini par le CAC en application de la résolution 13 (I) adoptée par l'Assemblée générale en 1946 et qui prévoyait l'établissement par le Secrétaire général d'une "commission d'administration internationale". Le CCFPI donne des conseils au CAC sur les questions que pose l'administration du régime commun des traitements et indemnités, y compris les disparités existant entre les organisations dans la manière dont elles appliquent les différents éléments du régime.

85. Le mécanisme du régime commun comporte un autre organe indépendant : le Comité d'experts pour les ajustements (indemnités de poste ou déductions). Ce comité donne des conseils au CAC pour l'administration du système des taux d'ajustements différentiels appliqués par les organisations dans les divers lieux d'affectation compte tenu des différences quant au coût de la vie et au niveau de vie.

86. Enfin, le régime commun a un régime de pensions unique, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, qui assure des prestations de retraite, de décès et d'invalidité à tous les fonctionnaires des organisations affiliées. La Caisse est administrée par un comité mixte où sont représentés, en nombre égal : a) l'Assemblée générale et les organes correspondants des institutions affiliées, b) le Secrétaire général et le plus haut fonctionnaire de chacune des institutions, et c) les participants. Les statuts de la Caisse sont approuvés par l'Assemblée générale sur la recommandation du Comité mixte.

87. Le régime commun des Nations Unies est donc appliqué par 12 organisations distinctes, créées dans chaque cas en vertu d'un accord intergouvernemental, qui se sont engagées à assurer une coordination administrative effective tant à l'échelon intergouvernemental

qu'à l'échelon intersecrétariat. La fonction centrale de coordination administrative à l'échelon intergouvernemental incombe à l'Assemblée générale, aidée par son Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires qui, en vertu de son mandat, est également tenu d'examiner pour le compte de l'Assemblée générale les budgets administratifs des institutions spécialisées et les propositions concernant les arrangements financiers à conclure avec elles. A l'échelon intersecrétariat, c'est au CAC qu'il appartient de coordonner les politiques et pratiques administratives des organisations. Dans l'accomplissement de cette tâche, le CAC est aidé par son propre organe subsidiaire (le CCQA) et par deux organes consultatifs d'experts indépendants (le CCFPI et le Comité d'experts pour les ajustements). Exception faite de la Caisse commune des pensions du personnel, qui est gérée conformément aux procédures définies par l'Assemblée générale au nom de toutes les organisations, les autres conditions d'emploi prévues par le régime commun font l'objet d'une coordination par consentement mutuel.

Fonctionnement du régime commun

88. Le système de coordination volontaire s'est développé de manière pragmatique. Il a été tenu compte des différentes dates et méthodes de négociation des traités en vertu desquels, après guerre, les constitutions des organismes s'occupant de différents domaines spécialisés ont été établies ou confirmées. Lorsque la coordination a été instaurée, il y avait déjà longtemps que chaque institution avait sa propre charte, son propre organe délibérant et son chef de secrétariat et qu'elle recrutait et administrait son propre personnel dans le pays où elle avait son siège, ou à partir de ce siège. Compte tenu de cette autonomie, il est généralement admis que le système a été efficace, en ce sens qu'il a permis d'assurer une grande uniformité en ce qui concerne tant les politiques administratives générales qu'une myriade de détails intéressant les conditions de la fonction publique internationale.

89. Le fonctionnement actuel du régime commun a donc le grand avantage de concilier les impératifs de la coordination et la situation concrète, à savoir l'indépendance des organisations. Il garantit intégralement, dans chaque organisation, le contrôle juridique exercé par l'organe délibérant, tout en concédant un pouvoir pratique de décision à l'Assemblée générale pour ce qui est de questions aussi fondamentales que la détermination, en dernier ressort, des traitements et indemnités des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs. Le mécanisme du CAC, par le processus d'élaboration en commun de nombreux détails touchant les conditions d'emploi, permet aux plus hauts fonctionnaires des organisations de se réunir périodiquement et de mettre en commun leurs données d'expérience pratique. Il permet également à chaque organisation de bénéficier de la compétence spécialisée des autres organisations ou des experts qu'elles emploient. Ainsi, dans le régime commun, les organisations se partagent de nombreuses tâches administratives.

90. En outre, la structure actuelle du mécanisme de coordination permet de différencier les fonctions par niveaux : le CCQA élabore des positions communes sur des problèmes administratifs communs importants, extrêmement variés et complexes; le CAC donne l'approbation des chefs de secrétariat, indique l'orientation qu'ils entendent donner aux politiques ou prend les décisions nécessaires pour les soumettre aux organes délibérants; le CCFPI et le Comité d'experts pour les ajustements (indemnités de poste ou déductions) donnent des avis techniques indépendants; l'Assemblée générale, avec le concours de son propre mécanisme chargé d'examiner les questions administratives et budgétaires, prend les décisions concernant l'ONU; et, pour l'essentiel, les organes délibérants des autres organisations - exerçant leurs propres pouvoirs ou les déléguant - appliquent uniformément les décisions de l'Assemblée générale dans leur organisation.

91. Etant donné cette procédure, les limites imposées au rôle du CCFPI ont des avantages reconnus. La capacité consultative du CCFPI facilite le processus de sélection, du fait que des personnalités éminentes, de régions et de cultures diverses, peuvent être choisies pour leur compétence personnelle, sans qu'interviennent des considérations de représentation politique. La brièveté relative des réunions - la norme étant une seule session annuelle - permet à des personnalités de rang élevé qui, autrement, risqueraient de ne pas avoir le temps de prêter leur concours précieux aux travaux du Comité, d'y participer pleinement. En même temps, le fait qu'il a été créé en tant qu'organe permanent, qui se réunit chaque année, accumule des données d'expérience et des précédents et acquiert une connaissance directe des problèmes interorganisations, assure au CCFPI une continuité et des compétences spécialisées qu'un organe ad hoc aurait du mal à égaler.

92. Il y a deux obstacles essentiels à une coordination efficace dans le régime actuel : le caractère consultatif des arrangements de base, et la durée et la complexité du processus par lequel les décisions sont prises.

93. A l'échelon du CCQA, les décisions doivent, dans une large mesure, être prises par voie de consensus, même sur les questions mineures. L'inconvénient immédiat de cette procédure est depuis longtemps évident : en principe, chaque organisation conserve le droit de ne pas être d'accord et de ne pas donner suite à une décision, même lorsque celle-ci est approuvée par le CC. Il ne faut pas minimiser la mesure dans laquelle les décisions sont affaiblies par cette restriction constitutionnelle. Par exemple, les représentants du secrétaire général de l'OACI, pour des raisons qui tiennent aux statuts de l'organisation et concernent le rôle actif du Conseil de l'OACI en matière administrative, ont fréquemment été obligés de réserver la position de leur organisation sur des questions examinées au CCQA (initialement en formulant des réserves expresses; maintenant, par accord tacite, le plus souvent). Si les autres organisations ont désapprouvé cette procédure, c'est surtout parce que, juridiquement, elles se trouvent à peu près dans la même situation. Elles estiment que cela ne doit pas les empêcher d'aboutir à un accord au CCQA dans l'intérêt de la coordination. Cependant, lorsque le CCQA parvient effectivement à élaborer un arrangement général, il arrive que, dans ses rapports, l'exposé des questions sur lesquelles l'accord a pu se faire est à tel point assorti de réserves ou de doutes de la part de telle ou telle organisation qu'il ressemble davantage à un sondage d'opinions qu'à un texte arrêté d'un commun accord.

94. Néanmoins, dans la pratique, la faiblesse du système n'est pas imputable à l'exercice très fréquent ou délibéré de ce droit qu'ont les organisations de ne pas être tenues d'approuver une décision. La véritable faiblesse réside plutôt dans la procédure même par laquelle le Comité aboutit à un consensus. Les débats sont longs, et une question reste souvent à l'étude pendant un certain nombre d'années. Cela n'est pas surprenant si l'on considère que la question peut être détaillée ou complexe, qu'il y a souvent amplement matière à des différences légitimes quant à la politique à suivre, et que, du fait que les organisations ont leur siège dans des pays différents et que leurs domaines de compétence sont très divers, les pratiques adoptées diffèrent. Ce n'est pas qu'il y ait une volonté de faire obstruction, mais simplement que le CCQA, ne possédant pas d'autorité directrice centrale, n'est pas un organe capable d'imposer une décision. Son

ordre du jour étant généralement surchargé, la décision la plus simple, lorsqu'on ne parvient pas à un consensus sur une question, consiste à la renvoyer ou à demander qu'elle soit présentée sous une forme nouvelle.

95. Un inconvénient moins bien compris du CCQA est celui des dépenses occultes. Un organe composé d'un nombre appréciable de fonctionnaires recevant des traitements relativement élevés se réunit périodiquement pour examiner et élaborer des pratiques uniformes sur des questions d'importance variable, mais non pour les imposer. Cela peut être coûteux - en documentation et en frais de voyage, mais surtout en heures de travail. Plus il faut de sessions avant d'aboutir à un accord, plus grandes sont les dépenses par question donnant lieu à coordination. C'est là l'une des dépenses d'exploitation de l'appareil de coordination. Toutefois, il y a aussi le coût de la décision de fond à laquelle on est parvenu, qui peut également contribuer à augmenter les dépenses. Pour parvenir à un compromis entre des organisations qui, par exemple, ont des opinions différentes quant à la nature et aux taux de telles ou telles prestations et qui négocient ensemble en vue de définir une norme commune, il peut être nécessaire d'aboutir à un plus grand dénominateur commun - plutôt qu'à un plus petit - pour ce qui est des coûts.

96. A l'échelon interorganisations, les rapports entre la direction et le personnel sont analogues à ceux qui existent entre les organisations. Chaque partie écoute ce que dit l'autre, mais on ne peut s'attendre qu'elles s'expriment d'une seule voix ni, sauf exception rare, qu'elles aboutissent à des positions identiques. Même lorsque les deux parties sont entendues par un organe indépendant, par exemple le CCFPI, le résultat demeure, au mieux, consultatif : le CCFPI ne peut régler les questions à la manière d'un tribunal habilité à rendre un jugement.

97. En conséquence, la complexité du mécanisme de prise des décisions a amené les représentants du personnel à formuler des critiques. Il semble à la FICSA que l'audience accordée à ces représentants est inversement proportionnelle au pouvoir que possède en dernier ressort l'organe considéré. Les représentants du personnel ont toute possibilité d'exprimer leurs vues au CCQA, mais ils soutiennent que ce n'est là qu'un stade préparatoire. Ils sont pleinement entendus aux sessions du CCFPI, qui confronte leurs positions à celles des administrations, mais tout ce qui émerge du CCFPI demeure consultatif. Le CAC, le CCFPI et le CCQAB ont tous indiqué que des obstacles d'ordre pratique et touchant à la procédure s'opposent à une participation du personnel à l'échelon des organes délibérants. Néanmoins, non seulement les porte-parole du personnel mais aussi les administrateurs peuvent éprouver du mécontentement devant la longueur du processus des consultations et des avis consultatifs auxquels donnent lieu les questions vraiment importantes, depuis l'étude initiale de coordination effectuée par le CCQA ou par un groupe de travail, jusqu'à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale, en passant par une session du CCFPI, puis du CAC, puis du CCQAB.

98. Si le remarquable degré d'uniformité auquel est parvenu le régime commun témoigne de la valeur et de la viabilité de l'ensemble de ce régime, il convient également d'admettre que l'existence de domaines dans lesquels des divergences continuent à se manifester tend à prouver que la coordination n'est pas complète. L'un des principaux domaines que l'on peut citer à titre d'exemple est celui des normes communes de classement. C'est là un sujet sur lequel le CCFPI s'est penché à maintes reprises. En 1965, il a noté que le fait qu'il existe toujours des divergences en matière de classement tendait à altérer, sinon à annuler, les excellents résultats obtenus par ailleurs sur le plan de l'unification en matière de traitements et indemnités. Il a fait observer que ces divergences empêchaient les mutations souhaitables entre institutions et entre services, qu'elles suscitaient des difficultés d'ordre administratif, notamment dans le cas de projets communs, et que le moral du personnel s'en ressentait. A l'époque, le CCQA a pris une mesure importante en vue de l'adoption de normes communes de classement, en décidant qu'un expert en matière de classement des emplois serait chargé en permanence d'étudier les grandes catégories de professions qui sont communes à de nombreuses organisations et d'aider les institutions qui le demanderaient à adapter leur propre classement aux normes en vigueur. Le CCFPI a favorablement accueilli cette décision, mais trois ans plus tard, il a constaté qu'il existait toujours des divergences considérables, tant dans les politiques que dans les pratiques. C'était plutôt dans l'élaboration des normes que dans leur application que des progrès semblaient avoir été réalisés. Le CCFPI a sérieusement mis en doute la viabilité d'un régime commun des traitements si les méthodes de classement des emplois n'étaient pas les mêmes. Il a également noté avec inquiétude que les contrôles en matière de classement étaient insuffisants, car il avait pu se rendre compte que depuis dix ans les reclassements de postes étaient de plus en plus fréquents dans toutes les organisations. Il a conclu qu'il était nécessaire de prévoir un nouveau type de mécanisme pour superviser la mise au point et l'adoption de normes communes.

99. L'exemple ci-dessus amène à se demander si, dans une certaine mesure, les faiblesses du CCFPI, qu'elles tiennent à son caractère même ou à ses fonctions, ne viennent pas s'ajouter aux inconvénients déjà constatés dans l'ensemble du régime commun. Le CCFPI, dont le rôle est purement consultatif et qui est composé de personnes occupant des fonctions élevées ou ayant des compétences exceptionnelles, ne peut guère, vu sa nature même, suivre de près de façon permanente les problèmes qui se posent en matière d'administration courante au sein des organisations. S'ils siègent à titre personnel, la plupart de ses membres n'en ont pas moins ailleurs de lourdes responsabilités dont ils ne peuvent se libérer que pour de très courtes périodes à la fois. Le Conseil en est donc ainsi arrivé à tenir traditionnellement une session annuelle, qui ne dure en général maintenant pas plus de deux semaines. Aussi a-t-il tendance à se limiter à l'examen de quelques questions clés soumises par le CAC ou déjà soulevées à sa précédente session. Or la mise au point et l'application de programmes de coordination interinstitutions à long terme exige une attention soutenue. Si le CCFPI a pu prendre l'initiative d'arrêter certains programmes à examiner avec les institutions, il a dû parfois supprimer ces points de son ordre du jour, les organisations demandant à ce que d'autres questions y soient inscrites d'urgence. En pareil cas, il n'est pas possible

de donner suite dans l'immédiat aux études de caractère plus général (comme par exemple l'examen des politiques et procédures en matière de promotions), qui ont alors tendance à céder le pas à des problèmes plus urgents et plus difficiles comme celui de la revision des traitements. Cette situation n'est guère favorable au développement à long terme d'une fonction publique internationale unifiée.

100. De plus, la coordination s'opérant à trois niveaux, le CCFPI ne peut avoir avec les différentes administrations que des contacts relativement lointains et peu fonctionnels. En tant que groupe spécialisé, composé de conseillers impartiaux, il peut adopter sur divers problèmes une attitude plus homogène que le CCQA. Toutefois, comme il doit effectuer les études qui lui sont confiées en consultation avec le CCQA, son degré d'efficacité est fonction de son pouvoir de persuasion. En ce sens les déficiences du CCQA, qui est la principale filière par laquelle les points de vue et les éléments d'information sont transmis au CCFPI, se répercutent sur ce dernier.

101. D'autre part, vu sa situation en tant qu'organe relevant techniquement du CAC, le CCFPI peut difficilement guider et suivre de près l'application de ses propres recommandations. Les membres du CAC, qui sont des chefs de secrétariat ayant à assumer de lourdes responsabilités et qui ne se réunissent que trois fois par an pendant deux jours chaque fois pour s'occuper alors presque exclusivement de la coordination des programmes, ne songent guère en mesure d'imposer les vues du CCFPI à leurs administrateurs. Il est assez contradictoire que le CCFPI soit aux ordres du CAC alors que c'est sur ces mêmes chefs de secrétariat qu'il doit faire pression autant qu'il le peut pour amener des réformes. Le CCFPI n'a donc pas d'autre recours que d'adresser chaque année des rappels aux fonctionnaires d'administration qui participent à ses sessions ordinaires.

Uniformité et souplesse

102. Le Comité spécial s'est rendu compte au cours de son examen de la question que, si le régime commun fonctionnait de manière relativement satisfaisante et était parvenu à un degré d'uniformité remarquable en ce qui concerne les conditions d'emploi, on y dénotait encore d'importantes divergences. Dès que le régime a été établi, on a reconnu qu'il n'était ni possible ni souhaitable de l'uniformiser complètement. L'existence de statuts ou constitutions distinctes et la diversité des conditions locales exigent que l'on dispose d'une certaine latitude pour pouvoir procéder aux adaptations nécessaires. Néanmoins, comme de nombreux fonctionnaires des diverses organisations travaillent ensemble dans les mêmes lieux d'affectation, souvent dans les mêmes locaux ou aux mêmes projets, il est inévitable qu'au vu des différences de conditions d'emploi que l'on constate dans un lieu donné, on en vienne à s'interroger périodiquement sur le degré de souplesse nécessaire pour permettre aux organisations de travailler efficacement, sans que le fonctionnement du régime commun s'en ressente.

103. Comme il ressort de la brève description des caractéristiques essentielles du régime, qui est donnée ailleurs dans le présent rapport, la structure générale des catégories, le principe appliqué pour établir les traitements, le barème des traitements du personnel recruté sur le plan international, les indemnités et prestations, sont autant d'éléments qui pourraient être appliqués par toutes les organisations. Toutefois, certaines d'entre elles appliquent des dispositions particulières étrangères au régime.

104. Ainsi, si dans toutes les organisations le personnel est réparti entre deux grandes catégories, celle des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur d'une part et celle des agents des services généraux d'autre part, il existe néanmoins à l'ONU, à l'OIT et à l'AIEA, une catégorie distincte pour les travailleurs manuels ou le personnel d'entretien. Il existe aussi à l'ONU une catégorie spéciale pour les agents du Service mobile dans de nombreux lieux d'affectation et une autre pour les agents du Service de sécurité à New York. Au FISE, comme on l'a indiqué au chapitre premier, les administrateurs recrutés sur le plan local constituent une catégorie à part. Enfin, l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) emploie à diverses tâches, allant de travaux manuels à des tâches d'administrateur, un personnel recruté localement qu'il répartit en huit catégories différentes 30/.

105. Pour ce qui est du nombre de classes, si la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur compte en général sept classes (P-1 à D-2), il n'y a que six classes à l'OIT, dans la mesure où les classes P-2 et P-3 sont regroupées en une seule classe, P-2/P-3. Il existe à l'OMS une classe P-6, dont l'échelle de traitement correspond à celle de la classe D-1, pour les médecins qui occupent des postes supérieurs mais n'exercent pas de fonctions de direction. La structure des classes à l'intérieur de la catégorie des agents des services généraux varie selon le lieu d'affectation, en fonction des pratiques et des besoins locaux. Néanmoins, dans un lieu d'affectation donné, cette structure est la même pour toutes les organisations.

106. Le barème des traitements de base pour chaque classe de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur est appliqué uniformément dans tous les lieux d'affectation, de même que les ajustements différentiels, indemnités de poste ou déductions qui viennent s'ajouter au traitement de base ou en sont déduites pour tenir compte des différences de coût de la vie, sauf à l'OMS où les traitements ne font jamais l'objet de déductions.

107. Le barème des traitements des agents des services généraux a été établi sur la base d'un principe unique, appliqué par toutes les organisations. Il y a toutefois des différences marquées dans la manière dont ce principe est appliqué, comme on l'expliquera au chapitre IV. Ces différences sont imputables à la diversité des

30/ Ce personnel n'a pas été inclus dans les tableaux statistiques du présent rapport.

pratiques qui ont été mises au point en fonction des conditions en vigueur sur le marché local du travail, à l'existence ou au manque de données fiables sur les taux de rémunération à l'extérieur ou au fait que les avantages complémentaires sont difficilement chiffrables. Toutefois, dans un lieu d'affectation donné, les organisations appliquent toutes le même barème.

108. Des augmentations périodiques de traitement sont accordées aux fonctionnaires sous réserve que leurs services aient donné satisfaction pendant une période spécifiée. Pour la plupart des classes, la période ouvrant droit à une augmentation périodique est d'un an. Aux échelons les plus élevés des classes D-1 et D-2, cette période est de deux ans. A l'ONU, ces périodes ont été réduites, à compter du 1er janvier 1972, à 10 et 20 mois respectivement pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes soumis au principe de la répartition géographique qui ont prouvé qu'ils connaissaient une deuxième langue officielle. L'OIT accorde deux augmentations périodiques de traitement tous les cinq ans aux fonctionnaires qui le méritent, tandis que l'OACI et l'OMS accordent des augmentations périodiques spéciales aux fonctionnaires ayant accompli une longue période de service.

109. En ce qui concerne les indemnités, les taux sont uniformes dans le cas des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, mais ils varient dans le cas des agents des Services généraux en vertu du principe selon lequel leurs traitements sont déterminés en fonction des conditions d'emploi les plus favorables en vigueur dans la localité. Cela est vrai des indemnités pour personnes à charge, de la prime de connaissances linguistiques et de l'indemnité de non-résident. Cette dernière indemnité, complément de traitement ouvrant droit à pension versé aux fonctionnaires normalement recrutés hors du pays du lieu d'affectation, varie entre 200 dollars par an à New York et 1 079 dollars à Vienne. A Genève, l'ONU verse un sursalaire de nuit représentant 10 % de la rémunération de base mais les autres organisations ayant leur siège dans la même ville calculent ce sursalaire au taux de 25 %.

110. Il y a, en outre, des différences dans les conditions à remplir pour avoir droit à certaines indemnités. C'est ainsi que, si toutes les organisations ne versent l'indemnité pour personne non directement à charge qu'aux fonctionnaires qui ne reçoivent pas d'indemnité pour conjoint à charge, la FAO verse à ses agents des Services généraux à Rome des indemnités pour charges de famille en même temps pour les personnes directement à charge et pour les personnes non directement à charge. A Santiago (Chili), toutes les organisations internationales qui emploient des fonctionnaires dans cette ville versent l'indemnité pour enfant à charge non pas à compter de la date de naissance, comme il est de règle en pareil cas, mais à compter de la date de la conception, comme le veut la pratique locale. L'influence de la législation locale se reflète aussi dans la définition du lieu de résidence aux fins de l'établissement du droit à l'indemnité de non-résident.

111. Un congé annuel est accordé à tous les fonctionnaires à raison de 30 jours ouvrables par an. A l'OACI, les agents des Services généraux ont droit à une période de congé moins longue, compte tenu de la pratique suivie à Montréal par les bons employeurs de l'extérieur.

112. Le congé dans les foyers est accordé aux fonctionnaires recrutés sur le plan international tous les deux ans, lorsqu'ils ont accompli deux années de service hors de leur pays d'origine. Une proposition arrêtée d'un commun accord par les organisations en 1962 et visant à donner aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où ils rencontrent des "difficultés d'existence" la possibilité de prendre leur congé dans les foyers après 18 mois de service n'a pas été approuvée par l'Assemblée générale, mais avant que la décision de l'Assemblée n'intervienne, la FAO s'était prononcée en faveur de cette proposition et elle a depuis lors appliqué le cycle plus court en ce qui concerne le congé dans les foyers dans le cas des fonctionnaires en poste dans certaines régions.

113. Alors que l'uniformité est totale en ce qui concerne les droits à pension, du fait de l'existence de la Caisse commune des pensions du personnel, il y a de grandes différences entre les organisations pour ce qui est des arrangements concernant l'assurance frais médicaux et hospitalisation, ainsi qu'il ressort des renseignements que nous avons reçus à ce sujet. Certaines d'entre elles ont leur propre plan d'assurance mutuelle, alors que d'autres participent à des plans qui relèvent de sociétés d'assurance. Il y a des différences dans les cotisations versées et les prestations reçues.

114. De grands progrès ont été faits ces derniers temps pour réduire les divergences dans la pratique en ce qui concerne le remboursement des frais de voyage et de déménagement. Il subsiste des différences en ce qui concerne les conditions de voyage et les délais de route accordés. Dans le cas des voyages à l'occasion du congé dans les foyers, par exemple, l'OIT accorde des délais de route à concurrence de 30 jours lorsqu'un fonctionnaire voyage par bateau, alors que la pratique générale consiste à accorder des délais de route calculés en fonction de la durée du voyage par avion.

115. Enfin, l'âge statutaire de la retraite est fixé à 60 ans, sous réserve de prolongation dans des cas exceptionnels. A la FAO, il est de 62 ans.

116. Le nombre et la nature des divergences susmentionnées indiquent qu'au moins en ce qui concerne les plus importantes, elles sont le résultat de décisions mûrement délibérées de l'organe intergouvernemental compétent. Comme les membres des organisations qui appliquent le régime commun sont, à deux exceptions près, en grande partie les mêmes et comme la fonction de coordination échoit en fin de compte aux organes intergouvernementaux, il faudrait assurer une coordination plus étroite à l'échelon national pour parvenir à une plus grande uniformité dans le régime commun. Une autre possibilité consisterait, comme dans le cas des pensions, à laisser l'Assemblée générale agir au nom de tous les organes intergouvernementaux et approuver les articles à appliquer pour administrer le personnel de toute la fonction publique internationale. Cette dernière solution impliquerait, toutefois, d'abord qu'il y ait accord sur la portée de l'action de l'Assemblée générale, ensuite qu'il y ait accord sur la procédure à suivre pour aboutir à des recommandations.

117. La première condition pourrait, à notre avis, être remplie si l'on définissait ce qui constitue les éléments essentiels du régime commun. Ceux-ci seraient appliqués

dans toutes les organisations. Les autres éléments pourraient varier selon les besoins propres à chaque organisation. Le Comité spécial estime que le Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies offre un cadre pratique à l'intérieur duquel on pourrait définir les éléments essentiels du régime commun. A cette fin, il faudrait reviser le Statut pour s'assurer qu'il contient bien toutes les conditions d'emploi fondamentales, dont certaines sont actuellement énoncées dans le Règlement du personnel promulgué par le Secrétaire général. La tâche de reviser le Statut serait confiée à un nouvel organe de réglementation qui serait créé selon les principes généraux recommandés dans le présent rapport.

118. En ce qui concerne la deuxième condition, le Comité spécial estime que la création d'un tel organe de réglementation fournirait la procédure appropriée pour élaborer les recommandations à soumettre à l'Assemblée générale.

Nécessité d'une commission de réglementation

119. Les chefs de secrétariat des organisations, dans leurs vues communes sur le régime des traitements, le Secrétaire général, dans ses réponses complémentaires aux questions du Comité spécial, et la FICSA dans le rapport qu'elle a présenté au Comité, se sont tous prononcés en faveur d'un changement du mécanisme actuel de coordination de la politique administrative. Les chefs de secrétariat ont déclaré qu'ils en étaient venus de plus en plus à penser "qu'il était nécessaire de créer un organe central chargé de s'occuper d'un grand nombre des problèmes communs qui se posent en matière d'administration du personnel et des traitements". L'ancien Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, U Thant, a estimé que les méthodes actuellement utilisées pour déterminer les conditions d'emploi dans le régime commun étaient "loin d'avoir l'efficacité qui permettrait d'utiliser à plein les ressources modestes dont nous disposons pour la coopération internationale". Il a estimé, en conséquence "qu'il conviendrait d'envisager sérieusement aujourd'hui de créer une commission chargée de régler les conditions d'emploi dans leur ensemble, comme il en existe déjà une pour les pensions". La FICSA a vu dans la création d'une commission de ce genre un moyen de résoudre les problèmes qui se posent à l'heure actuelle du fait que les mêmes questions sont examinées plusieurs fois par des organes différents avant d'être définitivement réglées par l'Assemblée générale.

120. Après avoir examiné les vues qui lui ont été présentées, le Comité spécial est arrivé à la conclusion qu'il fallait créer d'urgence un organe central de réglementation pour le régime commun des Nations Unies et lui assigner les fonctions indiquées ci-après.

121. Cet organe serait chargé, en premier lieu, de formuler des propositions sur les traitements, indemnités et prestations. Cette tâche consisterait à rassembler des données et à les évaluer, et à recommander, sur cette base, les barèmes de traitements appropriés pour la fonction publique internationale. C'est à l'Assemblée générale qu'il appartiendrait de décider en dernier ressort des mesures à prendre. Puisque, même à l'heure actuelle, les organes délibérants des organismes des Nations Unies appliquent les barèmes fixés par l'Assemblée générale, il devrait y avoir encore moins de problèmes lorsque les recommandations de base émaneront d'une commission dont ces organismes auront approuvé la création.

122. En 1969, le CCFPI a fait observer que l'insuffisance du système de rassemblement et d'analyse des données faisait obstacle à une révision efficace des traitements. Il a demandé la création d'un service central de recherche sur les traitements qui étudierait, d'un point de vue spécialisé et de manière suivie, les facteurs importants à prendre en considération pour l'établissement des traitements, au fur et à mesure que ces facteurs apparaîtraient. Le CAC a accepté cette idée, mais les délibérations du CCFPI, en 1970, n'ont pas permis de déterminer si le secrétariat du CCQA présentait les garanties d'indépendance voulues ni si le secrétariat du CCFPI pourrait assurer la continuité nécessaire à un tel service. A titre de mesure intérimaire, le CCQA a nommé à son secrétariat un administrateur pour s'occuper provisoirement de la révision des traitements. Ce service de recherche devrait être supervisé par un organe de coordination unique.

123. Pour que les gouvernements qui payent la note des traitements aient confiance dans les résultats, il est évidemment indispensable que le soin d'évaluer les données ainsi recueillies et de formuler des conclusions intéressant le régime des traitements de la fonction publique internationale soit confié à un organe composé d'experts indépendants, dont on ne puisse penser que les émoluments qu'ils reçoivent sont un facteur qui influe sur les décisions qu'ils prennent. Le type d'organe envisagé offre ces garanties. Un tel organe pourrait également reprendre à son compte les travaux connexes de statistique à faire sur le coût de la vie, les indemnités de subsistance, etc., qui sont actuellement répartis entre les organisations.

124. La commission offrirait en outre l'avantage, lorsqu'elle préparerait ses recommandations, de mettre en présence les parties intéressées lors de consultations communes organisées à un échelon unique. En tenant des séances au cours desquelles elle entendrait des représentants de l'administration et des représentants du personnel, elle pourrait à la fois éviter un affrontement direct entre les administrations et leurs associations de personnel et raccourcir le long processus qui se déroule entre la formulation d'une proposition et son adoption finale. Ces séances d'auditions permettraient de vérifier d'une part la justesse de l'analyse des données et, d'autre part, le bien-fondé des différentes propositions dont la commission recommanderait l'adoption en matière de traitements.

125. L'organe en question aurait également un rôle capital à jouer dans la fixation des traitements des agents des Services généraux. On admet généralement que le soin d'énoncer le principe de base (c'est-à-dire le critère des conditions d'emploi les plus favorables en vigueur dans la localité) incombe à l'organe délibérant, mais c'est une commission du type envisagé qui pourrait le mieux formuler des recommandations concernant toute modification à apporter aux critères de base. La Commission pourrait alors être chargée d'arrêter les procédures et méthodes à suivre pour appliquer le principe de base. Il découlerait de la fonction analogue qu'elle aurait en ce qui concerne les traitements des administrateurs, qu'elle serait chargée de recueillir et d'évaluer les données dans tous les lieux d'affectation importants (avec ou sans exception) et peut-être aussi, dans de nombreux lieux d'affectation hors siège. Les séances au cours desquelles la commission entendrait la Direction et le personnel pour vérifier les faits et établir les barèmes des traitements auraient l'avantage, plus encore que dans le cas des traitements des administrateurs, d'éviter aux chefs de secrétariat d'avoir à consacrer beaucoup de temps à un long processus de négociations. Les taux de rémunération pourraient être soit arrêtés directement par la Commission, soit recommandés aux chefs de secrétariat intéressés.

126. La question des indemnités est également liée à celle de l'établissement des traitements. En ce qui concerne les indemnités dont le taux est actuellement fixé par les organes délibérants, la commission ferait des recommandations en suivant des procédures analogues à celles qui régissent l'établissement des traitements des administrateurs. Dans les autres cas, les taux seraient fixés, après évaluation des données, d'une manière qui correspondrait mieux à une véritable coordination.

127. Il serait logique que l'organe chargé de fixer les taux des indemnités arrête également les conditions à remplir pour avoir droit à ces indemnités, qu'il s'agisse d'indemnités en espèces ou d'autres avantages (tels que les congés).

128. En deuxième lieu, la commission serait chargée de mettre au point des normes communes de classement et de superviser leur application dans la pratique. On a déjà discuté de l'importance du classement des emplois. Comme le CCFPI l'a lui-même indiqué, ce travail exige un effort continu et une certaine coordination des opérations, plutôt que l'établissement de rapports intérimaires réclamés de temps à autre par un organe consultatif. La tâche minimum d'un organe central, ayant un certain degré de responsabilité sur le plan des opérations, doit donc consister à arrêter des normes pour les groupes professionnels, qui soient communes à toutes les organisations ou à un certain nombre d'entre elles. Quant aux autres professions plus spécialisées, le moins que l'on puisse demander, c'est que les systèmes de classement des organisations soient conformes aux normes plus générales qui seront ainsi arrêtées. La commission pourrait conseiller chaque organisation à cet égard. Pour obtenir de meilleurs résultats, elle pourrait également faire des enquêtes, comme celles qui sont faites pour la vérification des comptes, à l'intérieur d'une organisation, pour s'assurer que son système de classement est conforme aux normes publiées, en signalant toutes disparités aux chefs de secrétariat intéressés. A ce stade, toutefois, il ne serait pas utile qu'une commission puisse décider du classement de tels ou tels postes, mais elle pourrait conseiller les organisations, sur leur demande, au sujet de toutes difficultés particulières en matière de classement. Un organe vraiment compétent pourrait, de même, être invité à faciliter le processus budgétaire en certifiant aux organes directeurs que certains reclassements proposés dans le projet de budget annuel ou biennal sont justifiés.

129. En troisième lieu, la commission serait chargée d'établir des normes de recrutement, de mettre au point des méthodes de sélection et de coordonner les fonctions connexes. Le recrutement est un domaine dans lequel la commission ne jouerait au début qu'un rôle très limité. La multiplicité croissante des domaines dans lesquels les différentes organisations recrutent des spécialistes, la position retranchée de leurs services de recrutement, établis depuis longtemps, et le désir bien compréhensible des chefs de secrétariat de contrôler entièrement cet afflux de sang nouveau dans leurs services, toutes ces considérations rendraient impossible une centralisation générale en matière de recrutement. Néanmoins, un premier pas paraît nécessaire, ne serait-ce que pour renforcer, dans la gestion effective des postes, le rôle unificateur de l'établissement de normes pour le classement desdits postes. Ainsi, la commission pourrait définir des normes pour le recrutement d'administrateurs adjoints pour des emplois communs aux différentes organisations, organiser des concours à l'échelon régional ou établir d'autres méthodes de sélection, tenir à jour des listes de candidats à l'aide desquelles

les organisations pourraient pourvoir les postes vacants, ou certifier les compétences des candidats qui ne sont pas déjà inscrits sur ces listes. En cas de succès initial, la Commission pourrait se voir confier progressivement un champ d'activité plus étendu ou des fonctions plus importantes.

130. Le recrutement des agents des services généraux est un domaine qu'il convient d'aborder avec non moins de prudence. Dans les lieux d'affectation suffisamment importants pour que les fonctions y soient centralisées, la commission pourrait servir d'intermédiaire pour le recrutement sur le plan local. Elle pourrait jouer également un rôle efficace dans le recrutement de personnel non local, du moins dans les régions qui sont une source importante pour le recrutement d'agents des Services généraux non locaux.

131. La quatrième fonction concernerait la coordination en matière de formation du personnel et de planification des carrières. Les organisations qui appliquent le régime commun conviennent toutes que les fonctions de la commission devraient comprendre certaines attributions en matière de formation, comme par exemple l'établissement d'installations et de programmes de formation spéciaux, lorsqu'il est justifié du point de vue économique de prévoir des installations communes. En ce qui concerne la formation dans les domaines particuliers à chaque organisation, la commission pourrait tout au plus donner des conseils. Il pourrait également être utile de confier à la commission une fonction d'inspection, qui consisterait à faire rapport aux chefs des secrétariats sur l'efficacité des programmes de formation appliqués dans les organisations. La formation en cours d'emploi et la planification des carrières, par exemple, relèvent spécifiquement du secrétariat des organisations, mais il apparaît clairement que, pour développer une fonction publique internationale unifiée, il faudrait un organe central d'étude et de consultation, ou tout au moins pour fixer des normes, afin que la planification des carrières se fasse selon l'orientation voulue. La commission pourrait précisément jouer ce rôle.

132. Quoi qu'il en soit, l'établissement de fonctions précises de la commission en matière de formation dépendrait en général de l'évolution du rôle croissant que joue l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche et, plus précisément, de la création éventuelle d'une Ecole des cadres, dont l'Assemblée générale a approuvé le principe à sa vingt-sixième session.

Nomination, composition et fonctions de la Commission de la fonction publique intergouvernementale qu'il est proposé de créer

133. Comme il ressort des faits qui ont amené l'Assemblée générale à créer le Comité spécial, le Comité estime que ce ne sont pas seulement les principes généraux d'administration du personnel mais aussi la façon dont ces principes sont appliqués qui présentent pour les Etats un intérêt constant. Les dépenses de personnel représentent la plus grosse part des dépenses inscrites au budget des organisations. L'Assemblée générale se préoccupe donc du montant des traitements et indemnités, de la manière dont ils sont fixés et des conditions qui ouvrent droit à ces indemnités. D'autre part, en vertu de la Charte, c'est l'Assemblée générale qui est chargée des fonctions qui incombent à l'Organisation des Nations Unies en ce qui concerne la coordination des politiques des institutions spécialisées. Comme une bonne partie des tâches de la commission envisagée relèverait de la coordination des politiques administratives du régime commun dans son ensemble, le Comité spécial estime qu'il serait approprié de créer cet organisme en tant qu'organe subsidiaire de l'Assemblée générale.

134. Tout en notant que M. Hillis, M. Hull, M. McGough et M. Milliez ont une opinion différente, le Comité spécial recommande par conséquent ce qui suit :

a) L'Assemblée générale devrait créer un nouvel organe chargé de la réglementation et de la coordination des conditions d'emploi dans le cadre du régime commun des Nations Unies, organe qui s'appellerait la "Commission de la fonction publique intergouvernementale";

b) La Commission se composerait de 13 membres nommés par l'Assemblée générale, dont un président à plein temps et un ou deux membres à plein temps, si l'Assemblée générale juge cette adjonction nécessaire;

c) Les membres de la commission devraient être choisis sur la base d'une large représentation géographique, de leurs compétences personnelles et de leur expérience en matière d'administration nationale ou internationale. Ils devraient être nommés pour quatre ans, étant entendu toutefois que, lors de la première désignation, six des membres seraient nommés pour deux ans. Ils ne devraient pas pouvoir occuper de poste dans les secrétariats des organisations au cours des quatre années qui suivent l'expiration de leur mandat;

d) La Commission devrait être chargée de formuler des recommandations, à l'intention de l'Assemblée générale, sur les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, sur les indemnités et prestations et sur les conditions qui y ouvrent droit. Elle devrait mettre au point des normes de classement pour le régime commun des Nations Unies dans son ensemble et en contrôler l'application, établir des normes de recrutement et coordonner la formation du personnel et la planification des carrières, en vue d'assurer aux organismes des Nations Unies les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, compte dûment tenu lors du recrutement du principe de la répartition géographique équitable;

e) La Commission pourrait inviter les plus hauts fonctionnaires des organisations qui appliquent le régime commun, ou leurs représentants, ainsi que des représentants des associations de personnel, à lui présenter leurs vues et à assister à ses délibérations;

f) Le siège de la commission devrait être Genève. Toutefois, la commission pourrait, lorsqu'elle le juge souhaitable, se réunir au siège d'une autre organisation qui applique le régime commun des Nations Unies;

g) Un personnel approprié devrait être affecté à la Commission;

h) La Commission devrait soumettre à l'Assemblée générale un rapport annuel sur ses travaux.

135. Pour ce qui est de la composition de la commission envisagée, le Comité spécial recommande que ses 13 membres soient choisis de la manière suivante : un membre pour chacun des Etats qui sont membres permanents du Conseil de sécurité, deux membres pour les Etats d'Afrique, deux pour l'Asie, un pour l'Europe orientale, deux pour l'Amérique latine et un pour les Etats d'Europe occidentale et autres Etats. Le Président devrait être ressortissant d'un Etat qui n'est pas membre permanent du Conseil de sécurité.

136. Le Comité spécial estime que les propositions tendant à créer une commission nouvelle sont de nature à améliorer considérablement le fonctionnement du régime commun. Cette commission remplacerait un certain nombre d'organes de coordination interorganisations existant à l'heure actuelle. Elle remplacerait, en premier lieu, les organes indépendants créés par le CAC pour lui donner des conseils sur les conditions d'emploi [à savoir le Comité consultatif de la fonction publique internationale (CCFPI) et le Comité d'experts pour les ajustements (indemnités de poste ou déductions)] et, en second lieu, le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) qui, comme on l'a déjà indiqué, aide le CAC à s'acquitter de ses fonctions en matière de coordination des politiques et des pratiques à l'échelon intersecrétariats. En outre, la commission envisagée serait chargée de fixer certains taux, comme ceux des traitements des agents des services généraux ex. poste hors siège et le taux des indemnités de subsistance, fonctions que se partagent actuellement l'ONU, le PNUD et l'OMS.

137. Les quatre membres du Comité spécial qui ont émis une opinion différente considèrent comme les autres membres du Comité qu'il est urgent de créer une commission de la fonction publique, mais ils conçoivent différemment les fonctions et les pouvoirs de cet organe. Ils envisagent en effet la commission comme un organe ayant des fonctions essentiellement administratives qui, de ce fait, ne relèveraient pas de la compétence de l'Assemblée générale ni des organes délibérants des institutions spécialisées. Le rassemblement et l'évaluation de données relatives aux propositions concernant l'ajustement des traitements, l'établissement de règlements aux fins de l'application des décisions de politique générale, l'établissement de normes de recrutement, le classement des postes et la coordination des activités de formation sont autant de questions qui relèvent traditionnellement des autorités administratives et non des organes délibérants. De l'avis de ces trois membres, il ne serait donc pas souhaitable de faire de la commission un nouvel organe subsidiaire de l'Assemblée générale qui aurait des fonctions administratives et budgétaires. En outre, comme dans la plupart des organisations, les pouvoirs à conférer à la commission devraient lui être transférés par les chefs de secrétariat, ils doutent que les organisations intéressées soient disposées à opérer un tel transfert en faveur d'un organe à la création duquel elles n'auraient pas participé. De ce fait, ils préconisent la création d'une commission tripartite sur le modèle du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, ou d'un organe composé d'experts indépendants ou désignés à la fois par les gouvernements et les chefs de secrétariat.

Chapitre III ^{31/}

LE REGIME DES TRAITEMENTS DES ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPERIEUR

Le principe directeur

138. Aux termes de la résolution par laquelle elle a créé le Comité spécial, l'Assemblée générale s'est déclarée "convaincue que le principe Noblemaire, qui sert de base au régime des traitements des fonctionnaires internationaux, a conduit à un certain nombre d'anomalies graves dans son application contemporaine".

139. Suivant le principe Noblemaire en effet, puisqu'il ne doit y avoir dans les traitements aucune différence fondée sur des raisons de nationalité, les conditions de rémunération des fonctionnaires internationaux doivent être telles qu'elles attirent les citoyens du pays où les taux de rémunération sont les plus élevés.

140. Pour appliquer ce principe, il est tenu compte du coût de la vie relatif dans les différents lieux d'affectation. Les traitements établis en fonction du principe de base varient donc, conformément à la politique adoptée en 1957, suivant que l'on y ajoute ou que l'on en soustrait un montant approprié au titre d'un ajustement destiné à faire en sorte, autant que possible, que les traitements aient la même valeur, en termes de pouvoir d'achat, dans tous les lieux d'affectation.

141. C'est cette application combinée du principe Noblemaire, où le facteur expatriation est incorporé dans le barème de base, et du système de l'ajustement (indemnité de poste ou déduction) qui a occasionné la plupart des anomalies visées dans la résolution susmentionnée. Les critiques suivantes ont été faites 32/.

31/ M. Hillis, M. Mariko, M. McGough et M. Milliez n'acceptent pas l'analyse faite dans le présent chapitre et, par conséquent, les conclusions de la majorité. Leurs vues sont exposées dans leur opinion dissidente jointe en annexe au rapport.

32/ Pour plus de détails, voir : Rapport du Comité consultatif de la fonction publique internationale (A/C.5/1240); Rapport du Comité consultatif sur les questions administratives et budgétaires (A/8003/Add.3); Rapport de la Cinquième Commission (A/3099, par. 61); et comptes rendus analytiques provisoires des séances de la Cinquième Commission (A/C.5/SR.1383 à 1404).

a) Les traitements des Nations Unies sont déterminés en fonction du barème des traitements de l'administration nationale la mieux rémunérée (celle des Etats-Unis d'Amérique) et sont donc considérés suffisamment élevés pour attirer des fonctionnaires de tous les pays. Mais comme ils sont déterminés aussi par référence à la ville de base (Genève), ils sont relevés à New York par le jeu de l'indemnité de poste. Il s'ensuit que la rémunération de base (traitement de base plus indemnité de poste) à New York est plus que suffisante pour attirer des fonctionnaires de toutes les nationalités (y compris des ressortissants des Etats-Unis d'Amérique);

b) Le coût de la vie à Genève, comme dans presque tous les autres lieux d'affectation, est moins élevé qu'à New York. Un traitement déterminé en fonction du barème des traitements de l'administration américaine a donc, en pouvoir d'achat, une plus grande valeur à Genève (et dans la plupart des autres lieux d'affectation) qu'à New York;

c) Comme les traitements dans un lieu d'affectation sont les mêmes quelle que soit la nationalité des fonctionnaires qui y sont en poste, un ressortissant des Etats-Unis en poste à New York reçoit la même rémunération de base qu'un fonctionnaire non américain, bien qu'une compensation pour expatriation soit incorporée dans le traitement. Mais si ce ressortissant des Etats-Unis est muté dans un autre lieu d'affectation à l'étranger où le coût de la vie est moins élevé qu'à New York, sa rémunération (en termes monétaires) est moindre que ce qu'elle était à New York. Il en va de même d'un Français travaillant au Siège de l'UNESCO à Paris ou d'un Italien travaillant à celui de la FAO à Rome;

d) Le principe tel qu'il est appliqué lie le régime des traitements de la fonction publique internationale au régime des traitements de la fonction publique d'un seul pays, à savoir les Etats-Unis d'Amérique. C'est une situation discutable en principe, et qui signifie en pratique que les traitements sont plus que suffisants pour attirer et retenir la grande majorité des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs;

e) En outre, le lien qui est établi entre les deux régimes aux fins de la détermination des traitements serait plus approprié si la comparaison des classes de poste entre les Nations Unies et l'administration américaine reposait sur une évaluation comparée des emplois.

142. Parmi les vues concernant le régime des traitements qui ont été présentées au Comité spécial au cours de son enquête figuraient un certain nombre d'observations touchant explicitement le principe Noblemaire et des méthodes de remplacement possibles. Ces vues sont consignées aux paragraphes 1 à 12 de l'appendice A du présent chapitre. Dans notre recherche de principes de base ou de critères nouveaux, nous avons pris en considération diverses observations qui nous ont été faites et les critiques que nous venons d'exposer au paragraphe 4 pour trouver les méthodes qui permettraient d'établir et de remettre périodiquement à jour le barème des traitements des Nations Unies d'une manière qui soit équitable pour les trois parties en cause : les Etats Membres, les administrations et le personnel. A aucun moment aucun membre du Comité ne s'est déclaré partisan de réformer pour le plaisir de réformer, mais, tout au long de nos discussions, nous avons gardé présentes à l'esprit les vues exprimées par les Etats Membres et par les chefs des secrétariats et d'autres hauts fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, des institutions spécialisées et de l'AIEA, qui ont bien voulu nous les présenter. Nous avons gardé présent à l'esprit aussi le facteur humain : la préoccupation compréhensible du personnel et des administrations au sujet des émoluments, et la nécessité pour le personnel de maintenir des conditions de vie compatibles avec leur rang dans une période d'inflation globale et à une époque de très grande incertitude financière due à la fluidité de la situation monétaire internationale.

143. En résumé, le Comité spécial a examiné quatre propositions relatives au principe de base à utiliser pour déterminer les traitements internationaux :

a) Abandonner complètement le principe Noblemaire et le remplacer par une méthode permettant de procéder à l'avenir à des ajustements des traitements comme celui approuvé par l'Assemblée générale avec effet à compter du 1er juillet 1971 (France);

b) Remplacer le principe Noblemaire par le critère fondé sur la moyenne des traitements (République fédérale d'Allemagne, Japon, Etats-Unis et Directeur général de l'AIEA);

c) Instituer deux barèmes des traitements, de caractère régional : un barème "européen" et un barème "nord américain";

d) Modifier le mode d'application du principe Noblemaire (Japon, CAC).

144. S'agissant de la première proposition, nous n'avons trouvé, vu la nécessité de préserver le caractère universel des organisations internationales, aucun moyen d'abandonner entièrement le principe Noblemaire sans formuler d'abord un concept nouveau qui garantirait le recrutement de personnel de tous les pays, y compris ceux où la rémunération est la plus élevée. La proposition tendant à "supprimer" le lien entre les traitements des Nations Unies et ceux d'une administration nationale particulière, et à utiliser l'actuel barème des traitements comme base d'ajustement obvie à la difficulté d'avoir à proposer un principe nouveau. C'est, en fait, de cette façon que la question de principe avait été résolue par le Comité d'étude du régime des traitements de 1956. A l'exception d'une légère modification pour les fonctionnaires de rang supérieur, cette formule ne modifie pas le barème des traitements et permet des ajustements ultérieurs. Cette solution ne semble pas suffire toutefois pour répondre aux critiques dont fait l'objet le système actuel. En outre, en maintenant le barème actuel et en se contentant de le relever de temps à autre pour protéger les fonctionnaires internationaux contre les effets des variations du coût de la vie et pour leur permettre de bénéficier de l'amélioration du niveau de vie, on risquerait de perpétuer et d'aggraver même les anomalies existantes. En dernière analyse, il doit y avoir un principe de base régissant l'établissement des traitements de la fonction publique internationale, un critère permettant de déterminer si ces traitements sont suffisants par rapport à ceux qui sont payés à l'extérieur. Tout en reconnaissant qu'il est difficile de déterminer quelle pratique extérieure doit servir de base, le Comité spécial ne juge pas souhaitable de laisser les traitements des fonctionnaires internationaux fluctuer librement, indépendamment des systèmes de rémunération extérieurs.

145. Comme la notion de critère fondé sur la moyenne des traitements a également été proposée par les Gouvernements de la République fédérale d'Allemagne, du Japon et des Etats-Unis et par le Directeur général de l'AIEA, nous l'avons examinée de façon très détaillée. A notre avis, ce critère remplacerait avantageusement le principe Noblemaire : d'abord, parce qu'il dissocierait le régime des traitements des Nations Unies de celui d'une administration donnée; ensuite, parce qu'il tiendrait mieux compte de la part plus grande que prend l'Europe aux travaux des organisations internationales, qu'il s'agisse du nombre des ressortissants de pays européens employés par ces organisations ou du nombre de fonctionnaires internationaux en poste sur le continent européen. Ces considérations ont incité le Comité à faire faire à l'extérieur une étude des traitements, indemnités et prestations versés aux fonctionnaires des administrations nationales qui travaillent dans les capitales des sept pays où les organismes des Nations Unies ont leur siège et à ceux qui sont affectés à l'étranger à des programmes bilatéraux d'assistance technique, notamment pour comparer les émoluments des fonctionnaires des Nations Unies avec ceux des fonctionnaires des pays où se trouvent les sièges des organisations appliquant le régime commun.

146. L'enquête effectuée par les consultants a révélé que les émoluments des fonctionnaires des Nations Unies en poste en Europe sont deux fois et même, dans certains cas, trois ou quatre fois plus élevés que les émoluments des fonctionnaires des classes jugées comparables dans les administrations nationales des cinq pays hôtes européens. L'une des raisons pour lesquelles nous n'avons pas retenu le critère de la moyenne des traitements est que son application aboutit à un barème de traitements de base trop peu élevé, même si l'on fait la moyenne des traitements de l'administration nationale la mieux rémunérée d'Europe et de traitements de l'administration des Etats-Unis. Nous avons estimé que des changements d'une telle ampleur seraient pénibles pour le personnel. Notre décision a été également influencée par un autre facteur important, à savoir la difficulté d'établir des points de comparaison entre les traitements des fonctionnaires des Nations Unies et ceux des administrations des cinq pays hôtes européens, qui ont tous une fonction publique axée sur la notion de carrière, tandis que dans les organismes des Nations Unies, comme dans l'administration fédérale des Etats-Unis, la fonction publique est axée sur la notion d'emplois à remplir. Nous avons donc dû, à notre grand regret, renoncer à proposer cette formule de remplacement pour le principe Noblemaire.

147. Nous avons ensuite examiné une proposition formulée par M. Bello, M. Chowaniec et M. Koulaïenkov et tendant à remplacer l'actuel barème unique des traitements par un double barème. L'un des barèmes serait fondé sur les taux européens, exprimé dans une monnaie européenne (par exemple le franc suisse) et appliqué à tous les fonctionnaires des organismes des Nations Unies, à l'exception de ceux qui sont en poste en Amérique du Nord. L'autre barème serait fondé sur les taux pratiqués en Amérique du Nord, exprimé en dollars des Etats-Unis et appliqué à tous les fonctionnaires travaillant aux sièges de l'ONU et de l'OACI et à Washington, D.C. Dans ses grandes lignes, le double barème proposé prévoyait également la possibilité de supprimer complètement les ajustements (indemnités de poste ou déduction) ou d'appliquer un double système d'ajustements. Comme dans le cas du critère fondé sur la moyenne des traitements, la plupart des membres du Comité spécial ont estimé qu'un double barème des traitements serait difficile à appliquer, mais on n'est pas allé au fond des choses. En outre, on peut se demander s'il serait compatible avec le principe d'une fonction publique internationale unifiée tel qu'il est énoncé dans la Charte. Nous sommes quelques-uns à considérer que la question de l'institution d'un barème "régional" des traitements devrait être renvoyée à la commission intergouvernementale de la fonction publique dont la création est proposée pour complément d'étude et élaboration de la recommandation nécessaire.

148. En examinant les autres méthodes modifiant le mode d'application du principe Noblemaire, il nous a semblé que celle du Japon reposerait, en fait, sur une "comparaison" unique entre les traitements des Nations Unies et ceux des Etats-Unis, puisque les traitements de l'administration américaine sont les mêmes dans tous les lieux d'affectation, à l'intérieur comme à l'extérieur du pays, la différence n'étant pas une différence de traitement, mais d'indemnités. Une moyenne géométrique pondérée des résultats obtenus en comparant les traitements des Nations Unies et ceux de l'administration américaine dans toutes les villes où les organismes des Nations Unies ont leur siège ne répondrait donc pas à la principale critique formulée à l'encontre de la pratique actuelle, à savoir qu'en déterminant les traitements des Nations Unies en fonction des traitements de l'administration américaine et en y ajoutant une indemnité de poste, on aboutit à des taux de rémunération supérieurs à ceux qui seraient nécessaires pour attirer des fonctionnaires de tous les pays. M. Chiba note que la proposition du Japon implique qu'on compare les traitements des Nations Unies et ceux des Etats-Unis en additionnant l'écart dans les traitements américains présumés après déduction de l'impôt sur le revenu au taux en vigueur dans les pays où les organisations ont leur siège, et l'écart tenant aux différences de classe des postes dans la rémunération totale nette des fonctionnaires des Nations Unies dans les mêmes pays.

149. En revanche, l'une des idées principales contenues dans les propositions du CAC a paru à la plupart d'entre nous digne d'être étudiée très attentivement. Le CAC fait observer que "les conditions de 1946 et celles d'aujourd'hui diffèrent, sur un point extrêmement important, de la situation qui existait en 1920, lors de l'établissement du principe Noblemaire. A l'époque, le Siège de la Société des Nations ne se trouvait pas dans le pays où les traitements étaient les plus élevés. Aujourd'hui, le Siège de l'organisation la plus importante se trouve dans le pays où les traitements sont les plus élevés. De l'avis des chefs de secrétariat, "les anomalies du régime des traitements proviennent du fait que l'on n'a pas apprécié à leur juste valeur les effets de cette différence et, en particulier, que l'on n'a pas établi une distinction suffisante entre le traitement de base et la rémunération globale". Les chefs de secrétariat ont également indiqué qu'à leur avis, tout bien considéré :

"a) La base appropriée du système des ajustements (indemnité de poste ou déduction) pourrait être fixée indépendamment de la question des traitements de base, et

b) En principe, dans la ville de base comme ailleurs, il n'est pas nécessaire que le traitement de base soit suffisant à lui seul pour attirer des fonctionnaires de toutes les parties du monde. Si le traitement de base n'est pas adéquat à cet effet, on peut y ajouter des indemnités appropriées."

150. Les membres du Comité sont tous pleinement conscients de ce que le lien existant entre les traitements des Nations Unies et ceux de l'administration nationale la mieux rémunérée, et le fait que le siège de l'organisation la plus importante se trouve dans la ville de ce même pays où le coût de la vie est le plus élevé, contribuent pour beaucoup à un bon nombre des difficultés actuelles. A l'exception d'un membre, ils conviennent tous qu'il n'existe pas de solution qui pourrait remplacer facilement le principe Noblemaire et susciter moins d'anomalies. Néanmoins, nous estimons qu'il est nécessaire d'apporter une modification à son application, consistant à comparer les émoluments totaux des Nations Unies aux traitements de l'administration la mieux rémunérée. Il faudrait appliquer la méthode b) proposée au paragraphe 149 ci-dessus par le CAC pour déterminer un barème de traitements de base lié à la ville de base.

151. Le CAC propose, en substance, de fixer les traitements de base des Nations Unies d'abord par rapport aux traitements de l'administration américaine dans une ville de base aux Etats-Unis. Cette ville, pour le CAC, devrait être Washington. Mais Genève resterait la ville de base aux fins du calcul du traitement auquel on ajouterait une indemnité pour obtenir la rémunération de base jugée adéquate pour Washington. Cela revient en fait à voir s'il est possible de recruter parmi le personnel le mieux rémunéré d'un pays dans la capitale de ce pays. De l'avis du CAS, les traitements de base des Nations Unies devraient être un peu supérieurs aux traitements américains et, après réduction appropriée pour tenir compte du coût moins élevé de la vie à Genève on obtiendrait un traitement net des Nations Unies à Genève qui serait un peu inférieur aux traitements de l'administration américaine. Washington a été préférée à New York comme ville de base aux Etats-Unis parce que New York a été jugée trop chère.

152. Après avoir examiné la proposition du CAC, nous sommes arrivés à la conclusion qu'elle serait peut-être de portée trop limitée pour offrir une solution satisfaisante. En tout état de cause, la prémisse principale a été rendue caduque par les événements. Notre conclusion tenait à trois raisons majeures :

a) Par suite du réaligement des taux de change des monnaies, qui a eu lieu après que le CAC ait présenté sa proposition, le coût de la vie à Genève, tel qu'il est mesuré par l'indice des ajustements a rattrapé le coût de la vie à Washington. Il n'y aurait donc aucun avantage à choisir Washington comme point de référence pour déterminer

les traitements des Nations Unies, étant donné qu'il n'existe maintenant plus de différence du coût de la vie entre les deux villes et que l'on ne pourrait donc plus réduire en conséquence les traitements versés à Genève et ailleurs dans le cadre du régime commun;

b) Si l'on doit utiliser les traitements de l'administration américaine comme indicateurs des taux de rémunération nécessaires pour inciter des ressortissants des Etats-Unis à travailler pour les Nations Unies dans leur propre pays, le point de référence devrait être New York, où ils seraient en poste, et non pas Washington;

c) Il n'est pas nécessaire de fixer les traitements des Nations Unies de telle sorte qu'ils soient supérieurs ou égaux à ceux de l'administration américaine pour inciter des ressortissants des Etats-Unis à travailler pour les Nations Unies. L'indemnité de poste est devenue partie intégrante du système de rémunération des Nations Unies. Elle doit donc être incluse dans toute comparaison de rémunération. Par ailleurs, étant donné le pourcentage relativement faible de ressortissants des Etats-Unis dans les effectifs permanents des organismes des Nations Unies (13,9 %) par rapport à celui de ressortissants de pays européens (8,2 % pour l'Europe orientale et 47,2 % pour l'Europe occidentale), le Comité spécial estime que c'est des traitements versés en Europe qu'il faudrait tenir compte dans une certaine mesure.

153. Ayant ainsi examiné les diverses solutions proposées pour remplacer le système actuel, nous sommes parvenus aux conclusions suivantes :

a) Conformément au principe d'une fonction publique internationale unifiée, tel qu'il est énoncé dans la Charte, il faudrait pour tout le personnel de la fonction publique internationale un barème de traitements unique, appliqué universellement;

b) Ce barème unique devrait être établi en fonction des pratiques nationales pertinentes, de telle sorte qu'un point de référence extérieur soit utilisé pour les ajustements périodiques de traitements;

c) Du fait qu'elle est axée sur la notion d'emplois, qu'elle comporte un vaste système de classement des emplois et qu'elle sert depuis longtemps de base de comparaison pour le régime des traitements des Nations Unies, l'administration fédérale américaine constitue actuellement le seul point de référence acceptable pour déterminer les traitements des Nations Unies;

d) Etant donné que l'immense majorité des fonctionnaires recrutés par les organisations internationales sont expatriés et qu'ils sont tous susceptibles d'être affectés à n'importe quel service ou à n'importe quelle activité dans l'organisation qui les emploie, leur rémunération de base - c'est-à-dire le traitement ajusté en fonction des variations du coût de la vie - devrait être un peu supérieure à celle des fonctionnaires de l'administration fédérale américaine occupant des emplois comparables.

Base du régime

154. Comme on l'a déjà noté au paragraphe 141 ci-dessus, une grande partie des critiques récemment formulées à l'encontre du régime des traitements des Nations Unies ont été axées sur le choix de Genève comme base du régime. Cela transparaît aussi dans la résolution par laquelle le Comité spécial a été créé, la base du régime étant expressément mentionnée à l'alinéa b) du paragraphe 2 comme une des questions à revoir. Nous avons examiné les quatre vues relatives à la question de la base du régime que des gouvernements nous ont fait tenir en réponse à l'invitation formulée à cet effet dans la résolution. Une analyse détaillée des points examinés figure aux paragraphes 13 à 19 de l'appendice A du présent chapitre.

155. Il découle de nos conclusions (par. 152) relatives au principe sur lequel est fondé le régime des traitements que nous ne sommes pas en faveur du maintien de la pratique actuelle qui fait de Genève la base du régime. Il nous apparaît que l'élément cardinal est sans aucun doute qu'on doit avoir pour base du régime une ville du pays auquel on se réfère pour déterminer le traitement, c'est-à-dire les Etats-Unis. C'est pourquoi nous recommandons que New York soit désormais la ville de base du régime des traitements des Nations Unies, pour les raisons suivantes :

a) Elle est le Siège de l'Organisation des Nations Unies et il s'y trouve une forte proportion du personnel des organisations qui appliquent le régime commun;

b) A la différence de Washington, le nombre des fonctionnaires y est plus que suffisant pour qu'on puisse établir des comparaisons statistiques solidement fondées du coût de la vie;

c) Si le rapport rémunération de base des Nations Unies/traitements de l'administration américaine est suffisant à New York, le jeu de l'ajustement de poste rendra la rémunération de base suffisante dans tous les autres lieux d'affectation;

d) La monnaie qui a cours à New York est celle sur laquelle tous les émoluments des Nations Unies sont fondés;

e) Notre proposition n'entraîne aucune augmentation notable du nombre de lieux d'affectation où un taux différentiel négatif est applicable.

156. M. Milliez a estimé que l'affirmation du paragraphe 155 c) ne tient pas compte du fait que le Gouvernement américain se trouve contraint, pour inciter ses fonctionnaires fédéraux à servir en détachement à l'extérieur des Etats-Unis d'Amérique auprès des organismes des Nations Unies, de leur verser, comme le prévoit la loi 91-175, des indemnités spéciales représentant jusqu'à 40 % des salaires.

157. M. Hull a fait observer que ces compléments ne sont pas versés pendant qu'un fonctionnaire est au service d'une organisation internationale, mais seulement lorsqu'il quitte l'organisation internationale pour rentrer dans son administration nationale. Le montant du versement est limité dans tous les cas aux émoluments que les fonctionnaires américains reçoivent quand ils sont en mission officielle à l'étranger, notamment l'indemnité de logement, l'indemnité pour frais d'études et le sursalaire spécial.

Rémunération de base

158. Dans le cadre de la méthode actuelle qui consiste à établir les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur par rapport aux traitements versés par l'administration américaine, les comparaisons sont faites entre la somme de trois éléments de rémunération, dans le cas des Nations Unies, et un élément unique dans le cas des Etats-Unis. En ce qui concerne les Nations Unies, les trois éléments de rémunération pris en considération sont : a) le traitement; b) l'ajustement (indemnité de poste en déduction); et c) l'indemnité pour conjoint à charge. En ce qui concerne la fonction publique des Etats-Unis, le seul élément retenu est le traitement. L'indemnité de poste est incluse dans la comparaison parce qu'elle est devenue, en fait, partie intégrante de la rémunération de base des fonctionnaires des Nations Unies : tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures affectés à Genève, ville de base et, à plus forte raison, dans bien

d'autres lieux d'affectation, reçoivent actuellement une indemnité de poste. L'indemnité pour conjoint à charge est prise en considération parce qu'elle correspond au dégrèvement fiscal accordé pour un conjoint à charge dans l'administration américaine.

159. Les trois éléments qui entrent dans la rémunération de base des fonctionnaires des Nations Unies diffèrent cependant les uns des autres à deux égards. En premier lieu, le traitement est un montant brut, alors que l'indemnité de poste et l'indemnité pour conjoint à charge sont des montants nets. En second lieu, la totalité du montant brut du traitement ouvre droit à pension, tandis qu'une partie seulement de l'indemnité de poste peut ouvrir droit à pension, et, en général, seulement pour une courte période. L'indemnité pour conjoint à charge n'ouvre pas droit à pension. Ainsi, la méthode actuelle qui consiste à établir les traitements des Nations Unies par rapport aux traitements de l'administration américaine pose des problèmes de comparabilité.

160. L'indemnité de poste ou la déduction vient s'ajouter au traitement ou en est déduite, le montant ajouté ou déduit variant selon le traitement net correspondant à chaque échelon de chaque classe. Les taux des ajustements (indemnités de poste ou déductions) (voir l'appendice B), qui sont également en vigueur depuis le 1er juillet 1971, représentent environ 4,6 % du traitement net, chaque fois qu'intervient une variation de 5 % du coût de la vie, dans le cas des administrateurs adjoints de 2ème classe (P-1), le pourcentage étant plus faible pour les classes plus élevées; pour la catégorie des directeurs (D-2), l'ajustement (indemnité de poste ou déduction) représente environ 4 % du traitement net. Chaque lieu d'affectation est rangé dans une classe selon le rapport entre le coût de la vie au lieu considéré et le coût de la vie à Genève, lieu de base, en janvier 1969, lequel correspond à l'indice 100 aux fins du système des ajustements (indemnités de poste ou déductions). C'est ainsi qu'en janvier 1972, New York étant rangée dans la classe 8 du barème des ajustements, ce qui signifiait que le coût de la vie à New York était à cette date supérieure d'environ 40 % au coût de la vie à Genève en janvier 1969. Durant ces trois années, le coût de la vie à Genève a augmenté tant par suite de la hausse des prix qu'en raison du réalignement récent des monnaies, si bien qu'au mois de janvier 1972, Genève a été rangée dans la classe 5 aux fins du calcul de l'indemnité de poste.

161. M. Chiba, M. Chowaniec et M. Koulaïenkov ont noté à cet égard que New York a été rangée dans la classe 8 avec effet à compter du 1er juillet 1971 alors que, d'après l'indice du Service statistique des Nations Unies, New York aurait dû à cette date être dans la classe 7. A leur avis cela fait ressortir les défauts actuels du fonctionnement du système d'ajustements de poste.

162. En ce qui concerne l'examen des méthodes actuellement appliquées pour comparer la rémunération de base aux Nations Unies et les traitements versés par l'administration américaine, on peut se contenter pour l'instant de noter que l'indemnité pour conjoint à charge versée à un fonctionnaire de la catégorie des administrateurs ou des catégories supérieures est de 400 dollars par an.

163. Afin de rendre les comparaisons plus significatives en termes de rémunération effectivement perçue, les sommes comparées doivent continuer d'être des montants nets. Le traitement net des Nations Unies est obtenu en déduisant du traitement brut le montant approprié de la contribution du personnel qui est l'équivalent de l'impôt sur le revenu. Le traitement net des fonctionnaires de l'administration américaine est calculé compte tenu du taux approprié de l'impôt sur le revenu, déduction faite du

dégrèvement normal accordé à un fonctionnaire marié, en vertu du régime fiscal en vigueur. Comme les traitements utilisés aux fins de comparaison sont ceux des fonctionnaires fédéraux américains en poste à New York, l'impôt sur le revenu comprend les impôts sur le revenu perçus par le gouvernement fédéral, par l'Etat et par la ville. Cette méthode de comparaison évite les graves distorsions qui se produiraient si l'on comparait les traitements bruts, du fait que le taux de la contribution du personnel et celui de l'impôt sur le revenu ne sont pas identiques et ne sont pas révisés aux mêmes dates. Même ainsi, la comparaison ne donne qu'une approximation de la rémunération effectivement perçue car, à la différence de la contribution du personnel qui est déduite de manière uniforme, l'impôt sur le revenu comporte toute une série de dégrèvements qui permettent à chaque fonctionnaire de faire face aux dépenses qu'entraîne sa situation particulière.

164. Enfin, la méthode de comparaison actuellement utilisée exige que l'on établisse un lien entre certaines classes de la structure des traitements des Nations Unies et les classes correspondantes du barème de l'administration américaine. Pour établir ces points de correspondance, on n'a pas cherché à l'origine à assimiler une classe d'un régime à une classe de l'autre régime, en évaluant les emplois correspondant à ces classes, mais on a procédé à une évaluation globale des classes de début et des classes les plus élevées dans les deux régimes (qui définissent l'éventail des carrières dans les deux cas) ainsi que des classes intermédiaires équivalentes. Le fait que la structure des traitements des Nations Unies ne comporte que sept classes alors que celle de la fonction publique américaine en comporte 12 a compliqué encore le choix des points de correspondance à retenir.

165. Pour savoir quelle devrait être la rémunération de base des Nations Unies eu égard aux traitements de l'administration américaine, nous avons étudié les corrélations qui s'étaient établies à la suite de la dernière révision du régime des traitements des Nations Unies. Nous avons constaté que le Comité d'étude du régime des traitements de 1956 avait recommandé de ne pas modifier le traitement de base, hormis un relèvement pour la classe de directeur (D-2) et pour les sous-secrétaires. Mais l'application du nouveau système des ajustements de poste s'était traduite par une augmentation de traitement dans presque tous les principaux lieux d'affectation, y compris New York. Les rapports entre les traitements des Nations Unies et les traitements de l'administration américaine ont augmenté à New York, comme il ressort du tableau suivant :

REMUNERATION NETTE A NEW YORK, AU 1er JANVIER 1956, D'UN FONCTIONNAIRE MARIE,
SANS ENFANT A CHARGE, DES NATIONS UNIES (REMUNERATION EFFECTIVE
ET REMUNERATION PROPOSEE PAR LE COMITE D'ETUDE DU REGIME DES
TRAITEMENTS DE 1956) ET DE L'ADMINISTRATION AMERICAINE :
COMPARAISON ENTRE LES CLASSES DE CORRESPONDANCE TRADITIONNELLES
(En dollars EU)

Classe et échelon		Administration des Etats-Unis	NATIONS UNIES	
			Rémunération effective	Rémunération proposée
Etats-Unis	GS-7 échelon 1)	3 920 (100)	4 140 (105,6)	4 550 (116,1)
Nations Unies	P-1 échelon 1)			
Etats-Unis	GS-12 échelon 1)	6 292 (100)	7 645 (121,5)	8 100 (128,7)
Nations Unies	P-3 échelon 5)			
Etats-Unis	GS-14 échelon 1)	8 371 (100)	9 101 (108,7)	9 625 (115,0)
Nations Unies	P-4 échelon 5)			
Etats-Unis	GS-15 échelon 1)	9 284 (100)	9 586 (103,3)	10 250 (110,4)
Nations Unies	P-5 échelon 1)			
Etats-Unis	GS-16 échelon 1)	10 185 (100)	10 798 (106,0)	11 625 (114,1)
Nations Unies	D-1 échelon 1)			
Etats-Unis	GS-18)	12 090 (100)	12 900 (106,7)	14 300 (118,3)
Nations Unies	D-2 maximum)			

166. Les relèvements automatiques de l'indemnité de poste, venant s'ajouter aux augmentations successives des traitements de base approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies avec application à partir de 1962, 1966 et 1969 et 1971, ont eu pour effet d'accroître sensiblement l'écart entre les traitements des Nations Unies et ceux de l'administration des Etats-Unis. En 1956 ces écarts variaient entre 10,4 et 28,7 %, mais nous avons constaté qu'en juillet 1971 ils se situaient entre 27,2 et 44,1 % au-dessus des traitements nets des fonctionnaires de l'administration fédérale des Etats-Unis à New York. A la suite du relèvement des traitements de l'administration des Etats-Unis qui a pris effet le 1er janvier 1972, les traitements nets des Nations Unies se situent maintenant à un niveau qui dépasse de 18,6 % à 35,2 % les traitements nets comparables payés à New York aux fonctionnaires de l'administration des Etats-Unis. Le tableau ci-dessous présente la situation exacte :

Rapport entre la rémunération de base aux Nations Unies à New York
et les traitements de l'administration américaine à New York,
au 1er janvier 1972

(Dans le cas d'un fonctionnaire marié sans enfant)

<u>Correspondance entre les classes</u>	<u>Rémunération de base nette aux Nations Unies</u>	<u>Indemnité pour conjoint à charge</u>	<u>Total</u>	<u>Traitement net de l'adminis- tration américaine</u>	<u>Rapport (Etats-Unis=100)</u>
<u>Nations Unies</u>	<u>Etats-Unis</u>	<u>Indem- nité de poste</u>	<u>(Dollars)</u>	<u>(Dollars)</u>	<u>(Dollars)</u>
P-1/1	GS-7/1	2 592	400	10 250	131,5 (139,6) ^{33/}
P-3/5	GS-12/1	4 416	400	17 413	135,2 (144,3)
P-4/5	GS-14/1	5 203	400	20 642	123,1 (130,7)
P-5/1	GS-15/1	5 688	400	22 643	119,7 (127,3)
D-1/1	GS-16/1	6 240	400	25 240	118,6 (127,3)
D-2/4	GS-18	7 416	400	30 962	125,5 (127,4)

^{33/} Les chiffres entre parenthèses représentent les rapports résultant de l'augmentation intervenue le 1er juillet 1971.

Au 1er janvier 1972, le rapport Nations Unies (Genève) / Etats-Unis (New York) pour les mêmes classes et les mêmes échelons s'établit comme suit : 119,0; 122,4; 111,5; 108,4; 107,6 et 114,2 %, respectivement.

167. Cette marge substantielle dont la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies dépasse les traitements de l'administration américaine est l'un des aspects de la méthode actuelle d'établissement des traitements du régime commun des Nations Unies qui a fait l'objet des critiques les plus nombreuses, critiques auxquelles souscrivent la plupart des membres du Comité spécial. Le Comité spécial reconnaît que les chiffres qui représentent le rapport entre les deux régimes de traitements n'ont qu'une valeur indicative. Il est clair que la comparaison n'est pas parfaite, d'abord parce que, dans leur immense majorité, les fonctionnaires des Nations Unies sont des personnes qui travaillent hors de leur pays d'origine tandis que les fonctionnaires de l'administration américaine travaillent dans leur propre pays, ensuite parce que les éléments de rémunération qui l'on compare sont de nature différente. La plupart des membres du Comité estiment néanmoins que, même compte tenu de ces différences, le total de la rémunération actuelle des fonctionnaires des Nations Unies, aussi bien à New York qu'ailleurs, est trop élevée par rapport aux traitements de l'administration nationale la mieux rémunérée.

168. Les tableaux des paragraphes 165 et 166 fournissent des renseignements utiles sur les rapports antérieurs et actuels entre la rémunération de base aux Nations Unies et les traitements nets de l'administration des Etats-Unis. En cherchant une méthode de comparaison des traitements des Nations Unies et de l'administration américaine, nous avons pris en considération la suggestion faite par certains membres du Comité, qui estiment que la méthode la plus correcte du point de vue statistique consisterait à utiliser une moyenne de toutes les classes des Nations Unies pondérée en fonction du nombre de fonctionnaires dans chaque classe. On aboutit ainsi à une moyenne pondérée correspondant à 118,2 % des traitements des Etats-Unis lorsque le calcul est appliqué aux recommandations du Comité de 1956, comme il est indiqué au paragraphe 156. Nous avons également envisagé d'utiliser une moyenne pondérée des classes P-3, P-4 et P-5, qui comprennent la majorité de tous les fonctionnaires. Toutefois, on ne dispose pas d'une pondération comparable pour les classes de l'administration des Etats-Unis en 1956; l'élément essentiel d'une comparaison équitable fait donc défaut. La plupart des membres du Comité considèrent que cette procédure, par souci de précision conférerait une certaine rigidité à ce qui, à leur avis, ne doit être qu'un guide - une sorte de clignotant - indiquant le moment où il convient que l'Assemblée générale envisage de relever les traitements de base. La plupart des membres du Comité ont donc conclu que la seule méthode pratique consistait à choisir une classe. Par conséquent, nous avons décidé que la classe P-4 était celle qui convenait le mieux étant donné qu'elle comprend le plus fort pourcentage de l'effectif des administrateurs à New York et le quart de l'ensemble du personnel des organisations appliquant le régime commun.

169. Dans les paragraphes 182 à 187, nous examinons en détail les bases sur lesquelles on pourrait établir de nouveaux points de correspondance. Faute de disposer de données suffisantes pour établir avec précision de nouvelles comparaisons, nous avons décidé de recommander que l'on continue à employer ce que l'on appelle "les points de correspondance traditionnels" entre les classes des Nations Unies et celles de l'administration américaine. Selon cette concordance, la classe P-4, échelon 5, des Nations Unies correspond à la classe GS-14, échelon 1 de l'administration américaine. Toutefois, certains membres du Comité spécial estiment que la méthode traditionnelle de comparaison aboutit à sous-estimer la marge dont la rémunération des Nations Unies dépasse les traitements de l'administration américaine, en raison de la manière dont les deux régimes de rémunération sont reliés. Il semble en particulier peu réaliste d'assimiler l'échelon supérieur de la classe D-2 à la classe la plus élevée de l'administration

des Etats-Unis (GS-18), étant donné les tâches et responsabilités très importantes qui s'attachent aux postes de cette dernière classe et le pourcentage assez faible de postes de ce genre par rapport au nombre des postes de la classe D-2.

170. De fortes divergences de vues sont apparues entre les membres du Comité sur la question de savoir de quelle marge la rémunération de base des Nations Unies devrait dépasser les montants maximums des traitements de l'administration des Etats-Unis. Certains membres du Comité ont estimé que pour un fonctionnaire de la classe P-4, échelon 5, en poste à New York, un rapport Nations Unies/Etats-Unis de 105 serait approprié; d'autres ont estimé qu'il serait plus réaliste de le situer entre 118 et 123, et un membre a réservé sa position, estimant qu'il n'est pas possible de faire des comparaisons avec une fonction publique nationale. Malgré tous les efforts faits pour aboutir à une conclusion unanime, il n'a pas été possible de concilier tous les points de vue opposés. Finalement, nous avons décidé que le rapport Nations Unies/Etats-Unis à New York ne devrait pas dépasser 115, trois membres estimant qu'il devrait être de 118 et un autre membre soutenant qu'il était impossible d'établir des comparaisons avec les barèmes de rémunération de l'administration américaine. Cette décision a été prise également parce que de nombreux membres du Comité ne voyaient pas pourquoi, et n'ont pas eu communication de données convaincantes montrant pourquoi la marge par rapport aux traitements des fonctionnaires de l'administration américaine à New York devrait être augmentée et dépasser les marges qui avaient été jugées appropriées par le Comité précédent, bien que l'Assemblée générale en 1957 ait porté ce rapport à 119,2 à New York.

171. Actuellement, les barèmes de rémunération des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs sont établis en partant du principe que ces fonctionnaires sont susceptibles d'être mutés et sont expatriés. Or, plus de la moitié n'ont jamais changé de lieu d'affectation et 10,4 % sont en poste dans leur propre pays. C'est pourquoi nous avons envisagé de diviser le traitement actuel en un traitement de base et une indemnité de fonction internationale, qui serait versée à tous les fonctionnaires et réduite progressivement au bout de cinq ans si l'intéressé n'était pas muté. En supposant que le rapport entre les traitements de base des Nations Unies et la rémunération des fonctionnaires américains soit fixé à 115, nous avons d'abord examiné la possibilité de diviser la rémunération de base des Nations Unies en trois éléments, à savoir traitement de base : 75 %, indemnité de fonction internationale de 15 % pour compenser à la fois la mobilité et l'expatriation, et indemnité de poste à New York représentant 25 %. Ainsi, le nombre de lieux d'affectation où l'ajustement serait négatif serait maintenu à un minimum.

172. Notre point de vue s'est modifié à mesure que les débats progressaient. Nous avons abandonné la notion de mobilité, qui pourrait entraîner des injustices pour les employés qui, pour diverses raisons, ne peuvent être mutés bien qu'ils le désirent. Nous avons donc été amenés à envisager un traitement de base équivalant à 85 % du traitement américain, avec une indemnité d'expatriation de 5 %, le solde jusqu'à concurrence de 115 % étant représenté par l'indemnité de poste. Cette idée semblait avoir la faveur de nombreux membres du Comité, mais nous l'avons abandonnée parce qu'elle serait elle-même une source d'anomalie. Le plus grand nombre d'employés représentant la plus forte proportion de non-expatriés n'auraient pas droit à cette indemnité à New York; par conséquent, des fonctionnaires du pays où les traitements de l'administration sont les plus élevés recevraient moins que des fonctionnaires de pays dont l'administration nationale est moins bien rémunérée. Nous avons donc décidé en fin de compte qu'en l'absence de solution de rechange satisfaisante, il était préférable de continuer à verser le même traitement de base à tous les administrateurs.

173. Il nous est apparu clairement qu'au moment où le rapport de 115 serait atteint à New York, la rémunération de base versée par les Nations Unies à un fonctionnaire P-4 échelon 5 représenterait, par rapport à la rémunération nette des fonctionnaires de l'administration américaine, un pourcentage inférieur à ce qu'il est actuellement - 89,7 % - et que de ce fait il serait préférable de prévoir une marge de variation à l'intérieur de laquelle le rapport serait maintenu. Afin de faciliter encore l'application de cette formule dans la pratique, et pour tenir compte du fait que le rapport actuel entre la rémunération des Nations Unies et les traitements de l'administration des Etats-Unis varie selon les classes, nous avons décidé de recommander que le traitement de base proprement dit varie entre 75 et 85 % du traitement américain. En prenant cette décision, nous avons tenu compte également de la nécessité de faire en sorte que la part de l'élément indemnité de poste dans cette formule soit suffisamment importante pour réduire au minimum le nombre de lieux d'affectation où l'ajustement serait négatif.

174. En résumé, nous formulons les recommandations ci-après :

i) Le barème des traitements approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 2742 (XXV) du 17 décembre 1970 avec effet à compter du 1er juillet 1971 ne devrait pas être modifié jusqu'à ce que le rapport entre la rémunération de base des Nations Unies à New York au niveau P-4 échelon 5 et les traitements de l'administration américaine à New York au niveau GS-14 échelon 1, qui est actuellement 123,1 soit tombé au-dessous de 115, ou jusqu'au 1er janvier 1975, si la première condition n'est pas remplie avant;

ii) Aux fins de détermination initiale du rapport entre les traitements des Nations Unies et les traitements américains, la rémunération de base des Nations Unies, à savoir le traitement net, l'ajustement (indemnité de poste ou déduction) et l'indemnité pour conjoint à charge, devrait être comparée au traitement net dans l'administration américaine d'un fonctionnaire marié sans enfant;

iii) Pour déterminer par la suite le rapport entre les traitements des Nations Unies et les traitements américains, on devrait utiliser la rémunération de base des Nations Unies telle qu'elle est définie plus haut au paragraphe 163 et établir un lien entre les classes de la structure des traitements des Nations Unies et les classes correspondantes du barème de l'administration américaine qui pourraient être jugées équivalentes par la Commission de la fonction publique intergouvernementale dont la création est proposée (voir par. 184 à 136);

iv) Avec effet à compter du 1er janvier 1975 ou plus tôt si l'Assemblée générale en décide ainsi, le barème des traitements nets des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur devrait être révisé conformément aux indices figurant dans l'appendice D du chapitre III.

Ajustements (indemnités de poste ou déductions)

175. Le Comité a consacré une grande partie de son temps au système des ajustements (indemnité de poste ou déduction). Nous avons tout d'abord examiné l'analyse détaillée et sérieuse contenue dans l'étude sur les ajustements de poste, qui avait été établie à la demande du Comité par M. Frochaux (A/AC.150/R.9). Après des échanges de vues détaillés, il est apparu que deux principales tendances se faisaient jour au sein du Comité. Certains membres estimaient que l'adoption de la plupart des recommandations de M. Frochaux aurait pour effet d'améliorer un système dont la conception est fondamentalement saine. Toutefois, la plupart des membres du Comité ont considéré qu'il fallait un changement **fondamental de conception**, ou tout au moins une étude plus approfondie. Ce changement devrait consister, notamment, à éliminer la règle qui prévoit une augmentation automatique de la rémunération

chaque fois que l'indice du coût de la vie monte de cinq points. Une autre modification importante consisterait à réexaminer les formules statistiques dont l'application aboutit à accorder, dans les principaux lieux d'affectation, des indemnités plus élevées que ce qui serait véritablement justifié.

176. Certains membres du Comité ont suggéré de remplacer le système actuel des ajustements par un système sensiblement différent ne comportant aucun élément d'automatisme au lieu d'affectation de base et compensant les variations du coût de la vie dans tous les autres lieux d'affectation seulement par rapport aux variations enregistrées dans la ville de base.. Un tel système, ont-ils fait valoir, permettrait d'établir le rapport dérivé entre la rémunération totale des Nations Unies et les traitements des Etats-Unis et ensuite de le maintenir à un niveau relativement stable. Ultérieurement, la rémunération des Nations Unies dans la ville de base serait ajustée en fonction des modifications des traitements de l'administration nationale des Etats-Unis et non pas d'augmentations du coût de la vie à New York. On établirait ainsi un critère unique pour les ajustements de traitements dans la ville de base. Il est évident que les relèvements des traitements de la fonction publique des Etats Unis, non seulement compensent pleinement toutes les augmentations du coût de la vie, mais en outre assurent une amélioration sensible du pouvoir d'achat réel, comme l'a bien montré l'expérience des quinze dernières années.

177. Nous sommes parvenus à la conclusion que, faute de pouvoir réaliser l'accord sur une formule qui remplacerait le système actuel des ajustements, celui-ci devrait être maintenu pour le moment.

178. Nous avons également décidé que le principe de l'application uniforme des règles relatives aux ajustements exige que si le niveau exceptionnellement bas du coût de la vie justifie un ajustement négatif (déduction), celui-ci doit être opéré sans exception.

179. Le système des ajustements lui-même doit être revu à fond. Nous recommandons instamment que l'Assemblée générale confie à des experts la mission d'étudier immédiatement les principes qui sont à la base du système, en accordant une attention particulière aux points suivants :

- a) La possibilité d'instituer un système ne prévoyant pas d'augmentations automatiques dans la ville de base et **compensant** les variations du coût de la vie dans tous les autres lieux d'affectation seulement par rapport aux variations dans la ville de base;
- b) La validité des formules statistiques actuellement utilisées, qui aboutissent peut-être à accorder des indemnités de poste plus élevées que ce qui est véritablement nécessaire;
- c) Les méthodes employées pour effectuer des études comparatives du coût de la vie par rapport au lieu d'affectation de base;
- d) L'opportunité de fonder le système des ajustements, comme l'a suggéré notre consultant, sur une base brute, et non plus sur une base nette comme à l'heure actuelle, compte tenu de toutes les incidences que peut avoir une telle modification;
- e) L'opportunité d'appliquer deux barèmes différents de contributions du personnel, dont l'un pour les fonctionnaires ayant des charges de famille et l'autre pour les fonctionnaires n'ayant pas de personnes à charge, afin que les prestations pour personnes à charge soient prises en considération dans le barème des contributions du personnel au lieu de prendre la forme de montants forfaitaires, comme c'est le cas actuellement.

- f) L'exclusion, dans le calcul de l'indemnité de poste, de la fraction de 7 % du traitement brut représentant la retenue pour pension, ainsi que toute fraction du traitement, comme l'épargne individuelle et autres éléments similaires, pour laquelle les variations du coût de la vie dans le lieu d'affectation sont sans effet.

130. Nous recommandons instamment à l'Assemblée générale de demander que les experts achèvent leur étude du système des ajustements avant la fin de juin 1973 et communiquent leurs conclusions à l'Assemblée générale à sa vingt-huitième session.

131. M. Hull, tout en acceptant l'opinion de la majorité, à savoir qu'il y a lieu de réexaminer les notions de base du système des ajustements, estime néanmoins que le Comité aurait dû approuver plusieurs des propositions formulées dans le rapport Frochaux. Si elle le juge souhaitable, l'Assemblée générale pourrait donner effet à ces modifications immédiatement, ce qui permettrait de supprimer certains versements qui ne sont pas justifiés même dans le cadre du système actuellement en vigueur. Les propositions que M. Hull aurait souhaité voir adopter, et dont seule la dernière a été acceptée par la plupart des membres, sont les suivantes :

i) Le système des ajustements (indemnités de poste ou déductions), dont l'objet est de faire en sorte que les traitements versés aux fonctionnaires dans les divers lieux d'affectation représente un pouvoir d'achat équivalent et qui fonctionne actuellement sur la base des traitements nets, devrait à l'avenir s'appliquer aux traitements bruts;

ii) La distinction qui existe actuellement dans le système des ajustements et en vertu de laquelle les fonctionnaires ayant des charges de famille perçoivent des indemnités plus élevées que ceux qui n'ont pas de charges de famille devrait être supprimée. En revanche, les prestations au titre des personnes à charge devraient être reflétées dans le barème des contributions du personnel ainsi que dans les indemnités pour charges de famille. Le barème des contributions du personnel s'appliquant aux traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur devrait en conséquence être révisé par la mise en vigueur de deux taux, dont l'un s'appliquerait aux fonctionnaires n'ayant pas de charges de famille et serait plus élevé de 4 %, et l'autre aux fonctionnaires ayant des charges de famille;

iii) Aux fins du calcul de l'ajustement (indemnités de poste ou déductions), il ne devrait pas être tenu compte de la fraction de 7 % du traitement brut représentant la retenue pour pension et dont le montant est le même pour tous les fonctionnaires pour un échelon donné à l'intérieur d'une même classe, quel que soit le lieu d'affectation. Chaque fois que le coût de la vie enregistre une augmentation ou une diminution de 5 %, l'ajustement (indemnités de poste ou déductions) devrait donc représenter 4,65 % du traitement brut;

iv) Le classement d'un lieu d'affectation aux fins des ajustements (indemnités de poste ou déductions) devrait être modifié lorsque le coût de la vie a enregistré une variation de 5 % non pas par rapport à la base 100 mais par rapport à la classe précédente.

Points de correspondance

132. Le Comité spécial a noté, lors de l'examen auquel il a procédé, que les points de correspondance traditionnels entre le barème des traitements des Nations Unies et celui des Etats-Unis avaient également été contestés par le CCFPI. En réponse à la demande du CCFPI, les organisations ont consulté en 1967 un expert du classement des postes dans l'administration américaine qui avait été détaché auprès du CCQA pour aider à mettre au point des normes communes de classement pour certaines des professions qui existent dans toutes les organisations. Faute de données qui permettent une véritable comparabilité, l'expert en question s'est borné à une comparaison très générale et a établi la correspondance entre les classes des Nations Unies et celles de l'administration américaine. Nous établissons dans le tableau ci-dessous une comparaison entre les points de correspondance traditionnels et ceux qu'a suggérés l'expert des Etats-Unis en 1967 :

Comparaison entre les points de correspondance Etats-Unis/Nations Unies
traditionnels et les points de correspondance suggérés par l'expert
des Etats-Unis dans l'enquête de 1967

Correspondance traditionnelle

GS-7/1 - P-1/1
GS-12/1 - P-3/5
GS-14/1 - P-4/5
GS-15/1 - P-5/1
GS-16/1 - D-1/1
GS-18 - D-2/4

Correspondance suggérée par l'expert

P-1/1 - GS-5 et 7
P-2/1 - GS-9 et 11
P-3/1 - GS-11 et 12
P-4/1 - GS-13 et 14
P-5/1 - GS-14 et 15

Lorsqu'il a suggéré d'établir cette correspondance, l'expert a souligné qu'elle reposait sur les normes de classification mises au point uniquement pour les emplois à l'Organisation des Nations Unies (fonctionnaire du budget, interprète, statisticien et traducteur), que les classes de l'administration américaine correspondaient à une gamme plus étroite de difficultés et de responsabilités et que les promotions étaient plus rapides dans l'administration américaine. Compte tenu de cette opinion, le CCFPI a décidé de conserver le système traditionnel de comparaison entre les classes.

133. Nous avons prié l'expert américain membre du Comité d'examiner les comparaisons. Nous sommes d'avis, comme lui, que l'étude de 1966 prévoyait une classe trop basse de l'administration américaine comme point de correspondance pour les classes de début, et une classe trop élevée à l'autre extrémité du barème. La classe de début dans l'administration américaine est maintenant la classe GS-7, et c'est à cette classe qu'il faudrait comparer la classe P-1. A l'autre extrémité du barème, la classe GS-18, point de correspondance traditionnel, est beaucoup trop élevée par rapport à l'échelon 4 de la classe D-2, et comme il est indiqué au paragraphe 169 ci-dessus, cette concordance semble peu réaliste.

134. Dans le tableau ci-dessous, nous comparons les traitements de base bruts actuels de l'administration des Etats-Unis à ceux des Nations Unies en nous fondant sur les correspondances de classe légèrement modifiées comme il est expliqué au paragraphe 133 :

	<u>Nations Unies</u>	<u>Etats-Unis</u>	<u>Rapport entre les traitements des Nations Unies et les traitements de l'administration américaine</u>
P-1/1 GS-7/1	9 010 dollars	9 053 dollars	99,5
P-2/1 GS-9 et 11	11 820 dollars	12 178 dollars ^{34/}	97,1
P-3/1 GS-11 et 12	14 690 dollars	14 588 dollars ^{34/}	100,7
P-4/1 GS-13 et 14	18 120 dollars	20 348 dollars ^{34/}	89,0
P-5/1 GS-14 et 15	22 700 dollars	23 772 dollars ^{34/}	95,5

^{34/} Moyenne arithmétique des premiers échelons de deux classes.

185. Compte tenu de ce qui précède, de nombreux membres du Comité estiment qu'il faudrait remplacer les points de correspondance traditionnels par les points de correspondance ci-après pour les comparaisons entre le barème des traitements de l'administration américaine et le barème des traitements des Nations Unies :

GS-7/1	-	P-1/1
GS-9/4	-	P-2/1
GS-11/4	-	P-3/1
GS-13/1	-	P-4/1
GS-14/2	-	P-5/1

186. La plupart des membres du Comité ont estimé qu'avant de remplacer les points de correspondance traditionnels par de nouveaux points de correspondance, il faudra procéder à une évaluation convenable des emplois pour établir le bien-fondé d'un tel changement. Il s'agit là du genre de tâche qui pourrait être confiée à la commission de la fonction publique envisagée. Il serait **nécessaire aussi, à leur avis, que la commission compare les classes et les traitements des organismes des Nations Unies, d'une part, aux classes et aux traitements des fonctions publiques des Etats-Unis et des autres pays où les organismes des Nations Unies ont leur siège, d'autre part. En attendant, on devrait continuer à se fonder sur les comparaisons existantes.**

187. La plupart des membres du Comité sont d'avis que la commission pourrait également rechercher une solution autre que la correspondance précise des classes. Puisque les comparaisons sont plus significatives pour les classes de la catégorie des administrateurs, on pourrait déterminer des points de correspondance pour la classe de début et la classe la plus élevée de cette catégorie (P-1 et P-5), les traitements correspondant aux classes intermédiaires (P-2 à P-4) étant établis sur la base de distinctions internes concernant le travail. Les comparaisons entre la catégorie des directeurs et administrateurs généraux (D-1 et D-2) et les classes correspondantes de l'administration américaine reposent sur une base moins solide. Le traitement des fonctionnaires de cette catégorie pourrait donc être déterminé par rapport au traitement des fonctionnaires de la classe P-5 et à celui des sous-secrétaires généraux.

Corrélation entre la rémunération et le recrutement

188. On nous a fait bien souvent valoir, dans nos travaux, que le succès du recrutement montrait si la rémunération était suffisante ou pas. La plupart des hauts fonctionnaires, sinon tous, y compris les chefs des secrétariats et le Secrétaire général ont dit qu'à leur avis les traitements actuels étaient insuffisants, ou à peine suffisants, pour recruter le personnel de la valeur requise. D'autres ont fait savoir que ces traitements étaient suffisants et qu'ils n'avaient aucune difficulté de recrutement. Le chef d'un secrétariat a souligné que, non seulement son organisation n'a aucun problème à cet égard, mais encore qu'elle n'en avait aucun avant même le relèvement de 8 % intervenu le 1er juillet 1971. Il nous a cité le cas d'un poste d'analyste de système (P-4) pour lequel 110 candidatures ont été reçues, dont 35 de ressortissants américains. Une autre institution a analysé un échantillon de 300 candidats et constaté que 7 % seulement déclaraient le traitement ou la classe insuffisants.

189. Il n'y a guère, ou il n'y a pas de chiffres et de données qui prouvent que les traitements actuels sont insuffisants ou à peine suffisants. Il nous paraît au contraire que si l'on menait une politique plus vigoureuse de recrutement et une meilleure politique de gestion de personnels, le recrutement, même si les taux de

rémunération étaient un peu plus bas, ne donnerait aucune difficulté. Nous avons reconnu qu'il pourrait y avoir des problèmes quand une seule personne est candidate à un poste. Il pourrait arriver aussi qu'un traitement plus élevé soit nécessaire, par exemple quand on sollicite les services d'une certaine personne. A cet égard, comme on peut le constater d'après le tableau qui figure à l'appendice E, il existe un très fort "dérapage", en ce sens qu'on reclasse parfois des postes pour satisfaire des revendications salariales, sans que ce reclassement soit justifié.

190. La plupart des membres du Comité estiment qu'une rémunération de base nette de 7 258 dollars à New York (P-1, échelon 1) devrait être suffisante pour attirer même de jeunes diplômés de l'université des pays où les traitements sont les plus élevés (Note : ce taux de rémunération de la classe P-1 doit permettre le recrutement de ces candidats si on considère que ceux dont les services sont jugés satisfaisants seraient promus à la classe P-2 après deux ans). Cependant, dans la situation actuelle où la majorité des fonctionnaires de la classe P-1 ont plus de 40 ans, il est possible que ceux des échelons inférieurs éprouvent certaines difficultés à New York. Cela tient à ce que la classe P-1 est utilisée par l'administration à des fins qui n'avaient pas été prévues par le Comité de 1956 et que nous considérons anormales.

191. Considérant l'ensemble de nos propositions, nous estimons que l'écart de 15 p. 100 que nous avons recommandé entre la rémunération de base des Nations Unies à New York et les traitements nets de l'administration des Etats-Unis, donne une marge de manoeuvre d'autant plus satisfaisante que près de la moitié des fonctionnaires viennent de pays d'Europe occidentale où les traitements sont bien moins élevés et qu'une grande partie des autres viennent des pays où les traitements sont encore plus bas que ceux qui sont en vigueur dans les pays industrialisés.

Appendice A

Vues et observations présentées sur le régime des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Le principe directeur

1. Le Gouvernement français a contesté la validité du principe Noblemaire dans les circonstances actuelles en faisant valoir qu'il n'était plus ni pertinent, ni nécessaire pour déterminer les traitements internationaux. Le Gouvernement français a avancé trois raisons. En premier lieu, l'établissement du niveau des traitements par référence à une fonction publique nationale donnée, lorsqu'il s'agit d'organisations internationales aujourd'hui véritablement universelles, n'est pas la seule solution qui permette d'attirer des agents de qualité de tous les pays. En second lieu, "des comparaisons constantes entre les niveaux des traitements d'une organisation internationale et d'une fonction publique nationale constituent une tâche complexe pour des résultats incertains et sans portée probante". En troisième lieu, "une politique des rémunérations dans une fonction publique nationale procède en général de données internes qui n'ont aucun rapport avec la situation des fonctionnaires internationaux et qui, même, ne devraient avoir aucune incidence sur ces derniers". Au lieu de maintenir le principe actuellement en vigueur, le Gouvernement français a proposé que les traitements de base actuels soient désormais régulièrement ajustés selon une formule assurant "une progression régulière des traitements internationaux, indépendante de l'évolution des rémunérations d'une fonction publique nationale déterminée".

2. De l'avis du Gouvernement de la République fédérale d'Allemagne, les traitements versés par une organisation internationale devraient être calculés "non sur la base des traitements en vigueur dans tel ou tel pays, mais sur la base d'une moyenne équitable obtenue grâce à l'application de critères nouveaux".

3. Le Gouvernement japonais a proposé qu'en appliquant le principe Noblemaire on compare, non pas les traitements des Nations Unies à Genève et les traitements de l'administration américaine à New York, comme c'est le cas actuellement, mais les traitements de l'administration américaine et ceux des Nations Unies à New York et à Genève. "Les deux résultats devraient ensuite être combinés à l'aide d'une méthode permettant d'en calculer la moyenne géométrique pondérée. Pour obtenir des résultats précis, il faudrait établir des comparaisons du même ordre dans les sept villes où les organismes des Nations Unies ont leur siège." Une autre solution proposée par le Japon serait de comparer les traitements des Nations Unies à Genève avec les traitements moyens versés par les administrations nationales dans les cinq villes européennes où des organisations ont leur siège et d'instituer un système d'indemnité d'expatriation prévoyant des prestations qui diminueraient avec le temps.

4. Le Gouvernement du Royaume-Uni a pris une position différente. Il a déclaré qu'il reconnaissait les inconvénients du principe Noblemaire et approuvait la conclusion du CCFPI, à savoir que "les méthodes de remplacement du principe Noblemaire proposées jusqu'à présent revenaient, en fait, à remplacer un certain nombre d'anomalies par un certain nombre d'autres anomalies qui soulèveraient tout autant d'objections, voire davantage". Il n'est toutefois pas opposé à une modification du régime et espère au contraire que les études approfondies du Comité spécial permettront de proposer des réformes valables.

5. Le Gouvernement des Etats-Unis d'Amérique a proposé que les traitements des Nations Unies soient déterminés en fonction de ceux des administrations nationales de certains pays d'Europe. Il a fait valoir que "le centre de gravité de l'activité des organismes des Nations Unies se trouvant en Europe, c'est parmi les administrations nationales d'Europe qui versent les traitements les plus élevés qu'il faut trouver une base solide pour la fixation des traitements des Nations Unies, en prévoyant les ajustements qui s'imposent pour tenir compte du facteur d'expatriation que comporte l'emploi dans les organismes des Nations Unies".

6. Le Comité administratif de coordination exprimant les vues des chefs de secrétariat de l'ONU, de l'OIT, de la FAO, de l'UNESCO, de l'OMS, de l'UPU, de l'UIT, de l'OMM, de l'OMCI et du GATT, a affirmé que le principe de base restait valable mais qu'il était possible de l'adapter aux conditions actuelles en modifiant a) la base du régime des traitements et b) la méthode de calcul des éléments de rémunération. Il a examiné les trois possibilités suivantes pour remplacer le principe de la comparaison avec un seul pays et les a jugées inapplicables :

a) Etablir les traitements des Nations Unies sur la base de la moyenne des traitements versés par plusieurs gouvernements à leurs fonctionnaires employés dans leur pays d'origine;

b) Déterminer ces traitements en fonction d'une moyenne de la rémunération globale des fonctionnaires nationaux en poste en dehors de leur pays d'origine;

c) Déterminer les traitements des Nations Unies en fonction des traitements offerts dans d'autres organisations internationales.

7. Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies ont, en conséquence, exprimé l'avis que "la seule méthode pratique pour fixer des traitements de base appropriés pour l'ensemble du régime commun des Nations Unies consiste à déterminer tout d'abord les traitements nationaux qui permettraient d'inciter des ressortissants du pays où les traitements de la fonction publique sont les plus élevés à chercher un emploi dans un organisme des Nations Unies situé dans leur propre pays, puis à ramener ces traitements à un niveau qui soit en rapport avec le coût de la vie inférieur de Genève". Il conviendrait de prévoir une certaine marge entre les traitements des Nations Unies et ceux des fonctionnaires de l'administration des Etats-Unis afin de tenir compte de certains facteurs particuliers tenant aux conditions d'emploi aux Nations Unies, et il serait possible de fournir une compensation aux fonctionnaires expatriés en leur accordant une indemnité ou en incorporant ce facteur dans les traitements eux-mêmes.

8. Le Directeur général de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) a formulé une proposition plus détaillée tendant à remplacer le principe Noblemaire par un critère fondé sur la moyenne des traitements dans diverses fonctions publiques. En vertu de ce nouveau critère, les traitements des Nations Unies seraient fondés sur la moyenne pondérée des traitements les plus élevés dans plusieurs administrations nationales. Dans la mesure où l'application du critère fondé sur la moyenne des traitements produirait des traitements inférieurs à ceux de certaines administrations nationales, la différence serait compensée par le versement d'une indemnité d'expatriation aux personnes en poste hors de leur pays d'origine et "d'indemnités pour circonstances particulières qui viendraient s'ajouter à tout ajustement de cherté de vie" aux personnes en poste dans leur pays d'origine.

9. La position de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux est que, pour que les organisations puissent recruter du personnel dans tous les pays sans aucune discrimination fondée sur la nationalité et "pour que les fonctionnaires soient rémunérés uniquement par les organisations...", les traitements des fonctionnaires de l'actuelle catégorie des administrateurs doivent continuer à être déterminés en fonction des taux de rémunération en vigueur dans les pays où les fonctionnaires sont les mieux rétribués, compte dûment tenu en outre des conditions particulières de la fonction publique internationale". Il faudrait que certaines compensations pour ces conditions particulières soient incluses dans les traitements eux-mêmes, qui pourraient être fixés à un niveau de 15 p. 100 supérieur aux traitements correspondants dans l'administration nationale.

10. Le Comité a été informé que certains aspects du critère fondé sur la moyenne des traitements avaient déjà été examinés au niveau interorganisations, à l'époque où les organisations examinaient les modifications qui pourraient être apportées au régime des traitements. A cette occasion, des questions avaient été posées concernant la manière dont le principe pourrait être exprimé en termes administratifs et les effets que son application aurait dans la pratique sur la capacité des organisations d'attirer et de retenir des fonctionnaires de tous les pays.

11. En vue d'éclaircir les questions soulevées par le critère fondé sur la moyenne des traitements, le Comité spécial a posé au Directeur général de l'AIEA les questions suivantes :

a) Quelle devrait être la définition des fonctions publiques nationales les mieux rémunérées?

b) De quelle manière devraient-elles être sélectionnées?

c) Quelles mesures devraient être prises en vue d'attirer les fonctionnaires nationaux qui toucheraient dans leur pays d'origine des traitements supérieurs à la moyenne?

12. A la première question, le Directeur général a répondu que les fonctions publiques nationales les mieux rémunérées étaient celles où "les taux de rémunération de base bruts /étaient/ les plus élevés". Il n'a cependant pas exclu la possibilité de définir ces fonctions publiques en fonction des traitements nets, estimant qu'"il n'y a pas de

différence sensible à se fonder sur les traitements bruts ou nets". La réponse à la deuxième question a été que les fonctions publiques nationales les mieux rémunérées devraient être sélectionnées à la suite d'une enquête. Comme une enquête sur les traitements de la fonction publique dans les pays où les organismes des Nations Unies ont leur siège avait déjà été entreprise, le Directeur général a suggéré qu'il n'y aurait lieu d'enquêter que sur un petit nombre d'autres fonctions publiques, à savoir celles des pays où les organisations ont recruté plus qu'"un petit nombre de fonctionnaires de la catégorie des administrateurs". En ce qui concerne la troisième question, il a estimé que, si le critère fondé sur la moyenne des traitements était adopté, le problème d'attirer les fonctionnaires nationaux qui dans leur pays d'origine toucheraient des traitements supérieurs à la moyenne ne se poserait que dans le cas des Américains du Nord. Pour y faire face, le Directeur général a proposé que les traitements les plus bas soient complétés par une indemnité d'expatriation qui diminuerait progressivement et qui serait versée aux personnes en poste à l'étranger, ainsi que par des ajustements (indemnités de poste ou déductions) et des indemnités spéciales payables aux personnes en poste dans leur pays d'origine.

Base du système

13. Le Gouvernement français a suggéré que, dans la mesure où la base influait sur le jeu du système des ajustements différentiels, il n'était pas souhaitable d'avoir une base où un ajustement différentiel était payable en sus du traitement de base, comme c'était actuellement le cas à Genève. Il était également anormal d'avoir des ajustements différentiels négatifs (déductions), en particulier lorsqu'ils n'étaient pas appliqués par toutes les organisations. Pour corriger ces défauts, plusieurs modifications pourraient être apportées au régime actuel. En premier lieu, on pourrait prendre pour base une ville où le coût de la vie serait inférieur à celui de Genève, par exemple Londres ou Vienne. En deuxième lieu, il ne faudrait verser dans la ville en question que le traitement de base. La ville de base devrait donc toujours rester à 100 dans l'indice des ajustements différentiels. En troisième lieu, les ajustements différentiels devraient être revus chaque année, une autre des villes où les organisations ont leur siège pouvant être choisie comme base à la suite de cet examen pour faire que la base reste à l'indice 100.

14. Selon l'une des formules qu'il suggère, le Gouvernement japonais a envisagé que Genève demeure la base des comparaisons entre bureaux auxquelles on procède pour calculer les ajustements différentiels. En outre, Genève pourrait être utilisée comme base pour déterminer les traitements si les traitements des Nations Unies pouvaient être fixés par rapport à la moyenne des traitements des fonctions publiques nationales des cinq pays européens où des organisations ont leur siège.

15. Le Gouvernement malgache s'est prononcé en faveur du maintien de Genève comme base du régime des traitements.

16. Dans sa proposition tendant à modifier le mode d'application du principe Noblemaire, le CAC a envisagé de choisir Washington, et non Genève, comme point de référence pour déterminer les traitements initiaux et s'est montré favorable au

maintien de Genève comme base pour déterminer les ajustements différentiels. Le CAC a vu deux inconvénients à l'idée de transférer cette dernière base à New York ou Washington. Premièrement, comme le coût de la vie est plus élevé dans ces villes que dans d'autres lieux d'affectation dans le monde, des déductions seraient applicables aux traitements dans de nombreux bureaux. Deuxièmement, les conditions d'emploi des Nations Unies se trouveraient encore plus étroitement liées aux conditions d'emploi aux Etats-Unis, caractéristique du régime actuel que nombre de ses critiques ont jugée regrettable. Le CAC a donc conclu que Genève demeurerait la meilleure base possible pour le système des ajustements différentiels parce que cette ville répondait aux conditions suivantes : présence d'un grand nombre de fonctionnaires, qui permet de faire des comparaisons statistiques, coût de la vie relativement stable, monnaie stable, coût de la vie suffisamment faible, par rapport à celui d'autres lieux d'affectation, pour ne pas aggraver le problème des déductions.

17. Le Directeur général de l'AIEA a estimé qu'au cas où le critère fondé sur la moyenne des traitements qu'il avait proposé ne serait pas accepté et où le système actuel d'établissement des traitements serait retenu, il serait absolument essentiel de recommander pour le régime une base située aux Etats-Unis. Il a indiqué que le choix d'une base aux Etats-Unis permettrait de fixer les traitements des Nations Unies à un montant qui ne comporterait pas de marge par rapport aux traitements comparables de l'administration américaine pour dédommager les fonctionnaires américains des Nations Unies "des prétendus inconvénients de la fonction publique internationale".

18. Dans le cadre de l'étude sur les problèmes que pose le choix de la ville à prendre pour base du régime des traitements des Nations Unies, le consultant chargé d'étudier le jeu du système des ajustements a été prié d'examiner la possibilité de déplacer la base du régime ou de prendre plusieurs villes comme bases pour l'application de barèmes régionaux de traitements. Le consultant a conclu que, pour la gestion d'un régime unique des traitements applicable à toute la fonction publique internationale, Genève demeurerait le lieu le plus indiqué. Outre les raisons données par le Comité de 1956, il a fait état de trois considérations techniques touchant la réalisation des enquêtes sur les différences de coût de la vie entre un lieu d'affectation et le lieu de base :

- a) La structure des conditions de vie des fonctionnaires internationaux à Genève est facilement discernable;
- b) Le marché de Genève offre un éventail complet de biens;
- c) On y dispose, grâce à l'OIT, d'un service statistique approprié.

Quant à l'idée d'établir une ville de base pour chacun des barèmes régionaux des traitements, le consultant, sans se prononcer sur la viabilité d'un tel régime du point de vue administratif ni sur sa compatibilité avec la notion d'une fonction publique internationale unifiée, a simplement fait observer que la ville de base de chaque région devrait avoir un service statistique pour faire les enquêtes comparatives sur le coût de la vie, ce qui risquerait d'accroître les divergences dans l'application effective des ajustements différentiels.

19. Par contre, le consultant chargé de l'étude comparative des émoluments des Nations Unies et de ceux des fonctions publiques nationales dans les sept pays où les organisations ont leur siège, a recommandé que la ville de base du régime de traitement des Nations Unies soit dans le pays dont la fonction publique sert de point de comparaison principal. Il a conclu que l'administration fédérale américaine était le point de comparaison approprié et que Washington devait être préféré à New York, parce que le coût de la vie à New York était trop élevé pour qu'on puisse prendre cette ville pour base.

Appendice B

1. BAREME DES TRAITEMENTS

Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Montants annuels brut et net après application du barème des contributions du personnel
(En dollars des Etats-Unis)

Entrée en vigueur : 1er juillet 1971

Classes	Echelons												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
S G A	43 750,00												
	28 475,00												
S-S G	39 150,00												
	26 132,50												
D-2	31 200,00	32 040,00	32 880,00	33 720,00									
	21 720,00	22 222,00	22 684,00	23 146,00									
D-1	26 000,00	26 840,00	27 680,00	28 520,00	29 360,00	30 200,00	31 040,00						
	18 600,00	19 104,00	19 608,00	20 112,00	20 616,00	21 120,00	21 624,00						
P-5	22 700,00	23 350,00	24 000,00	24 650,00	25 300,00	25 950,00	26 600,00	27 250,00	27 900,00	28 550,00			
	16 555,00	16 977,50	17 400,00	17 790,00	18 180,00	18 570,00	18 960,00	19 350,00	19 740,00	20 130,00			
P-4	18 120,00	18 680,00	19 240,00	19 800,00	20 360,00	20 920,00	21 480,00	22 040,00	22 600,00	23 160,00	24 280,00		
	13 578,00	13 942,00	14 306,00	14 670,00	15 034,00	15 398,00	15 762,00	16 126,00	16 490,00	16 854,00	17 218,00	17 582,00	
P-3	14 690,00	15 170,00	15 650,00	16 130,00	16 610,00	17 090,00	17 570,00	18 050,00	18 530,00	19 010,00	19 490,00	19 970,00	20 450,00
	11 287,00	11 619,00	11 955,00	12 284,50	12 596,50	12 908,50	13 220,50	13 532,50	13 844,50	14 156,50	14 468,50	14 780,50	15 092,50
P-2	11 820,00	12 220,00	12 620,00	13 020,00	13 420,00	13 820,00	14 220,00	14 620,00	15 020,00	15 420,00	15 820,00		
	9 274,00	9 554,00	9 834,00	10 114,00	10 394,00	10 674,00	10 954,00	11 234,00	11 514,00	11 794,00	12 074,00		
P-1	9 010,00	9 380,00	9 750,00	10 120,00	10 490,00	10 860,00	11 230,00	11 600,00	11 970,00	12 340,00			
	7 257,50	7 535,00	7 812,50	8 084,00	8 343,00	8 602,00	8 861,00	9 120,00	9 379,00	9 638,00			

Appendice B

2. TAUX DES RETENUES OPEREES AU TITRE DU BAREME DES CONTRIBUTIONS DU PERSONNEL

<u>Montant total des traitements bruts imposables</u>	<u>Taux de la contribution</u> (en pourcentage)
1ère tranche de 1 000 dollars par an	5
Tranche suivante de 1 000 dollars par an	10
" " 1 000 " "	15
" " 1 000 " "	20
" " 6 000 " "	25
" " 6 000 " "	30
" " 8 000 " "	35
" " 8 000 " "	40
" " 8 000 " "	45
Au-delà de 40 000 dollars par an	50

Appendice B

3. BAREME DES AJUSTEMENTS (INDEMNITES DE POSTE OU DEDUCTIONS)
(A compter du 1er juillet 1971)

a) Majoration effectuée dans chaque cas où le coût de la vie dépasse de 5 p. 100
le coût de la vie au lieu d'affectation de base 1/
(En dollars des Etats-Unis)

Classes	Echelons												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
S G A ... F	1 140												
C	760												
S-S G ... F	1 044												
C	696												
D-2 F	870	888	909	927									
C	580	592	606	618									
D-1 F	780	795	810	822	837	852	867						
C	520	530	540	548	558	568	578						
P-5 F	711	723	738	753	765	777	789	801	813	825			
C	474	482	492	502	510	518	526	534	542	550			
P-4 F	594	606	621	636	651	666	681	696	709	720	732	744	
C	396	404	414	424	434	444	454	464	472	480	488	496	
P-3 F	498	510	525	540	552	567	579	591	603	615	627	639	654
C	332	340	350	360	368	378	386	394	402	410	418	426	436
P-2 F	411	423	435	447	459	471	483	495	507	519	531		
C	274	282	290	298	306	314	322	330	338	346	354		
P-1 F	324	336	348	360	372	381	393	405	414	426			
C	216	224	232	240	248	254	262	270	276	284			

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

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

1/ La base s'entend du coût de la vie à Genève en janvier 1969.

Appendice B (suite)

b) Déduction opérée dans chaque cas où le coût de la vie est inférieur de 5 p. 100 au coût de la vie au lieu d'affectation de base
 (En dollars des Etats-Unis)

Classes	Echelons												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
S G A C et F	760												
S-S G C et F	696												
D-2	580	592	606	618	558	568	578						
D-1	520	530	540	548	558	568	578						
P-5	474	482	492	502	510	518	526	534	542	550			
P-4	396	404	414	424	434	444	454	464	472	480	488	496	
P-3	332	340	350	360	368	378	386	394	402	410	418	426	436
P-2	274	282	290	298	306	314	322	330	338	346	354		
P-1	216	224	232	240	248	254	262	270	276	284			

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

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

Le montant de la déduction s'applique aux fonctionnaires ayant un conjoint à charge ou des enfants à charge est le même que pour les fonctionnaires sans conjoint à charge ni enfants à charge pour les raisons ci-après : a) si l'on applique aux fonctionnaires ayant des charges de famille une déduction plus élevée qu'aux fonctionnaires sans charges de famille, ces derniers se trouveraient bénéficier d'une rémunération plus élevée; b) il ne serait pas équitable de déduire de la rémunération des fonctionnaires sans charges de famille, lorsque l'on enregistre une diminution du coût de la vie, un montant plus élevé que celui de la majoration versée en cas de hausse du coût de la vie.

Appendice C

Opinion dissidente concernant la formule à appliquer
pour déterminer le niveau approprié des traitements des administrateurs

par M. Masao Chiba

1. Je ne suis pas en mesure d'approuver le paragraphe 26 d) des conclusions et recommandations, ni les paragraphes 171 et 173 du chapitre III.
2. En vue d'établir un repère ou un "signal" valant pour la rémunération nette totale des Nations Unies, la comparaison doit être faite par rapport à un seul point de correspondance, c'est-à-dire la classe P-4, échelon V pour les Nations Unies et la classe GS-14, échelon 1 pour les Etats-Unis. Cette méthode placerait sur une base arbitraire et précaire la question vitale du niveau de rémunération qui est souhaitable dans le cas des Nations Unies.
3. En premier lieu, à quoi cela doit-il servir d'utiliser des points de correspondance, classiques ou nouveaux, à un échelon déterminé de chaque classe ? De toute évidence, à obtenir des résultats fiables concernant une gamme aussi large que possible de traitements comparatifs. On peut y parvenir en utilisant les résultats obtenus pour tous les points de correspondance, et non pour un seul.
4. En second lieu, pourquoi laisser entièrement de côté les classes autres que la classe P-4 ? Les fonctionnaires de la classe P-4 ne représentent qu'un quart de l'ensemble des administrateurs. La grande majorité des administrateurs, bien entendu, sont dans d'autres classes, et celle qui en compte le plus est la classe P-3, et non la classe P-4.
5. Il faut par conséquent tenir compte des traitements comparatifs - c'est-à-dire des rapports entre la rémunération nette totale des Nations Unies et les traitements nets des Etats-Unis - pour toutes les classes d'administrateurs. A cette fin, nous pouvons et nous devrions utiliser la moyenne pondérée qui traduit l'importance relative de chaque classe eu égard à son effectif. Cela est d'autant plus important que les dépenses totales au titre des traitements sont déterminées par l'effectif de chaque classe et de chaque échelon et par les traitements correspondants. C'est pourquoi la moyenne pondérée est le moyen le plus sûr de faire des comparaisons entre les traitements. De plus, elle présente une importance particulière lorsqu'il s'agit de déterminer si un relèvement général des traitements est justifié et quel pourcentage d'augmentation il y a lieu d'accorder.

6. Une autre faiblesse de la méthode qui consiste à utiliser un rapport fondé sur un seul point de correspondance est qu'elle permettrait de fixer délibérément le traitement applicable à la classe P-4, échelon 5, à un niveau inférieur ou supérieur lors des décisions ultérieures des Nations Unies concernant leur barème de traitements. Cela pourrait devenir le "talon d'Achille" de la formule.

7. Le tableau 1 ci-après montre la différence entre le rapport fondé sur un seul point de correspondance et le pourcentage obtenu en appliquant la moyenne pondérée de tous les rapports pour tous les points de correspondance. Il en ressort clairement que le rapport de P-4/V à GS-14/1 était de 115,0 lorsque le Comité réuni en 1956 a recommandé à la fois le barème de traitements et les nouveaux ajustements de poste pour New York (classe 4). La moyenne pondérée était cependant de 118,2 si l'on fonde les poids sur la répartition du personnel par classes en 1971. En janvier 1972, alors que le rapport P-4/V à GS-14/1 était de 123,1, la moyenne pondérée était de 127,4. Par conséquent, la rémunération nette totale actuellement versée par les Nations Unies à un fonctionnaire de la classe P-4, échelon V est supérieure de 7,0 pour cent ($123,1/115,0$) au niveau recommandé par le Comité de 1956. D'un autre côté, si l'on se base sur la moyenne pondérée, la rémunération nette totale actuellement versée par les Nations Unies aux fonctionnaires des classes P-1 à D-2 incluses est supérieure de 7,8 pour cent ($127,4/118,2$) à celle que le Comité avait recommandée en 1956.

8. Dans ce cas, fort heureusement, la différence entre les deux pourcentages n'est que de 0,8. Mais les deux méthodes diffèrent à la fois par leur conception de base et leur signification, ainsi qu'il est expliqué au paragraphe 12 ci-après. En tablant sur la classe P-3 qui compte le plus gros effectif, au lieu de la classe P-4, nous aurions un résultat tout à fait différent. La méthode fondée sur la moyenne pondérée ne donne pas ces variations. Il est recommandé par conséquent que le chiffre de 118 fondé sur la moyenne pondérée soit utilisé comme repère souhaitable dans l'immédiat ainsi que pour les décisions ultérieures au sujet des traitements.

9. S'agissant des poids utilisés, la dernière répartition du personnel des Nations Unies par classes me paraît appropriée. Etant donné que les comparaisons portent sur New York, il n'est pas nécessaire de tenir compte de la répartition du personnel d'autres organisations. L'effet de la différence de structure du personnel à un moment donné se chiffrerait normalement à moins de 1 %, ce qui représente l'écart entre 117,5 et 118,4. Si cet effet dépassait la limite admissible, il faudrait en tenir compte parce que cela traduirait probablement des changements importants intervenus dans la composition du personnel, dans la structure de l'organisation ou dans les pratiques en matière de classement. En outre, si l'on avait besoin d'une plus grande précision statistique, il y aurait lieu d'utiliser la formule indiquée dans le tableau 2 ci-après, qui est analogue à celle de Paasch.

10. En tout état de cause, en ce qui concerne les fonctionnaires de l'administration des Etats-Unis en poste à New York, ces derniers sont pleinement conscients de la différence du coût de la vie qui existe entre New York et Washington D.C. D'après les dernières statistiques officielles, le coût de la vie à New York est à l'heure actuelle supérieur de 18 p. 100 au coût de la vie à Washington.

11. Il est exact qu'après une discussion assez vive, la Cinquième Commission a adopté en 1957 la proposition du Secrétaire général tendant à placer New York dans la classe 5 aux fins de l'ajustement de poste, et non pas dans la classe 4, comme l'avait recommandé la Commission en 1956. Il est également vrai, toutefois, que les traitements de l'administration des Etats-Unis ont été sensiblement améliorés, en particulier par rapport aux salaires qui ont cours dans l'industrie et le commerce, depuis le Salary Reform Act de 1962; si l'on considère ces deux faits simultanément, on peut en conclure que le montant de la rémunération totale nette versée par les Nations Unies par rapport aux traitements nets versés par l'administration des Etats-Unis, tel que ce montant a été fixé comme suite aux recommandations formulées par la Commission en 1956, est toujours approprié et demeure suffisant pour attirer et conserver des fonctionnaires de tous les pays. Cette conclusion est amplement démontrée par le fait que l'effectif global de toutes les organisations a doublé entre 1961 et 1970.

12. La nouvelle formule envisagée au paragraphe 149 a) aurait une conséquence plus importante encore qu'il convient de ne pas négliger. Avec cette formule, une fois fixé le nouveau traitement de la classe GS-14/1, tous les traitements des Nations Unies applicables aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur devront être révisés, automatiquement et mécaniquement, au moyen des indices (P-1/1 = 100) figurant dans le tableau 2 du rapport principal. Est-il souhaitable de placer les Nations Unies dans un tel corset rigide? Les Nations Unies devraient, dans un cadre global, conserver une certaine latitude en matière de traitements afin de prendre en considération les besoins particuliers aux institutions mondiales, qui sont différents de ceux du Gouvernement fédéral des Etats-Unis.

TABLEAU 1

Rapports entre la rémunération nette des Nations Unies et le traitement net accordé par les Etats-Unis à un fonctionnaire marié sans personnes à charge, à New York, en 1956 et 1972

Classe et échelon	Rémunération nette totale			Poids en août 1971
	Nations Unies	Etats-Unis	Nations Unies a/	
	Traitements nets Etats-Unis	Selon recommandation du Comité de 1956 (4) b/	En janvier 1972 (8) b/	
P-1/1	100,0	116,1	131,5	21,9 % c/
P-3/V	100,0	128,7	135,2	26,6
P-4/V	100,0	115,0	123,1	25,8
P-5/1	100,0	110,4	119,7	14,9
D-1/1	100,0	114,1	118,6	7,8
D-2 max.	100,0	118,3	125,5	3,0
Moyenne pondérée	100,0	118,2	127,4	100,0 d/

a/ Traitements nets plus indemnités de poste plus indemnités pour conjoint à charge.

b/ Classe de l'ajustement de poste.

c/ Y compris le personnel classé P-2.

d/ 100,0 = 3 867 fonctionnaires permanents, non compris le personnel des institutions spécialisées, de l'AIEA et du GATT.

TABLEAU 2

Formule pour le calcul des rapports pondérés Nations Unies/ Etats-Unis

I. Symboles utilisés

Si : traitements nets des Etats-Unis à un point de correspondance donné
 Pi : rémunération nette totale des Nations Unies au même point de correspondance
 Ni : nombre de fonctionnaires des Nations Unies de la classe P-1

II. Formule

$$\left(\frac{P_0}{S_0}\right) \left(\frac{P_0 N_0}{\sum PN}\right) + \left(\frac{P_1}{S_1}\right) \left(\frac{P_1 N_1}{\sum PN}\right) + \dots + \left(\frac{P_5}{S_5}\right) \left(\frac{P_5 N_5}{\sum PN}\right)$$

$$= \sum \left(\frac{P_i}{S_i}\right) \left(\frac{P_i N_i}{\sum P_i N_i}\right)$$

III. Calculs effectifs

a) Rapport de la rémunération nette totale des Nations Unies aux traitements nets des Etats-Unis, d'après les recommandations du Comité réuni en 1956.

$$\left(\frac{\$ 4\ 550}{\$ 3\ 920}\right) \left[\frac{(4\ 550) (21,9\ \%)}{849\ 730}\right] + \left(\frac{\$ 8\ 100}{\$ 6\ 292}\right) \left[\frac{(8\ 100) (26,6\ \%)}{849\ 730}\right]$$

$$+ \left(\frac{\$ 9\ 625}{\$ 8\ 371}\right) \left[\frac{(9\ 625) (25,8\ \%)}{849\ 730}\right] + \left(\frac{\$ 10\ 250}{\$ 9\ 284}\right) \left[\frac{(10\ 250) (14,9\ \%)}{849\ 730}\right]$$

$$+ \left(\frac{\$ 11\ 625}{\$ 10\ 185}\right) \left[\frac{(11\ 625) (7,8\ \%)}{849\ 730}\right] + \left(\frac{\$ 14\ 300}{\$ 12\ 090}\right) \left[\frac{(14\ 300) (3,0\ \%)}{849\ 730}\right]$$

$$= (116,1 \times 11,7) + (128,7 \times 25,4) + (115,0 \times 29,2) + (110,4 \times 18,0)$$

$$+ (114,1 \times 10,7) + (118,3 \times 5,0)$$

$$= 117,9$$

On peut constater que la différence entre le chiffre de 118,2 du tableau 1 et le chiffre de 117,9 ci-dessus est très faible.

Appendice D
TABLEAU 1 35/

Nouveaux indices de traitements
Echelon 1 de la classe = 100
(Traitements nets)

Eche- lons Classes	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
D2	100	102,0	104,0	106,0	108,0	111,8	114,1	116,5				
D1	100	102,3	104,7	107,1	109,4	112,2	114,6	117,1	119,5	122,0		
P5	100	102,4	104,9	107,3	109,8	113,6	116,4	119,1	121,8	124,5	127,3	130,0
P4	100	102,7	105,4	108,2	110,9	115,0	118,0	121,0	124,0	127,0	130,0	133,0
P3	100	103,0	106,0	109,0	112,0	115,0	118,0	121,0	124,0	127,0	130,0	133,0
P2	100	103,0	106,0	109,0	112,0	115,0	118,0	121,0	124,0	127,0	130,0	133,0
P1	100	103,4	106,8	110,2	113,6	117,0	120,4	123,8	127,2	130,6	134,0	137,5

i) Quelques membres du Comité voudraient qu'on s'inspire du tableau 1 pour établir une structure des traitements satisfaisante. Comme il est expliqué au paragraphe 173 ci-dessus, le rapport de 115/100 n'est pas une nécessité absolue au premier échelon de chaque classe, mais on devrait y parvenir au moins pour la classe P.4, qui rassemble un quart des fonctionnaires des Nations Unies. S'il est atteint pour le cinquième échelon de cette classe, comme nous le recommandons, on peut se fonder sur les corrélations internes entre classes pour établir le barème désiré des traitements;

ii) Quelques membres du Comité sont opposés à l'adjonction d'échelons supplémentaires aux classes P.1, P.2, D.1 et D.2, qui a été faite pour la symétrie. Selon eux, cette adjonction n'aurait de sens que si le temps nécessaire pour passer, dans chaque classe, d'un des derniers échelons au suivant était porté à deux ou trois ans.

TABLEAU 2 35/

Nouveaux indices de traitements
 P1/1 = 100
 (Traitements nets)

Echelons Classes	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
D2	300,0	306,0	312,0	318,0	324,0							
D1	260,8	266,8	273,1	279,4	285,4	291,6	297,6	303,9				
P5	226,8	232,3	237,9	243,4	249,1	254,5	259,9	265,6	271,1	276,7		
P4	187,4	192,5	197,6	202,8	207,9	213,0	218,2	223,3	228,3	233,4	238,6	243,7
P3	154,9	159,6	164,2	168,9	173,5	178,2	182,8	187,5	192,1	196,8	201,4	206,0
P2	127,0	130,8	134,6	138,4	142,2	146,1	149,9	153,7	157,5	161,3	165,1	168,9
P1	100	103,4	106,8	110,2	113,6	117,0	120,4	123,8	127,2	130,6	134,0	137,5

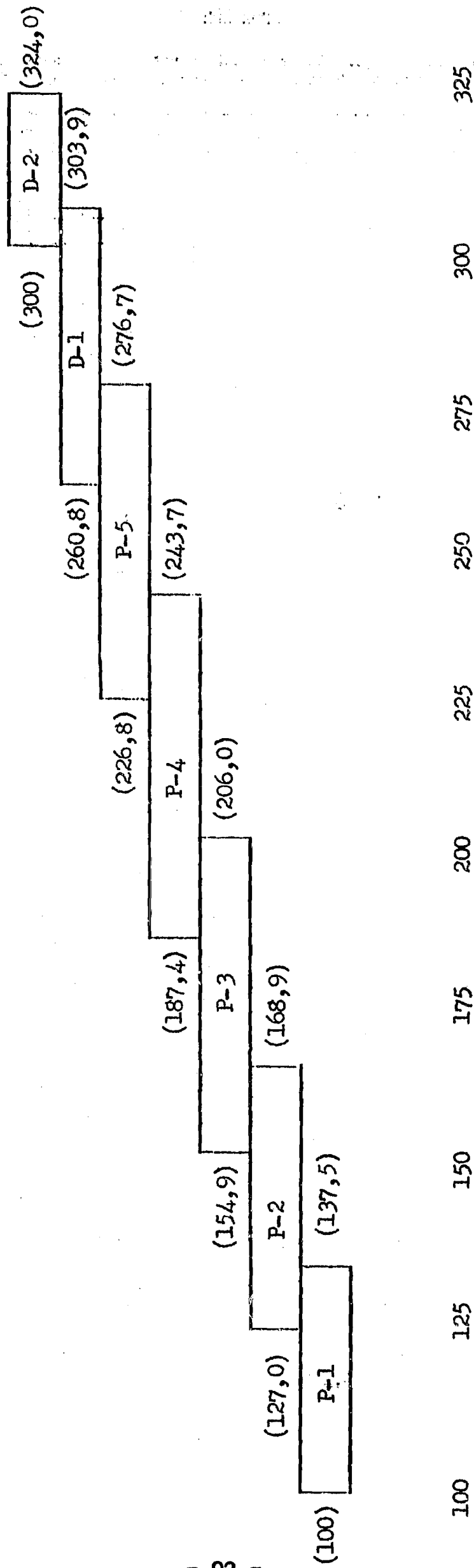
Tableau 3

Pourcentage d'écart entre les traitements de chaque classe si
les indices du Tableau 2 étaient appliqués

<u>Classes</u>	<u>Ecart entre les classes</u>		<u>Ecart dans chaque classe</u>	
	<u>Minimum</u> (%)	<u>Maximum</u> (%)	<u>Nombre d'échelons</u>	<u>%</u>
D-2	> 15	6,6	5	8
D-1	> 15	9,8	8	16,5
P-5	> 21	13,5	10	22,0
P-4	> 21	18,3	12	30,0
P-3	> 22	22,0	12	33,0
P-2	> 27	22,8	12	33,0
P-1			12	37,5

DIAGRAMME

BAREME MODELE DES TRAITEMENTS NETS (ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPERIEUR) :
 RAPPORT D'INDICE ENTRE LES CLASSES ET FOURCHETTE DU TRAITEMENT DANS CHAQUE CLASSE



Appendice E

Pourcentage du personnel par classe d'administrateurs dans sept des organisations
du régime commun des Nations Unies pour les années 1956, 1967 et 1971 a/

CLASSE	Nations Unies <u>b/</u>	OIT	FAO	UNESCO	OMS	OACI	UPU <u>c/</u>
<u>SGA, SEG et équivalent</u>							
1956	1,33	1,83	<u>d/</u>	0,66	1,69	1,32	
1967	0,81	0,84	0,9	0,86	0,9	---	---
1971	1,0	1,2	1,0	1,0	1,5	---	3,6
<u>D.2</u>							
1956	1,64	1,04	0,77	<u>d/</u>	3,56	1,32	---
1967	2,32	2,50	2,57	1,90	1,7	2,04	4,55
1971	3,0	2,0	2,2	2,3	3,0	1,8	3,6
<u>D.1</u>							
1956	3,41	6,00	0,26	3,51	0,75	3,30	7,14
1967	5,21	4,84	2,31	5,85	2,9	1,53	2,27
1971	7,7	5,8	6,8	6,1	6,7	2,7	3,6
<u>P.5</u>							
1956	9,35	4,70	8,44	8,99	7,93	9,21	35,71
1967	13,40	8,85	13,61	24,12	14,8	12,25	11,36
1971	14,7	11,6	18,2	25,8	24,3	12,3	10,7
<u>P.4</u>							
1956	25,14	9,40	26,85	28,07	30,15	21,72	---
1967	26,15	16,87	37,48	30,92	36,3	33,16	11,36
1971	25,6	21,2	30,3	30,9	29,0	41,1	12,5
<u>P.3</u>							
1956	36,76	50,39 <u>e/</u>	23,79	25,44	15,36	32,24	14,29
1967	33,34	47,41	23,36	20,32	19,6	34,18	25,00
1971	26,3	22,9	17,8	18,3	16,0	27,9	28,6
<u>P.2</u>							
1956	22,37 <u>f/</u>	---	22,25	31,80 <u>f/</u>	24,53	19,74	21,43
1967	18,77	---	13,09	16,03	16,9	16,33	34,09
1971	21,7	---	16,5	15,6	14,0	13,2	32,0
<u>P.1</u>							
1956	---	26,64	14,32	---	14,03	11,15	21,43
1967	---	18,69	6,68	---	6,8	0,51	11,36
1971	---	12,4	7,2	---	5,5	1,0	5,4

a/ Les organisations suivantes ne sont pas comprises dans le tableau : GATT, OACI, OMCI, UIT et OMM. Les chiffres de 1956 sont tirés du rapport du Comité d'étude du régime des traitements de 1956 (A/3209, par. 58); ceux de 1967, d'un document soumis par les organisations à l'ICSAB (ICSAB/XVI/R.8) qui ne figurait pas parmi les documents soumis au Comité spécial; ceux de 1971, des statistiques élaborées par le Comité sur la composition du personnel de toutes les organisations au 31 août 1971 (A/AG.150/CRP.62, Tableau 1 de l'Annexe II).

b/ Comme on le verra jusqu'à un certain point dans les notes subséquentes, il existe des différences dans la portée et le champ des études sur lesquelles sont basés les chiffres figurant dans les trois documents. En outre, les chiffres de 1956 et 1967 ont trait aux postes du budget ordinaire, tandis que ceux de 1971 concernent le personnel permanent en service au 31 août 1971. Néanmoins, les chiffres donnent une indication générale des changements intervenus ces quinze dernières années.

c/ Les chiffres de 1971 comprennent le personnel du PNUD, du HCR, du FISE, de l'UNITAR et de l'UNRWA; il n'en est pas de même pour les chiffres de 1956 et 1967.

d/ En 1956, l'UPU ne faisait pas partie du régime commun des Nations Unies et ses classes ne concordaient pas exactement avec celles du régime commun.

e/ Cette classe n'existait ni à la FAO ni à l'UNESCO en 1956. Chacune de ces organisations avait une classe de "directeur principal" qui représentait 3,52 % du personnel des administrateurs à la FAO et 1,53 % à l'UNESCO.

f/ A l'OIT, les classes P.2 et P.3 sont combinées en une seule classe P.2/3.

Comprend le personnel des classes P.1 et P.2.

Chapitre IV

LE REGIME DES TRAITEMENTS DU PERSONNEL DE LA CATEGORIE DES SERVICES GENERAUX

Principe régissant l'établissement du régime des traitements

192. La catégorie des services généraux a été instituée en 1951 conformément à la recommandation formulée en 1949 par le Comité d'experts en matière de traitements et salaires, indemnités et congés. Elle se compose de fonctionnaires qui sont essentiellement recrutés sur le plan local et sont affectés à des postes qui impliquent essentiellement l'exécution de travaux de bureau, de secrétariat, d'entretien et d'administration courante.

193. Le Comité d'experts de 1949 a recommandé le principe selon lequel le barème des traitements des agents des services généraux doit être établi en fonction des taux les plus favorables en vigueur sur le marché local, principe que l'Assemblée générale a adopté. Ce principe découlait de la condition selon laquelle les agents des services généraux doivent être recrutés principalement sur le marché du travail local, et de la condition imposée par la Charte selon laquelle les conditions d'emploi doivent être de nature à permettre à l'ONU de recruter et de conserver du personnel possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

194. Le Comité d'étude du régime des traitements de 1956 a approuvé le principe de base, mais a estimé que "les organisations devraient comparer la rémunération totale et les avantages divers accordés à des employés se trouvant dans des conditions aussi semblables que possible". En conséquence, l'énoncé du principe a été modifié, la formule "les taux les plus favorables en vigueur" étant remplacée par "les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur". Ce principe a été accepté par les organes délibérants et appliqué par toutes les organisations qui appliquent le régime commun.

Application du principe

195. Le principe se prête à différentes interprétations et à différents modes d'application pratique. S'il a permis aux organisations internationales de faire face à leurs besoins en personnel compte tenu de la diversité des conditions économiques et sociales

dans les localités où des agents des services généraux sont employés, il a suscité des difficultés et des désaccords considérables dans certains lieux d'affectation. Des divergences en ont résulté dans la pratique en ce qui concerne des questions aussi essentielles que la structure de la catégorie des services généraux, le montant des traitements et les méthodes d'ajustement des traitements, bien que les organisations s'accordent pour reconnaître qu'une harmonisation des pratiques est souhaitable.

196. En 1965, les organisations ont formulé une série de principes directeurs pour l'établissement des traitements des agents des services généraux, principes qui ont été revus et modifiés par le CCFPI. Ces principes directeurs offrent plusieurs méthodes pour faire face aux différentes conditions et aux différents besoins des organisations dans les différents types de lieux d'affectation (voir paragraphe 207). Les directives étaient inspirées par le souci de reconnaître à la fois la nécessité d'appliquer le principe avec souplesse et d'assurer en même temps des pratiques homogènes et équitables dans tous les lieux d'affectation.

197. Depuis 1966, les difficultés et les désaccords suscités par l'interprétation et l'application des principes directeurs eux-mêmes n'ont fait que croître, ce qui a amené les organisations à demander à plusieurs reprises l'avis du CCFPI. En mai 1970, les organisations ont informé le CCFPI que les traitements du personnel de la catégorie des services généraux pour des emplois analogues dans les sept villes où les organisations des Nations Unies ont leur siège ne semblaient pas concorder avec ce que l'on savait des taux de rémunération en général dans les pays en question ... Il était difficile, selon elles, de ne pas aboutir à la conclusion que les principes directeurs permettaient d'interpréter de façon très diverse dans les différents lieux d'affectation les termes "taux les plus favorables" ... Dans certains lieux d'affectation, les méthodes existantes avaient permis de réduire au minimum, temporairement, les dissensions avec le personnel. Il ne fallait pas sous-estimer ce résultat et, si l'on avait l'assurance que l'harmonie continuerait à régner, ce pouvait être une raison de laisser les choses en l'état. Malheureusement, les méthodes qui permettaient de mettre fin aux dissensions dans un lieu d'affectation pouvaient susciter des difficultés dans d'autres lieux d'affectation. Les organisations ont déclaré en outre que, dans certains lieux d'affectation, le taux d'augmentation des traitements des agents des services généraux était à tel point supérieur au taux d'augmentation des traitements des administrateurs que, dans cinq ans ou à peu près, le chevauchement entre les deux catégories risquait de poser des problèmes. Les organisations ont estimé, en conclusion, qu'il fallait poursuivre les efforts déployés pour améliorer le système.

198. Dans sa résolution 2743 (XXV), par laquelle le Comité spécial a été créé, l'Assemblée générale a noté que "le système d'établissement des traitements des agents des services généraux a également suscité, dans certaines régions, des difficultés et une inquiétude considérables". En conséquence, elle a prié le Comité spécial d'inclure, dans la révision du régime des traitements, "les principes qui devraient régir l'établissement des barèmes des traitements et les autres conditions d'emploi pour les diverses catégories".

199. Conformément à son mandat, le Comité spécial a examiné les principes directeurs ainsi que les problèmes et les résultats qui ont découlé de leur application dans les sept villes où les organisations des Nations Unies ont leur siège, il a discuté de ces questions avec les représentants des organisations et des associations de personnel et a examiné les vues et les propositions présentées par écrit par les Etats Membres de l'Organisation des Nations Unies ou membres d'institutions spécialisées, les chefs de secrétariat des organisations et les associations de personnel, y compris la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA).

200. Dans les principes directeurs, la règle selon laquelle le personnel des services généraux doit être rémunéré conformément aux "conditions d'emploi les plus favorables en vigueur dans la localité" est interprétée comme signifiant que "les organisations compteront parmi les meilleurs employeurs du lieu considéré, sans être nécessairement les meilleurs, absolument parlant".

201. L'application de ce principe comprend quatre phases principales : a) l'établissement d'une échelle des emplois; b) des enquêtes sur les conditions d'emploi à l'extérieur des Nations Unies; c) l'établissement d'un barème des traitements de base pour chaque classe; et d) l'établissement du taux des indemnités à verser en sus du traitement. Le point d) sera traité au chapitre V.

202. Etablissement de l'échelle des emplois. Selon les principes directeurs, les organisations doivent s'attacher avant tout à mettre au point une échelle des emplois qui permette de répondre aux besoins des services pour ce qui est de l'importance relative des emplois. Le nombre de classes ne doit pas dépasser le minimum compatible avec un système efficace et économique, qui offre des possibilités raisonnables d'avancement à l'intérieur de la catégorie. S'il n'y a pas de considérations locales particulières à faire entrer en ligne de compte, l'échelle normale devrait comprendre six classes, allant de la classe 1, pour les postes de planton ou leur équivalent, à la classe 6, pour les postes de commis principal, d'assistant administratif ou leur équivalent.

203. On a constaté, au 1er janvier 1972, les différences ci-après entre les échelles des emplois en vigueur dans les sept villes où les organisations ont leur siège :

- i) Il y a 5 classes à New York et à Paris, 6 à Vienne, 7 à Genève et à Rome, 8 à Londres et 9 à Montréal;
- ii) L'écart entre l'échelon 1 de la classe 1 et l'échelon supérieur de la classe supérieure varie entre un montant représentant un peu plus du double du traitement correspondant à l'échelon 1 à New York, et un montant représentant près de quatre fois ce traitement, à Londres;
- iii) L'écart entre l'échelon 1 de la classe 1 et l'échelon 1 de la classe la plus élevée varie entre 66 % à New York et près de 200 % à Londres;
- iv) L'écart entre l'échelon minimum et l'échelon maximum dans une même classe varie entre 25 % environ à Montréal et à New York et 52 % à Paris;

- v) La classe G-3 est celle qui compte le plus grand nombre d'agents des services généraux à New York (42 p. 100), alors qu'à Paris 50 p. 100 des agents sont répartis entre les classes G-1 et G-2;
- vi) Le chevauchement entre le plafond du barème des traitements des agents des services généraux et le barème des traitements des administrateurs est nul à Londres, alors qu'il y a chevauchement avec l'échelon 6 de la classe P-2 à Paris.

204. Le nombre total d'échelons pour toutes les classes varie de 46 à New York à 92 à Rome. Si l'on tient compte du chevauchement des traitements entre les classes en éliminant les échelons qui se chevauchent ou font double emploi quant aux traitements, le nombre total d'échelons effectifs - qui donne une idée plus exacte des possibilités d'avancement - varie de 25 à Montréal et à New York à 47 à Vienne.

205. Une analyse de la répartition actuelle des fonctionnaires par classe ainsi que des classes de début pour la plupart des nouveaux fonctionnaires (voir tableaux 12 et 22 de l'annexe V) indique que les perspectives de promotion dans la catégorie des services généraux sont généralement plus limitées que le nombre de classes et d'échelons ne le suggère. C'est ainsi qu'à New York, la majorité des agents des services généraux sont recrutés pour occuper des postes de la classe G-3 et que 13 p. 100 seulement de tous les agents occupent actuellement des postes de la classe G-5, de sorte que, dans la pratique, la plupart des nouveaux fonctionnaires ne franchissent pas plus de deux classes (normalement G-3 et G-4) dans la catégorie des Services généraux.

206. On trouvera dans le tableau ci-après, outre les renseignements cités dans les paragraphes précédents, une comparaison entre les traitements nets minimums et maximums, exprimés en dollars des Etats-Unis, en vigueur au 1er janvier 1972 dans les villes où les organisations ont leur siège. On verra, d'après ce tableau, que le traitement net maximum pour la catégorie des Services généraux à Paris (12 740 dollars) est sensiblement supérieur au traitement maximum à New York (11 010 dollars) et représente presque le double du traitement maximum à Londres (6 480 dollars). Pour déterminer la mesure dans laquelle les traitements des administrateurs et ceux des agents des services généraux se chevauchent, on a comparé les taux nets de la rémunération maximum des agents des services généraux avec les taux nets de la rémunération de base des administrateurs en poste dans la même ville, majorés de l'indemnité de poste (au taux prévu pour un fonctionnaire célibataire).

COMPARAISON DES TRAITEMENTS DES AGENTS DES SERVICES GENERAUX DANS LES VILLES
OU LES ORGANISATIONS ONT LEUR SIEGE AU 1ER JANVIER 1972

Villes Sièges	Nombre de classes	Nombre d'agents des Services généraux	Pourcentage d'agents dans la classe supérieure	Nombre total d'échelons	Eventail des traitements nets		Rapport (Max./Min.)	Pourcentage d'écart entre les traitements à l'intérieur des classes (Les classes sont indiquées entre parenthèses)		Classe et échelon les plus élevés de la catégorie des administra- teurs avec les- quels il y a chevauchement
					Min.	Max. (Dollars)		Minimal	Maximal	
New York	5	2 782	13,8	46	4 835	11 010	2,3	24 (2)	41 (5)	P-1/E-7
Paris	5	1 245	8,8	74	3 738	12 100	3,4	46 (1)	52 (3)	P-2/E-6
Vienne	6	1 015	3,6	66	2 713	9 099	3,4	29 (1)	32 (7)	P-1/E-5
Genève	7	3 326	6,3	77	4 423	10 688	2,4	30 (1)	45 (7)	P-2/E-1
Rome	7	2 174	2,1	92	4 062	11 369	2,8	29 (1)	46 (4)	P-2/E-3
Londres	8	74	1,4	76	1 709	6 480	3,8	27 (8)	38 (3)	Néant
Montréal	9	323	2,8	54	3 036	9 288	3,1	25 (8)	28 (1)	P-1/E-4

207. Enquêtes sur les conditions d'emploi hors des organismes des Nations Unies

Dans les principes directeurs, on reconnaît quatre types de situations qui non seulement justifient mais nécessitent des méthodes différentes pour l'application du principe des conditions d'emploi les plus favorables en vigueur. Ces quatre types de situations correspondent à :

a) Des villes comme New York et Montréal où l'on dispose de données fiables sur les taux de rémunération pratiqués à l'extérieur, données tirées d'enquêtes bien plus étendues que celles que les organisations pourraient elles-mêmes effectuer;

b) Des villes comme Genève où il n'est pas publié de données fondées sur des enquêtes concernant les taux de l'extérieur, et où l'on peut faire une enquête sur l'ensemble du marché de l'emploi en utilisant la technique du sondage au hasard;

c) Des villes comme Paris et Rome où il n'existe pas de données publiées issues d'enquêtes sur les taux de l'extérieur, et où il n'est pas possible de faire une enquête sur l'ensemble du marché de l'emploi, ce qui oblige les organisations à faire une enquête sur les taux de rémunération pratiqués par un certain nombre d'entreprises de l'extérieur réputées être parmi les meilleurs employeurs;

d) Des villes où les organisations emploient un personnel si peu nombreux qu'il est possible de fonder les taux des Nations Unies sur ceux de quelques employeurs de l'extérieur qui établissent leurs taux sur la base d'enquêtes périodiques, et dont les salaires peuvent être considérés comme représentatifs des taux les plus favorables en vigueur dans la localité.

208. Dans le cas d), qui s'applique principalement aux lieux d'affectation hors siège, les procédures suivies se sont généralement révélées satisfaisantes et les organisations ont éprouvé peu de difficultés. Dans ces villes, on n'a d'ordinaire aucun mal à savoir qui sont les meilleurs employeurs utilisant un personnel qui a des qualifications comparables : ce sont les grandes sociétés internationales ou l'Ambassade des Etats-Unis. Ces entreprises emploient souvent un personnel assez nombreux et appliquent un système régulier de classement et des taux de rémunération fondés sur des enquêtes effectuées par elles. Les Nations Unies, par l'intermédiaire du représentant résident du PNUD ou du représentant d'une des institutions spécialisées, s'informent à intervalles réguliers des salaires et des prestations complémentaires que ces entreprises versent aux niveaux correspondant aux classes des services généraux. Des consultations ont lieu avec les représentants du personnel sur les informations obtenues. Les traitements qui en résultent sont coordonnés par l'intermédiaire de l'Organisation des Nations Unies afin d'être appliqués uniformément par toutes les organisations qui appliquent le régime commun. Toutes les fois que des problèmes se sont posés, ils ont d'ordinaire été résolus facilement et rapidement.

209. On ne saurait en dire autant des sept villes où les organisations ont leur siège. Dans la plupart de ces villes, sinon dans toutes, il y a eu des contestations et des désaccords entre les administrations et le personnel au sujet de décisions prises à différents stades de l'application des processus prévus dans les principes directeurs. Les chefs de secrétariat ont fait observer que "jusqu'à présent, on a adopté des solutions pour chaque lieu d'affectation sans se soucier des incidences que ces solutions pourraient avoir ailleurs". On trouvera dans les paragraphes qui suivent une brève récapitulation du processus méthodologique général et des problèmes qui se sont posés dans certains lieux d'affectation.

210. Ces processus prévoient : a) le choix d'un enquêteur; b) la sélection des employeurs à inclure dans l'enquête; c) la sélection des emplois repères; d) l'interprétation des données recueillies au cours de l'enquête; e) la détermination des points de correspondance extérieurs et intérieurs; f) l'évaluation des prestations complémentaires; g) la détermination de la marge éventuelle dont les traitements des Nations Unies doivent dépasser les salaires de l'extérieur; h) l'établissement du barème des traitements; i) la fréquence des enquêtes sur les salaires; j) les ajustements provisoires de traitements entre les enquêtes; et k) la coordination entre organisations et la participation du personnel.

211. Choix de l'enquêteur. Cette question ne se pose pas dans les villes comme New York où, en raison de la publication de données sûres et nombreuses relatives aux taux de l'extérieur, les Nations Unies ne font ni ne font faire d'enquêtes. Pour les villes comme Genève, où il faut enquêter sur l'ensemble du marché de l'emploi, il est précisé dans les principes directeurs que l'enquête doit être confiée à un organisme extérieur indépendant. Cet organisme devrait être chargé, en consultation avec les organisations, de choisir les entreprises sur lesquelles portera l'enquête et d'établir les définitions d'emploi. Il devrait, si besoin est, s'assurer le concours d'un expert du classement des emplois.

212. Quand une enquête par sondage sur l'ensemble du marché de l'emploi n'est pas possible, comme à Paris et à Rome par exemple, les principes directeurs prévoient que les organisations doivent, si besoin est avec une aide extérieure, faire une enquête portant sur un nombre déterminé d'employeurs, dont les conditions d'emploi sont réputées être représentatives des normes les plus favorables en vigueur dans la localité, et que les représentants du personnel doivent être consultés au cours du processus de sélection.

213. Les chefs de secrétariat ont déclaré que le recours à un enquêteur indépendant s'est révélé efficace pour assurer l'objectivité des résultats. Toutefois, l'AIEA préfère que les enquêtes soient exécutées par un groupe de travail composé de représentants de l'administration et de représentants du personnel, assistés d'un expert de l'extérieur connaissant bien le régime fiscal local et le régime local de sécurité sociale.

214. Sélection des employeurs. En cas d'enquête sur l'ensemble du marché de l'emploi, les principes directeurs prévoient qu'au moyen de méthodes statistiques reconnues il faut déterminer, parmi tous les établissements locaux relativement importants, un échantillon aléatoire d'employeurs versant des salaires élevés, d'employeurs versant des salaires moyens et d'employeurs versant des salaires faibles. Le nombre des salariés inclus dans l'ensemble des échantillons devrait représenter environ un quart de la population active totale. Au cours de l'analyse des données, il faudrait tenir compte de toutes différences marquées entre le travail exécuté dans l'entreprise extérieure et le travail qu'implique le poste des Nations Unies auquel il est comparé.

215. Lorsque l'enquête ne porte pas sur l'ensemble du marché de l'emploi, il faut choisir des établissements qui emploient un personnel relativement nombreux (si possible, quatre fois plus nombreux au moins dans chaque catégorie d'emplois visés par l'enquête que le personnel correspondant des organisations internationales de la localité) et qui sont réputés assurer des conditions d'emploi qui sont parmi les plus favorables dans la localité.

216. Aux fins de comparaison, il est indispensable que les employeurs choisis aient un personnel qui remplit des fonctions très semblables à celles que remplit au moins un groupe, et peut-être plusieurs groupes d'agents des services généraux des Nations Unies. Dans les cas où ces conditions n'existent pas, comme dans les villes européennes où des organisations ont leur siège, par exemple, des problèmes se sont posés lors de l'interprétation et de l'utilisation des résultats de l'enquête.

217. A New York, il n'y a pas eu de difficultés graves parce qu'on utilise pleinement des données détaillées publiées qui couvrent une large gamme d'employeurs et d'emplois. A Genève, l'enquête portant sur l'ensemble du marché de l'emploi (à l'exclusion des employeurs occupant moins de 10 salariés masculins) est effectuée au moyen de sondages probabilistes (couvrant 134 entreprises sur 215), aussi le choix des "meilleurs employeurs" n'y pose-t-il pas de problème. A Montréal et à Vienne, aucune difficulté ne s'est présentée, du fait que l'administration et le personnel ont pu s'accorder sur les employeurs devant faire l'objet d'une enquête. A Montréal, on choisit d'abord 12 employeurs, puis on en réduit le nombre à six à l'issue de consultations entre les représentants de l'administration et les représentants du personnel. A Vienne, on élimine à posteriori les entreprises dont les taux de rémunération et les structures de classement des emplois ne sont pas comparables à celles des organisations. A Londres, aucun problème ne s'est posé jusqu'à ces derniers temps, du fait que les taux de rémunération pratiqués par un seul employeur local, l'Ambassade des Etats-Unis, avaient servi de base pour déterminer dans cette ville les traitements des agents des services généraux. Les taux pratiqués par l'Ambassade étant eux-mêmes fondés sur une enquête relative aux taux pratiqués par un certain nombre de bons employeurs locaux, on avait considéré qu'ils représentaient les "conditions les plus favorables en vigueur". Toutefois, le personnel de l'OMCI a affirmé en 1970 que ces taux ne représentaient pas les "taux les plus favorables en vigueur". En conséquence, le Conseil de l'OMCI a autorisé le Secrétaire général de l'OMCI à faire une enquête indépendante pour déterminer si les traitements en vigueur correspondaient effectivement aux conditions locales les plus favorables en vigueur. Cette enquête, qui doit porter sur 10 des employeurs réputés les meilleurs de Londres, a été confiée à un enquêteur de l'extérieur. A Paris et à Rome, où le marché de l'emploi est très étendu et très hétérogène, l'UNESCO et la FAO ont eu beaucoup de mal à s'entendre avec leurs associations respectives de personnel sur les employeurs qu'il convenait d'inclure dans l'enquête et sur l'interprétation des données recueillies. Ces dernières années, ces deux organisations ont ajusté les traitements des agents des services généraux en fonction des mouvements de l'indice général des salaires publié respectivement par le Gouvernement français et le Gouvernement italien, tout en recherchant des solutions à long terme aux problèmes que posent les traitements des agents des services généraux.

218. Sélection des emplois repères. Les résultats de toute enquête dépendent dans une très large mesure de l'exactitude des comparaisons faites entre les emplois des organisations et les emplois des employeurs de l'extérieur. Le CCFPI a constaté qu'"il est extrêmement difficile, voire trompeur, de comparer les emplois des organisations internationales et ceux des entreprises locales. Dans la plupart des cas, les emplois ne se prêtent pas facilement à une évaluation commune ... Cela ... montre bien que toute comparaison doit porter sur un nombre limités d'emplois, comme il est indiqué dans les principes directeurs". Selon ces principes, il faut s'attacher surtout, pour choisir les emplois, à vérifier l'éventail de salaires approprié pour le groupe des classes qui comprennent la majorité du personnel occupant des emplois de commis ou de secrétaire, depuis la dactylographe, la sténographe ou le commis de 4ème classe qui

débutent, au bas de l'échelle, jusqu'au commis ou secrétaire expérimentés, au sommet de l'échelle.

219. Le nombre, le type et le niveau des emplois repères inclus dans l'enquête ont varié selon les lieux d'affectation et, quelquefois, d'une enquête à l'autre dans un même lieu d'affectation, en fonction de l'évolution de la situation. A Vienne, les organisations ont pu obtenir des données extérieures pour plusieurs des emplois repères classés comme correspondant à chacune des classes du barème des services généraux. A New York, à Londres et à Montréal, on dispose de données provenant d'enquêtes pour un grand nombre d'emplois clefs, de 11 à 15 à New York et de 30 à 40 à Montréal. A Genève, après examen de tous les emplois pour lesquels l'enquête sur l'ensemble du marché de l'emploi avait fourni des données, on a considéré qu'il n'existait d'homologues extérieurs que pour deux emplois seulement : celui de commis de 4ème classe (G-2), vers le bas de l'échelle, et celui de commis comptable de 5ème classe (G-5), vers le sommet de l'échelle. A Paris, le système récemment adopté par l'UNESCO implique que l'on compare les taux applicables aux secrétaires de 4ème classe (G-2) avec ceux que les entreprises de l'extérieur payent aux secrétaires bilingues. A Rome, lors de la dernière enquête, effectuée en 1969, on s'en est tenu à un nombre relativement faible de définitions d'emplois congues pour définir les responsabilités essentielles qui s'attachent aux différentes classes. Les conclusions de cette enquête ont donné matière à contestation entre le personnel et l'administration de la FAO et n'ont jamais été appliquées.

220. Interprétation des données recueillies au cours de l'enquête. Selon les principes directeurs, il appartient aux administrations intéressées de la localité d'évaluer les données et d'établir des recommandations. Si un organisme de l'extérieur a effectué l'enquête, ledit organisme devra être associé, à titre consultatif, au processus d'évaluation. Toutes les données recueillies et tous les autres faits constatés devront être communiqués aux représentants du personnel, avec lesquels il faudra en définitive examiner les conclusions tirées de l'enquête. Dans les lieux d'affectation où plus d'une association du personnel est représentée, les consultations devront, chaque fois que possible, être organisées sur une base collective dans le cadre d'un organisme inter-organisations commun.

221. Lorsque les taux de rémunération applicables à un type particulier d'emploi sont plus faibles pour les femmes que pour les hommes qui s'acquittent des mêmes tâches, il y a lieu de ne tenir compte que des taux de rémunération du personnel masculin.

222. Il convient de convertir les montants bruts des rémunérations de l'extérieur en montants nets par défalcation de l'impôt auquel serait assujetti un célibataire. Les dégrèvements fiscaux qu'obtiendrait un employé ayant des personnes à charge sont pris en considération pour arrêter les taux de l'indemnité pour charges de famille. Outre les impôts nationaux sur le revenu, les impôts municipaux ou d'Etat sont déduits dans les localités où il en existe, par exemple Genève et New York. Les montants bruts des rémunérations de l'extérieur doivent être convertis en montants nets parce que le taux de la contribution du personnel prélevée sur les traitements des Nations Unies n'ont pas de rapport direct avec les taux de l'impôt sur le revenu qui varient d'une localité à l'autre. Aucune comparaison équitable ne pourrait donc être faite entre les rémunérations de l'extérieur et les traitements bruts des Nations Unies.

223. Choix de points de correspondance extérieurs et intérieurs. Lorsque l'enquête a porté sur l'ensemble du marché de l'emploi, le taux effectif de rémunération à associer à un type particulier d'emploi, autrement dit le "point de correspondance extérieur", devra, selon les principes directeurs, être "un chiffre tel que 25 % des employés extérieurs aux Nations Unies qui exercent la fonction considérée perçoivent un traitement plus élevé et 75 % un traitement moins élevé - autrement dit le montant du traitement correspondant au troisième quartile ...". Ce montant devra être assimilé à l'échelon médian de la classe du régime des Nations Unies à laquelle correspond cet emploi, autrement dit le "point de correspondance intérieur". Lorsque les taux correspondant au troisième quartile diffèrent pour un certain nombre d'emplois associés à une classe particulière des Nations Unies (par exemple, dactylographe débutant, commis débutant ou emplois analogues) il conviendra de calculer un taux composite unique qui sera assimilé à l'échelon médian de la classe du régime des Nations Unies.

224. Lorsque les barèmes existants sont révisés, la différence entre le "point de correspondance extérieur" et le "point de correspondance intérieur" servira à mesurer l'ajustement nécessaire pour la classe considérée. Les résultats de l'enquête sont parfois tels que des ajustements différents sont indiqués pour différentes classes. En pareil cas, le montant des ajustements à appliquer effectivement est affaire de jugement, compte tenu de tous les éléments disponibles. Selon les principes directeurs, s'il n'est pas indispensable d'appliquer à chaque classe des ajustements représentant des pourcentages égaux, il n'est toutefois pas souhaitable de bouleverser les rapports existant entre les classes. Il arrivera donc que certaines classes de la catégorie devront faire l'objet d'un ajustement légèrement supérieur ou légèrement inférieur aux chiffres que suggèrent les points de correspondance extérieurs.

225. Lorsque l'enquête n'a porté que sur un certain nombre des meilleurs employeurs de l'extérieur, les principes directeurs sont moins précis en ce qui concerne le choix des points de correspondance intérieurs et extérieurs. Les instructions, de caractère très général, indiquent que l'on devra comparer séparément tout l'éventail des salaires des commis et des secrétaires dans les organisations et dans chacune des entreprises de l'extérieur sur lesquelles porte l'enquête. L'éventail qui convient pour chaque type de travail devra aller d'un minimum correspondant au troisième quartile du minimum versé à l'extérieur jusqu'à un maximum correspondant au troisième quartile du maximum versé à l'extérieur. L'éventail total déterminé pourra alors être divisé en segments, autrement dit en classes, selon les pratiques suivies à l'extérieur et/ou les besoins administratifs. C'est ainsi, par exemple, que l'éventail total pour un travail de secrétaire-dactylographe pourra être défini à partir des rémunérations versées à l'extérieur pour les emplois de cette catégorie qui correspondent bien à ceux que l'organisation range dans les classes G-2, G-3, G-4 et G-5. On pourra alors diviser cet éventail total G-2 à G-5 en segments en se fondant sur les pratiques extérieures si les employeurs sur lesquels a porté l'enquête ont déterminé de manière suffisamment nette les taux de rémunération correspondant à des tâches distinctes ou, sinon, conformément aux besoins administratifs des organisations.

226. Lorsque les barèmes des traitements sont ajustés en fonction d'enquêtes de ce type, il faut également tenir compte des considérations exposées au paragraphe 224.

227. Les pratiques effectivement suivies dans chacune des sept villes où les organisations ont leur siège en ce qui concerne les points de correspondance extérieurs et intérieurs ne sont pas identiques. A Rome, Paris, Montréal et Vienne, les points de correspondance

extérieurs sont les taux de rémunération correspondant au troisième quartile pour chaque emploi repère. A New York, les taux correspondant au troisième quartile pour certains emplois couverts par l'enquête sur le commerce et l'industrie ont été utilisés comme points de correspondance extérieurs. Ces dernières années, l'ONU s'est efforcée de compléter la méthode suivie à New York en effectuant d'assez nombreux sondages portant sur les rémunérations versées par certaines entreprises de l'extérieur afin de déterminer les points de correspondance appropriés entre l'enquête extérieure portant sur l'ensemble du marché de l'emploi et le barème des traitements de l'Organisation. A Londres, il n'a pas été nécessaire d'appliquer le principe du troisième quartile, l'enquête n'ayant porté que sur un seul employeur. A Genève, où l'enquête a porté sur l'ensemble du marché de l'emploi et non sur les meilleurs employeurs seulement, il a été décidé, par analogie avec la méthode suivie à Paris et à Rome, de prendre comme points de correspondance extérieurs le troisième quartile des "taux les plus favorables" seulement, ces "taux les plus favorables" étant définis comme le tiers supérieur de tous les taux de rémunération que l'enquête a fait apparaître. Le point de correspondance extérieur retenu pour un emploi donné entrant dans le cadre de l'enquête correspondait donc au soixante-quinzième percentile du tiers supérieur des taux de rémunérations payés dans la localité pour cet emploi. Cela équivaut au quatre-vingt-douzième percentile de tous les taux de rémunération payés pour l'emploi. Après avoir examiné les points de correspondance ainsi proposés, le CCFPI a déclaré qu'il "ne verrait pas d'objection, étant donné la situation à Paris et à Rome, à ce que l'on utilise uniquement le tiers supérieur des taux de rémunération, ni à ce qu'on prenne comme point de correspondance extérieur le soixante-quinzième percentile de ces taux"; toutefois, il a formulé certaines réserves au sujet des points de correspondance intérieurs proposés (voir paragraphe 229).

228. En théorie, le choix du point de correspondance intérieur pour les emplois associés à une classe donnée de la catégorie devrait dépendre de la corrélation, à l'intérieur et à l'extérieur des organisations, entre la rémunération, d'une part, et l'âge et les années de service, d'autre part. Si, par exemple, les points de correspondance extérieurs prévus représentent les rémunérations versées à des débutants, le point de correspondance intérieur devrait être l'échelon 1 de la classe appropriée; s'ils représentent les rémunérations versées à des personnes qui ont atteint après de nombreuses années de service le plafond de la rémunération correspondant à leur emploi, le point de correspondance intérieur devrait être l'échelon maximal; s'ils représentent le point médian entre la rémunération minimale et maximale pour un emploi, le point de correspondance intérieur devrait être l'échelon médian de la classe appropriée du régime des Nations Unies.

229. Dans la pratique, toutes les tentatives visant à établir la corrélation exacte entre la rémunération et les années de service dans les emplois de l'extérieur ont échoué parce qu'il est difficile pour les organisations d'obtenir des employeurs de l'extérieur des réponses aux questions qu'elles posent sur ce point. Les renseignements communiqués n'ont pas été jugés suffisants pour permettre d'en tirer des conclusions valables. A Genève, le point de correspondance intérieur adopté a été l'échelon médian de chaque classe (l'échelon 6). Comme il est indiqué plus haut, le CCFPI, tout en souscrivant au choix du troisième quartile du tiers supérieur des taux de rémunération comme point de correspondance extérieur, a estimé que le point de correspondance intérieur pourrait être l'échelon le plus élevé de la classe plutôt que l'échelon 6. Le Comité a prié les organisations de Genève de faire une enquête sur l'âge et les années de service des employés auxquels s'appliquaient les taux de l'extérieur. Une vaste enquête a été entreprise mais les réponses limitées n'ont pas permis de parvenir à des conclusions. L'échelon 6 de chaque classe est resté le point de correspondance intérieur.

230. Dans les localités où de nombreuses données étaient disponibles et où elles concernaient des classes et des barèmes bien établis utilisés par les entreprises de l'extérieur, différents points de correspondance intérieurs ont pu être établis. A New York, les points de correspondance intérieurs varient d'une classe à l'autre et sont plus élevés pour les classes supérieures parce que ces classes comprennent des emplois généralement confiés, d'après les renseignements fournis par les enquêtes, à des personnes très expérimentées. A Paris, il n'y a qu'un point de correspondance extérieur qui correspond à la rémunération versée aux secrétaires bilingues et qui est comparé à l'échelon 1 de la classe G-2 parce que le taux de rémunération extérieur retenu est le montant minimum versé, indépendamment de l'âge ou des années de service.

231. Evaluation des avantages complémentaires. En évaluant les conditions d'emploi dans la localité, il est tenu compte des avantages complémentaires offerts par les employeurs de l'extérieur. Les principes directeurs prévoient que les compléments de salaire versés régulièrement et périodiquement à tous les employés doivent être ajoutés aux montants des rémunérations indiqués aux enquêteurs mais qu'il ne faut pas tenir compte des indemnités versées dans certains cas seulement. Globalement, il faudrait assurer un équilibre approximatif entre la valeur des avantages complémentaires mesurables dans les organisations et la valeur de ces avantages en dehors des organisations. Lorsque ces avantages sont sensiblement supérieurs à l'extérieur, un relèvement des traitements visant à les compenser peut être souhaitable. Lorsque la balance penche en faveur des organisations, il est possible qu'il y ait lieu de diminuer un peu les traitements.

232. Marge des traitements des Nations Unies en sus des taux extérieurs. Une fois les points de correspondance établis, et après augmentation (ou déduction), lorsqu'il y a lieu, pour tenir compte des avantages complémentaires, la question se pose de savoir si l'adjonction d'une certaine marge supplémentaire est justifiée. D'après les principes directeurs, sauf si l'on se heurte à des difficultés considérables pour ce qui est du recrutement du personnel, il n'y a aucune raison d'ajouter quoi que ce soit à des salaires qui correspondent déjà aux taux les plus favorables pratiqués à l'extérieur pour un travail comparable. S'il existe des difficultés de recrutement, il peut y avoir lieu de fixer des traitements un peu plus élevés, mais pas toujours.

233. Actuellement, dans aucune des villes où les organisations ont leur siège il n'est prévu de marge en sus des taux extérieurs lors de la détermination des traitements des agents des services généraux.

234. Etablissement du barème des traitements. Comme on l'a vu plus haut, l'idéal serait de trouver un point de correspondance pour chaque classe, mais cela s'est avéré impossible dans certaines villes. En pareil cas, les taux correspondant aux classes non couvertes par l'enquête sont fixés en fonction des taux arrêtés pour les classes ayant fait l'objet de l'enquête. La méthode utilisée à cette fin - par extrapolation et interpolation - dépend des besoins de chaque organisation, de son échelle des emplois et des politiques qu'elle applique en matière de promotion. Le nombre des classes et le nombre d'échelons à l'intérieur de chaque classe sont déterminés pour chaque lieu d'affectation d'après les pratiques en vigueur à l'extérieur ou les besoins administratifs des organisations.

235. Les rapports en pourcentage entre les classes peuvent varier et le chevauchement entre les classes peut s'accroître avec le temps, du fait de l'application d'ajustements différents pour les différentes classes. Cette évolution dans le temps est dans une certaine mesure inévitable, étant donné que les pratiques extérieures varient pour ce qui est du classement des emplois et des traitements correspondants.

236. Dans certains lieux d'affectation, le chevauchement entre les classes est devenu excessif, ainsi qu'il ressort du tableau figurant au paragraphe 206, qui indique le nombre total d'échelons et le nombre effectif d'échelons dans les villes où les organisations ont leur siège. A Genève, un fonctionnaire de l'échelon 11 de la classe G-4 promu à la classe G-5 devra être classé à l'avant-dernier échelon (échelon 10) de cette classe. A Montréal, où il existe neuf classes comptant chacune six échelons, l'échelon 3 de chaque classe correspond à l'échelon 1 de la classe immédiatement supérieure.

237. L'UNESCO a mis au point un nouveau système pour déterminer les traitements des agents des services généraux à Paris, afin de remédier aux difficultés que soulève dans bon nombre de cas l'application du principe des taux les plus favorables en vigueur à l'extérieur. En particulier, il est difficile à l'UNESCO d'obtenir des renseignements précis sur la rémunération globale et les conditions d'emploi dans le secteur privé et d'identifier sur le marché extérieur un nombre d'emplois suffisant qui se prêtent à une comparaison précise avec les postes de l'UNESCO. D'après ce nouveau système, les taux les plus favorables en vigueur à l'extérieur seraient déterminés pour un seul emploi, celui de secrétaire bilingue, et correspondraient à l'échelon 1 de la classe G-2. Un rapport précis en pourcentage serait alors établi entre cet échelon et les autres classes et échelons du barème, en fonction des besoins de l'UNESCO et de sa structure administrative. Les taux correspondant au minimum de chaque classe s'établiraient comme suit, en pourcentage du traitement correspondant à l'échelon 1 de la classe G-2 : G-1 : 80 p. 100; G-3 : 125 p. 100; G-4 : 155 p. 100 et G-5 : 190 p. 100. A l'intérieur de chaque classe, la valeur de chaque échelon représenterait 3,5 p. 100 du traitement correspondant à l'échelon 1 de cette classe. Le nouveau système ne sera pas mis en vigueur avant la prochaine enquête, qui déterminera le point de correspondance extérieur unique et qui doit être effectuée en 1975.

238. Les autres organisations et le CCFPI ont indiqué qu'ils ne pouvaient accepter le nouveau système proposé par l'UNESCO. Les organisations ont estimé qu'il ne convenait pas de fixer les traitements pour toutes les classes par rapport à la classe G-2 pour deux raisons principales : premièrement, toute erreur dans l'échelle des traitements correspondant à la classe G-2 se répercuterait sur les échelles applicables aux autres classes et, deuxièmement, rien ne garantirait que l'indice proposé pour établir les rapports entre les classes continuerait par la suite à correspondre à la situation de l'emploi à l'extérieur à Paris : l'expérience dans d'autres lieux d'affectation tendait à montrer que les traitements extérieurs les plus faibles augmentaient en pourcentage plus rapidement que les traitements les plus élevés. Les organisations ont également estimé que la proposition visant à fixer le traitement maximum pour la classe G-2 à 49 p. 100 au-dessus du minimum appelait une justification en fonction de la pratique suivie à l'extérieur.

239. C'est surtout le fait de prendre les traitements versés à une secrétaire bilingue comme point de correspondance extérieur pour la classe G-2 qui a préoccupé le CCFPI. Le poste de secrétaire bilingue, tel qu'il est défini à l'UNESCO, se situerait dans les autres organisations au milieu ou un peu au-dessus du milieu du barème. Le Conseil a remarqué qu'"il se pourrait fort bien que la controverse quant à l'exactitude des comparaisons avec les meilleures conditions en vigueur dans la région parisienne se transforme simplement en différends portant sur la question de savoir si les rapports en pourcentage entre classes, que la méthode proposée rendrait rigides, conservent leur exactitude."

240. Fréquence des enquêtes sur les traitements. D'après les principes directeurs, les barèmes des traitements des agents des services généraux devraient être revus périodiquement de façon qu'ils continuent à correspondre aux taux les plus favorables en vigueur dans la localité. Les organisations ont généralement interprété ce principe comme signifiant que le barème devait être révisé tous les quatre ou cinq ans dans les villes où les organisations ont leur siège. Cependant, dans certaines villes, des enquêtes ont été effectuées à intervalles plus rapprochés en raison de problèmes particuliers.

241. Ajustements intérimaires à apporter entre deux enquêtes. D'après les principes directeurs, on peut, entre deux enquêtes, apporter aux traitements des ajustements intérimaires, sur la base d'un indice approprié des salaires locaux ou du coût de la vie. L'accent est mis sur le mot "approprié" et une nette préférence est accordée à l'indice des salaires plutôt qu'à celui du coût de la vie, la raison étant que le premier reflète mieux les mouvements des taux les plus favorables.

242. A Paris et Rome, les traitements sont ajustés entre deux enquêtes sur la base des indices nationaux des salaires horaires, publiés respectivement par les Gouvernements français et italien. A Montréal, on utilise les indices des salaires fournis par un organisme local et à Vienne on utilise à la fois un **indice** des traitements locaux et un indice du coût de la vie. A Genève, les ajustements provisoires sont opérés d'après un indice des traitements versés au personnel masculin, publié uniquement par le Gouvernement suisse. A New York et à Londres, on n'utilise actuellement aucun indice; toutefois, à New York, où l'Organisation des Nations Unies n'effectue pas d'enquête, les données sur les salaires publiées à l'issue d'enquêtes locales sont étudiées périodiquement.

243. Les indices des traitements ou salaires reflétant les mouvements des traitements ou salaires bruts, l'ajustement apporté, en pourcentage, aux traitements des agents des services généraux est réduit pour tenir compte de l'impôt sur le revenu dans la localité.

244. Coordination entre les organisations et consultations avec le personnel. Les principes directeurs eux-mêmes ont été établis à l'issue de consultations et de discussions prolongées entre les organisations d'une part et avec le CCFPI d'autre part. Cependant, dans l'interprétation de ces principes et dans le choix des méthodes à appliquer dans telle ou telle localité, on ne s'est guère, voire nullement préoccupé de leurs répercussions sur la situation dans d'autres villes. Ainsi qu'il ressort de ce qui précède, cela a entraîné des différences considérables dans les pratiques suivies et dans les résultats obtenus dans les sept villes.

245. La méthode utilisée à Genève, qui est la seule ville siège de plusieurs organisations, a fait l'objet de consultations et d'accords entre les organisations intéressées et leurs associations du personnel.

246. Comme on l'a indiqué au paragraphe 220, **l'importance de la participation des représentants du personnel** aux divers stades de la détermination des traitements des agents des services généraux est soulignée dans les principes directeurs et a été réaffirmée à plusieurs reprises par le CCFPI. En fait, dans toutes les villes où les organisations ont leur siège, ainsi que dans d'autres lieux d'affectation, les questions relatives aux traitements des agents des services généraux font l'objet de consultations approfondies avec le personnel.

Modifications possibles du régime

247. Les quatre gouvernements qui ont communiqué leurs vues sur le régime des traitements des agents des services généraux (République fédérale d'Allemagne, Japon, Royaume-Uni et Etats-Unis d'Amérique) se sont déclarés en faveur du maintien de la pratique consistant à déterminer les conditions d'emploi des agents des services généraux recrutés sur le plan local en fonction des pratiques locales en vigueur dans chaque lieu d'affectation, mais sur certains points leur interprétation de ce qui constitue les pratiques locales pertinentes diffère.

248. Le Gouvernement de la République fédérale d'Allemagne a recommandé de déterminer les traitements des agents des services généraux en prenant pour base "les traitements les plus élevés offerts pour des emplois comparables à des agents de la fonction publique nationale, et de les relever s'il y a lieu, plutôt que les salaires plus élevés payés dans l'industrie. Les traitements devraient être révisés à intervalles réguliers et il conviendrait de tenir compte des modifications éventuelles du coût de la vie et du revenu réel des fonctionnaires du pays où se trouve le lieu d'affectation considéré, conformément aux indices nationaux en vigueur."

249. Le Gouvernement japonais a appuyé "non seulement le maintien du principe actuel des conditions les plus favorables en vigueur...mais encore la stricte application de ce principe." Les conflits entre l'administration et le personnel au sujet de l'interprétation de l'expression "les plus favorables" devraient être réglés en définissant la méthode employée pour établir les traitements des agents des services généraux avec plus de précision et en "termes quantitatifs"; il faudrait qu'au moins trente des entreprises les plus importantes fassent l'objet d'une étude dans les principales villes où les organisations ont leur siège et que des ressources en personnel et des ressources financières plus importantes soient fournies pour faire des enquêtes satisfaisantes. Ces enquêtes devraient être effectuées à des intervalles plus rapprochés qu'actuellement, tous les deux ans par exemple, du fait qu'il n'existe pratiquement aucun indice fiable des mouvements des traitements ou salaires de l'extérieur qui puisse être utilisé pour les ajustements intérimaires. Il serait préférable d'utiliser comme point de correspondance extérieur le soixante-quinzième percentile ou troisième quartile des taux de l'extérieur, comme on le fait à New York, plutôt que le quatre-vingt-douzième percentile, comme on le fait à Genève. Sur la base des deux critères numériques susmentionnés, il conviendrait d'élaborer et d'appliquer universellement des normes précises. De l'avis du Gouvernement japonais, "cela est particulièrement important si l'on veut éviter l'exacerbation des jalousies et une concurrence peu souhaitable tant entre les administrations qu'entre les associations du personnel dans les divers lieux d'affectation, auxquelles donne lieu la trop grande latitude que laissent les règlements et pratiques actuels".

250. Le Gouvernement du Royaume-Uni n'a pas jugé nécessaire d'apporter des transformations radicales au régime actuel. A son avis "les lignes directrices établies par le CCFPI sur la base du principe des taux de rémunération locaux les plus favorables en vigueur, constituent une méthode éprouvée et le Royaume-Uni ne voit guère de méthode de remplacement acceptable". Il a reconnu toutefois que des difficultés avaient surgi dans le passé dans la plupart des lieux d'affectation principaux lorsqu'il s'agissait de se mettre d'accord sur les résultats des enquêtes relatives aux salaires offerts à l'extérieur et il a exprimé l'espoir que le Comité spécial aurait des recommandations à formuler en vue d'améliorer les méthodes de rassemblement et d'analyse des données statistiques portant sur les conditions d'emploi en vigueur dans un lieu donné.

251. Le Gouvernement des Etats-Unis a estimé que les traitements devraient être fixés "au moyen d'enquêtes périodiques générales sur les traitements versés par les entreprises les plus sérieuses de la localité; parmi les entreprises choisies à cet effet, on pourrait inclure les entreprises importantes que les fonctionnaires désigneraient eux-mêmes". Le Gouvernement des Etats-Unis a également proposé que les taux de l'extérieur utilisés correspondent au soixante-quinzième percentile des taux de rémunération pratiqués par les entreprises ayant fait l'objet de l'enquête. De la sorte, les traitements payés par les Nations Unies supporteraient avantageusement la comparaison avec les traitements offerts par les principaux employeurs de la localité et seraient supérieurs aux traitements locaux moyens, mais ne seraient pas les plus élevés.

252. Dans leur réponse commune aux questions posées par le Comité spécial concernant le régime des traitements, les chefs de secrétariat ont exprimé l'opinion que le critère des "conditions d'emploi les plus favorables en vigueur" tel qu'il est interprété dans les principes directeurs - critère en vertu duquel l'Organisation doit compter au nombre des meilleurs employeurs du lieu considéré, sans être nécessairement le meilleur - semblait fondé et devait être maintenu. Tout en faisant observer que ce principe a donné d'assez bons résultats dans les lieux d'affectation les moins importants, les chefs de secrétariat ont reconnu que son application a soulevé des difficultés considérables dans certaines des villes où les organismes des Nations Unies ont leur siège. Ils ont noté qu'"il semble qu'il n'y ait souvent pas de conditions d'emploi en vigueur, qu'elles soient ou non les plus favorables; il y a simplement une grande variété de traitements différents". C'est ainsi qu'il y a souvent d'importantes divergences de vues entre les administrations et les associations du personnel au sujet de l'interprétation des résultats des enquêtes, et il n'existe aucun mécanisme permettant de sortir de l'impasse. Jusqu'à présent on a adopté des solutions pour chaque lieu d'affectation sans se soucier des incidences que ces solutions pourraient avoir ailleurs.

253. Compte tenu de l'expérience acquise, les chefs de secrétariat ne pensent pas qu'il y ait une solution rapide ou facile à toute la gamme des problèmes que pose l'application du principe des conditions d'emploi les plus favorables en vigueur dans les sept villes où les organisations internationales ont leur siège. A leur avis ce dont on a réellement besoin c'est d'une étude sur la situation particulière dans chacune des villes où les organismes des Nations Unies ont leur siège, étude qui serait effectuée par un organisme spécialisé extérieur aux Nations Unies, possédant certains pouvoirs en matière d'établissement des faits et d'élaboration des dispositions réglementaires, afin de déterminer quels sont les éléments qui se prêtent à l'application d'une méthodologie commune et quels sont les éléments qui sont propres à la ville en question et qui exigent un certain degré d'adaptation.

254. Les chefs de secrétariat ont estimé qu'il fallait revoir la pratique actuelle consistant à effectuer entre deux enquêtes des ajustements intérimaires des salaires dans certaines villes en fonction d'un indice des salaires. Il semble établi que, dans certaines villes, l'indice des salaires n'est pas tout à fait approprié et qu'en conséquence les traitements des fonctionnaires des organisations internationales augmentent plus rapidement que les traitements les plus favorables en vigueur dans ces villes. Les chefs de secrétariat ont donc proposé d'envisager la possibilité d'opérer simultanément pour tout le personnel (administrateurs et agents des services généraux) des ajustements intérimaires fondés sur "le mouvement d'un indice du coût de la vie établi spécialement à l'intention des organismes des Nations Unies et s'appliquant à l'ensemble de leur personnel". Les statistiques prouvant que, dans la plupart des pays, le coût de la vie a augmenté plus lentement que les traitements et salaires, des

ajustements intérimaires fondés sur l'indice du coût de la vie seraient donc un peu moins favorables aux fonctionnaires que des ajustements fondés sur un indice des salaires. L'emploi de cette dernière méthode a souvent abouti à des situations telles qu'à la révision générale suivante les traitements versés par les organisations se sont avérés trop élevés, ce qui a entraîné des difficultés avec le personnel. Si l'on adoptait une méthode d'ajustements fondés sur l'indice du coût de la vie, la fréquence des révisions générales des traitements dépendrait du rythme des fluctuations du revenu réel dans le pays intéressé.

255. Dans une réponse distincte aux questions posées par le Comité, le Directeur général de l'AIEA a indiqué que le système actuel fonctionnait de manière satisfaisante à Vienne. A son avis, les difficultés d'application qui ont surgi dans d'autres lieux d'affectation peuvent être imputées à "l'absence d'accord préalable sur les méthodes précises à utiliser, d'où la tendance à rechercher un compromis chaque fois qu'une enquête générale est effectuée". Etant donné l'état actuel des relations entre le personnel et l'administration, le Directeur général a estimé que la seule manière possible d'appliquer ce principe comme il convient était de confier "à un organe indépendant tel qu'une commission de la fonction publique internationale" le soin de fixer les émoluments des agents des services généraux. Il a considéré en outre qu'il fallait mettre au point une méthodologie commune qui devrait être approuvée par les organes délibérants, de manière que "son application ne puisse donner lieu à aucune contestation et qu'elle présente un caractère obligatoire tant pour les administrations que pour le personnel".

256. Le Directeur général a estimé comme ses collègues du CAC qu'il ne convenait pas d'utiliser exclusivement un indice des salaires pour effectuer des ajustements intérimaires mais il n'a pas partagé le point de vue selon lequel entre deux enquêtes générales les agents des services généraux devraient recevoir une compensation uniquement pour les augmentations du coût de la vie. Il a estimé que durant cette période on devrait également tenir compte des augmentations du revenu réel à l'extérieur. Le Directeur général a signalé qu'à Vienne l'indice utilisé était une combinaison de l'indice du coût de la vie et de l'indice des salaires et qu'aucun problème n'avait surgi lors des enquêtes générales. Il a proposé, en guise de méthode de remplacement, d'opérer des ajustements intérimaires des traitements des agents locaux chaque fois qu'il y aurait passage à une classe supérieure aux fins de l'indemnité de poste pour les administrateurs et fonctionnaires des catégories supérieures.

257. Dans sa réponse distincte, le Directeur général de l'UNESCO a fait observer que l'application des principes directeurs régissant l'établissement du barème des traitements des agents des services généraux avait donné lieu à des difficultés à Paris, ainsi que dans d'autres villes où des organisations ont leur siège. En 1968, l'UNESCO avait proposé une nouvelle méthode d'établissement des traitements, qui aurait consisté à utiliser le système des taux les plus favorables en vigueur pour fixer les traitements minimums des agents des services généraux et à lier la classe supérieure de la catégorie des services généraux à la classe inférieure de la catégorie des administrateurs. De l'avis du Directeur général, cette méthode aurait permis de pallier à beaucoup des inconvénients graves que suscite la dualité du système actuel, selon lequel les barèmes des traitements des agents des services généraux et des administrateurs sont calculés sur des bases entièrement différentes. Le Directeur général a émis l'avis que le problème du chevauchement entre les classes supérieures de la première catégorie et les classes inférieures de la deuxième catégorie, qui est inhérent au régime à deux barèmes, aurait ainsi été éliminé. Le Directeur général a noté que cette proposition avait toutefois été rejetée par les autres organisations et par le CCFPI.

258. En 1970, l'UNESCO a proposé un plan révisé, dans l'espoir de répondre aux principales objections qu'avait suscitées le plan initial, à savoir qu'il aboutirait à une fusion progressive des catégories des services généraux et des administrateurs. Comme il a été exposé au paragraphe 237, la dernière proposition de l'UNESCO tend à déterminer les traitements des agents des services généraux en fixant le traitement correspondant à l'échelon 1 de la classe G-2 en fonction des taux extérieurs les plus favorables en vigueur pour une secrétaire bilingue et en déterminant ensuite les taux pour toutes les autres classes en termes de pourcentage fixe des taux applicables à la classe G-2. La Conférence générale de l'UNESCO a approuvé ce plan. Dans sa réponse, le Directeur général a toutefois précisé qu'il était de caractère expérimental et qu'il était donc susceptible d'être révisé pour tenir compte de l'expérience ou de toute décision d'ordre général qui pourrait être prise dans le cadre du système des Nations Unies; toutefois, d'autres organisations qui sont dans une situation comparable à celle de l'UNESCO pourraient aussi s'en inspirer. Le Directeur général a souligné que le système n'avait pas encore été pleinement appliqué et que l'actuel barème des traitements était le résultat de la dernière étude, faite à la fin de 1970.

259. Enfin, le Directeur général a réaffirmé qu'il appuyait la position prise par les chefs de secrétariat dans leur réponse commune, dans laquelle ils déclaraient qu'il faudrait reconsidérer l'emploi de l'indice des salaires en tant que base des ajustements intérimaires et suggéraient de le remplacer par un indice du coût de la vie.

260. Le Directeur général de la FAO a informé le Comité de la recommandation présentée récemment par un comité de la FAO créé en vue d'étudier les relations entre l'administration et le personnel, recommandation tendant à remplacer le régime actuel à deux catégories par un "régime à barème unique". Le Directeur général a appuyé cette recommandation mais il a reconnu qu'avant qu'elle puisse être examinée il faudrait mettre au point une proposition plus détaillée. Comme il est indiqué au chapitre premier, le Comité spécial n'a pas accepté cette proposition de fusionner les deux catégories.

261. La FICSA a recommandé que les traitements des agents des services généraux continuent à être déterminés sur la base du principe des conditions les plus favorables en vigueur et que ce principe soit appliqué avec souplesse afin d'être adapté aux conditions différentes existant dans chaque lieu d'affectation. La Fédération a estimé que les ajustements de traitement devraient être opérés fréquemment, tous les ans au moins, et que les ajustements intérimaires devraient être effectués en fonction d'un indice des salaires convenu d'un commun accord. La Fédération a jugé qu'"on ne devrait en aucun cas retarder l'ajustement des traitements dès que l'indice des salaires convenu augmente d'un pourcentage de 5 p. cent". Enfin, la Fédération a souligné que des représentants du personnel devraient participer pleinement et sur un pied d'égalité au rassemblement et à l'analyse des données pertinentes, ainsi qu'au processus de prise de décision visant à établir tout nouveau barème des traitements ou à appliquer tout nouvel ajustement entre deux enquêtes".

Recommandations

262. Principe de base. Le Comité spécial estime que le principe actuel des "conditions d'emploi les plus favorables en vigueur dans la localité" demeure valable et recommande qu'il continue d'être appliqué, ne serait-ce que pour les raisons ci-après :

- a) Etablir une comparaison équitable avec la rémunération accordée pour des emplois équivalents est une méthode d'établissement des traitements et des conditions d'emploi qui est largement acceptée;
- b) Les Nations Unies, en tant qu'employeur, doivent tenir compte des pratiques qui ont cours sur le marché de l'emploi dans le pays hôte.

263. Toutefois, le principe tel qu'il est actuellement formulé est entaché d'une ambiguïté fondamentale, en ce sens que l'on ne sait pas clairement si l'accent doit être mis sur les mots "les plus favorables" ou sur les mots "en vigueur". Alors que les diverses organisations se sont efforcées, dans la pratique, de se conformer à l'interprétation qui est donnée dans les principes directeurs, à savoir que les organisations "compteront parmi les meilleurs employeurs du lieu considéré, sans être nécessairement les meilleurs, absolument parlant", les fonctionnaires ont eu tendance à mettre l'accent sur les mots "les plus favorables" et à comparer leurs propres traitements avec ceux qui sont versés par le ou les deux meilleurs employeurs du lieu considéré. Ces derniers taux de rémunération peuvent être indicatifs des taux "les plus favorables" pratiqués dans la localité, sans être représentatifs des taux "en vigueur" dans la localité. Les désaccords entre l'administration et le personnel quant à l'interprétation à donner au principe de base sur un point aussi fondamental, sans être la cause essentielle des divergences et des contradictions que l'on relève dans les pratiques suivies dans les villes où les organisations ont leur siège, ont toutefois contribué, de l'avis du Comité spécial, à rendre plus difficile et plus controversée qu'il n'était nécessaire la tâche déjà fort délicate qui consiste à choisir les employeurs sur lesquels faire porter l'enquête et à définir la façon dont il convient d'interpréter les données ainsi recueillies.

264. L'énoncé du principe devrait, de l'avis du Comité spécial, être plus conforme à l'interprétation qui en est donnée dans les principes directeurs. Le Comité spécial recommande donc aux organes délibérants d'envisager de le modifier, par exemple de la façon suivante :

"La rémunération et les conditions d'emploi des agents des services généraux recrutés sur le plan local doivent supporter avantageusement la comparaison avec celles des travailleurs locaux de l'extérieur qui sont employés à des travaux largement comparables."

265. Application du principe. Le Comité spécial a envisagé la possibilité de fonder les traitements des agents des services généraux sur les traitements payés par les administrations nationales. Etant donné les difficultés auxquelles on s'est heurté lorsqu'on a voulu établir une corrélation entre les traitements des agents des services généraux et les salaires du secteur privé, cette méthode a été jugée souhaitable par les membres du Comité spécial, tout d'abord parce que les administrations nationales ont des structures de classement, de carrière et de traitements qui ressemblent davantage à celles de la fonction publique internationale que les pratiques des entreprises privées et, en second lieu, parce qu'une telle méthode serait plus conforme à la pratique suivie en ce qui concerne les traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

266. Le Comité spécial a prié les organisations de lui fournir des renseignements sur les types de postes que comporte chacune des classes de la catégorie des services généraux dans les villes où les organisations ont leur siège et d'établir une comparaison entre les traitements en vigueur dans chaque localité et ceux qui sont versés par l'administration nationale du gouvernement hôte pour des emplois comparables. Le Comité spécial a reçu des renseignements et des comparaisons détaillés concernant Genève, Londres, New York, Paris et Vienne. L'OACI, à Montréal, lui a fait savoir qu'elle n'avait jamais fait de comparaison avec les rémunérations des fonctionnaires de l'administration canadienne.

La FAO a répondu que les qualifications exigées des agents des services généraux en poste à Rome étaient différentes de celles que devaient avoir les fonctionnaires de l'administration italienne pour des emplois comparables et qu'en conséquence, toute comparaison serait trompeuse.

267. Dans les villes où des comparaisons ont été établies, on a constaté que les traitements des agents des services généraux étaient sensiblement supérieurs à ceux de leurs homologues des administrations nationales. Cette situation était à prévoir, étant donné que les salaires versés par les employeurs privés, qui sont les principaux concurrents des organisations en ce qui concerne le recrutement de commis et de secrétaires, sont invariablement plus élevés que les traitements payés par l'Etat. La question s'est donc posée de savoir, comme l'avait suggéré le Gouvernement de la République fédérale d'Allemagne, si les traitements versés par les administrations nationales pourraient être "augmentés de façon appropriée". Il ressortait des renseignements reçus par le Comité spécial qu'il serait difficile de quantifier les différences de manière à rendre moins sujette à contestations la tâche qui consiste à établir les conditions d'emploi des agents des services généraux.

268. En 1962, lorsqu'on a comparé les traitements des agents des services généraux en poste à Genève avec ceux des fonctionnaires des administrations cantonales et municipales, un comité d'experts, présidé par sir Harold Parker, a recommandé l'application d'une marge de 15 % en sus des traitements cantonaux, marge qu'il jugeait "équitable aussi bien pour les fonctionnaires intéressés que pour les Etats Membres qui sont appelés à fournir les crédits nécessaires". Le Comité d'experts a reconnu que "le pourcentage de la marge était affaire d'opinion et de jugement et qu'il ne serait pas judicieux d'évaluer séparément tous les facteurs pertinents". Cette recommandation a été jugée acceptable par certaines organisations, mais non par d'autres ni par les associations de personnel. Elle n'a finalement pas été adoptée.

269. Que ce soit pour les étudier séparément, ou dans le cadre des procédures suivies pour déterminer la marge appropriée dans chaque localité, il faudrait faire des études sur les avantages complémentaires qui sont accordés par l'administration publique faisant l'objet de l'enquête, qu'elle soit fédérale, nationale ou municipale. Ces avantages comportent souvent un certain nombre d'éléments difficilement mesurables, comme par exemple le paiement intégral par l'employeur des cotisations à verser pour la pension de retraite, le paiement de l'assurance-frais médicaux et de l'assurance sur la vie, le versement d'indemnités ou de primes spéciales, le versement d'une subvention pour les repas, une indemnité de logement, etc.

270. Le Comité spécial est parvenu à la conclusion que le fait de prendre les administrations nationales comme principal point de comparaison permettrait d'éliminer certains éléments controversés du régime actuel mais en susciterait d'autres plus graves encore. Les traitements versés par les administrations nationales sont certes une donnée pertinente, mais se fonder uniquement sur eux pour déterminer les traitements n'aboutirait qu'à remplacer une difficulté par une autre d'un genre différent. Cela ne signifie pas toutefois que les conditions d'emploi des administrations nationales soient à exclure des enquêtes locales. Au contraire, étant donné les analogies qui existent entre les administrations nationales et la fonction

publique internationale en ce qui concerne certains éléments de rémunération, nous recommandons que les administrations nationales soient l'un des employeurs à inclure dans une enquête sur les conditions d'emploi locales.

271. Méthode d'établissement du barème des traitements. De l'avis du Comité spécial, les disparités qui existent entre les systèmes de classement et les régimes des traitements en vigueur dans les sept villes où des organismes des Nations Unies ont leur siège (voir paragraphes 203-206) semblent être plus prononcées que ne le justifient les seules différences entre les conditions locales et les besoins des organisations et révéler des défauts de méthode, et en particulier le fait qu'il n'existe pas de normes généralement reconnues en ce qui concerne par exemple la définition des niveaux de responsabilité, les possibilités d'avancement à assurer à l'intérieur d'une classe donnée et l'établissement d'échelles de traitement permettant une progression raisonnable de la carrière. Nous recommandons que la définition de telles normes soit l'une des tâches qui seront confiées à la Commission de la fonction publique. En outre, comme les chefs de secrétariat l'ont suggéré, il faudrait demander à cet organe d'examiner la situation qui existe dans chacune des villes où les organisations ont leur siège en vue d'établir quels sont les éléments qui relèvent de l'application d'une méthode commune et quels sont ceux qui sont propres au lieu considéré et exigent des méthodes spéciales.

272. En attendant, tout en acceptant que chaque organisation demeure libre, dans le cadre des principes directeurs, d'adopter la structure qui convient le mieux aux besoins de son secrétariat, le Comité spécial recommande que chaque organisation réexamine la structure actuelle de ses traitements compte tenu des observations formulées dans le présent rapport et du point de vue de pratiques éclairées en matière de personnel, fondées sur les principes qui visent à inciter les fonctionnaires à travailler de leur mieux.

273. Le Comité a estimé qu'il n'était ni possible ni souhaitable de recommander une structure de classement précise qui puisse être applicable dans tous les bureaux. Il suggère toutefois les critères ci-après qui, sauf en cas d'empêchement majeur dû à des circonstances locales, pourraient être utilement appliqués lors de l'établissement d'un barème des traitements des agents des services généraux :

a) A l'intérieur de chaque classe, l'écart entre le premier et le dernier échelon devrait être d'environ 30 à 40 %, de manière à assurer aux fonctionnaires demeurant toujours dans la même classe un avancement modeste au fur et à mesure des années;

b) D'un échelon à l'autre, l'augmentation devrait être d'environ 2 à 4 %, le pourcentage le plus important s'appliquant aux classes inférieures;

c) Il faudrait limiter les chevauchements entre les classes, l'échelon 5 ou 6 d'une classe comportant 10 échelons correspondant habituellement à l'échelon 1 de la classe supérieure.

274. En appliquant ces critères à une structure comportant six classes, comme à New York par exemple, on pourrait obtenir un indice des rapports entre les classes et les échelons semblable à celui qui est indiqué au tableau ci-dessous, le recrutement se faisant généralement à la classe G-2.

MODELE D'INDICE DES RAPPORTS ENTRE LES CLASSES ET LES ECHELONS

Classes	Echelons									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
G-1	100	104	108	112	116	119,5	123	126,5	130	133,5
G-2	119,5	123	126,5	130	133,5	137	140,5	144	147,5	151
G-3	137	140,5	144	147,5	151	154	157	160	163	166
G-4	154	157	160	163	166	169	172	175	178	181
G-5	169	172	175	178	181	184	187	190	193	196
G-6	184	187	190	193	196	199	202	205	208	211

275. En ce qui concerne les difficultés qu'ont suscitées dans plusieurs centres les méthodes utilisées pour enquêter sur les taux de rémunération de l'extérieur, le Comité spécial ne voit pas, dans les centres où l'on ne dispose pas de données statistiques fiables sur les emplois de l'extérieur, quelle autre méthode pourrait remplacer la pratique actuelle, qui consiste à faire une enquête sur un certain nombre d'entreprises de l'extérieur. Ces enquêtes ne devraient pas être trop compliquées; elles devraient normalement porter sur 25 à 30 employeurs locaux (y compris l'administration nationale locale) qui pourraient constituer un groupe semi-permanent aux fins de la comparaison des rémunérations, lequel serait revu périodiquement. Il faudrait recueillir des données sur les taux de rémunération appliqués par ces employeurs pour 10 à 15 emplois soigneusement sélectionnés, de manière à disposer d'un éventail de taux assez large. Pour que les taux de rémunération des Nations Unies supportent avantageusement la comparaison avec les taux de l'extérieur, il faudrait continuer à choisir pour chaque emploi le 75ème percentile comme point de correspondance extérieur, ainsi que le prévoient les principes directeurs. Le point de correspondance intérieur devra être déterminé en fonction du rapport entre l'emploi de l'extérieur et la classe du régime des Nations Unies et du rapport entre le taux correspondant au 75ème percentile et les taux minimums et maximums pour l'emploi de l'extérieur (voir paragraphe 228).

276. Périodicité des enquêtes et ajustements intérimaires entre deux enquêtes

Entre deux enquêtes, dans la plupart des villes où les organisations ont leur siège, l'usage actuel est de se fonder, pour ajuster les traitements, sur les résultats officiels des enquêtes locales sur le coût de la vie, ou bien sur les indices des salaires. Toutefois, ceux-ci manquent souvent de pertinence dans le cas des employés de bureau et tendent à fausser la notion des "conditions en vigueur". Une meilleure méthode serait peut-être de contrôler par sondages l'évolution des taux de rémunération pour des emplois clefs, afin de déterminer si les modifications des indices officiels locaux correspondent à des modifications effectives des taux de rémunération. Si les sondages et les modifications qu'accusent les indices officiels justifient les uns et les autres une augmentation d'au moins 5 %, on pourrait alors opérer, en une seule fois, un relèvement général des traitements. Une enquête complète devrait toutefois être effectuée la prochaine fois qu'une augmentation des traitements apparaîtrait nécessaire.

277. En dernier lieu, le Comité spécial ne pense pas qu'il soit justifié d'utiliser l'indice des ajustements (indemnités de poste ou déductions) pour ajuster les traitements des agents des services généraux. Il reconnaît toutefois que, pour fixer la date à laquelle un ajustement doit prendre effet, les organisations peuvent avoir besoin d'une certaine latitude, de manière à faire coïncider cette date avec les ajustements de traitements des autres catégories de fonctionnaires.

Chapitre V

INDEMNITES ET PRESTATIONS

Introduction

278. Nous avons examiné le régime des indemnités et prestations qui constituent un élément important des conditions d'emploi actuelles dans le régime commun des Nations Unies. Ces indemnités et prestations représentent 25 pour cent de la masse des traitements et salaires. Certains aspects des dispositions relatives aux pensions sont analysés séparément au chapitre VI.

279. A l'exception des indemnités pour charges de famille, de l'indemnité pour frais d'études, de l'indemnité d'affectation et de l'indemnité de licenciement, qui ont toutes besoin d'être adaptées aux conditions actuelles, les prestations versées aux fonctionnaires paraissent satisfaisantes dans l'ensemble. Toutefois, comme il est indiqué dans le chapitre II sur le régime commun, les pratiques suivies en ce qui concerne les conditions ouvrant droit à certaines des indemnités et prestations peuvent varier d'une organisation à l'autre. Nous avons examiné ces divergences et formulé un certain nombre de recommandations qui, si elles étaient adoptées, donneraient des pratiques plus uniformes et plus cohérentes. Les prestations entrant dans cette catégorie sont : a) la prime de connaissances linguistiques pour les agents des services généraux; b) les avantages prévus pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur qui connaissent plusieurs langues; c) l'indemnité de non-résident; d) le congé annuel et le congé dans les foyers; et e) le mode et les conditions de voyage. Nous avons recommandé également que les dispositions actuelles concernant la prime d'installation et la prime de rapatriement, décrites aux paragraphes 365 à 368 et aux paragraphes 373 à 376 respectivement, soient revues par la Commission de la fonction publique intergouvernementale dont la création est proposée.

Indemnités pour charges de famille

280. Dès le début, le régime des traitements des Nations Unies a établi une distinction entre la rémunération des fonctionnaires ayant des charges de famille et celle des fonctionnaires sans charges de famille, en reconnaissance du fait que les premiers - en particulier les fonctionnaires expatriés - font des dépenses plus élevées. Les dispositions actuelles, relatives aux prestations familiales, sont en vigueur depuis 1957.

281. Etant donné que les principes régissant la détermination des traitements et autres conditions d'emploi ne sont pas les mêmes pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur que pour les agents des services généraux, des méthodes différentes ont été appliquées pour fixer le barème des indemnités pour charges de famille dans chaque catégorie.

282. Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur remplissant les conditions requises reçoivent des prestations familiales à la fois au titre des indemnités pour charges de famille et par le jeu d'un taux différentiel dans le barème des ajustements (indemnités de poste ou déductions). Les montants des indemnités, qui n'ont pas changé depuis 1957, sont les suivants :

- a) 400 dollars par an pour le conjoint à charge. Le taux fixé en 1957 était de 200 dollars. En 1962, l'Assemblée générale a approuvé de nouveaux barèmes de traitements de base dans lesquels étaient incorporées deux classes d'indemnité de poste selon le taux applicable aux fonctionnaires mariés, diminué de 200 dollars. La perte des 200 dollars pour les fonctionnaires mariés était compensée par une majoration de 200 dollars de l'indemnité pour conjoint à charge. Ce réalignement partiel de deux éléments de la rémunération a donc eu pour effet que l'indemnité pour conjoint à charge est passée de 200 dollars à sa valeur actuelle de 400 dollars.
- b) 300 dollars par an pour chaque enfant à charge.
- c) Lorsque le fonctionnaire ne perçoit pas d'indemnité pour conjoint à charge, une indemnité unique de 200 dollars par an pour l'une des personnes ci-après, si elle est à la charge de l'intéressé : père, mère, frère ou soeur.

283. Les prestations familiales prévues par le mécanisme des ajustements (indemnités de poste ou déductions) représentent la différence entre le barème appliqué aux fonctionnaires ayant des charges de famille et le barème appliqué aux fonctionnaires sans charges de famille, soit un tiers en moins pour ces derniers 36/. Le montant de cette prestation qui ne varie pas en fonction du nombre des personnes à charge est donc proportionnel au niveau relatif du coût de la vie dans le lieu d'affectation, tel qu'il est mesuré par les classes du barème des ajustements. Il est nul dans la classe zéro ou dans les régions où l'ajustement est négatif mais peut être assez appréciable dans les lieux d'affectation où l'indemnité de poste est élevée. Cet élément avait été introduit dans le système des ajustements (indemnités de poste ou déductions) pour permettre le versement de prestations supplémentaires dans les régions où, en raison de la cherté de la vie, les allocations familiales uniformes ne suffiraient pas.

36/ Dans le calcul des ajustements (indemnités de poste ou déductions) il n'est tenu compte que des membres de la famille directement à charge, c'est-à-dire le conjoint ou les enfants.

284. Certains membres estiment que l'incorporation d'une prestation familiale dans le barème des ajustements constitue une erreur de logique ou, pour le moins, une source de confusion entre le principe de l'égalité du pouvoir d'achat des traitements et le principe social qui, à l'extérieur, se traduit non pas par des indemnités de cherté de vie mais par un taux d'imposition différent. Ils demandent que le double barème des ajustements soit supprimé et qu'une compensation intégrale des augmentations du coût de la vie soit accordée à tous les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. En vertu de ce système, les fonctionnaires sans charges de famille seraient soumis à un barème des contributions plus élevé pour éviter qu'ils ne bénéficient de l'"élément social" compris dans le traitement. De la sorte, le barème unique des contributions du personnel serait remplacé par un système à deux échelles. D'autres membres sont d'avis que toutes les indemnités pour charge de famille, y compris les indemnités pour conjoint à charge, devraient continuer d'être versées à un taux forfaitaire, comme maintenant (voir l'opinion dissidente de M. Bello à l'annexe B). Comme nous avons décidé de recommander une nouvelle étude du système de l'indemnité de poste, nous n'avons pas pris position à cet égard.

285. Une comparaison du barème actuel des contributions du personnel avec les taux des impôts nationaux dans les sept pays où des organisations internationales ont leur siège révèle des écarts appréciables en ce qui concerne les taux appliqués aux personnes ayant des charges de famille 37/. Les taux moyens des impôts nationaux appliqués en 1970 dans toutes les tranches de revenu aux personnes sans charges de famille étaient supérieurs d'environ 4 % aux taux moyens appliqués aux personnes ayant leur conjoint à charge. Pour chaque enfant à charge, on a constaté une différence supplémentaire allant de 1/2 % environ pour les traitements les plus bas à 0,75 % pour les traitements les plus élevés. Un membre considère que, dans le régime commun des Nations Unies, l'imposition est artificielle, car à son avis, aucun fonctionnaire ne paie d'impôts.

286. En règle générale, le supplément familial découlant des taux moyens des impôts nationaux prévus pour un enfant à charge est moins élevé que le montant de l'allocation familiale versée par les Nations Unies. Toutefois, le dégrèvement fiscal est proportionnel au revenu de l'employé de l'extérieur et, dans de nombreux pays, des allocations familiales uniformes distinctes viennent s'y ajouter.

287. Par contre, l'indemnité de 400 dollars pour conjoint à charge qui est versée par les Nations Unies est sensiblement inférieure au dégrèvement fiscal correspondant pour les traitements de 16 000 dollars ou plus dans cinq des sept pays où des organisations internationales ont leur siège. Le tableau ci-après indique les valeurs nettes moyennes des exonérations fiscales prévues en 1970 pour un conjoint à charge pour des traitements bruts correspondant à peu près à ceux des fonctionnaires des classes P-I à D-2.

<u>Traitement brut</u>	<u>Incidence nette moyenne du dégrèvement d'impôts dans sept régimes fiscaux nationaux</u>	<u>Incidence nette du dégrèvement d'impôts dans le régime fiscal américain</u>
(dollars)	(dollars)	(dollars)
10 000	406	376
16 000	635	656
24 000	952	1 206
32 000	1 253	1 710

288. Depuis que ces données sur les taux d'imposition ont été recueillies, des changements se sont produits dans quelques-uns au moins des régimes fiscaux nationaux. Aux Etats-Unis et en France, certaines de ces modifications ont eu pour effet d'accroître l'écart au bénéfice des personnes ayant des charges de famille.

37/ "Barème des contributions du personnel", document établi par les organismes des Nations Unies (A/AC.150/12).

289. Nous avons été informés que deux organisations européennes, l'OCDE et la Communauté économique européenne, versaient des prestations pour un conjoint à charge qui étaient proportionnelles au revenu du fonctionnaire. A l'OCDE, un "chef de famille" perçoit une indemnité de 6 % du traitement net de base; dans les organismes de la CEE, le barème des contributions du personnel est moins élevé pour les fonctionnaires mariés, et un "chef de famille" perçoit une indemnité égale à 5 % de son traitement brut. M. Bello, M. Chiba, M. Chowaniec, M. Koulazhenkov et M. Roy pensent que, sur la base des délibérations du Comité, il ne serait pas juste de citer les pratiques de la CEE et de l'OCDE touchant les indemnités pour conjoint à charge, vu qu'il n'a pas été fait de comparaison de toutes les conditions d'emploi de ces deux organisations avec celles du régime commun des Nations Unies. Il n'y a pas de raison, selon eux, de choisir arbitrairement quelques indemnités qui paraissent favorables au personnel.

290. La valeur réelle des indemnités pour charges de famille varie selon le lieu d'affectation et son pouvoir d'achat dépend des variations du coût de la vie et des fluctuations monétaires dans le temps et dans l'espace. Le tableau 1 montre comment les indemnités subissent une perte ou un gain de pouvoir d'achat en fonction du coût de la vie, c'est-à-dire de la classe du barème des ajustements (indemnités de poste ou déductions) dans un lieu d'affectation; les tableaux 2 et 3 analysent la perte de pouvoir d'achat de l'indemnité pour conjoint à charge et des allocations familiales respectivement, dans le temps et dans l'espace, en prenant comme point de départ le 1er janvier 1962 pour la première et le 1er janvier 1957 pour les secondes, dates auxquelles les montants actuels de chacune ont été fixés.

TABLEAU 1

Classe de l'ajustement (indemnité de poste ou déduction)	%	Conjoint à charge ou autre personne (père, mère, frère, soeur) à charge		Enfant à charge
		(dollars)		
		a)	b)	
C	118	471	235	353
B	111	444	222	333
A	105	421	210	316
0	<u>100</u>	<u>400</u>	<u>200</u>	<u>300</u>
1	95	381	190	286
2	91	364	182	273
3	87	348	174	261
4	83	333	166	250
5	80	320	160	240
6	77	308	154	231
7	74	296	148	222
8	71	286	143	214
9	69	276	138	207
10	67	267	133	200

TABLEAU 2

Classe de l'ajuste- ment (indemnité de poste ou déduction)	Pouvoir d'achat réel dans chaque classe		Perte de pouvoir d'achat dans chaque classe	Indemnité requise après ajustement au coût de la vie en janvier 1969
	%	(dollars)		
C	90	358	48	448
B	85	338	74	474
A	80	320	100	500
0 au 1er janvier 1962	<u>100</u>	<u>400</u>	-	-
0 au 1er janvier 1969 ^{a/}	76	304	127	527
1	72	290	153	553
2	69	276	179	579
3	66	264	206	606
4	63	253	232	632
5	61	243	259	659
6	58	234	285	685
7	56	225	311	711
8	54	217	338	738
9	52	210	364	764
10	51	203	390	790

^{a/} L'indice spécial à Genève est passé de 108,2 à 135,8 entre le 1er janvier 1962 et le 31 décembre 1968. Comme l'indice 108,2 a été ramené à 105 par décision du CCFPI, l'indice corrigé au 31 décembre 1968 était de 131,7, soit une augmentation de 31,7 p. 100 au cours de la période de référence.

TABLEAU 3

Classe de l'ajuste- ment (indemnité ou déduction)	Pouvoir d'achat réel dans chaque classe		Perte de pouvoir d'achat dans chaque classe	Indemnité requise après ajustement au coût de la vie en janvier 1969
	%	(dollars)		
C	82	246	65	365
B	78	233	87	387
A	73	220	108	408
0 au 1er janvier 1956	<u>100</u>	<u>300</u>	-	-
0 au 1er janvier 1969	70	209	130	430
1	66	199	151	451
2	62	190	173	473
3	60	182	194	494
4	58	174	216	516
5	56	167	237	537
6	54	161	259	559
7	52	155	280	580
8	50	150	302	602
9	48	144	323	623
10	46	140	345	645

291. D'après les données actuelles, si le double barème des contributions du personnel que nous avons envisagé était introduit, la prestation pour le conjoint à charge, exprimée en montants nets serait la suivante par rapport aux avantages fiscaux accordés sur le plan national :

<u>Traitement brut</u>	<u>Prestation selon le barème suggéré pour les contributions du personnel</u>	<u>Prestation moyenne dans les régimes fiscaux nationaux</u>	<u>Prestation dans le régime fiscal des Etats-Unis</u>
(Dollars)	(Dollars)	(Dollars)	(Dollars)
10 000	400	406	376
16 000	640	635	656
24 000	960	952	1 206
32 000	1 280	1 253	1 710

292. Certes, on pourrait également concevoir un système qui consisterait à fonder les indemnités pour enfants à charge sur des dégrèvements au titre des contributions du personnel, mais la situation n'est pas la même que dans le cas de l'indemnité pour épouse à charge, car il est fréquent, dans la pratique suivie à l'extérieur, que des indemnités pour enfants à charge soient versées à des taux forfaitaires qui ne varient pas avec le traitement. Dans la mesure où ces indemnités sont désormais considérées comme une prestation sociale, nous estimons que la fixation de montants fondés sur le niveau du traitement du fonctionnaire pourrait aller à l'encontre de la notion moderne de sécurité sociale. Qui plus est, cette méthode impliquerait un système de contributions du personnel beaucoup plus compliqué et beaucoup plus lourd que celui que nous avons envisagé.

293. Cependant, nous estimons aussi que l'objectif qui consiste à équilibrer le pouvoir d'achat de la rémunération des fonctionnaires des organismes des Nations Unies dans le temps et dans l'espace ne peut être vraiment réalisé tant que les ajustements de poste ne s'appliqueront pas aux indemnités pour charges de famille.

294. En conséquence, nous recommandons d'apporter la modification suivante au système des prestations familiales versées aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur, à compter de la mise en application du nouveau régime des traitements proposé au chapitre III :

Les indemnités pour charges de famille versées pour les enfants et les personnes non directement à charge devraient continuer à être fixées en valeur nette. Cependant, ces indemnités devraient varier par groupes de classes d'ajustement de poste afin de correspondre plus exactement au coût de la vie au moment considéré et aux différents lieux d'affectation où des indemnités de poste sont versées. Plus précisément, le montant de chaque indemnité devrait être modifié par application d'un coefficient de 10 % par groupe de 2 classes d'ajustement de poste; cependant, aucun coefficient ne serait appliqué dans le cas d'indemnités versées à des lieux d'affectation où les traitements font l'objet d'une déduction pour ajustement de poste, encore que ce soit contraire au principe qui consiste à équilibrer le pouvoir d'achat des indemnités pour charges de famille.

M. Bello, M. Chiba, M. Chowaniec et M. Koulazhenkov ont exprimé un avis dissident à propos de cette recommandation. A leur avis, il n'y a pas lieu de relever les indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge selon le barème des indemnités de poste aux différents lieux d'affectation, étant donné que ces indemnités étaient censées compenser l'absence de prestations pour personnes à charge dans le barème des contributions du personnel.

295. Catégorie des services généraux. Les indemnités pour charges de famille versées aux agents des services généraux qui sont normalement fixées en fonction de la pratique suivie dans la localité considérée, varient selon les lieux d'affectation. Pour déterminer le montant de l'indemnité dans une localité donnée, on tient compte des indemnités pour enfant à charge versées par l'Etat ou les employeurs de l'extérieur, ainsi que des avantages fiscaux. Aux lieux d'affectation où les salariés ne touchent pas d'indemnité de ce genre et n'ont pas le droit à des avantages fiscaux, les organismes des Nations Unies établissent le montant de l'indemnité en pourcentage du traitement des agents des services généraux de la classe 1, échelon 1, et limitent à six au maximum le nombre des enfants pour lesquels l'indemnité peut être versée. A certains lieux d'affectation, un fonctionnaire des services généraux, qui a des enfants à charge mais n'a pas d'épouse à charge, peut toucher pour le premier enfant, conformément à la pratique suivie dans la localité, une indemnité égale au montant combiné des indemnités normales pour **conjoint à charge et pour enfant à charge.**

296. Il n'est versé d'indemnité pour **conjoint à charge ou pour personne indirectement à charge** que dans les localités où les salariés de l'extérieur bénéficient d'une telle indemnité ou d'un dégrèvement fiscal ou des deux. C'est principalement le dégrèvement fiscal accordé aux salariés de l'extérieur que l'on prend pour base de calcul du montant de chaque indemnité. L'indemnité pour personne indirectement à charge ne peut être versée que pour une seule personne et dans le cas seulement où le fonctionnaire ne touche pas d'indemnité pour **conjoint à charge.** A Rome cependant, en raison de la pratique suivie par les employeurs de l'extérieur, un agent des services généraux peut toucher l'indemnité pour personne indirectement à charge en plus de l'indemnité pour **conjoint à charge** et il a droit à plus d'une indemnité pour personne indirectement à charge.

297. Nous estimons que la méthode actuellement suivie pour fixer le montant des indemnités pour charges de famille dans le cas des fonctionnaires des services généraux est satisfaisante et nous ne recommandons pas de changement. Nous sommes cependant persuadés que la restriction actuelle, en vertu de laquelle l'indemnité pour personne indirectement à charge n'est versée à un fonctionnaire que pour une seule personne indirectement à charge et dans le cas seulement où il n'est pas versé d'indemnité pour **conjoint à charge**, devrait être appliquée par toutes les organisations. Il devrait en être ainsi aussi bien pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur que pour les agents des services généraux.

Indemnité pour frais d'études

Le principe fondamental

298. Le principe fondamental qui est à la base du régime de l'indemnité pour frais d'études depuis sa création en 1946 est que l'Organisation des Nations Unies doit aider les fonctionnaires expatriés à faire face aux dépenses supplémentaires et aux autres problèmes qu'entraîne pour eux le fait de donner aux enfants à leur charge une éducation qui leur permettra ultérieurement de se réadapter dans leur propre pays lorsqu'ils y retourneront, soit pour poursuivre leurs études, soit pour chercher du travail. Tous les organes qui ont examiné les conditions d'emploi dans le passé ont réaffirmé ce principe et ont répété que sur le plan financier, il ne s'agit pas d'assumer la charge des frais normaux que représente pour les parents l'éducation de leurs enfants mais plutôt d'aider les fonctionnaires recrutés sur le plan international - aussi bien les agents des services généraux que les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur - à faire face aux dépenses supplémentaires découlant uniquement du fait qu'ils se sont expatriés pour servir les organismes des Nations Unies.

299. Les modifications qui ont été apportées jusqu'à présent à ce régime ont trait à ses dispositions fondamentales, à savoir a) les conditions d'octroi de l'indemnité; b) le montant de l'indemnité; c) le remboursement des frais de voyage connexes 38/.

La situation actuelle

300. Conditions d'octroi de l'indemnité. La condition principale fixée par l'Assemblée générale est que tout fonctionnaire en poste dans un pays autre que son pays d'origine a droit à une indemnité pour frais d'études pour chaque enfant à charge qui fréquente régulièrement une école, une université ou un établissement d'enseignement similaire.

301. L'indemnité est versée jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 21 ans, qui est aussi l'âge auquel il cesse d'être considéré comme enfant à charge.

302. Montant de l'indemnité. Lorsque l'école ou l'université est située en dehors du pays où se trouve le lieu d'affectation, le montant de l'indemnité est le suivant :

- a) si l'enfant est pensionnaire dans l'établissement, 75 % des frais de scolarité et de pension jusqu'à concurrence de 1 000 dollars par an au total;
- b) si l'enfant n'est pas pensionnaire dans l'établissement, 500 dollars plus 75 % des frais de scolarité jusqu'à concurrence de 1 000 dollars par an au total.

Pour une école primaire ou secondaire située dans la région du lieu d'affectation, l'indemnité est égale à 75 % des frais de scolarité jusqu'à concurrence de 1 000 dollars par an au total. Les frais de scolarité comprennent les repas pris à l'école et les transports collectifs entre l'école et le domicile. Il n'est pas versé d'indemnité pour la fréquentation d'une université située dans le pays du lieu d'affectation.

38/ L'évolution du système est exposée dans l'Appendice B du document A/AC.150/3, intitulée "L'évolution du régime des traitements des Nations Unies".

303. Frais de voyage. Lorsque l'enfant fréquente un établissement d'enseignement situé en dehors du lieu d'affectation du fonctionnaire, celui-ci a droit, une fois par année scolaire, au paiement des frais de voyage aller et retour de l'enfant entre l'établissement d'enseignement et le lieu d'affectation, le montant versé ne devant pas dépasser le prix du voyage aller et retour entre le pays d'origine et le lieu d'affectation.

304. On trouvera dans l'Annexe A au présent chapitre des renseignements statistiques se rapportant à l'année 1970 sur le nombre d'enfants pour lesquels une indemnité pour frais d'études a été versée et sur les types d'établissements fréquentés, l'emplacement de ces établissements et les frais de scolarité. Les chiffres des tableaux 1A et 1B sont incomplets à certains égards, mais ils montrent que les conditions d'octroi de l'indemnité s'appliquent à près de 12 000 enfants.

305. La répartition par tranche de coût des frais effectifs déclarés par les fonctionnaires [tableau 2A] n'est pas tout à fait exacte, étant donné que les organisations emploient des méthodes différentes lorsqu'il s'agit d'enregistrer et de déclarer le paiement des frais de pension. Cependant, ces données constituent un indicateur suffisamment sûr des frais d'études.

306. Le maximum actuel de 1000 dollars a été fixé par l'Assemblée générale à sa vingt-troisième session, sur la recommandation du CCFPI qui avait examiné la question du montant de l'indemnité par rapport aux frais de scolarité correspondants en 1965. Il ressort du tableau 2 qu'en 1970 un peu plus de 1 300 enfants - soit environ 10 % du total - ont occasionné des frais d'études supérieurs à 1 333 dollars, c'est-à-dire que leurs parents ont reçu l'indemnité maximum; le montant maximum de l'indemnité représentait moins de la moitié des frais effectifs dans plus de 200 cas et moins du tiers dans 100 cas environ.

307. Il est amplement démontré que depuis 1965 le coût de la fréquentation d'un externat a augmenté beaucoup plus vite que le coût de la vie en général. Le tableau 3 de l'Annexe .. montre que les frais de scolarité dans certains externats fréquentés par de nombreux enfants de fonctionnaires internationaux à New York, Genève, Paris et Rome ont augmenté de 50 % ou plus depuis 1965. A New York, les frais de scolarité de l'Ecole internationale des Nations Unies ont été récemment majorés et se situent actuellement entre 1425 dollars dans le primaire et 2150 dollars dans le secondaire.

308. Les frais de pension ont également augmenté. Pour les élèves internes de l'Ecole internationale de Genève, les frais de scolarité de 1971/1972 s'élèvent à 2500 dollars par an. Au Royaume-Uni, ils s'élèvent à environ 2000 dollars dans des écoles typiques fréquentées par les familles des fonctionnaires internationaux. Aux Etats-Unis, ils sont bien plus élevés.

309. On a fait valoir au Comité que dans certains pays, les membres du Service diplomatique ne reçoivent pas d'indemnité pour frais d'études parce que le montant des autres indemnités est suffisant pour couvrir tous les frais de scolarité, et que, dans certains services diplomatiques nationaux, les fonctionnaires reçoivent une indemnité égale au coût total moyen de la scolarité dans une école appropriée. Au Royaume-Uni, par exemple, les fonctionnaires du Service diplomatique qui envoient leurs enfants dans un internat reçoivent une somme forfaitaire correspondant au coût total moyen de la scolarité dans un pensionnat du Royaume-Uni; les Etats-Unis paient la totalité des frais de scolarité, moins 50 dollars, dans l'école la plus proche qui convienne, à la fin du secondaire. Le Gouvernement de l'Union des Républiques socialistes soviétiques assure la scolarité gratuite pour les enfants soit dans des écoles soviétiques au lieu d'affectation, soit en URSS.

310. Il nous a également été signalé que le problème de l'éducation des enfants était l'un des principaux facteurs qui faisait qu'il était difficile de recruter et de retenir le personnel des bureaux extérieurs et que les fonctionnaires et les experts en poste à l'extérieur se heurtaient à de plus grandes difficultés, en ce qui concerne l'éducation de leurs enfants, que les fonctionnaires affectés à des lieux où les organisations ont leur siège ou un bureau important. Les écoles locales étaient bien souvent inacceptables pour des raisons ayant trait à la langue, à la culture, à la nature et aux normes du système d'éducation, desorte que le personnel des bureaux extérieurs était amené à engager des dépenses souvent excessives en raison de la nécessité quasi inévitable d'envoyer les enfants dans des écoles situées hors du lieu d'affectation. Dans le cas d'enfants envoyés dans des pensionnats en dehors du pays du lieu d'affectation, il y avait aussi le problème des foyers ou des dortoirs qui étaient souvent fermés pendant les vacances. En outre, les mutations fréquentes du personnel des bureaux extérieurs se traduisaient souvent par un retard d'un ou deux ans dans l'achèvement des études universitaires des enfants. Ce facteur, venant s'ajouter au coût élevé de l'éducation, tendait à faire obstacle à la mobilité du personnel.

311. Après avoir étudié la situation actuelle et tous les éléments d'information qui nous ont été présentés, nous avons examiné un certain nombre de propositions tendant à modifier le régime de l'indemnité pour frais d'études qui nous avaient été soumises.

312. Montant de l'indemnité. Compte tenu des renseignements présentés dans l'Annexe ... et des autres données mentionnées dans les paragraphes ci-dessus, nous considérons que le montant de l'indemnité devrait être maintenu à l'équivalent de 75 % des frais de scolarité dans une école ou une université, mais que le maximum devrait être relevé, passant de 1000 dollars à 1500 dollars. Sur la base des statistiques de 1970 qui nous ont été présentées et en supposant que les frais de scolarité aient augmenté depuis lors de 10 %, le nombre de cas où les dépenses effectives atteindraient ou dépasseraient le niveau de 2000 dollars et où, par conséquent, le paiement de l'indemnité maximum de 1500 dollars serait justifié, ne dépasserait pas 300 en 1971/1972. En outre, le maximum de 75 % fixé comme pourcentage de remboursement des frais effectifs continuerait à exercer un effet modérateur, empêchant les parents de choisir pour leurs enfants des écoles trop coûteuses. D'un autre côté, le montant maximum de l'indemnité devrait être suffisant pour permettre aux fonctionnaires d'envoyer leurs enfants dans les écoles internationales des Nations Unies sans éprouver de difficultés financières excessives. Deux membres du Comité se sont dissociés de cette recommandation. M. Koulazhenkov a noté que dans 90 % des cas signalés, les dépenses effectives n'avaient pas entraîné le paiement du maximum actuel de 1000 dollars. Il n'y avait donc pas lieu d'augmenter ce maximum. M. Bello a estimé qu'il fallait porter le montant maximum à 1200 dollars.

313. Dans le cas où un fonctionnaire a droit à l'indemnité pour plus d'un enfant, nous recommandons qu'il soit autorisé à faire le total des frais de scolarité encourus et que le pourcentage de remboursement de 75 % soit appliqué à ce total.

314. En ce qui concerne le cas d'enfants fréquentant une université dans le pays du lieu d'affectation, il nous a été signalé qu'en 1961, date du dernier examen approfondi du régime de l'indemnité pour frais d'études, le principal argument formulé contre le paiement de l'indemnité était que les fonctionnaires non expatriés s'estimeraient injustement traités s'ils ne recevaient pas d'indemnité alors que des collègues dont les enfants fréquentaient les mêmes universités que leurs enfants y avaient droit.

315. Nous pensons que si cet argument était valable, il s'appliquerait aussi bien aux écoles secondaires ou primaires, par exemple à l'École internationale des Nations Unies. Toutefois, à notre avis, il ne l'est pas, car l'indemnité pour frais d'études a été conçue pour permettre aux organisations de recruter et de retenir des fonctionnaires en poste hors de leur pays d'origine. La possibilité de faire faire de meilleures études universitaires dans le pays du lieu d'affectation peut être un facteur intéressant au stade du recrutement, mais les organisations à l'heure actuelle n'en tiennent pas compte. En outre, en refusant de payer l'indemnité pour les enfants qui fréquentent les universités au lieu d'affectation, les organisations ont été amenées, dans certains cas, à engager des dépenses supplémentaires, puisque certains fonctionnaires ont alors choisi d'envoyer leurs enfants à l'université dans un autre pays. Lorsque cela se produit, les organisations doivent rembourser les frais de voyage des enfants en plus de l'indemnité proprement dite. Pour ces raisons, nous recommandons que l'on cesse d'appliquer la règle qui exclut le versement de l'indemnité pour frais d'études dans le cas d'enfants qui fréquentent une université dans le pays du lieu d'affectation. M. Chiba et M. Koulazhenkov estiment qu'en pareil cas l'indemnité devrait être réduite de moitié, compte tenu du principe évoqué au paragraphe 298 et de l'argument avancé au paragraphe 314.

316. Après avoir examiné les renseignements qui nous ont été soumis, nous pensons que la disposition actuelle en vertu de laquelle l'indemnité est versée jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 21 ans est excessivement restrictive; il arrive souvent que les enfants des fonctionnaires, soit parce qu'ils doivent faire leur service militaire soit parce que leurs parents sont mutés d'un lieu d'affectation à un autre, ne puissent bénéficier de l'indemnité dans la même mesure que ceux qui ne sont pas soumis à ces contraintes. Nous recommandons donc que l'indemnité soit versée pour les enfants qui fréquentent une école ou une université jusqu'à la fin de la quatrième année d'enseignement universitaire, ou jusqu'à l'obtention du premier diplôme reconnu, si le diplôme est obtenu avant quatre ans. Nous considérons que cette solution est plus souple et plus raisonnable qu'une simple prolongation de la limite d'âge. M. Koulazhenkov n'estime pas qu'il faille modifier la limite d'âge actuelle. M. Hull, de son côté, juge qu'il faut une limite d'âge et pense que 22 ans est une limite raisonnable.

317. Remboursement des frais de voyage pour études. Nous avons été saisis d'une proposition selon laquelle pendant l'année où le fonctionnaire n'a pas de congé dans les foyers, les organisations prendraient à leur charge le coût de deux voyages aller et retour entre l'école et le lieu d'affectation pour les enfants des fonctionnaires dont le conjoint réside également au lieu d'affectation. Le régime actuel prévoit un voyage de cette nature par an et, en outre, un voyage au titre du congé dans les foyers une fois tous les deux ans. Par conséquent, la proposition en question équivaldrait à autoriser un voyage aller et retour supplémentaire tous les deux ans.

318. Nous recommandons de ne pas modifier les dispositions actuelles concernant ces voyages, qui nous semblent conformes aux meilleures pratiques nationales. Il ne nous a été soumis aucun renseignement démontrant que ce n'était pas le cas.

319. Nous ne pouvons pas non plus accepter la proposition selon laquelle, pour appuyer les écoles internationales, il conviendrait d'octroyer l'indemnité pour frais d'études à tous les fonctionnaires, quelle que soit leur nationalité, qui inscrivent leurs enfants dans une école internationale. Non seulement cette proposition implique une dérogation fondamentale au principe de base du régime de l'indemnité pour frais d'études, mais encore elle serait injuste pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où il n'y a pas d'école internationale des Nations Unies.

320. Enfin, nous recommandons que la date d'entrée en vigueur des modifications proposées au régime de l'indemnité pour frais d'études soit le 1er janvier 1973. M. Bello, M. Chiba, M. Chowaniec, M. Hull et M. Koulazhenkov sont d'avis que la date effective d'entrée en vigueur de toutes les recommandations devrait être celle à laquelle le nouveau régime des traitements du personnel de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur sera introduit.

Indemnité d'affectation

321. L'indemnité d'affectation a été créée en 1957 sur la recommandation du Comité d'étude du régime des traitements de 1956, qui y a vu un moyen d'harmoniser les conditions d'emploi différentes offertes par différents programmes. A l'époque, on estimait que dans un service multinational (dans lequel les conditions d'emploi ne sauraient varier en fonction de la nationalité) il serait difficile d'appliquer des mesures financières d'encouragement pour les fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation seulement. Par conséquent, l'indemnité d'affectation a été conçue pour dédommager les fonctionnaires qui ne faisaient pas venir leurs effets personnels. Toutefois, cette indemnité est devenue progressivement la seule qui serve de prime pour le personnel envoyé dans les bureaux extérieurs.

322. Dans certaines organisations, l'indemnité est versée aux fonctionnaires qui sont affectés ou nommés pour une courte période dans des lieux d'affectation où les organisations ont leur siège si le droit au déménagement de leurs effets personnels ne leur est pas accordé; dans d'autres organisations, elle n'est jamais versée à l'occasion d'une nomination ou d'une mutation au lieu où l'organisation a son siège.

323. A l'Organisation des Nations Unies, les fonctionnaires nommés ou mutés en dehors de leur pays d'origine pour une période d'un an au moins mais de moins de deux ans, reçoivent une indemnité d'affectation. Dans le cas des engagements de durée déterminée de deux ans au moins, mais de moins de cinq ans, c'est l'Organisation des Nations Unies qui décide si elle versera une indemnité d'affectation ou prendra à sa charge le transport des effets personnels. Normalement, en pareil cas, l'indemnité est versée pour les affectations dans les bureaux extérieurs, et les frais de déménagement sont remboursés dans le cas des affectations à un siège ou bureau principal.

324. L'indemnité d'affectation n'est pas versée pendant plus de 5 ans, pour une affectation en un même lieu. Si l'on pense que le fonctionnaire restera au même lieu d'affectation au moins deux ans après la date d'expiration du droit à l'indemnité, il a normalement de droit au déménagement de ses effets personnels.

325. Le montant de l'indemnité, tel qu'il a été fixé en 1957 et appliqué par toutes les organisations dans tous les lieux d'affectation, est le suivant :

<u>Classe</u>	<u>Fonctionnaires célibataires</u>	<u>Fonctionnaires ayant des personnes à charge</u>
P-1 et P-2	800 dollars par an	1000 dollars par an
P-3 et P-4	950 dollars par an	1200 dollars par an
P-5 et au-dessus	1100 dollars par an	1400 dollars par an

326. Depuis 1957, le nombre et la diversité des lieux d'affectation autres que le siège ont augmenté considérablement. Presque tous sont groupés sous la même appellation de "bureaux extérieurs" mais certains ont des avantages comparables aux villes où se trouvent

le siège ou les bureaux principaux. En pareil cas, il se peut que l'indemnité soit supérieure au montant nécessaire pour couvrir les frais supplémentaires correspondant à des logements meublés, et l'excédent ne peut être justifié par la nécessité de mesures financières d'encouragement. En revanche, il y a de nombreux lieux d'affectation où les conditions sont telles qu'une prime d'encouragement appréciable est nécessaire et que l'indemnité d'affectation actuelle ne suffit pas. Le barème de l'indemnité n'a jamais été modifié, bien que le coût moyen de la vie (mesuré par la moyenne pondérée des ajustements) ait augmenté de 50 à 60 % dans la période qui s'est écoulée depuis la création de cette indemnité.

327. Nous avons été saisis d'une proposition tendant à réviser le régime de l'indemnité d'affectation pour en faire un système plus sélectif qui consisterait à faire varier le montant d'indemnité en fonction de la classification du lieu d'affectation du point de vue des "difficultés d'existence". Selon le système proposé, l'indemnité versée dans les lieux d'affectation correspondant au siège ou à un bureau principal et dans ceux où les conditions sont fondamentalement analogues (ces divers lieux d'affectation formant la catégorie I) serait calculée de façon à compenser uniquement le fait que le déménagement des effets personnels n'est pas payé; dans les autres lieux d'affectation (catégories II et III), l'indemnité se diviserait en deux éléments : l'un visant à compenser le non-remboursement du déménagement (c'est-à-dire un montant correspondant à l'indemnité fixée pour les lieux d'affectation de la catégorie I), somme qui serait versée pour une affectation de 5 ans au maximum en n'importe quel lieu d'affectation, et l'autre représentant une prime d'affectation dans les régions où les conditions d'existence sont plus difficiles qu'au siège, cet élément étant versé tant que le fonctionnaire est en poste dans le lieu d'affectation considéré.

328. Il a été proposé en outre que le montant forfaitaire de l'indemnité soit remplacé par un pourcentage du traitement net, correspondant peut-être au maximum à 5, 15 et 20 % pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge qui sont en poste dans les lieux d'affectation des catégories I, II et III respectivement. Pour les fonctionnaires célibataires, les taux de l'indemnité seraient plus faibles.

329. Dans le cas des lieux d'affectation de la catégorie I, le montant de l'indemnité serait réduit dans tous les cas où cette indemnité est actuellement versée. On a fait valoir que dans l'ensemble le nouveau régime pourrait être conçu de telle façon que son coût ne dépasserait pas celui du système actuel, majoré de l'augmentation moyenne du coût de la vie depuis 1957.

330. Selon un autre point de vue qui a été exprimé dans le Comité, le système actuel est relativement simple dans sa conception et son application, et il a fonctionné d'une manière satisfaisante dans l'ensemble, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'envisager des changements.

331. Nous sommes parvenus à la conclusion que la solution se situe entre ces deux propositions et par conséquent nous formulons les recommandations suivantes :

a) Il y a lieu de continuer à verser l'indemnité d'affectation à titre de compensation pour le non-déménagement des effets personnels dans les cas où un fonctionnaire est envoyé dans un lieu d'affectation pour une période déterminée, sauf que :

i) au lieu d'être la même pour tous les lieux d'affectation, l'indemnité devrait à l'avenir être calculée selon deux taux distincts : un taux réduit pour les lieux d'affectation correspondant au siège ou d'autres lieux comparables, qui serait déterminé par les chefs de secrétariat des organisations, et un taux supérieur pour tous les autres lieux d'affectation;

ii) au siège et dans les lieux d'affectation comparables, l'indemnité serait versée pour des affectations de moins de deux ans; dans tous les autres lieux d'affectation, elle devrait être versée pour la durée du séjour; M. Koulazhenkov pense qu'au siège et dans des lieux d'affectation comparables, l'indemnité d'affectation devrait être versée pour les affectations de moins de deux ans à tous les fonctionnaires qui renoncent au déménagement de leurs effets personnels.

iii) à compter du 1er janvier 1973^{39/}, les taux de l'indemnité d'affectation devraient être les suivants :

Classe Taux (en dollars des Etats-Unis)

	Fonctionnaires célibataires			Fonctionnaires ayant des personnes à charge		
	Montant actuel	Montant proposé		Montant actuel	Montant proposé	
	Tous lieux d'affectation	Siège et lieux d'affectation comparables	Autres lieux	Tous lieux d'affectation	Siège et lieux d'affectation comparables	Autres lieux
P-1 et P-2	800	600	1 000	1 000	800	1 200
P-3 et P-4	950	750	1 100	1 200	1 000	1 300
P-5 et au-dessus	1 100	900	1 200	1 400	1 200	1 500

iv) Les critères permettant de différencier les lieux d'affectation aux fins du régime de l'indemnité d'affectation devraient être étudiés par la commission inter-gouvernementale de la fonction publique que l'on propose de créer.

Indemnités de licenciement

332. Le barème actuel des indemnités de licenciement des fonctionnaires titulaires d'une nomination à titre permanent a été établi par l'Assemblée générale en 1946; l'indemnité versée équivaut à un mois du traitement de base net par année de service, jusqu'à un maximum de neuf mois. En ce qui concerne les fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée, l'indemnité n'est due que si le licenciement intervient avant la date d'expiration d'un contrat en cours, et elle équivaut à une semaine de traitement net par mois de service qui reste à accomplir; toutefois, quelques organisations fixent un maximum, ou un minimum, ou les deux (à l'Organisation des Nations Unies, le montant de l'indemnité ne peut être inférieur au traitement afférent à trente jours ouvrables, et aucun maximum n'est prévu). Il n'est pas tenu compte des années de service dans le calcul de l'indemnité due aux fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée.

^{39/} M. Bello, M. Chiba, M. Chowoniec, M. Hull et M. Koulazhenkov ont exprimé une opinion dissidente au sujet de la date d'application des changements pour les raisons exposées au paragraphe 320. M. Hillis émet une réserve au sujet des taux proposés pour l'indemnité d'affectation.

333. Une indemnité de licenciement est versée à un fonctionnaire qui cesse son service à l'organisation si la résiliation de son contrat découle de mesures prises par l'organisation pour des raisons qui lui sont propres. Les principaux motifs de licenciement ouvrant droit au versement d'une indemnité sont la suppression de poste, la réduction des effectifs, le cas où les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction ou si, en raison de son état de santé, il n'est plus capable de remplir ces fonctions, le cas où le licenciement est conforme à l'intérêt de la bonne marche de l'organisation si l'intéressé ne conteste pas cette mesure ("licenciement convenu"), et la mauvaise conduite. Aucune indemnité n'est versée à un fonctionnaire qui est renvoyé sans préavis, ou qui quitte le service de sa propre initiative, ou dont l'engagement de durée déterminée n'est pas renouvelé.

334. Après avoir considéré attentivement tous les aspects du régime actuel, nous sommes arrivés à la conclusion que les dispositions en vigueur concernant le licenciement et les indemnités de licenciement lèsent gravement :

- i) les fonctionnaires nommés à titre permanent qui sont licenciés après de longues années de service par rapport à ceux qui n'ont exercé leurs fonctions que pendant quelques années;
- ii) les fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée qui ont accompli de longues années de service par rapport aux fonctionnaires titulaires d'une nomination à titre permanent;
- iii) les fonctionnaires qui sont licenciés bien qu'ils n'aient commis aucune faute par rapport aux fonctionnaires qui sont licenciés parce que leurs services ou leur conduite ne donnent pas satisfaction.

335. Nous croyons aussi que l'indemnisation insuffisante de fonctionnaires aux services desquels il est mis fin unilatéralement peut être un obstacle à la bonne marche d'un secrétariat. Un barème, par exemple, ou l'application inéquitable d'un barème qui apparaîtraient à presque tous insuffisants et injustes peuvent entraver l'exécution de mesures visant à réduire ou à reconvertir les effectifs. De même, si les postes maintenus sont pourvus par des personnes qui ne rendent plus tous les services attendus, l'insuffisance des indemnités peut à la fois dissuader les chefs de service de demander qu'il soit mis fin à l'engagement de ces personnes et encourager la résistance, au moyen de procédures coûteuses d'appel, des fonctionnaires qui se considèrent traités injustement. En pareil cas, l'économie réalisée sur les indemnités se révèle une fausse économie; l'indemnité, en effet, est moins coûteuse que le versement de traitement continu à un fonctionnaire maintenu à son poste mais qui ne rend plus tous les services qu'on serait en droit d'attendre de lui.

336. Les règles du régime commun des Nations Unies concernant l'indemnité de licenciement devraient s'inspirer, en principe, de celles qui sont appliquées dans les bonnes administrations nationales. On nous a fait valoir qu'une augmentation de l'indemnité jusqu'au versement maximal de 18 mois de traitement ne serait pas déraisonnable eu égard à ce qui se fait dans d'autres administrations. A la Communauté économique européenne, le maximum (qui dépend de l'âge aussi bien que des services accomplis) peut atteindre 108 mois de traitement, mais l'indemnité n'est pas versée sous forme de somme globale. La pratique de la Suisse (quand aucune pension n'est due au fonctionnaire licencié), qui était

appliquée par l'UIT et l'UPU avant que ces deux organisations s'associent au régime commun des Nations Unies, est de verser un maximum de 36 mois de traitement. Au CERN (Centre européen de la recherche nucléaire), l'indemnité est liée à la fois à l'âge et aux années de service accomplies après 30 ans, et le maximum, de 52 mois de traitement, est atteint dès 54-56 ans. Dans les six pays dont nous avons examiné les systèmes (Belgique, Etats-Unis, France, Japon, Royaume-Uni et Suisse) les fonctionnaires licenciés qui ont atteint un certain âge et accompli un certain nombre d'années de service reçoivent presque toujours immédiatement une pension, et d'autres une somme globale s'ajoutant parfois à une pension différée. M. Bello, M. Chiba, M. Chowaniec, M. Koulazhenkov et M. Roy ont élevé des objections contre la mention faite dans le rapport de renseignements qui n'avaient pas fait l'objet de discussions au Comité. Ils ont estimé qu'il ne convenait pas d'opérer ainsi un choix de renseignements.

337. Considérant tous les témoignages qui nous ont été présentés, nous sommes d'avis qu'il conviendrait de porter de 9 mois de traitement à 18 mois le montant maximal de l'indemnité quand le licenciement intervient pour des raisons autres que services non satisfaisants ou mauvaise conduite.

338. M. Koulazhenkov a été d'avis qu'on devrait maintenir la période maximum actuelle de 9 mois, encore que, selon lui, le système actuel comme le système proposé établissent une discrimination contre le personnel titulaire de contrats de durée déterminée. Il pense cependant comme quatre autres membres (M. Chiba, M. Chowaniec, M. Hull et M. Roy) qu'il n'y a aucune raison de doubler le maximum actuel. A leur avis, l'augmentation maximum raisonnable serait d'un tiers, ce qui porterait à une année complète de traitement le montant de l'indemnité de licenciement.

339. Pour instaurer un régime plus équitable, nous recommandons que les conditions applicables aux fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée qui sont licenciés ou dont le contrat n'est pas renouvelé après une longue période de service accompli en vertu de contrats successifs doivent être harmonisés avec les conditions applicables aux fonctionnaires nommés à titre permanent. En conséquence, nous proposons que le barème ci-dessous s'applique aux fonctionnaires licenciés après cinq années au moins de service si le licenciement intervient pour l'une des raisons suivantes :

- i) suppression de poste;
- ii) réduction des effectifs;
- iii) incapacité de l'intéressé de remplir ses fonctions en raison de son état de santé;
- iv) non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée.

<u>Années de service</u>	<u>Mois de traitement</u>	
	<u>Fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée</u>	<u>Fonctionnaires titulaires d'une nomination à titre permanent</u>
5	-	5
6	1 1/2	6
7	3	7
8	4 1/2	8
9	6	9
10	7 1/2	10
11	9	11

Mois de traitement

<u>Années de service</u>	<u>Fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée</u>	<u>Fonctionnaires titulaires d'une nomination à titre permanent</u>
12	10 1/2	12
13	12	13
14	13 1/2	14
15	15	15
16	16	16
17	17	17
18 et davantage	18	18

340. Les dispositions que nous recommandons en vue d'une révision du système d'indemnité de licenciement sont les suivantes :

- a) Tout fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent qui est licencié en raison :
- d'une suppression de poste,
 - d'une réduction des effectifs; ou,
 - parce qu'il n'est plus capable de remplir ses fonctions en raison de son état de santé,
- doit recevoir une indemnité équivalant à un mois de traitement net pour chaque année de service, sous réserve d'un minimum de trois mois et d'un maximum, soit de dix-huit mois, soit du nombre de mois de service restant à accomplir jusqu'à l'âge de 60 ans, le plus petit nombre étant retenu. Si le fonctionnaire est âgé de 55 ans ou plus et a accompli vingt-cinq années de service, il doit recevoir à titre d'indemnité le montant de la différence entre les prestations de retraite anticipée prévues par les statuts de la Caisse commune des pensions du personnel et les prestations de retraite auxquelles il aurait droit à l'âge de 60 ans;
- b) Lorsque le fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent qui est licencié pour raisons de santé a droit à une pension d'invalidité en vertu des statuts de la Caisse commune des pensions du personnel, il doit recevoir à titre d'indemnité la différence entre la pension d'invalidité qui lui est versée au cours des dix-huit premiers mois et le montant maximum de l'indemnité à laquelle il aurait droit normalement;
- c) Tout fonctionnaire nommé à titre permanent dont le licenciement est conforme à l'intérêt de la bonne marche de l'Organisation et qui ne conteste pas cette mesure doit également recevoir une indemnité conformément aux taux prévus plus haut à l'alinéa a). Lorsqu'un chef de secrétariat peut, à sa discrétion, s'il juge que les circonstances particulières dans lesquelles le licenciement a été décidé justifient cette mesure, accorder une indemnité n'excédant pas plus de 50 % de l'indemnité normale, l'indemnité à verser doit être également soumise au maximum;
- d) Tout fonctionnaire nommé à titre permanent qui est licencié parce que ses services ne donnent pas satisfaction doit recevoir une indemnité équivalant à un mois de

traitement net pour chaque année de service, sous réserve d'un minimum de trois mois et d'un maximum de neuf mois;

- e) Lorsqu'il est mis fin pour mauvaise conduite à l'engagement d'un fonctionnaire nommé à titre permanent, le chef de secrétariat peut accorder, à sa discrétion, une indemnité au taux de un mois de traitement net pour chaque année de service jusqu'à un maximum de neuf mois;
- f) Tout fonctionnaire titulaire d'une nomination d'une durée déterminée qui est licencié au cours des cinq premières années de service doit recevoir une indemnité équivalant à une semaine de traitement net pour chaque mois de service qui reste à accomplir jusqu'à l'expiration de son engagement, sous réserve d'un minimum de six semaines;
- g) Tout fonctionnaire titulaire d'une nomination d'une durée déterminée qui est licencié ou dont l'engagement n'est pas renouvelé pour l'une quelconque des raisons indiqués à l'alinéa b) ci-dessus, après avoir accompli plus de cinq années de service, doit recevoir une indemnité équivalant à un mois et demi de traitement net pour chaque année de service entre six et quinze ans de service et, au-delà, à un mois de traitement net pour chaque année de service, jusqu'à un maximum de dix-huit mois, sous réserve des conditions énoncées plus haut à l'alinéa a);
- h) Le taux de l'indemnité prévu plus haut à l'alinéa g) devrait être appliqué, jusqu'à un montant maximum équivalant à neuf mois de traitement, aux fonctionnaires titulaires d'une nomination d'une durée déterminée qui sont licenciés parce que leurs services ne donnent pas satisfaction;
- i) Le taux indiqué plus haut à l'alinéa g) est également applicable, à la discrétion du chef de secrétariat, lorsqu'il est mis fin, pour mauvaise conduite, à un engagement d'une durée déterminée;
- j) Il n'est pas versé d'indemnité à un fonctionnaire renvoyé sans préavis, à un fonctionnaire qui abandonne son poste ou à un fonctionnaire mis à la retraite.

Opinion dissidente concernant les indemnités de licenciement

341. Les cinq membres dont l'opinion dissidente est exposée au paragraphe 338 ci-dessus estiment qu'il faut considérer ensemble les quatre dispositions relatives aux prestations, autres que les pensions, versées en cas de cessation de service, à savoir, la prime de rapatriement, les versements en compensation de jours de congé annuel accumulés, l'indemnité de licenciement et l'indemnité en cas de décès. Cette dernière indemnité n'a pas à être prise en considération dans le cas à l'étude, mais les autres forment un tout. Le versement de chacune repose sur sa base propre, mais c'est en considérant l'ensemble qu'il faut déterminer si l'une ou l'autre se justifie. Les taux maximum actuels sont les suivants : 28 semaines de traitement net pour la prime de rapatriement; 60 jours pour la compensation du congé annuel accumulé et 9 mois pour l'indemnité de licenciement. Même si l'on considère qu'il n'est pas versé d'indemnité à un fonctionnaire qui prend sa retraite de son plein gré, le total des trois taux maximum équivaut à plus de 18 mois de traitement de base net, payable en un seul versement. Comme le traitement net moyen d'un fonctionnaire de la catégorie des administrateurs est d'environ 16 000 dollars, le total de ces prestations représente une somme considérable.

342. Les membres en question pensent non seulement que rien ne justifie une augmentation aussi sensible des taux, mais encore il y voient un réel danger : en effet, des prestations de licenciement aussi généreuses pourraient paraître si tentantes financièrement à des employés qui voudraient cesser leurs fonctions de leur propre gré qu'ils pourraient, si l'indemnité de licenciement était fixée, comme il est recommandé, à l'équivalent de 10 mois de traitement, être portés à rechercher les moyens de se placer dans une situation en justifiant le paiement.

343. Le tableau ci-après indique les changements que ces membres jugent raisonnable d'apporter aux prestations de licenciement, et qui consisteraient à en porter le montant de 9 à 12 mois. Ces changements redresseraient aussi ce que des propositions actuelles ont, selon certains d'entre eux, de discriminatoire à l'égard des fonctionnaires titulaires de contrats de "durée déterminée" :

<u>Années de service</u>	<u>Compensation en mois de traitement</u>	
	<u>Fonctionnaires titulaires d'un contrat de durée déterminée</u>	<u>Fonctionnaires permanents</u>
5	-	-
6	1 1/2	3
7	3	4
8	4 1/2	5
9	6	6
10	7	7
11	8	8
12	9	9
13	10	10
14	11	11
15	12	12

Autres indemnités

344. Prime de connaissances linguistiques pour les agents des services généraux.

Les agents des services généraux ont droit à une prime de connaissances linguistiques s'ils peuvent prouver, en passant avec succès un examen, qu'ils ont une connaissance suffisante de deux langues officielles approuvées (dont une peut être la langue maternelle). La prime payable dans un lieu d'affectation équivalent à 5 % du traitement net correspondant au premier échelon de la classe d'un poste de secrétaire bilingue à ce lieu d'affectation (exemple : G-5 à Genève, G-4 à New York, etc.).

345. Le montant de la prime est relevé quand les traitements de base locaux au lieu considéré ont augmenté de 15 %. Une indemnité supplémentaire, dont le montant est égal à la moitié de celui de la première prime, est payable aux agents des services généraux qui se montrent capables d'utiliser une troisième langue officielle ou approuvée; il n'est pas versé d'indemnité pour la connaissance d'une quatrième langue. Des renseignements concernant le montant de la prime versée dans les sept villes où les organisations ont leur siège ainsi que le nombre d'agents qui en bénéficient figurent au tableau 13 de l'annexe V.

346. A Rome, l'italien est considéré comme une langue approuvée aux fins du versement de la prime. Un fonctionnaire connaissant l'anglais et l'italien reçoit donc une prime

de connaissances linguistiques. Nous avons été saisis d'une proposition tendant à étendre cette pratique aux autres lieux d'affectation; autrement dit, pour déterminer le droit à une prime de connaissances linguistiques, la langue reconnue du lieu d'affectation serait considérée sur le même plan que les langues officielles de l'organisation.

347. Nous recommandons qu'il soit mis fin à la pratique actuelle consistant à verser une prime pour connaissance d'une langue autre qu'une langue officielle de l'organisation. Nous recommandons aussi que le montant de la prime soit relevé quant le traitement a augmenté de 10 %, et qu'il continue d'équivaloir à 5 % du traitement net correspondant au premier échelon de la classe d'un poste de secrétaire bilingue au lieu d'affectation considéré.

348. Mesures d'incitation en matière de connaissances linguistiques pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur. Par sa résolution 2480 B (XXIII) adoptée le 21 décembre 1968, l'Assemblée générale a invité le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies à prendre un certain nombre de mesures visant à assurer un meilleur équilibre linguistique au Secrétariat de l'Organisation. Une de ces mesures, qui a été appliquée à partir du 1er janvier 1972, consiste à ramener l'intervalle entre deux augmentations périodiques de traitement de douze mois à dix mois (de 24 mois à 20 mois dans les cas où la période normale entre deux augmentations est de deux ans) pour les fonctionnaires soumis à la répartition géographique qui ont une connaissance suffisante et vérifiée d'une seconde langue officielle de l'Organisation des Nations Unies.

349. La résolution de l'Assemblée générale dispose également qu'à partir du 1er janvier 1972 "toute promotion d'un grade à l'autre, de P-1 à D-2 inclus, en faveur du personnel soumis à la répartition géographique sera subordonnée à la connaissance suffisante et vérifiée d'une seconde langue; toutefois, le Secrétaire général pourra autoriser la promotion des fonctionnaires susvisés qui ne rempliraient pas la condition prévue au présent sous-alinéa s'il l'estime nécessaire pour la bonne marche des services du Secrétariat; le Secrétaire général indiquera, dans son rapport annuel à l'Assemblée générale sur les questions relatives au personnel, ce qui aura été fait à ce sujet".

350. Au dernier paragraphe du dispositif de la résolution, l'Assemblée générale invite le Secrétaire général à lui rendre compte, à sa vingt-huitième session, "de la suite donnée à la présente résolution, pour permettre à l'Assemblée de prendre éventuellement les mesures qui lui paraîtraient appropriées ... étant entendu que l'application de la prime linguistique instituée par l'Assemblée aux termes de sa résolution 2359 B (XXII) demeure suspendue jusqu'à la décision que prendra l'Assemblée à sa vingt-huitième session".

351. Nous savons l'importance que l'Assemblée générale attache à la question de l'équilibre linguistique du Secrétariat et l'attention qu'elle porte à cette question depuis quelques années. Mais comme elle doit revoir en 1973 le fonctionnement du système, et comme la possibilité de revenir à la proposition initiale d'accorder une prime linguistique pour inciter les fonctionnaires à apprendre une deuxième langue de travail n'a pas été écartée, nous pensons que l'Assemblée voudra peut-être connaître notre opinion sur le système actuel de mesures d'incitation.

352. A notre avis, le personnel a raison d'affirmer que la résolution 2480 B (XXIII) contient des éléments de caractère discriminatoire et pénalisant qui risquent de nuire aux possibilités de recrutement de l'Organisation des Nations Unies, aux perspectives de carrière des fonctionnaires et au régime des traitements lui-même. La décision de nommer ou de promouvoir un fonctionnaire devrait être fondée principalement sur les

qualifications et sur les aptitudes professionnelles de ce fonctionnaire. Les connaissances linguistiques sont un facteur à prendre en considération, mais elles ne doivent pas être le facteur dominant ou déterminant. En ce qui concerne la réduction de l'intervalle entre deux augmentations de traitement pour les fonctionnaires connaissant plus d'une langue officielle, ceux dont la langue maternelle est l'une des langues officielles de l'Organisation des Nations Unies sont avantagés par rapport aux autres fonctionnaires comme le sont aussi ceux qui ont reçu l'autorisation de suivre des cours pendant les heures normales de travail pour apprendre une deuxième langue. Ainsi donc, dans le nouveau système, la majorité des administrateurs se trouve désavantagée en ce qui concerne les possibilités de promotion et les conditions à remplir pour pouvoir prétendre à des augmentations de traitement plus rapprochées.

353. Comme la résolution ne s'applique qu'à ceux des fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies qui sont soumis à la répartition géographique, et comme les autres organisations ont décidé de ne pas appliquer les mesures d'incitation en matière de connaissances linguistiques, le système actuel fausse la structure même des traitements, qui est une caractéristique fondamentale du régime commun : quelques fonctionnaires d'une organisation ont la possibilité d'avancer plus rapidement dans leur classe et en profiteraient s'ils étaient mutés à une autre organisation.

354. Nous jugeons plus intéressante la première proposition que l'Assemblée générale avait adoptée à sa vingt-deuxième session, à savoir l'institution d'une prime de connaissances linguistiques qui serait payable aux administrateurs ayant acquis la connaissance d'une deuxième langue officielle. Cette pratique serait identique à celle qui est appliquée actuellement aux agents des services généraux.

355. Nous estimons qu'en octroyant un avantage aux fonctionnaires qui ont produit la preuve qu'ils connaissent une deuxième langue officielle, on ne doit en aucun cas tenir la langue maternelle pour une des deux langues officielles. En outre, les services de formation linguistique doivent être accrus et des mesures administratives prises pour que tous les fonctionnaires qui souhaitent suivre les cours de langue aient la possibilité de le faire. Enfin, quel que soit le système qu'on adopte, il doit être appliqué dans tout le régime commun.

356. Indemnité de non-résident. Une indemnité de non-résident, dont le montant varie selon le lieu d'affectation est versée aux agents des services généraux qui ont été recrutés en dehors de la région du lieu d'affectation si les traitements locaux sont insuffisants pour attirer et retenir ces agents. En principe, l'indemnité n'est pas conçue comme devant permettre à ces agents de faire face aux dépenses supplémentaires qu'entraîne leur situation de non-résident, ni comme constituant une indemnité d'expatriation proprement dite. A New York, le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies prévoit le versement d'une indemnité de non-résident non seulement aux agents des services locaux recrutés en dehors de la région du lieu d'affectation, mais aussi à des fonctionnaires non recrutés localement qui sont affectés à des postes qui auraient dû normalement être pourvus par recrutement en dehors de la région du lieu d'affectation.

357. Le taux de l'indemnité de non-résident est différent dans les sept villes où les organisations ont leur siège : il équivaut à 1 079 dollars EU à Vienne et il est de 200 dollars à New York, alors qu'à Montréal, il n'est pas versé d'indemnité. Mais sauf à Paris, il est identique pour tous les bénéficiaires, qu'ils aient ou non des personnes à charge. L'indemnité de non-résident est soumise à retenue pour pension.

358. Nous avons constaté des différences considérables en ce qui concerne tant le montant de l'indemnité que le nombre de fonctionnaires qui y ont droit, entre les sept villes où les organisations ont leur siège; ainsi à New York, 209 seulement des 1 907 non-Américains employés comme agents des services généraux (64 %) reçoivent une indemnité de non-résident d'un montant de 200 dollars, alors qu'à l'autre extrême, les 888 non-Italiens (40,8 %) que la FAO emploie à Rome reçoivent tous une indemnité de non-résident d'environ 356 dollars. A Genève, la moitié (1216) des 2 435 agents des services généraux (72 % de l'effectif total de cette catégorie) qui ne sont pas Suisses reçoivent une indemnité de non-résident d'environ 456 dollars. On trouvera à l'annexe V des statistiques relatives aux autres villes où les organisations ont leur siège, ainsi qu'à la pratique suivie par chaque organisation en matière d'indemnité de non-résident.

359. Nous avons éprouvé quelque difficulté à établir une relation entre, d'une part, l'objet de l'indemnité de non-résident (suppléer les traitements insuffisants versés dans un lieu d'affectation afin de pouvoir recruter du personnel en dehors du pays de ce lieu d'affectation) et, d'autre part, le montant de l'indemnité dans chaque lieu d'affectation. A Paris, où les traitements sont plus élevés que dans tout autre lieu d'affectation en Europe (ils sont même supérieurs aux traitements versés à New York), l'indemnité de non-résident est plus forte qu'à Rome, Genève et Londres (environ 881 dollars pour un fonctionnaire ayant des personnes à charge et 632 dollars pour un fonctionnaire n'en ayant pas). Elle est aussi de 3 à 4,5 fois plus élevée qu'à New York, où pourtant le traitement maximum des agents des services généraux est inférieur. Nous voyons mal par conséquent la corrélation, s'il y en a une, entre le montant des traitements et celui de l'indemnité de non-résident.

360. Vu les différences notables des pratiques suivies par les organisations pour définir le non-résident aux fins d'établissement des conditions d'octroi de la prime et pour fixer les montants de celle-ci, nous recommandons que la question du montant de l'indemnité eu égard à l'objet pour lequel elle a été créée soit soumise à l'étude de la commission de la fonction publique intergouvernementale proposée. L'étude devrait porter i) sur les différences sensibles du montant de l'indemnité versée aux sièges des organisations; ii) sur le taux qui reste élevé de l'indemnité versée dans certains lieux d'affectation malgré les augmentations de traitements des dernières années; iii) sur la définition du "non-résident" aux fins de l'indemnité.

361. Congé annuel. Sauf à l'OACI, où les agents des services généraux ont droit à moins de congé annuel du fait des pratiques les plus favorables en vigueur à Montréal, tous les fonctionnaires de toutes les catégories ont droit à 30 jours ouvrables de congé par an, sous réserve des nécessités du service. Le congé annuel est accumulable, mais les fonctionnaires ne peuvent reporter d'une année sur l'autre plus de 60 jours ouvrables.

362. Nous estimons que les différences de pratiques relatives au personnel entre les organisations appliquant le régime commun sont à éviter. En conséquence, l'OACI devrait à notre avis reconnaître que l'octroi de 30 jours de congé annuel à tous les fonctionnaires est une pratique du régime commun et adopter cette pratique, encore que sa politique actuelle ait des mérites indéniables.

363. Congé dans les foyers. Les fonctionnaires recrutés sur le plan international bénéficient d'un congé dans les foyers une fois tous les deux ans lorsqu'ils sont affectés en service continu en dehors de leur pays d'origine, l'organisation prenant à sa charge

les frais de voyage aller-retout des intéressés et des membres de leur famille entre le lieu d'affectation et le pays d'origine. Les dispositions relatives au mode de transport, aux conditions de voyage et au délai de route font l'objet des paragraphes 369 et 370 ci-dessous. Deux des différences que nous avons relevées dans le régime commun concernent le congé dans les foyers :

- i) la FAO a pour politique d'accorder un congé dans les foyers tous les 18 mois à ses fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où les conditions de vie sont difficiles;
- ii) aux fins du congé dans les foyers, l'OIT autorise des délais de route pouvant aller jusqu'à 30 jours en sus du congé annuel pour un voyage effectué selon un itinéraire et un mode de transport approuvés;
- iii) une des dispositions concernant le congé dans les foyers qui est commune à toutes les organisations et qui nous paraît périmée est la suivante : la femme d'un fonctionnaire a automatiquement le droit d'accompagner son mari lors d'un voyage autorisé, mais il n'en est pas de même pour le mari d'une fonctionnaire, à moins qu'il ne soit à sa charge, selon la définition donnée dans le Règlement du personnel de l'organisation.

364. Nous faisons les recommandations suivantes :

- i) Le cycle du congé dans les foyers tous les deux ans doit être appliqué à tous les membres du personnel quelles que soient les conditions aux divers lieux d'affectation. La pratique adoptée par la FAO d'accorder un congé après dix-huit mois de service dans un lieu d'affectation "difficile" doit par conséquent être abandonnée;
- ii) Le délai de route accordé à l'occasion du congé dans les foyers, que le fonctionnaire voyage en avion ou par un moyen de transport de surface, doit être calculé d'après la durée du trajet en avion du lieu d'affectation au pays d'origine du fonctionnaire. La pratique consistant à accorder un délai de route pouvant aller jusqu'à 30 jours, encore en vigueur à l'OIT, doit par conséquent être abandonnée;
- iii) Nonobstant la définition du conjoint à charge à d'autres fins, un fonctionnaire ayant droit à un congé dans les foyers doit obtenir le paiement ou le remboursement des frais de voyage de son conjoint dans les mêmes conditions que quand il se déplace lors de son engagement initial, d'un changement de lieu d'affectation ou de la cessation de service.

365. Indemnité d'installation. L'indemnité d'installation a pour objet de couvrir les frais de logement temporaire et autres dépenses non renouvelables durant la période qui suit immédiatement l'arrivée dans un lieu d'affectation. Les fonctionnaires dont l'organisation paie les frais de voyage lors de leur nomination ou de leur mutation ont droit à cette indemnité dont les montants sont les suivants :

- a) fonctionnaire ayant des personnes à charge : 30 jours d'indemnité de subsistance au taux normal applicable dans la région pour le fonctionnaire lui-même et au taux réduit de 50 % pour chaque personne à charge;

- b) fonctionnaire n'ayant pas de personne à charge : 15 jours d'indemnité de subsistance.

366. Dans certains bureaux extérieurs, une somme forfaitaire de 600 dollars, pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge et de 300 dollars pour les autres fonctionnaires, peut être versée en sus de l'indemnité d'installation. En règle générale, il n'est pas versé de somme forfaitaire aux fonctionnaires à qui un gouvernement ou une organisation procure un logement meublé pendant la période d'installation.

367. Dans les villes où il est particulièrement difficile de trouver un logement permanent, la période de versement de l'indemnité d'installation peut être prolongée jusqu'à un maximum de 75 jours pour les fonctionnaires qui ont des personnes à charge et de 60 jours pour les fonctionnaires qui n'en ont pas. Toutefois, le taux de l'indemnité versée est ramené à 75 % du montant normal de l'indemnité de subsistance si le fonctionnaire a reçu une somme forfaitaire. La décision d'inclure un pays ou une ville dans la liste des lieux d'affectation où les organisations autorisent le versement d'une somme forfaitaire ou celle de prolonger la période d'installation, ou les deux, font l'objet d'un accord interorganisations. Pour arriver à un tel accord, les organisations se fondent notamment sur les renseignements concernant la région qui leur sont fournis par le représentant résident du PNUD ou par un agent ordonnateur local qu'elles désignent à cette fin.

368. Faute d'avoir, sur les conditions dans chaque lieu d'affectation, les renseignements qui permettraient de formuler un jugement sur les pratiques exposées aux paragraphes 363 et 364, nous recommandons que les dispositions régissant l'octroi de l'indemnité d'installation soient soumises à l'examen de la commission de la fonction publique intergouvernementale proposée.

369. Mode et conditions de transport. L'avion est considéré comme le mode de transport normal pour les voyages en mission et est, en principe, la norme sur laquelle on se fonde pour déterminer les droits des fonctionnaires en ce qui concerne les délais de route, les périodes de repos et le remboursement des frais. Les fonctionnaires du rang de directeur ou de rang supérieur voyagent normalement en première classe et les autres fonctionnaires en classe économie.

370. Le statut ou le règlement du personnel de la plupart des organisations, sinon de toutes (y compris l'Organisation des Nations Unies), dispose que le chef du secrétariat peut autoriser un fonctionnaire à voyager par bateau. A l'Organisation des Nations Unies, si le mode de transport approuvé à l'occasion du congé dans les foyers est le bateau, les fonctionnaires voyagent en classe cabine ou dans des conditions équivalentes.

371. Nous reconnaissons qu'aujourd'hui les voyages en avion ne sont plus aussi longs et inconfortables qu'ils l'étaient lorsque les premières dispositions relatives aux voyages en première classe ont été adoptées. Nombreux sont les gouvernements qui, maintenant, font voyager leurs fonctionnaires supérieurs en classe économique. La différence de prix s'est tellement accentuée qu'à l'heure actuelle les billets de première classe sont beaucoup plus coûteux que les billets de classe économique.

372. Nous recommandons ce qui suit :

- i) pour les voyages en avion, les fonctionnaires en mission doivent voyager normalement en classe économie. Le chef du secrétariat d'une organisation et les hauts fonctionnaires qu'il désigne pour l'accompagner voyagent en première classe.
- ii) Si l'avion est le mode de transport normal en mission, le chef du secrétariat d'une organisation peut cependant autoriser les fonctionnaires à voyager en bateau à l'occasion de leur première nomination, de leur mutation, de leur congé dans les foyers et de leur cessation de service; toutefois, le délai de route ne peut alors dépasser celui qui serait accordé dans le cas où le voyage se ferait en avion.

373. Prime de rapatriement. Les fonctionnaires qui, au moment de leur cessation de service, ont droit à être rapatriés aux frais de l'organisation reçoivent une prime de rapatriement, à moins qu'ils aient été renvoyés sans préavis. Le montant de la prime est proportionnel au nombre d'années de service continu hors du pays d'origine; pour un fonctionnaire ayant des personnes à charge, il est au minimum de quatre semaines de traitement de base net par année de service, et au maximum de 28 semaines de traitement pour douze années de service ou davantage (voir le tableau au paragraphe 68 du document A/AC.150/4). Le montant de la prime est réduit de moitié pour un fonctionnaire n'ayant pas de personnes à charge.

374. Quand un fonctionnaire expatrié est affecté dans son pays d'origine, la prime de rapatriement qu'il a accumulée est réduite à raison d'un an par six mois de service dans le pays d'origine; quand le fonctionnaire est affecté de nouveau à l'étranger, le montant qu'il a ainsi perdu est rétabli dans les mêmes proportions.

375. Tous les fonctionnaires mariés du sexe masculin bénéficient de la prime au taux maximum. Les fonctionnaires mariées du sexe féminin n'en bénéficient à ce taux que si elles ont des personnes à leur charge selon la définition donnée dans le Règlement du personnel.

376. Les membres du Comité avaient des opinions divergentes sur la question du montant de la prime de rapatriement et des règles régissant les conditions d'octroi de cette prime. Quelques-uns ont estimé que la prime devrait être réduite de moitié, ou même ramenée à un maximum de huit semaines; mais d'autres ont été d'avis qu'on ne pouvait envisager cette solution indépendamment des décisions à prendre au sujet du rétablissement d'une indemnité d'expatriation. Ils ont fait observer qu'on avait institué la prime de rapatriement au moment de la suppression, en 1950, de l'indemnité d'expatriation. Le Comité a décidé, en fin de compte, de recommander que les dispositions relatives à la prime soient soumises à l'examen de la commission de la fonction publique intergouvernementale proposée.

ANNEXE A

Tableau 1

ENFANTS AU TITRE DESQUELS L'INDEMNITE POUR FRAIS D'ETUDES A ETE VERSEE EN 1970

A. Ecoles primaires et secondaires

Organi- sation	Personnel du siège ^{a/}			Personnel des bureaux régionaux et des bureaux extérieurs			Ensemble du personnel				
	Dans le pays du lieu d'affectation	Dans le pays d'origine	Dans un autre pays	Dans le pays du lieu d'affectation	Dans le pays d'origine	Dans un autre pays	Total	Dans le pays d'origine	Dans le lieu du lieu d'affectation	Dans un autre pays	Total
ONU	499 (518)	123 (209)	54 (48)	195	94	36	325	217	694	90	1 001
Siège Genève	266	79	14	25	3	0	28	82	291	14	387
CNUDI	138	27	19	93	52	3	148	79	231	22	332
CEPAL b/								12	135	5	152
CEAEO b/								48	118	16	182
CEA b/								59	136	62	257
Total								(497)	(1 605)	(209)	(2 311)
PNUD	52	22	15	224	104	29	357	126	276	44	446
FISE	19	0	1	84	12	7	103	12	103	8	123
OIT	334 (267)	82 (105)	33 (25)	436	360	61	857	442	770	94	1 306
FAO c/	701 (475)	154 (81)	77 (35)	1 049	558	125	1 732	712	1 750	202	2 664
UNESCO	199 (121)	83 (38)	25 (16)	609	441	68	1 118	524	808	93	1 425
OACI	49	12	0	102	62	4	168	74	151	4	229
UFU	22 (11)	7 (4)	1 (0)	6	8	0	14	15	28	1	44
OMS	302 (277)	47 (107)	16 (10)	646	406	145	1 197	453	948	161	1 562
UIT	75 (54)	27 (24)	7 (6)	80	52	11	143	79	155	18	252
OMM	46	6	1	30	25	7	62	31	76	8	115
AIEA d/	216 (137)	42 (50)	7 (9)	4	3	0	7	45	220	7	272
OMCI e/	27 (5)	9 (4)	2 (0)	1	3	0	4	9	27	2	38
GATT	56	18	4	5	14	2	21	21	57	4	82
UNRWA	24	13	1					27	29	3	59
Totaux								3 067	7 003	858	10 928

a/ Aux fins de comparaison, les chiffres disponibles pour 1966 sont indiqués entre parenthèses; dans le cas de l'ONU, ces chiffres comprennent le PNUD.

b/ On ne dispose pas de données sur la répartition du personnel entre le siège et les bureaux extérieurs.

c/ Y compris le PAM. Estimation établie à partir d'un échantillon représentant 10 % des fonctionnaires ayant droit à l'indemnité.

d/ Il n'est pas tenu compte des enfants d'un petit nombre de fonctionnaires de l'assistance technique.

e/ Ne mène pas d'activités sur le terrain.

B. Universités

Organisation	Personnel du siège ^{a/}			Personnel des bureaux régionaux et des bureaux extérieurs			Ensemble du personnel		
	Dans le pays d'origine	Dans un autre pays	Total	Dans le pays d'origine	Dans un autre pays	Total	Dans le pays d'origine	Dans un autre pays	Total
	ONU	21 (33)	24 (17)	45 (50)	6	7	13	27	31
Siège Genève	35	4	39	2	0	2	37	4	41
ONUDI	9	3	12	21	4	25	30	7	37
CEPAL b/							3	1	4
CEAEO b/							29	10	39
CEA c/							5	10	15
Total				(131)	(63)	(194)			
PNUD	5	3	8	16	14	30	21	17	38
FISE	3	0	3	11	6	17	14	6	20
OIT b/	(25)	(12)	(37)				91	38	129
FAO b/, s/	(31)	(10)	(41)				250	19	269
UNESCO	37 (22)	14 (7)	51 (29)	97	11	108	134	25	159
OACI d/	8	0	8	17	3	20	25	3	28
UPU	1 (1)	1 (3)	2 (4)	1	0	1	2	1	3
OMS	37 (17)	16 (4)	53 (21)	66	50	116	103	66	169
UIT	12 (6)	3 (1)	15 (7)	13	4	17	25	7	32
OMM b/							7	0	7
AIEA b/, s/	(13)	(6)	(19)				14	6	20
OMCI f/	3 (1)	0 (0)	3 (1)				3	0	3
GATT							5	5	10
UNRWA							2	1	3
Totaux							827	257	1 084

a/ Aux fins de comparaison, les chiffres disponibles pour 1966 sont indiqués entre parenthèses; dans le cas de l'ONU, ces chiffres comprennent le PNUD.

b/ On ne dispose pas de données sur la répartition du personnel entre le siège et les bureaux extérieurs.

c/ Y compris le PAM. Estimation établie à partir d'un échantillon représentant 10 p. 100 des fonctionnaires ayant droit à l'indemnité.

d/ Le personnel est réparti entre le siège et les bureaux régionaux, d'une part, et les bureaux extérieurs, d'autre part.

e/ Il n'est pas tenu compte des enfants d'un petit nombre de fonctionnaires de l'assistance technique.

f/ Ne sène pas d'activités sur le terrain.

Tableau 2

FRAIS D'ÉTUDES (1970)

A. Par niveau de dépenses

Organisation	Écoles primaires et secondaires								Universités										
	Moins de 500 dollars	De 501 à 900 dollars	De 901 à 1 333 dollars	De 1 334 à 1 600 dollars	De 1 601 à 2 000 dollars	De 2 001 à 3 000 dollars	Plus de 3 000 dollars	Y compris 500 dollars pour frais de pension	Total communiqué	Moins de 500 dollars	De 501 à 500 dollars	De 501 à 900 dollars	De 901 à 1 333 dollars	De 1 334 à 1 600 dollars	De 1 601 à 2 000 dollars	De 2 001 à 3 000 dollars	Plus de 3 000 dollars	Y compris 500 dollars pour frais de pension	Total communiqué
ONU	196	231	270	197	95	11	1	-	1 001	0	10	18	21	5	2	2	2	-	58
Siège ^{a/}	89	145	115	24	9	3	2	-	387	4	17	7	4	0	5	4	4	-	41
Genève ^{a/}	143	105	72	5	6	3	0	-	334	9	11	6	3	2	2	2	2	-	35
ONU ^{d/}	2	22	106	11	9	1	1	-	152	0	1	1	0	0	2	2	0	-	4
CEPAL ^{a/}	26	28	6	0	4	0	0	-	64	11	18	1	3	2	1	4	4	-	40
CEAEO ^{a/} b/	11	139	63	18	20	6	0	-	257	0	7	4	2	0	0	2	2	-	15
CEA ^{a/}	(467)	(670)	(632)	(255)	(143)	(24)	(4)	-	(2 155)	(24)	(64)	(37)	(33)	(9)	(12)	(14)	(14)	-	(193)
Total	121	132	112	36	21	12	2	(70)	446	1	6	9	7	5	7	3	3	(23)	38
PNUD	2	26	35	19	21	0	15	-	118	0	6	4	4	1	4	1	1	-	20
FISE ^{a/}	565	490	179	45	21	15	5	(317)	1 320	24	86	21	4	2	4	4	1	(95)	142
UIT	933	513	596	202	10	10	0	-	2 664	0	183	38	19	0	0	0	29	-	269
FAC ^{a/} e/	714	466	103	73	52	15	2	(375)	1 425	18	96	19	17	2	4	4	3	(127)	159
UNESCO ^{d/}	118	65	33	8	2	3	0	-	229	6	3	9	3	3	1	3	3	-	28
OACI ^{a/}	14	18	9	1	0	2	0	(13)	44	0	1	2	0	0	0	0	0	(1)	3
UPU	574	593	297	60	23	13	2	(289)	1 562	6	107	34	8	2	6	6	6	(103)	169
OAS	98	86	53	9	3	3	0	(48)	252	0	21	5	3	3	0	0	0	(26)	32
UIT	44	43	22	2	1	3	0	(12)	115	0	4	0	1	1	0	1	1	(5)	7
CAM	98	78	86	5	4	1	0	-	272	0	8	3	2	3	3	3	1	-	20
AIEA ^{a/}	9	12	6	0	0	0	0	-	27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OMCI ^{f/}	20	41	16	2	4	0	0	(18)	83	0	5	1	2	0	0	0	2	-	10
GATT	21	15	19	2	1	1	0	-	59	0	0	1	0	1	1	1	0	-	3
UNRWA	3 798	3 648	2 198	729	316	102	30	-	10 811	79	590	183	103	32	42	64	64	-	1 093
Total	3 798	3 648	2 198	729	316	102	30	-	10 811	79	590	183	103	32	42	64	64	-	1 093

a/ Y compris les frais de pension, estimés à 700 dollars par an.

b/ Il n'est tenu compte que des enfants fréquentant des écoles dans le pays d'origine ou dans un pays tiers.

c/ Y compris le PAM. Les estimations sont établies à partir d'un échantillon représentant 10 p.100 des fonctionnaires ayant droit à l'indemnité.

d/ Estimation établie à partir d'un échantillon représentant 15 p.100 des fonctionnaires du siège et 100 p.100 des fonctionnaires des bureaux extérieurs demandant à bénéficier de l'indemnité.

e/ N'applique pas la règle qui veut que les frais de pension soient remboursés à concurrence d'un maximum de 500 dollars; ces frais sont remboursables à raison de 75 p.100 des dépenses effectives, jusqu'à concurrence d'un montant maximum global de 1 000 dollars. Les chiffres indiqués tiennent compte des frais de pension communiqués.

f/ Indemnité versée en 1970 en vertu de la règle (modifiée depuis) qui prévoit le paiement d'une indemnité forfaitaire de 1 000 dollars pour les enfants fréquentant une école dans un pays autre que celui du lieu d'affectation. Les chiffres ne tiennent donc pas compte de des enfants fréquentant une école dans le pays du lieu d'affectation et, par voie de conséquence, ils ne tiennent pas compte des étudiants à l'université.

B. Par type d'école (ensemble du personnel)

Organisation	Type d'école												Nombre total de demandes
	Ecole primaire ou secondaire						Université						
	Jusqu'à 1 333 dollars			Plus de 1 333 dollars			Jusqu'à 1 333 dollars			Plus de 1 333 dollars			
	Nombre d'enfants	Pourcentage	Total	Nombre d'enfants	Pourcentage	Total	Nombre d'enfants	Pourcentage	Total	Nombre d'enfants	Pourcentage	Total	
ONU	697	69,7	1 001	304	30,3	94,5	28	48,3	30	51,7	58	5,5	1 059
PNUD	365	81,8	446	81	19,2	92,1	16	42,1	22	57,9	38	7,9	484
OIT	1 234	93,5	1 320	86	6,5	90,3	131	92,3	11	6,7	142	9,7	1 462
FAO ^{a/}	2 442	91,7	2 664	222	8,3	90,8	221	82,5	48	17,5	269	9,1	2 933
UNESCO ^{b/}	1 283	90,0	1 425	142	10,0	90,0	133	83,6	26	17,4	159	10,0	1 584
OACI	216	94,3	229	13	5,7	89,1	18	64,3	10	35,7	28	10,9	257
UPU	41	93,2	44	3	6,8	93,6	3	100	0	0	3	6,4	47
OMS	1 464	94,2	1 562	98	5,8	90,3	147	87,0	22	13,0	169	9,7	1 731
UIT	237	94,4	252	15	5,6	88,4	26	81,3	6	18,7	32	11,6	284
OMM	109	94,8	115	6	5,2	94,3	4	57,1	3	42,9	7	5,7	122
AIEA	262	96,3	272	10	3,7	93,1	11	55	9	45	20	6,9	292
OMCIC ^{c/}	27	100	27	0	0	100	-	-	-	-	-	-	27
ONU-Genève	349	90,2	387	38	9,8	90,4	28	68,3	13	31,7	41	9,6	428
ONUDI	320	95,8	334	14	4,2	90,5	26	74,3	9	25,7	35	9,5	369
CEPAL	130	85,5	152	22	14,5	97,4	2	50	2	50	4	2,6	156
CEAEO	60	93,8	64	4	6,2	60,6	30	75	10	25	40	39,4	104
CEA	213	82,9	257	44	17,1	94,5	11	73,3	4	26,7	15	5,5	272
FISE	63	53,4	118	55	46,6	85,5	10	50	10	50	20	53,4	138
GATT	77	92,8	83	6	7,3	95,2	6	60	4	40	10	9,3	93
UNRWA	55	93,2	59	4	6,8	95,2	1	33,3	2	66,7	3	4,8	62
Total	9 644	89,2	10 811	1 167	10,8	90,8	852	77,9	241	22,1	1 093	9,2	11 904

a/ Y compris le PAM. Les estimations sont établies à partir d'un échantillon représentant 10 p. 100 des fonctionnaires ayant droit à l'indemnité.

b/ Estimation établie à partir d'un échantillon de demandes représentant 15 p. 100 des fonctionnaires du siège et 100 p. 100 des fonctionnaires des bureaux extérieurs.

c/ Indemnité payée en vertu d'une règle antérieure (modifiée depuis) qui voulait que le montant de l'indemnité pour un enfant fréquentant une école en dehors du Royaume-Uni corresponde à une somme forfaitaire de 1 000 dollars. Les chiffres tiennent donc compte uniquement des élèves fréquentant des écoles situées dans le pays du lieu d'affectation et, par conséquent, ne tiennent pas compte des étudiants d'université.

Le texte est par endroits difficile à lire car l'original avait déjà été réduit.

Tableau 3

FRAIS DE SCOLARITE DANS CERTAINES ECOLES SITUEES DANS DES VILLES
OU DES ORGANISATIONS ONT LEUR SIEGE

<u>Ecole</u>	<u>Ville</u>	<u>1964/1965</u> (Dollars)	<u>1970/1971</u> (Dollars)	<u>1971/1972</u> (Dollars)
Ecole internationale	New York	800 - 1 250	1 050 - 1 650	1 200 - 1 800
Lycée français	New York	750 - 1 075	1 000 - 1 600	1 200 - 1 800
Ecole internationale	Genève	420 - 800	690 - 1 050	1 050 - 1 450
Collège du Léman	Genève	530 - 930 ^{a/}	690 - 1 130	1 010 - 1 520
Ecole américaine	Paris	640 - 895	chiffres non disponibles	1 350 - 1 660
Ecole Saint-Georges	Rome	800	1 160 (moyenne)	1 275
Ecole d'Outre-Mer	Rome	620 - 740	1 250 - 1 360	1 420 (moyenne)

a/ Chiffres pour 1965/1966.

ANNEXE B

Opinion distincte formulée par M. Zakaria Bello

M. Zakaria Bello (Nigeria) a présenté l'opinion suivante pour insertion à la fin du présent chapitre :

Je me dissocie entièrement de l'initiative de quelques membres du Comité qui ont voulu établir un lien entre certaines indemnités et les variations du coût de la vie. J'estime que toutes les indemnités sont des avantages marginaux accordés par l'Assemblée générale aux fonctionnaires à son absolue discrétion, et qu'elles doivent par conséquent être fixées à un taux uniforme comme c'est le cas actuellement. Toute tentative visant à modifier la situation et à adopter la formule anormale du pourcentage, comme on calcule l'indemnité de poste par rapport au traitement de base, se traduira par une augmentation rapide des indemnités, puisque celles-ci doivent être majorées chaque fois que les traitements sont relevés par suite de la hausse du coût de la vie dans un lieu d'affectation. Il s'ensuivra dès lors un accroissement colossal du budget qui a déjà atteint sa capacité maximale, et des accroissements correspondants des quote-parts des Etats Membres. Je propose, par conséquent, que toutes les indemnités restent fixées à un taux uniforme, et qu'on n'envisage d'augmenter certaines d'entre elles que lorsque l'Assemblée générale se dispose à examiner la possibilité d'une révision générale des traitements, peut-être tous les quatre ou cinq ans.

Chapitre VI

RETRAITE, PENSIONS ET CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES

377. Nous avons examiné les aspects ci-après du régime des pensions des Nations Unies :
a) l'âge de la retraite, b) le montant du traitement soumis à retenue pour pension et
c) les pensions et les prestations de sécurité sociale. Un autre aspect, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, a été aussi examiné bien que n'entrant pas, selon beaucoup de membres, dans le cadre de notre mandat.

378. Quelques membres du Comité estiment toutefois que les renseignements ci-dessous peuvent intéresser l'Assemblée générale :

a) Dans le système de l'Organisation des Nations Unies fonctionne une Caisse commune des pensions dont le but est d'assurer au personnel des prestations de retraite, de décès, ou d'invalidité et d'autres prestations en cas de cessation de service à l'ONU. Aux termes de la section 13 de l'annexe 1 de la résolution 82 (I) adoptée par l'Assemblée générale le 15 décembre 1946 et intitulée "Projet provisoire relatif aux Caisses de retraite et de prévoyance du personnel et aux prestations connexes", "La Caisse des pensions est la propriété des Nations Unies; elle est gérée indépendamment des autres fonds des Nations Unies et sert uniquement aux fins prévues par le présent statut."

b) Toutes les organisations, sauf une (l'UPU), qui appliquent le régime commun sont affiliées à la Caisse.

c) Ces organisations administrent la Caisse par l'intermédiaire du Comité mixte de la Caisse commune des pensions (21 membres) dont un tiers est élu par l'Assemblée générale des Nations Unies et les organes qui correspondent à l'Assemblée générale dans les autres organisations internationales, un tiers est désigné par les chefs de secrétariat des organisations et un tiers est élu par les participants de la Caisse. Dans l'intervalle des sessions du Comité mixte, ses fonctions sont remplies par un Comité permanent élu par le Comité mixte.

d) Les ressources de la Caisse sont constituées par :

- i) les cotisations imputées sur les budgets des organisations énumérées ci-dessus;
- ii) les cotisations du personnel de ces organisations;
- iii) les intérêts provenant du placement du capital de la Caisse.

e) D'après les données présentées au Comité spécial pour les cinq derniers exercices financiers (1.X.1965 - 1.X.1970), les recettes de la Caisse commune des pensions se sont élevées à 299,2 millions de dollars des Etats-Unis, dont les sources sont les suivantes :

budgets des organisations	-	160,4	millions de dollars
cotisations des fonctionnaires	-	80,2	" " "
revenus des investissements	-	58,6	" " "

Les dépenses de la Caisse pour la même période ont été de 56,7 millions de dollars, c'est-à-dire qu'elles ont été intégralement couvertes par les revenus des investissements (les chiffres ci-dessus sont tirés du document A/AC.150/CRP.25 du 6.VII.1971).

f) Pour le dernier exercice financier finissant le 30 septembre 1970, l'excédent des recettes sur les dépenses de la Caisse a été de 73,2 millions de dollars et le capital de la Caisse a atteint 505,5 millions de dollars. A l'heure actuelle, le capital de la Caisse a encore augmenté.

Age de la retraite

379. L'âge de la retraite, comme le montant du traitement soumis à retenue pour pension, est fixé non pas par la Caisse commune de pensions du personnel des Nations Unies, mais par les organisations elles-mêmes, dans leur statut et leur règlement du personnel. Dans toutes les organisations affiliées à la Caisse, à l'exception de la FAO, cet âge est fixé à 60 ans, le chef de secrétariat ayant le pouvoir discrétionnaire de conserver les fonctionnaires au-delà de cet âge, généralement "dans l'intérêt de l'Organisation". A la FAO, l'âge de la retraite est fixé à 62 ans pour les fonctionnaires de carrière et à 65 ans pour les agents engagés au titre de projets d'assistance technique. Certains fonctionnaires de l'UIT ont acquis le droit de prendre leur retraite à 65 ans. Ainsi, un participant à la Caisse peut prétendre à une pension de retraite à l'âge de 60 ans, ou à n'importe quel âge au-delà de l'âge de 60 ans auquel il prend effectivement sa retraite. Le montant de la pension de retraite est déterminé en fonction du nombre d'années d'affiliation et du montant du traitement soumis à retenue pour pension. Aux termes des dispositions actuellement en vigueur, le montant de la pension est égal à 2 p. 100 du traitement moyen soumis à retenue perçu pendant les trois années les mieux rémunérées des cinq dernières années de la période d'affiliation multiplié par le nombre d'années de service pris en considération jusqu'à concurrence d'un maximum de 30 ans; autrement dit, la pension maximale est égale à 60 p. cent du traitement soumis à retenue pour pension, lequel correspond au traitement brut majoré, dans le cas des agents des services généraux, de certaines primes et indemnités dont il est question au paragraphe 3⁸⁹.

380. Comme il a déjà été indiqué au paragraphe 20 du chapitre I, au 31 août 1971 la proportion des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur âgés de 60 ans et plus était de 2,9 p. 100. Le chiffre correspondant pour les agents des services généraux en poste au siège des différentes organisations était de 0,9 p. 100. Exception faite de l'UPU, qui n'est pas membre de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et où l'âge de la retraite est fixé à 65 ans, le pourcentage des fonctionnaires ayant dépassé l'âge normal de la retraite varie peu d'une organisation à l'autre.

381. On a récemment établi un lien entre la question de l'âge de la retraite et celle de la retraite anticipée, non seulement parce que cet âge influe sur la pension que reçoit un fonctionnaire, mais aussi dans l'intérêt d'une bonne gestion du personnel en encourageant la pratique de la retraite anticipée dans des cas appropriés. En 1971, le Comité mixte de la Caisse commune des pensions, suivant une proposition déjà faite par le CCFPI, a décidé de recommander à l'Assemblée générale de permettre à tout fonctionnaire comptant 25 ans de service et désireux de prendre sa retraite avant 60 ans de le faire moyennant une réduction de 2 p. 100 (au lieu de 6 p. 100 comme c'était le cas) du montant de la pension à laquelle il aurait normalement droit par année en deçà de l'âge de 60 ans.

382. En faisant cette recommandation, le Comité mixte était conscient des incidences financières qu'aurait pour la Caisse la retraite anticipée, et ce d'autant plus que l'âge relativement peu avancé de la retraite dans les organisations, combiné avec l'âge moyen relativement élevé d'entrée en fonctions, augmentait sensiblement les coûts et restreignait le montant et la gamme des prestations pouvant être versées. Le Comité d'actuaire du Comité mixte a estimé que, pour chaque année au-delà de l'âge de 60 ans dont l'âge moyen de départ à la retraite serait augmenté, la Caisse bénéficierait d'un excédent disponible d'environ 60 millions de dollars; de tels excédents aideraient à financer les charges accrues résultant de l'abaissement de 6 p. cent à 2 p. cent du coefficient de réduction appliqué dans les cas de départ à la retraite anticipée. Cette mesure aurait pour effet d'engager 15,5 millions de dollars sur les ressources de la Caisse, et afin de compenser cela les chefs de secrétariat ont pris l'engagement limité d'utiliser plus largement à l'avenir, dans tous les cas appropriés, du pouvoir discrétionnaire que leur donne le Statut du personnel de façon que l'on puisse escompter qu'il en résulterait une augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite. L'Assemblée générale, par sa résolution 2887 (XXVI), a adopté la recommandation du Comité mixte.

383. Cette décision de l'Assemblée générale implique la reconnaissance, d'une part, du principe d'une politique plus souple en matière d'âge de départ à la retraite et, d'autre part, de l'interdépendance de la politique suivie en matière de personnel et de la politique suivie en matière de pensions. On peut donc escompter que certains fonctionnaires pourront désormais prendre leur retraite avant 60 ans, tandis que d'autres pourront demeurer en fonctions après cet âge dans une mesure plus large que cela n'a été le cas jusqu'ici. Compte tenu de cette possibilité, nous avons examiné deux problèmes spécifiques qui découlent des dispositions statutaires existantes des organisations :

a) Convient-il de maintenir l'âge normal de la retraite à 60 ans ou de le modifier ?

b) Si cet âge est maintenu, convient-il de recommander des mesures en vue d'assurer l'uniformité dans le cadre du régime commun ?

384. En ce qui concerne le premier point, nous pensons que les règles qui régissent actuellement le départ à la retraite demeurent valables, et qu'il convient de maintenir à 60 ans l'âge normal de retraite dans toutes les organisations. La majorité considère également que, lorsque la valeur des services d'un fonctionnaire est clairement démontrée et que ce fonctionnaire le souhaite, on peut le maintenir en activité sur une base annuelle mais pas au-delà de deux ans. Après 62 ans, le maintien en activité devrait être approuvé personnellement par le chef de secrétariat, qui doit s'assurer que l'avancement des fonctionnaires plus jeunes n'est pas bloqué et que le travail de l'organisation exige sans conteste ce maintien en activité. En outre, la majorité estime que le départ à la retraite anticipée doit être encouragé et que les organisations devraient le rendre, à leur discrétion, obligatoire dans le cas d'un fonctionnaire qui n'est plus capable de fournir un travail productif, à condition que l'intéressé ait atteint l'âge de 55 ans et qu'il compte 25 années de service. Quelques membres ont souligné avec force qu'il n'était pas bon pour une organisation d'avoir plus de 70 % de ses administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur âgés de plus de 40 ans, avec seulement 4,6 % au-dessous de 30 ans, et que c'était là une situation intenable dans une organisation mondiale investie de graves responsabilités dans un monde sujet à des changements spectaculaires. Aussi ont-ils préconisé instamment l'adoption de mesures plus énergiques propres à rétablir l'équilibre de la structure d'âge en rendant obligatoires des départs à la retraite anticipée, après évaluation annuelle de l'aptitude des fonctionnaires de plus de 55 ans et comptant 25 années de service à fournir un travail efficace.

385. MM. Hillis, Hull, Mariko, McGough et Milliez ne sont pas de cet avis. Ils sont disposés à accepter que l'âge normal de la retraite soit maintenu à 60 ans encore qu'il y ait, selon eux, des arguments valables en faveur d'une certaine modification de la pratique. En revanche, ils estiment que le reste de cette recommandation restreint abusivement le pouvoir discrétionnaire des chefs de secrétariat, et qu'elle va à l'encontre de la politique contenue implicitement dans la résolution 2887 (XXVI) et de l'engagement donné à la Caisse par les chefs de secrétariat d'utiliser plus largement leur pouvoir discrétionnaire afin de maintenir en activité, selon qu'il convient, des fonctionnaires âgés de plus de 60 ans en contrepartie de l'amélioration des conditions qui sont faites actuellement en matière de pension à ceux qui prennent leur retraite avant 60 ans. Les incidences qu'aurait sur les ressources de la Caisse le fait de restreindre la pratique du maintien en activité au-delà de 60 ans tout en encourageant le départ à la retraite avant 60 ans sont trop graves pour être ignorées. De l'avis des membres précités, la pratique en matière de retraite devrait être suffisamment souple pour qu'il puisse être tenu compte des différences individuelles entre fonctionnaires et pour assurer que les organisations puissent garder à leur service les fonctionnaires rompus à leur métier qui sont encore en pleine possession de leurs moyens tout en permettant à ceux qui, pour une raison ou pour une autre, sont parvenus à la fin de leur carrière utile de prendre leur retraite avant l'âge de 60 ans.

386. En ce qui concerne le second point, dont il est également question au chapitre II (par. 115 et 117), nous considérons que l'âge normal de la retraite est une des conditions d'emploi fondamentales qui devraient être appliquées de façon générale. La durée prévisible d'une carrière est une considération importante pour quiconque envisage d'entrer dans une administration et ne devrait donc pas être une source de compétition entre des organisations qui ont décidé d'un commun accord d'éviter une telle compétition. Comme on l'a noté au chapitre II, c'est l'un des points sur lesquels les statuts ne

concordent pas à ceux auxquels nous pensions lorsque nous avons proposé de charger la future commission de la fonction publique d'établir un statut unique pour les organisations appliquant le régime commun.

387. Une question connexe a retenu notre attention, c'est la pratique des organisations qui consiste à engager pour une durée déterminée d'anciens fonctionnaires touchant une pension de retraite de la Caisse et à leur verser un traitement intégral d'où elles ne déduisent pas le montant de cette pension. Nous estimons que cette pratique est injustifiée et recommandons qu'elle soit supprimée.

Traitement soumis à retenue pour pension

388. C'est la rémunération du fonctionnaire, notamment celle qui est prise en considération aux fins du calcul de la pension, et la durée de ses services prise en considération qui déterminent, en dernier ressort, le montant de ses prestations de retraite. La rémunération soumise à retenue pour pension, ou le traitement soumis à retenue, selon l'expression utilisée dans les statuts de la Caisse, constitue donc un élément essentiel de la rémunération totale; ce traitement constitue la majeure partie de la rémunération perçue par le fonctionnaire en activité, et il détermine le montant de la pension qu'il percevra en cas d'invalidité ou au moment de son départ à la retraite, ainsi que le montant de la pension payable aux membres survivants de sa famille.

389. Dans les statuts de la Caisse commune des pensions, le traitement soumis à retenue est défini comme étant la part de la rémunération totale versée au fonctionnaire par l'organisation qui l'emploie qui est soumise à retenue aux termes des conditions de sa nomination. Cette part comprend normalement le traitement brut, ainsi que toute prime de connaissance linguistique ou indemnité de non-résident versée aux agents des services généraux. Elle ne comprend pas les indemnités pour personnes à charge ou autres indemnités, ni l'indemnité de poste payable aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Le traitement soumis à retenue pour pension est donc constitué par la part de la rémunération du fonctionnaire qui fait l'objet d'une retenue mensuelle de 7 % au titre de la contribution du fonctionnaire à la Caisse des pensions, et la part au titre de laquelle une contribution correspondante de 14 % est versée à titre de contribution à la Caisse par l'organisation qui emploie le fonctionnaire. Lorsque la durée totale des services de celui-ci est inférieure à cinq ans, la moitié de cette contribution de 14 % est reversée à l'organisation intéressée, tandis que les 7 % restants sont conservés et utilisés par la Caisse.

390. Les derniers renseignements parvenus au Comité correspondaient à l'exercice finissant le 30 septembre 1970. Les versements des organisations au titre de leurs fonctionnaires se sont élevés à 45 836 626,06 dollars et les cotisations des fonctionnaires à 22 918 313,03 dollars. Les remboursements aux organisations au titre des personnes ayant cessé leurs fonctions avant d'avoir accompli cinq ans de service ont atteint 2 222 755,16 dollars; un montant égal a été prévu par la Caisse pour faire face à la totalité des obligations envers les participants. Il convient de tenir compte du fait que la Caisse ne tient pas de comptes distincts pour les diverses catégories de recettes de la Caisse (versements des organisations, cotisations des participants et intérêts des placements).

391. Quelques membres du Comité ont fait observer que les recettes de la Caisse commune des pensions dépassent de beaucoup les dépenses courantes et prévues. A l'heure actuelle, le capital de la Caisse des pensions atteint approximativement 650 millions de dollars des États-Unis. Ils estiment que les sommes prélevées sur les budgets des organisations faisant partie du régime de l'ONU pour être versées à la Caisse des pensions au taux de 14 % des traitements sont excessives et que la retenue par la Caisse, sur ces 14 %, des 7 % afférents aux traitements des fonctionnaires qui ont travaillé moins de 5 ans dans le système des Nations Unies n'est pas pleinement justifiée. A cet égard, l'avis a été exprimé que le chiffre trop élevé des prélèvements sur les budgets des organisations aux fins de versements à la Caisse des pensions et la retenue injustifiée des 7 % en question peuvent avoir pour conséquence de fournir aux États membres des motifs pour procéder à une révision de leurs versements allant dans le sens d'une réduction.

392. S'agissant du montant des prestations versées pour la même année, les chiffres moyens suivants nous ont été communiqués; la première colonne de chiffres concerne les administrateurs et la seconde les agents des services généraux :

	<u>Dollars</u>
Pension de retraite	3 600 et 1 990
Pension d'invalidité	3 795 et 1 802
Pension de conjoint survivant	2 161 et 814
Pension d'enfant	600 et 476
Pension de personne indirectement à charge	1 789 et 1 077
Pension de retraite différée	1 939 et 742

393. Il ressort clairement de notre examen des principes et méthodes appliqués pour déterminer les traitements des fonctionnaires appartenant aux deux principales catégories que le traitement soumis à retenue pour pension représente, dans un même lieu d'affectation, un certain pourcentage de la rémunération totale pour un fonctionnaire de la catégorie des administrateurs et un pourcentage tout à fait différent du même traitement pour un agent des services généraux. Ceci est dû au fait que la rémunération de base, à savoir la part de la rémunération qui est payable dans tous les lieux, comprend, dans le cas d'un fonctionnaire de la catégorie des administrateurs, le traitement et l'indemnité de poste, mais seul le traitement est soumis à retenue pour pension. Dans le cas d'un agent des services généraux, toutefois, non seulement sa rémunération de base (traitement) est soumise à retenue pour pension, mais aussi deux des prestations auxquelles il a éventuellement droit : la prime de connaissance linguistique et l'indemnité de non-résident. Toutefois, pour le personnel de la catégorie des administrateurs, le Groupe d'étude du régime des pensions de 1960, qui avait été créé par l'Assemblée générale pour effectuer une étude approfondie du régime des pensions, a recommandé une méthode, approuvée par l'Assemblée générale, pour ajuster le montant soumis à retenue pour pension entre deux révisions du barème des traitements. En application de cette méthode, le traitement soumis à retenue pour pension est majoré de 5 % chaque fois que la moyenne pondérée des indemnités de poste dans les principaux lieux d'affectation augmente de 5 %. Depuis que cette méthode a été introduite en 1961, ce système de majoration a été appliqué pendant trois brèves périodes. Chaque période s'est terminée lorsque le barème des traitements a été révisé par incorporation d'un certain nombre de classes de l'indemnité de poste et augmentation

du revenu réel. Une autre augmentation doit intervenir le 1er juillet 1972 lorsque la condition nécessaire, à savoir une augmentation de 5 p. 100 de la moyenne pondérée des indemnités de poste depuis la dernière révision du barème des traitements sera remplie. Ainsi, dans le cas des administrateurs, il existe un système qui permet d'incorporer automatiquement les classes de l'indemnité de poste quand cette mesure se justifie. A cet égard, nous avons noté tout particulièrement que la réforme récente consistant à calculer les pensions, non plus sur la base du traitement net, mais sur celle du traitement brut contribuait de manière appréciable à majorer le montant des pensions.

394. Le régime des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur est tel que la pension maximale est égale à 60 % du traitement brut après 30 années de services. Aux Etats-Unis, elle est égale à 80 % de ce traitement, mais après 42 années de services, et très peu de fonctionnaires américains atteignent ce maximum. La plupart des membres ont relevé que les traitements, dans les pays d'Europe où ils sont les plus élevés, sont de 25 à 50 % inférieurs à ceux des Nations Unies, et que par conséquent les pensions des fonctionnaires des Nations Unies sont considérablement supérieures aux pensions des fonctionnaires de ces pays, quel que soit le pourcentage des traitements qu'elles représentent. D'autres membres du Comité ont estimé qu'ils n'avaient pas assez de données pour parvenir à cette conclusion.

395. Dans leurs propositions, les chefs des secrétariats ont cité les pensions les plus basses qui sont versées dans le régime commun des Nations Unies comme une des raisons de fixer un taux de rémunération des Nations Unies supérieur à celui de l'administration américaine. Ils ont fait observer que si ces pensions sont basses, c'est parce que, d'une part, l'âge de la retraite est moins élevé, et, d'autre part, il faut avoir accompli un nombre minimal d'années de service. La FICSA a fait valoir le même point de vue et proposé aussi que, sans modifier l'âge normal de la retraite, les fonctionnaires dont les services sont satisfaisants soient maintenus en fonction au-delà de cet âge. Mais la plupart des membres du Comité ont noté que plusieurs aspects du régime des pensions des Nations Unies paraissent supérieurs au système américain, et ils ont conclu que les dispositions actuelles de ce régime étaient généreuses et ne justifiaient en aucune manière que les traitements des Nations Unies soient supérieurs d'un certain pourcentage à ceux de l'administration américaine; il n'était donc pas nécessaire de recommander que le système actuel de calcul des pensions soit modifié. D'autres membres du Comité ont jugé que, sur ce point également, ils n'avaient pas de données suffisantes et un membre a estimé que la question devrait être examinée d'abord avec les chefs des secrétariats.

396. Nous sommes conscients de l'importance de l'élément soumis à retenue pour pension dans la rémunération totale de tous les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qu'il s'agisse de ceux qui ont choisi de faire carrière dans la fonction publique internationale ou de ceux qui n'y servent que pendant des périodes de durée variable. Nous estimons qu'il est essentiel, dans l'un et l'autre cas, que les organisations offrent un régime adéquat de sécurité sociale. C'est dans cet esprit que nous avons étudié les vues exprimées à ce sujet par les chefs de secrétariat qui ont suggéré que, dans la rémunération globale, le montant du traitement soumis à retenue pour pension (en pratique le traitement de base) et le régime des pensions soient tels que l'indépendance des fonctionnaires pendant la durée de leur service ne soit pas compromise par des inquiétudes concernant leur situation après leur départ à la retraite. La conclusion à laquelle nous sommes parvenus, qui est déjà partiellement reflétée dans la formule que nous avons proposée pour déterminer les traitements de base (voir chapitre III), est la suivante :

a) Le traitement brut offert par les Nations Unies doit être tel qu'il constitue une base appropriée aux fins du calcul des prestations de retraite pour tous les fonctionnaires, quel que soit leur pays d'origine ou celui où ils prennent leur retraite;

b) Pendant les intervalles séparant les révisions du barème des traitements, la méthode actuellement utilisée, qui consiste à augmenter de 5 p. 100 le traitement soumis à retenue pour pension chaque fois que la moyenne pondérée des indemnités de poste augmente de 5 p. 100 depuis la date de la dernière augmentation, doit être conservée.

Pensions et prestations de sécurité sociale

397. Le régime des pensions du personnel des Nations Unies verse des prestations qui sont plus ou moins proportionnelles à la durée des services que les fonctionnaires participant à ce régime ont accomplis auprès de l'organisation considérée. A cet égard, il est comparable aux régimes des pensions des fonctions publiques nationales. Par ailleurs, en raison des conditions spéciales de travail des fonctionnaires internationaux, en particulier du fait que la plupart d'entre eux doivent s'expatrier, le régime des pensions comporte certains éléments que l'on trouve généralement dans les systèmes nationaux de sécurité sociale. Parmi ces éléments figurent des dispositions telles que celles qui prévoient le versement de prestations minimums aux fonctionnaires frappés d'une incapacité de travail, aux enfants à charge et aux conjoints survivants.

398. Les principales prestations que les fonctionnaires peuvent recevoir en application du régime des pensions sont les suivantes :

a) A son départ à la retraite, un fonctionnaire a droit à une pension de retraite égale à un cinquantième du traitement moyen final pour chaque année de service à concurrence d'un maximum de 30 ans. Théoriquement, la pension maximum représente donc 60 p. 100 du traitement soumis à retenue qui, comme il a déjà été noté, n'est pas le même pour les deux catégories. Aucun fonctionnaire actuellement en service ne pourra avoir accompli 30 ans de service avant 1976.

b) En cas de décès d'un fonctionnaire retraité, sa veuve, à condition qu'elle ait été son épouse au moment où il a pris sa retraite, a droit à une pension de veuve égale à la moitié de la pension de retraite de l'intéressé.

c) Un fonctionnaire qui est obligé de cesser de travailler en raison d'une invalidité de longue durée a droit à une pension d'invalidité aussi longtemps qu'il demeure frappé d'incapacité; après l'âge de 55 ans, l'incapacité est réputée être permanente. Le montant de la pension d'invalidité est égal à 2 p. 100 du traitement moyen final multiplié par le nombre d'années de service jusqu'à la date de la cessation de service, étant entendu toutefois que ce montant ne doit pas être inférieur à la plus faible des deux sommes ci-après : i) un tiers du traitement moyen final, ou ii) le montant de la pension de retraite qui aurait été payable au fonctionnaire s'il était demeuré au service de l'Organisation jusqu'à l'âge de 60 ans et si son traitement moyen final était demeuré le même.

d) Si un fonctionnaire vient à décéder alors qu'il est au service d'une organisation et s'il laisse une veuve, celle-ci a droit à une pension égale à la moitié de la pension d'invalidité que l'intéressé aurait touchée s'il n'était pas décédé mais avait été frappé d'incapacité.

e) Une pension de retraite peut être convertie en une somme en capital, conformément aux tables actuarielles, jusqu'à concurrence d'un tiers.

f) Un fonctionnaire qui quitte l'Organisation avant d'avoir atteint l'âge de la retraite et qui compte moins de cinq ans de service ne reçoit que le montant de ses propres cotisations, majoré des intérêts composés au taux de $3 \frac{1}{4}$ p. 100.

g) Si un fonctionnaire quitte l'Organisation après cinq ans de service au moins, il a le choix entre les solutions suivantes :

i) Le versement d'une pension de retraite différée à l'âge de 60 ans, basée sur la durée effective de service (s'il meurt avant l'âge de 60 ans, son épouse a droit à une pension de veuve);

ii) Le retrait du montant de ses propres cotisations majoré des intérêts composés et une pension de retraite différée partielle à l'âge de 60 ans;

iii) Un versement en capital égal au montant des cotisations du fonctionnaire augmenté des intérêts, majoré de 10 p. 100 pour chaque année de service en sus de cinq ans jusqu'à concurrence d'un maximum de 100 p. 100.

399. Le principe fondamental de l'égalité entre les fonctionnaires, sur lequel reposent leurs conditions d'emploi, est généralement appliqué également dans les arrangements relatifs aux pensions. Conformément à ce principe, le régime des pensions a été conçu de manière à assurer aux fonctionnaires une protection globale leur permettant de ne pas dépendre du système de sécurité sociale de leur propre pays, lorsqu'il existe un tel système ou, lorsqu'il n'en existe pas, de ne pas avoir à prendre d'autres dispositions. Cependant, pour deux raisons, l'évolution de la fonction publique internationale et les circonstances extérieures ont, dans une certaine mesure, affaibli l'idée initiale.

400. En premier lieu, un grand nombre de fonctionnaires des secrétariats d'organisations internationales sont maintenant employés pour une durée limitée. Certains d'entre eux sont détachés par des administrations nationales ou par des institutions possédant des systèmes de pensions bien établis. Lorsqu'ils sont engagés par une organisation internationale, ils s'attendent à être réintégrés par leur ancien employeur à la fin de leur détachement et sont donc désireux de préserver les droits qu'ils ont acquis, y compris les droits à pension. Lorsque le régime des pensions de leur employeur "permanent" comporte le versement de cotisations, la question se pose souvent de savoir quels sont les arrangements les plus efficaces pour le versement régulier des cotisations par l'employé et pour son compte pendant la durée du détachement.

401. La solution adoptée en 1957, sur la recommandation du Comité d'étude du régime des traitements, prévoyait que ce personnel temporaire recevrait une certaine somme, sous forme d'une "indemnité de non titulaire", calculée en fonction de la durée du service dans l'organisation internationale et dont l'un des buts était de permettre aux intéressés de conserver leurs droits à pension dans leur pays d'origine; cette solution s'est avérée inadéquate et a dû être abandonnée six ans plus tard. Une nouvelle initiative a été prise plus récemment dans ce domaine par le Gouvernement canadien en vue d'assurer la continuité des droits à pension des fonctionnaires canadiens employés par une organisation affiliée à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

Cette initiative a abouti à un accord avec l'ONU 40/, conformément à l'article 13 des statuts de la Caisse; aux termes de cet accord, un fonctionnaire canadien réintégré dans l'administration canadienne peut faire compter comme services ouvrant droit à pension les services qu'il a accomplis dans une organisation internationale. Nous pensons que la conclusion d'accords de ce genre est opportune, même si leur portée est limitée, et qu'elle faciliterait les mouvements de personnel entre les administrations nationales et la fonction publique internationale, ce qui serait à l'avantage des deux parties. Nous recommandons donc que les gouvernements des Etats Membres étudient la possibilité de conclure de tels accords avec les organismes des Nations Unies.

402. En second lieu, l'amélioration constante des systèmes de sécurité sociale nationaux, tant du point de vue de la couverture des risques que de celui du nombre des prestations, touche un nombre de plus en plus élevé de fonctionnaires internationaux. Beaucoup d'entre eux viennent maintenant de pays dans lesquels il existe de tels systèmes par lesquels ils sont couverts pendant toute la durée de leur service, quel que soit leur lieu d'affectation. D'autres ont obtenu le bénéfice d'un système de sécurité sociale national après avoir été engagés par une organisation internationale, et ils acquièrent des droits tant qu'ils restent dans leur pays d'origine. D'autres encore bénéficient de certaines prestations de leur régime national de sécurité sociale, par exemple en matière de santé, du simple fait qu'ils résident dans le pays hôte du bureau de l'organisation auquel ils sont affectés. Les avantages sociaux dont les fonctionnaires internationaux jouissent et qu'ils peuvent espérer diffèrent donc sensiblement selon les cas. En outre, certains fonctionnaires couverts par le système de sécurité sociale de leur propre pays doivent verser une cotisation de sécurité sociale représentant un certain pourcentage de leurs gains et, de ce fait, perçoivent une rémunération nette différente de celle de leurs collègues qui ne sont pas couverts par un système national. Enfin, le fait que, dans un cas particulier, le système de sécurité sociale n'autorise un fonctionnaire à acquérir des droits que s'il travaille dans son propre pays gêne les mouvements de personnel.

403. Nous sommes conscients des problèmes suscités par la tendance à l'intégration des fonctionnaires internationaux dans les systèmes de sécurité sociale de leur propre pays, mais nous sommes favorables à cette tendance. En fait, plus les ressortissants d'un pays se sentiront associés à son développement, plus ils seront désireux de mettre leurs connaissances et leur expérience au service des organisations internationales. Les mouvements de personnel entre les administrations nationales et la fonction publique internationale ne correspondent pas seulement à un besoin réel des secrétariats internationaux en matière de recrutement, ils ont également pour effet de mieux faire comprendre en général la tâche des organisations internationales. Il est clair qu'il serait profitable, tant pour les gouvernements des Etats Membres que pour les organisations, de faciliter ces mouvements en accordant le bénéfice d'un système national de sécurité sociale à tous les fonctionnaires internationaux. En conséquence, nous recommandons que les gouvernements des Etats Membres qui ne l'ont pas encore fait prennent des mesures tendant à intégrer les fonctionnaires internationaux dans leur système de sécurité sociale. Nous recommandons en outre que les questions soulevées récemment par l'établissement d'un lien entre le régime des pensions du personnel des Nations Unies et certains systèmes nationaux de sécurité sociale soient examinées par la commission intergouvernementale de la fonction publique dont la création est proposée.

40/ Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-cinquième session, Supplément No 9 (A/8009), additif.

ANNEXES

ANNEXE I

Opinion dissidente de MM. Hillis, Mariko^{a/}, McGough et Milliez

1. Nous regrettons de ne pouvoir, sur un certain nombre de questions, nous associer à la majorité de nos collègues. Il est fait mention, dans les chapitres pertinents du rapport principal, des points sur lesquels l'un ou l'autre de nous exprime son désaccord, mais notre position à l'égard des recommandations de la majorité en général demande à être exposée de façon plus complète.

2. Avant de passer à l'examen des recommandations de la majorité, nous souhaitons présenter deux observations de caractère général. La première a trait aux méthodes de travail adoptées par le Comité. Alors qu'en 1971 nos réunions ont été consacrées en grande partie à une série d'échanges de vues avec des représentants du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées, en 1972, au contraire, nous nous sommes réunis dans presque tous les cas en séance privée et nos contacts avec les représentants des administrations ont été réduits à un minimum. A notre connaissance, c'est la première fois qu'un organe chargé d'une telle révision essaie de formuler des conclusions sur des questions qui intéressent si directement les organisations et leur personnel sans chercher d'abord à en éprouver la validité au cours d'échanges de vues complets et détaillés avec les chefs des secrétariats et leurs représentants, et sans connaître l'opinion du personnel. Notre Comité était un organe de révision indépendant nommé par l'Assemblée générale, et la plupart de ses membres abordaient leur tâche sans avoir une connaissance préalable du régime commun des organismes des Nations Unies; il semblait donc d'autant plus nécessaire de tenir de telles consultations avec ceux qui possédaient une connaissance sérieuse et intime du régime commun et le fait qu'elles n'aient pas eu lieu ne peut, à notre avis, qu'enlever aux conclusions du Comité une bonne partie de leur autorité.

3. Deuxièmement, nous ne pensons pas que l'on ait tiré le meilleur parti possible du peu de temps dont le Comité a disposé pour cet examen. Tout en consacrant plusieurs séances à des questions qui, selon nous, étaient soit accessoires soit

^{a/} En ce qui concerne la proposition tendant à créer une commission de la fonction publique internationale, M. Mariko souscrit aux vues de la majorité des membres du Comité, telles qu'elles sont exposées au chapitre II du présent rapport.

en dehors de notre mandat (par exemple, le financement de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies), le Comité a complètement négligé certaines grandes questions comme les conditions d'emploi du personnel hors siège, ou l'établissement de normes communes de classement, ou encore en a examiné d'autres de façon superficielle, comme par exemple l'ensemble des questions relatives au recrutement initial, à la progression de la carrière, à la formation en cours d'emploi, aux méthodes de promotion, etc.; or ces questions, à notre avis, sont tout aussi étroitement liées au problème central consistant à recruter et à retenir des fonctionnaires de la plus haute compétence que l'est la question de l'établissement des barèmes des traitements de base. Si le rapport du Comité n'est pas convenablement équilibré, cela est dû en partie au fait que le Comité s'est trop préoccupé, selon nous, de rechercher une formule qui aboutirait à ramener l'ensemble des traitements des administrateurs à un niveau plus bas. Nous pensons être tout aussi soucieux que la majorité de nos collègues de réaliser des économies administratives; mais selon notre interprétation de la résolution de l'Assemblée, nous n'avons pas été nommés pour réduire les traitements ou pour les augmenter, mais pour rationaliser le système actuel en éliminant certaines des anomalies que les organes qui ont été nos prédécesseurs ont décelées et dont ils ont fait une critique détaillée. A notre avis, la formule adoptée par la majorité (au sujet de laquelle nous présentons des observations aux paragraphes 18 et suivants) n'éliminerait que très peu des anomalies actuelles et, en même temps, en créerait de nouvelles d'un ordre différent et peut-être encore plus critiquables.

4. Après ces observations préliminaires, nous nous proposons d'examiner brièvement les différents chapitres du rapport approuvé par la majorité.

Chapitre I - La fonction publique internationale

5. Nous estimons que l'analyse qu'a faite le Comité de la nature de la fonction publique internationale est insuffisante et que certains points auraient pu être mieux précisés, afin de situer le problème de la détermination des traitements plus clairement dans le cadre des tâches dévolues à notre époque à un secrétariat international.

6. Le "caractère exclusivement international" des fonctions du Secrétaire général et du personnel, et l'obligation faite aux Etats Membres de ne pas chercher à les influencer dans l'exécution de leurs tâches, sont clairement définis à l'article 100 de la Charte des Nations Unies. Le Comité d'étude du régime des traitements de 1956 a considéré ces principes comme acquis et, partant de là, a entrepris d'examiner l'opportunité d'un régime commun des traitements et conditions d'emploi. Seize ans plus tard, la notion de régime commun est plus largement acceptée, mais la nature des secrétariats a subi une évolution sensible qui fait qu'à notre avis, avant de formuler des conclusions sur un régime de traitements approprié, il est souhaitable de réexaminer et de redéfinir ce que devraient être le rôle et les tâches fondamentales de la fonction publique internationale. On peut citer comme exemple de cette évolution les changements survenus à l'Organisation des Nations Unies qui, conçue à l'origine comme une organisation principalement spécialisée dans les questions politiques, s'est par la suite intéressée de plus en plus aux problèmes du développement économique, scientifique et social, et dont près de la moitié du personnel est actuellement en poste hors d'Europe et d'Amérique du Nord.

7. Parmi les facteurs qui, si on les examine de près, justifient une modification de la structure des catégories et des classes - c'est là le premier problème que l'Assemblée générale nous a prié d'étudier - on peut citer les suivants : la croissance des secrétariats, dont les effectifs ont doublé dans les dix années comprises entre 1961 et 1970; la spécialisation toujours plus grande et la très large gamme de spécialités actuellement recherchées; la tendance croissante à recruter à un âge relativement avancé (d'après les chiffres fournis par la Caisse commune des pensions du personnel, l'âge moyen de recrutement des administrateurs se situe aux environs de 40 ans et 12 % seulement des fonctionnaires sont âgés de 35 ans ou moins). On voit donc à quel point le système s'est écarté de la conception traditionnelle d'un corps de fonctionnaires qui seraient recrutés peu après leur sortie de l'université et qui feraient toute leur carrière dans la fonction publique internationale. Il est manifeste qu'une forte proportion des fonctionnaires ont en fait deux carrières et ne comptent passer qu'une partie de leur vie professionnelle dans la fonction publique internationale, et ce fait a des répercussions sur la structure des traitements, sur les politiques de recrutement et sur le régime des pensions.

8. Les besoins des organisations en personnel sont tellement différents qu'il est risqué de généraliser. Cela dit, on peut à ce stade faire deux remarques générales. Tout d'abord, si la fonction publique internationale veut conserver un minimum de cohésion, il faut qu'il y ait dans chaque organisation un cadre constitué de fonctionnaires de carrière, titulaires de contrats de longue durée et occupant des postes appropriés pour assurer la continuité de l'administration et l'accumulation de l'expérience. L'effectif de ces fonctionnaires de carrière variera d'une organisation à l'autre, et il peut être tout à fait réduit dans les institutions très spécialisées où il importe avant tout que le personnel suive de façon constante l'évolution dans la discipline en cause. Deuxièmement, comme l'ont souligné plusieurs des personnes que nous avons entendues, il est nécessaire de revoir les méthodes d'exécution des programmes et d'intégrer plus étroitement les programmes des Nations Unies avec ceux des pays en voie de développement; cela peut conduire à modifier la relation entre la fonction publique internationale et les fonctions publiques nationales, ou à instituer ce que l'un de nos interlocuteurs a appelé "un dialogue permanent" auquel le fonctionnaire international peut participer sans sacrifier son indépendance mais aussi sans se tenir à distance comme il l'a fait par le passé.

La structure actuelle

9. Nous sommes d'accord avec nos collègues pour approuver la division actuelle en deux catégories; et s'il y a des arguments valables en faveur de la création de catégories nouvelles, par exemple pour le personnel des services linguistiques ou pour les chercheurs scientifiques, nous ne pensons pas qu'il soit nécessaire de poursuivre pour le moment l'étude de cette question.

10. Toutefois, nous regrettons que la majorité du Comité ait rejeté la proposition des chefs de secrétariat tendant à transférer un petit nombre de postes de la catégorie des administrateurs à celle des services généraux, qui deviendrait une catégorie des services locaux. Cette proposition semble intéressante à plusieurs égards. Elle améliorerait l'efficacité en permettant de recruter sur place des personnes qualifiées connaissant bien la situation sur le plan local et les langues locales; elle faciliterait les relations entre les fonctionnaires des Nations Unies et le gouvernement hôte;

elle créerait des possibilités d'avancement pour des agents des services généraux possédant les qualifications requises sans affaiblir la catégorie des administrateurs; elle contribuerait à atténuer le sentiment qu'éprouvent parfois (d'après ce que l'on nous a dit), les agents des services généraux qui estiment être victimes de discrimination parce que toutes les tâches qui leur sont confiées sont des tâches inférieures; enfin, elle permettrait des économies budgétaires.

11. Il semble que la majorité des membres du Comité ait estimé que ce changement aurait l'inconvénient de réduire le nombre de postes soumis à la répartition géographique. Nous estimons que cette objection est mal fondée. La plupart des postes en question sont des postes de caractère auxiliaire dans des secteurs tels que les transports, l'entretien des bâtiments, l'imprimerie, etc., pour lesquels une connaissance des conditions locales est indispensable et qui ne pourraient pas être pourvus, en fait, par des fonctionnaires internationaux, si qualifiés fussent-ils, provenant d'autres régions. En fait, ces postes sont pour la plupart déjà pourvus par des fonctionnaires recrutés sur le plan régional; et si le résultat de cette proposition serait peut-être que dans certains bureaux la répartition géographique ne serait pas totalement équitable (c'est déjà le cas d'ailleurs) la situation d'ensemble pour le monde entier demeurerait satisfaisante. En outre, les postes de la catégorie des services locaux au-dessus d'un certain niveau pourraient être comptés, si on l'estimait souhaitable, dans le total global des postes soumis à la répartition géographique. Nous considérons que cette proposition mériterait d'être étudiée plus avant par les organes appropriés.

Chapitre II - Le régime commun

12. Le Comité d'étude du régime des traitements avait estimé en 1956 que le régime commun devait être maintenu par celles des organisations qui l'appliquaient alors, mais il avait souligné que la souplesse était préférable à l'uniformité absolue. Aucune des personnes que nous avons entendues n'a mis en doute la nécessité de maintenir le régime commun, mais quelques-unes ont parlé des problèmes de la consultation interorganisations et du besoin de moderniser le mécanisme. Presque tous les chefs de secrétariat (sous certaines réserves nécessaires) se sont prononcés pour la création d'une commission de la fonction publique internationale qui connaîtrait des nombreux problèmes communs de personnel et de traitement auxquels ils font face.

13. Cette proposition (en faveur de laquelle le CCFPI également s'était prononcé, sous certaines conditions) est un événement important dans l'évolution du régime commun, et nous regrettons que la majorité de nos collègues n'ait pas cru devoir l'approuver. Assurément, il faudrait résoudre de nombreux problèmes, notamment ceux du mode de désignation des commissaires et de la définition de leurs tâches, avant qu'un tel organe puisse être constitué, et préserver la position des divers organes législatifs. Nous n'avons pas l'intention de passer ici ces questions en revue d'une manière détaillée, mais les témoignages qui nous ont été donnés sont l'indication d'une très grande convergence d'opinions en faveur d'un organe central chargé d'établir dans le détail les conditions réglementaires requises pour l'administration du régime commun, et d'accroître la coordination et l'efficacité de la gestion; le fait que la plupart des chefs de secrétariat envisageraient volontiers de transférer à une commission une partie importante de leurs pouvoirs en matière de personnel est aussi le signe que le moment est venu de passer à cette nouvelle étape de l'évolution du régime commun, situation que le Comité a peut-être beaucoup contribué à créer.

14. Pourtant, la majorité du Comité a donné la préférence à un organe ayant des fonctions de réglementation qui serait composé de représentants des gouvernements - un peu sur le modèle du Comité actuel - désignés par l'Assemblée générale et qui lui ferait rapport. Les représentants des administrations ne participeraient aux travaux de cet organe que sur son invitation. Nous ne pensons pas qu'un tel organe puisse remplacer le genre de commission de la fonction publique dont nous avons parlé au paragraphe précédent. Au lieu d'un petit groupe compact d'experts jouissant de la confiance des organes législatifs, des chefs des secrétariats et du personnel - mais indépendant de tous dans ses activités journalières et soumis uniquement au contrôle supérieur de l'Assemblée générale - on aurait un organe assez nombreux de représentants des gouvernements sans aucun contact direct et de première main avec les problèmes quotidiens de l'administration, et exerçant des fonctions qui tiendraient davantage du contrôle politique générale. Les innombrables problèmes de détail dont le règlement incombe au mécanisme de coordination actuel (CAC, CCQA, et divers groupes de travail internes ou interorganisations) et qui pèsent de plus en plus lourdement sur ce mécanisme (par exemple l'élaboration de normes communes de classement des postes ou de recrutement, la définition des conditions ouvrant droit à certains avantages et la généralisation de la formation en cours d'emploi) ne sont pas faits pour être réglés par un organe intergouvernemental de ce genre dont les travaux, de plus, tendraient à faire double emploi, en ce qui concerne l'ONU elle-même, avec ceux du CCQAB qui se rapportent aux questions de personnel - et les traitements et indemnités entrent pour environ 75 % dans le budget ordinaire des Nations Unies. Cet organe ne pourrait pas non plus espérer rivaliser en expérience avec le CCFPI ou avoir une connaissance aussi intime et détaillée du système que celle que le CCQA a acquise au cours des années.

15. Les preuves ne manquent pas que le système actuel use une bien trop grande part du temps et de l'énergie de chacun sans pour autant permettre de résoudre de manière définitive les questions controversées. Etant donné l'autonomie constitutionnelle des institutions, et leurs rapports avec l'Assemblée générale, la création d'un organe central de réglementation devrait être précédée de longues négociations. A cet égard, comme à d'autres, le Comité a peut-être, sans le vouloir, examiné le régime commun trop exclusivement du point de vue de l'Organisation des Nations Unies elle-même. Or la plus grande partie (57 %) du personnel du régime commun est employée par les institutions spécialisées et par l'AIEA, et il est impossible d'apprécier le fonctionnement du régime en considérant seulement ce qui se passe à New York. Là encore, une discussion plus approfondie à tous les stades avec des représentants des institutions aurait permis au Comité d'approfondir sa connaissance du problème et conduit à une heureuse fertilisation des idées à partir desquelles des solutions créatrices auraient pu émerger. Malheureusement, à notre avis, l'occasion a été manquée.

Chapitre III - Le régime des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur

16. Nous ne pouvons pas accepter l'analyse que le Comité a faite du régime actuel ni les amendements qu'il recommande parce que, d'une part, ses recommandations ne nous semblent étayées par aucune preuve et que, d'autre part, leur application entraînerait, à notre avis, des anomalies pires que celles qui sont constatées actuellement.

Le principe Noblemaire

17. Il faut faire une distinction entre le principe Noblemaire et la formule utilisée pour son application. Le principe proprement dit, s'il est pris dans le sens que les traitements des fonctionnaires internationaux devraient permettre de recruter et de garder les ressortissants de tous les Etats Membres, n'est guère plus qu'un truisme, étant donné les objectifs premiers d'universalité et d'égalité des fonctionnaires quelle que soit leur nationalité. Mais, si les rémunérations doivent être suffisantes pour attirer des ressortissants des pays dont l'administration nationale est la mieux rémunérée, il s'ensuit forcément que, dans la plupart des lieux d'affectation au moins, elles seront plus que suffisantes pour attirer des ressortissants des pays dont l'administration nationale est la moins bien rémunérée. C'est là un corollaire, certes peu satisfaisant mais nécessaire, du principe d'universalité, et (si l'on y ajoute le facteur expatriation) il contribue, dans une large mesure, aux disparités existant entre les traitements des administrations nationales des pays d'Europe et ceux des Nations Unies.

Comparaisons avec les traitements versés dans l'administration fédérale des Etats-Unis

18. Nous pensons que, pour ce qui concerne la rémunération et l'administration du personnel, les Nations Unies, et à un moindre degré les autres organisations appartenant au régime commun, devraient être considérées comme constituant un cas à part. On ne saurait établir de comparaisons strictes entre elles et les fonctions publiques nationales, les entreprises du secteur privé ou les missions diplomatiques. S'il y a un parallèle à faire, le moins sujet à objections pour les raisons énoncées dans le rapport principal est celui qui consiste à comparer le régime des Nations Unies avec celui de l'administration fédérale des Etats-Unis. Cela dit, nous souscrivons à l'opinion exprimée par les organes d'étude précédents (et plus récemment par le CCFPI dans son rapport de 1970), à savoir qu'il n'y a jamais eu, et qu'il ne devrait jamais y avoir, de formule arithmétique ou automatique établissant une relation entre les traitements en vigueur dans le régime commun des Nations Unies et les traitements versés dans l'administration fédérale des Etats-Unis. Certes il peut être parfois utile de comparer les mouvements des revenus réels dans les deux administrations, mais les conclusions à en tirer dépendront presque entièrement des dates retenues pour la comparaison. La majorité des membres du Comité ont émis l'avis que la meilleure relation était celle qui existait (aux points de correspondance retenus) au moment où le Comité d'étude du régime des traitements (1956) avait établi son rapport. Mais ce Comité de 1956 n'a pas lui-même proposé de relation particulière. Il s'est borné à approuver les barèmes existants dont il a estimé qu'ils étaient suffisants pour recruter et conserver le personnel à Genève. Le rapport souhaitable à n'importe quel moment dans le temps doit être une question d'appréciation - appréciation fondée d'une part sur des considérations politiques et d'autre part sur le test pragmatique de recrutement - mais, en tout état de cause, c'est une question à traiter en tenant compte de toutes les circonstances existantes.

19. C'est pourquoi la formule de la majorité concernant la détermination des traitements des administrateurs semble être entachée de deux défauts graves. Premièrement, elle lie les traitements des Nations Unies plus étroitement qu'ils ne l'ont jamais été à ceux en vigueur dans un seul et même pays - les Etats-Unis. Il ne faut pas oublier que,

depuis l'adoption du Salary Reform Act de 1962, les barèmes des traitements dans l'administration fédérale des Etats-Unis ont été alignés pour la plupart des classes de postes sur ceux qui sont versés pour un travail équivalent dans l'industrie et le commerce et qu'ils sont révisés tous les ans aux fins d'ajustement. Etablir un lien aussi étroit entre les traitements des Nations Unies et ceux de l'administration nationale des pays les plus riches et les plus économiquement avancés du monde pourrait s'avérer à long terme une solution extrêmement coûteuse pour les Nations Unies. Les relèvements apportés ces dernières années aux traitements de base des Nations Unies (par opposition à la rémunération totale) ont été sensiblement inférieurs à ceux dont ont bénéficié les traitements versés dans l'administration fédérale des Etats-Unis; d'après le système proposé, ces traitements progresseraient au même taux que les traitements de cette administration car toute majoration de ces derniers serait automatiquement répercutée sur les traitements des Nations Unies.

20. Deuxièmement, le rapport de 115/100 entre les deux régimes de traitements semble être arbitraire et sans justification claire sans compter qu'il est fondé sur l'hypothèse non vérifiée que les deux classes de poste retenues pour la comparaison sont équivalentes pour ce qui est des attributions et des responsabilités. L'augmentation du rapport depuis 1956/57 est due au fait que le coût de la vie à New York (sur lequel sont indexés les traitements des Nations Unies) est, d'après les statistiques officielles des Etats-Unis, notablement plus élevé que le coût de la vie à Washington, et que les fonctionnaires américains en poste à New York sont effectivement assimilés à leurs collègues de Washington puisque le Gouvernement des Etats-Unis ne compense pas les différences des traitements entre les deux villes. Le rapport actuel (calculé d'après les mêmes points de correspondance) est de 123/100, et la formule implique par conséquent qu'une réduction de quelque 8 % est souhaitable. Or, cette réduction correspond à peu près au relèvement de 8 % qui sera apporté le 1er juillet 1971 aux traitements de base et que l'Assemblée générale a approuvé en 1970. Les faits soumis au Comité sont essentiellement les mêmes que ceux dont avaient à juger le CCFPI, le CCQAB et la Cinquième Commission quand ce relèvement a été décidé. Il se peut qu'il y ait des arguments valables à l'appui de la thèse selon laquelle la décision de 1970 pourrait être le contraire de ce qu'elle a été. Mais la charge de la preuve incombe au Comité spécial, et nous ne pensons pas que le rapport de la majorité essaie vraiment de répondre à cette obligation.

21. La position de la majorité est qu'un rapport de 115/100 entre les traitements des Nations Unies et ceux de l'administration américaine est suffisant à condition que l'on mette en oeuvre en même temps des plans d'amélioration du recrutement et de développement de la carrière tendant à attirer et à garder les fonctionnaires hautement compétents. La réserve concernant le recrutement est importante car le niveau qu'il conviendrait de fixer pour les traitements (comme le Comité d'étude du régime des traitements de 1956 l'a souligné) ne saurait être dissocié des facteurs non financiers qui interviennent dans le recrutement. Comme nous l'avons dit par ailleurs, le Comité a consacré très peu de temps à l'examen de ces facteurs. Toutefois, il était amplement démontré que beaucoup de fonctionnaires ont des difficultés à vivre convenablement à New York avec les traitements actuellement versés par les Nations Unies, même si ces traitements semblent généreux sur le papier. C'est le cas en particulier des fonctionnaires qui ont à leur charge des enfants allant à l'école secondaire. Dans la pratique, les Nations Unies

ont eu tendance à éviter le problème en recrutant leurs administrateurs à la classe P-3 au moins, ce qui aggrave les problèmes relatifs au développement de la carrière et porte atteinte aux normes de classement du système tout entier. Il semblerait donc souhaitable d'assouplir les conditions dans le cas spécifique de New York tout en s'abstenant d'augmenter les traitements dans les lieux d'affectation où ils sont déjà (par comparaison avec les administrations nationales) trop généreux. La solution préconisée par la majorité du Comité semble insuffisante à cet égard. En outre, il semble que la majorité n'ait pas accordé suffisamment d'attention aux incidences qu'aurait sa proposition sur le montant du traitement soumis à retenue pour pension.

22. En fait, la question de savoir si New York devrait être traité comme un lieu d'affectation à part ayant des problèmes qui lui sont propres nous semble mériter un examen plus approfondi que celui que lui a consacré le Comité. Les difficultés rencontrées le plus souvent par les nouveaux arrivés, d'après les renseignements qui nous ont été fournis, sont notamment les suivantes : les loyers (en particulier à Manhattan) sont prohibitifs; les prix d'achat des maisons montent en flèche et le système d'évaluation des impôts ne prévoit pas de dégrèvement pour les fonctionnaires des Nations Unies en compensation des charges afférentes à un emprunt; si le fonctionnaire déménage pour échapper à l'élévation du coût élevé de la vie dans les quartiers du centre, il doit faire pour se rendre à son travail un trajet qui est coûteux et lui prend beaucoup de temps; les écoles et les installations publiques laissent souvent à désirer et les frais de scolarité dans les établissements d'enseignement privé (ainsi qu'il est dit au chapitre V du rapport principal) progressent plus rapidement que le coût de la vie en général, les soins médicaux à New York sont de notoriété publique très coûteux et les organisations ne prennent à leur charge qu'une partie de l'assurance. Il n'y a pas de solution rapide ou évidente à ce problème, et en l'absence de discussions approfondies avec les parties intéressées, nous ne nous jugeons pas en mesure de proposer des solutions telles que des taux différentiels de subventions de logement ou autres prestations sélectives. Nous pensons que la question mérite d'être étudiée en profondeur par un petit groupe d'experts.

Comparaisons avec d'autres régimes des traitements

23. L'abandon du régime unique actuel des traitements de base du personnel international et son remplacement par deux (ou plusieurs) régimes, par exemple, un régime qui serait établi d'après les traitements de l'administration des Etats-Unis et s'appliquerait aux fonctionnaires des Nations Unies en poste en Amérique du Nord et un régime qui serait établi d'après les traitements des administrations des pays d'Europe et s'appliquerait aux fonctionnaires en poste dans les autres lieux d'affectation, a été l'une des possibilités que le Comité a envisagées mais qu'il a rejetée pour les raisons énoncées dans le rapport principal. Pourtant, si on considère l'avenir, l'institution d'une catégorie régionale de fonctionnaires, fondée sur des barèmes de traitement régionaux, qui serait un élément de l'intégration des programmes des Nations Unies avec ceux des Etats Membres peut se justifier. Cette mesure pourrait nécessiter une décentralisation du contrôle des programmes encore trop grande pour être généralement acceptable et c'est pourquoi (et aussi parce qu'il n'y a eu aucune occasion de creuser l'idée avec les représentants des administrations), nous ne formulons aucune recommandation précise; mais, nous croyons qu'à la longue la vigueur du régime et l'efficacité des programmes des Nations Unies doivent dépendre du renversement de la tendance récente à la constitution d'une bureaucratie de carrière centralisée aux sièges des organisations, et de la diminution, non de l'augmentation, du nombre de fonctionnaires payés à des taux de rémunération internationaux.

L'ajustement de poste

24. Depuis l'établissement du système de l'ajustement (indemnité de poste ou déduction à la suite des recommandations du Comité d'étude des traitements de 1956), il est apparu des distorsions et des incohérences que le consultant du Comité, M. Frochoux, a analysées dans son rapport. Contrairement à la plupart de nos collègues, nous approuvons les principales recommandations contenues dans ce rapport, notamment la proposition tendant à calculer l'ajustement sur une base brute et non plus nette (ce qui, incidemment, améliorerait considérablement la situation du Fonds de péréquation des impôts) et à supprimer du régime actuel l'élément "social" dont on tiendrait mieux compte en instituant un système différencié de contributions du personnel. Nous n'acceptons pas l'opinion de la majorité selon laquelle l'ajustement est conçu essentiellement pour suppléer les traitements dans les lieux d'affectation où le coût de la vie est élevé, ou selon laquelle il doit être révisé en vue de lui donner un caractère plus discrétionnaire et moins automatique qu'actuellement. L'indemnité de poste (ou la déduction) n'a pas pour objet de suppléer les traitements mais d'égaliser leur pouvoir d'achat entre les lieux d'affectation. Il se peut que l'ajustement ait pour effet de protéger les fonctionnaires contre l'inflation mieux ou plus promptement qu'il n'est de règle dans les administrations nationales. Mais, dans une fonction publique internationale, dont les membres sont employés dans quelque 160 pays et territoires, un système de ce genre est essentiel si l'on veut éviter des injustices flagrantes et empêcher les gains ou pertes inattendus découlant par exemple de la dévaluation ou de la réévaluation des monnaies. Nous croyons que cette prémisse fondamentale de l'égalisation du pouvoir d'achat est liée étroitement au principe de l'égalité de situation de tout le personnel, indépendamment de sa nationalité. Il est possible, néanmoins, que les méthodes statistiques employées nécessitent un examen plus approfondi que n'ont pu le faire M. Frochoux ou le Comité spécial.

25. De 1950 à la fin de 1961, les traitements de base des Nations Unies (sauf quelques exceptions mineures) sont demeurés inchangés, des ajustements pour tenir compte du coût de la vie étant opérés de temps à autre et, à partir du 1er janvier 1957 dans le système nouveau de l'ajustement (indemnité de poste ou déduction). Depuis cette date, les traitements de base ont été relevés par décision de l'Assemblée générale à quatre reprises (à compter des 1er janvier 1962, 1er janvier 1966, 1er janvier 1969 et 1er juillet 1971) et l'Assemblée a approuvé chaque fois l'incorporation dans le traitement de base de plusieurs classes de l'ajustement de poste. C'est à ces relèvements, non au caractère automatique de l'ajustement, qu'il faut imputer l'augmentation des traitements des Nations Unies en termes réels au cours des dix dernières années. La majoration des indemnités de poste ne suffit pas à compenser entièrement les hausses du coût de la vie puisqu'elle se traduit par un relèvement de 4 à 4,5 % chaque fois que le coût de la vie augmente de 5 %. Ce léger écart est comblé périodiquement par l'augmentation réelle des traitements de base (indépendamment de l'incorporation) et cette augmentation constitue un nouvel accroissement du revenu réel. En quinze ans, depuis 1957, le revenu réel a augmenté d'un peu plus de 30 %; de janvier 1966 à janvier 1972, malgré des majorations plus fréquentes de l'indemnité de poste et de nouveaux relèvements des traitements (5 % brut le 1er janvier 1969 et 8 % brut le 1er juillet 1971), le revenu réel n'a augmenté que de 2 %. On ne saurait dire, par conséquent, qu'une rapide hausse du coût de

la vie avantage le personnel, ou que l'automatisme de l'ajustement de poste se traduit par un accroissement excessif du revenu réel. Le rapport de la majorité n'analyse pas les véritables résultats du système dans la pratique ou en relation avec les mouvements comparables des administrations nationales.

Chapitre IV - Le régime des traitements du personnel de la catégorie des services généraux

26. Nous n'avons que peu d'observations particulières à faire sur les propositions du Comité concernant ce chapitre. Cependant, trois remarques importantes s'imposent.

27. Etant donné que les traitements du personnel de la catégorie des services généraux continueront à être fondés sur des comparaisons avec les traitements locaux, alors que ceux des administrateurs (selon les propositions relatives au chapitre III qui ont été adoptées par la majorité) seraient maintenus à leur niveau actuel jusqu'à ce que le rapport entre la rémunération des Nations Unies et les traitements de l'administration américaine s'établisse à 115, il est à prévoir que la relation existant entre les traitements des agents des services généraux et ceux des administrateurs subira progressivement une distorsion; et le chevauchement entre les traitements des deux catégories, qui se situe déjà à un niveau assez élevé dans certaines villes (à P-2, échelon 6, à Paris : voir le tableau du paragraphe 206 du chapitre) sera encore relevé. La situation deviendrait encore plus anormale si, comme certains membres du Comité le recommandent, l'application des ajustements (indemnité de poste ou déduction) était bloquée ou ralentie. Il semble que cette conséquence secondaire des recommandations de la majorité touchant les traitements des administrateurs n'ait pas été suffisamment prise en considération.

28. Les recommandations du Comité ne tiennent pas compte de la proposition des chefs de secrétariat tendant à transformer la catégorie des services généraux en une catégorie des services locaux en reclassant un petit nombre de postes d'administrateurs, principalement de caractère auxiliaire, qui ne peuvent être pourvus efficacement que par recrutement sur le plan local. Nous avons mentionné cette question dans nos observations sur le chapitre I du rapport.

29. Enfin, la recommandation (voir paragraphe 271 du chapitre) selon laquelle le nouvel organe central chargé de la réglementation aurait pour tâche de définir des normes applicables au classement des postes et aux structures des traitements confirme, à notre avis, qu'il faudrait que cet organe soit composé de spécialistes compétents, et qu'un organe chargé de la coordination des conditions d'emploi dans le régime commun ne saurait être un organe politique du genre de celui qui est recommandé par la majorité au chapitre II.

Chapitre V - Indemnités et prestations

30. Il n'est pas nécessaire d'examiner en détail les recommandations du Comité sur ce chapitre d'une portée très large. Nous approuvons d'une façon générale la majorité de ces recommandations sous leur forme actuelle. Mais le fait que le Comité a dû formuler des conclusions sur la question des indemnités avant d'avoir mis au point ses recommandations finales sur les traitements de base des administrateurs et sur le système des

ajustements met en évidence une fois de plus les inconvénients du plan de travail adopté par la majorité, auxquels nous nous sommes référés dans nos observations préliminaires. Sur le plan des conceptions générales, il y a beaucoup à dire, du double point de vue de l'économie et de l'administration du personnel, en faveur d'un abaissement du niveau des traitements de base associé à un régime plus généreux d'indemnités et de prestations sélectives. Toutefois, un tel système suppose l'existence de principes régissant les traitements de base, notamment en ce qui concerne la question de savoir si le régime des traitements devrait faire une différence, par exemple, entre les expatriés et les non expatriés; faute de disposer d'un tel cadre dans lequel le régime des indemnités pouvait s'insérer, l'examen des prestations actuellement accordées ne pouvait avoir une portée générale.

Chapitre VI - Retraite et pensions

31. La résolution portant création du Comité mentionnait la retraite, dans la liste des questions que le Comité pourrait étudier. Toutefois, les auteurs de la résolution ont bien précisé qu'il ne s'agissait pas, pour le Comité, d'examiner en détail le fonctionnement de la Caisse des pensions. Selon nous, la question des pensions aux Nations Unies se rattachait à nos travaux en deux points principalement : tout d'abord, c'est l'une des conditions d'emploi qu'il convient de prendre en considération (pour autant que les avantages du régime des pensions puissent être quantifiés) lorsque l'on compare l'ensemble des rémunérations et des prestations accordées par les Nations Unies et par d'autres administrations; deuxièmement, dans tous les cas où les questions de pensions et d'administration du personnel se rejoignent, par exemple à propos de l'âge de la retraite (qui influe aussi bien sur le développement de la carrière que sur le régime des pensions). Les débats du Comité sur ces questions et nos propres divergences de vues par rapport à certaines des recommandations de la majorité, sont suffisamment bien résumés dans le rapport principal et nous n'avons pas l'intention d'y ajouter quoi que ce soit, si ce n'est pour souligner un fait assez évident, à savoir que le Comité n'a eu ni le temps, ni les données, ni la compétence technique nécessaires pour apprécier les calculs actuariels qui sont à la base du niveau actuel des prestations et des cotisations, ou encore pour déterminer si les avoirs du Fonds sont suffisants ou non, toutes questions qui sont examinées chaque année par la Cinquième Commission sur la base du rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Nous pensons donc que toutes les opinions exprimées à ce propos par les membres du Comité n'ont que peu de rapport avec le mandat du Comité et ne seront pas d'une grande utilité pour ceux qui sont chargés de gérer la Caisse des pensions.

32. Il ressort clairement de l'analyse qui précède qu'à notre avis le rapport approuvé par la majorité ne répond absolument pas à ce que l'Assemblée générale attendait du Comité lorsqu'elle a défini son mandat. Nous considérons que les défauts et les anomalies de la structure actuelle, dont l'existence a été reconnue par tous les organes qui ont étudié le système ces dernières années, devront être de nouveau examinés si l'on veut que le secrétariat international devienne un instrument pleinement efficace capable de s'acquitter de sa mission dans un monde en évolution. Pour pouvoir justifier en détail cette affirmation, il faudrait développer le présent memorandum dans des proportions excessives; nous nous bornerons donc à indiquer les grandes lignes suivant lesquelles, selon nous, il y aurait intérêt à orienter les études ultérieures.

33. Etant donné que les principales anomalies découlent du fait que l'on n'a pas su établir une distinction, du point de vue de la rémunération de base, entre les expatriés et les non expatriés, nous estimons que l'institution d'un système d'indemnité d'expatriation (qui a été proposée, entre autres choses, par les chefs de secrétariat) demande à être étudiée plus avant. De toute évidence, il serait ruineux d'accorder une indemnité d'expatriation, s'ajoutant aux traitements actuels, aux quelque 90 % des fonctionnaires qui pourraient actuellement y prétendre; de même, il serait injuste de diminuer d'autant la rémunération des 10 % de fonctionnaires non expatriés. Nous voudrions donc préconiser une réforme progressive. Par exemple, à l'occasion de la prochaine révision des traitements de base par l'Assemblée générale, on pourrait stipuler que toute augmentation sera accordée uniquement aux non expatriés, et faire de même à l'occasion des révisions ultérieures, jusqu'à ce qu'il existe entre les deux catégories une "marge d'expatriation" suffisante. Le barème de cette indemnité d'expatriation pourrait être établi de manière à avantager plus particulièrement les fonctionnaires dont les traitements se situent au bas de l'échelle.

34. Nous croyons qu'il est possible de maintenir l'équivalence du pouvoir d'achat des traitements dans tous les lieux d'affectation en conservant le système de l'ajustement (indemnités de poste ou déductions), modifié conformément aux recommandations contenues dans le rapport Frochaux. La majorité ne s'est pas prononcée sur ces recommandations, sinon pour dire qu'elles devraient faire l'objet de nouvelles études d'experts. Pour notre part, nous sommes pour l'application de la plupart des principales recommandations de M. Frochaux, notamment pour le calcul de l'indemnité de poste sur une base brute désormais et pour la suppression de la distinction actuelle entre les fonctionnaires qui ont des personnes à charge et ceux qui n'en ont pas. Nous avons cependant des réserves sur quelques autres recommandations (par exemple celles qui concernent le degré souhaitable de régression verticale et la modification de la règle des quatre mois). Nous estimons aussi, comme M. Frochaux, que le Comité d'experts pour les ajustements (indemnités de poste ou déductions) devrait étudier plus avant la question de savoir si les méthodes statistiques utilisées sont satisfaisantes.

35. L'adoption des principales propositions de M. Frochaux entraînerait la fixation d'un nouveau barème des contributions du personnel qui établirait une distinction (comme dans la plupart des régimes fiscaux nationaux) en faveur des fonctionnaires mariés. A cette exception près, le barème des contributions du personnel est l'un des domaines au sujet desquels le rapport principal ne traite aucune question ni ne formule aucune conclusion. Nous voulons parler, par exemple, du rôle des contributions du personnel dans l'ensemble du régime des traitements et de la base du barème. Nous recommandons que les études nécessaires soient entreprises.

36. Un système différencié de contributions du personnel entraînerait la disparition de l'indemnité pour conjoint à charge; l'application aux indemnités et prestations en général des principes qui régissent l'ajustement (indemnités de poste ou déductions) nécessiterait aussi le réexamen de certaines indemnités (par exemple les indemnités pour enfants à charge ou pour personnes non directement à charge), qui sont exprimées en sommes fixes. Comme la majorité n'a tiré sur ces questions aucune conclusion de l'étude du système de l'ajustement, elle n'a fait aucune recommandation touchant l'indemnité pour conjoint à charge.

37. Le rapport de la majorité ne fournit à l'Assemblée générale aucun critère ni directive lui permettant d'apprécier les mouvements futurs des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies (quand le rapport de 115 à 100 entre les traitements des Nations Unies et ceux des Etats-Unis aura été atteint), sauf une recommandation tendant à ce que le nouvel organe intergouvernemental proposé détermine l'équivalence des classes qui devraient correspondre dans les deux administrations. Comme nous ne sommes pas d'accord avec la majorité (voir plus haut) en ce qui concerne tant la composition du nouvel organe intergouvernemental que l'opportunité d'une corrélation plus étroite avec le régime des traitements des Etats-Unis, nous ne pouvons pas assurément appuyer cette recommandation. A notre avis, savoir dans quelle mesure il y a lieu de relever de temps à autre les traitements internationaux, en termes réels, pour permettre aux fonctionnaires des Nations Unies d'avoir leur part des avantages du progrès économique est une question trop complexe pour qu'on puisse y répondre en se référant à une formule unique; c'est essentiellement une question politique que doit trancher l'Assemblée générale. Cependant, à notre avis, l'Assemblée devrait intervenir à cet égard à intervalles périodiques (tous les quatre ans par exemple) pour déterminer s'il y a lieu d'accorder un relèvement des traitements et, dans l'affirmative, de combien; à cette fin, il semblerait que les mouvements des traitements réels des fonctions publiques nationales (et pas seulement ceux de l'administration fédérale américaine) soient parmi les données les plus pertinentes à prendre en considération.

38. Il y a une lacune importante dans le rapport de la majorité en ce qu'il ne donne pas de recommandations précises sur les facteurs non financiers à prendre en considération pour ce qui est de recruter et de garder le personnel, et qui sont notamment les méthodes de recrutement, la possibilité pratique d'instituer des concours (que ce soit sur une base internationale, régionale ou nationale), le mécanisme des promotions, les procédures de rapport sur le travail des fonctionnaires et la mise en place d'une structure de carrière adéquate. Comme le Comité d'étude du régime des traitements de 1956, nous pensons que ces facteurs ne sont pas moins importants que le niveau des traitements; mais, puisque l'actuel Comité ne les a pas examinés en détail nous ne sommes pas à même de formuler des propositions précises. S'agissant de l'Organisation des Nations Unies, l'étude faite par M. Maurice Bertrand contient une analyse détaillée des problèmes, et les propositions qu'il formule seront sans aucun doute prises pleinement en considération. Nous nous bornons ici à mentionner le sujet comme étant une question qui, à notre avis, aurait pu utilement être examinée par le Comité de façon plus détaillée qu'il ne l'a fait au chapitre I du présent rapport.

39. En conclusion, nous tenons à souligner que le régime actuel fonctionne depuis seize ans environ et il est inévitable que des imperfections s'y soient glissées. Le Comité spécial avait donc la possibilité de recommander des améliorations opportunes et nécessaires qui auraient aidé les organisations à assurer le fonctionnement de ce régime de façon plus économique et avec plus d'efficacité dans les années à venir. Il est regrettable qu'il n'ait pas tiré le meilleur parti des treize mois pendant lesquels il a siégé et qu'il ait consacré au contraire une bonne partie de son temps à des questions qui relèvent peut-être davantage de la compétence d'autres organes. Nous espérons néanmoins que cet échec par lequel se soldent, selon nous, les travaux de l'actuel Comité aura servi à identifier les problèmes qui se posent aux organisations et à indiquer la marche à suivre pour leur trouver des solutions avantageuses dans les années à venir.

ANNEXE II

Opinion personnelle présentée par M. S.K. Roy (Inde) en sa qualité de membre du Comité

Introduction

1. Dès les premiers échanges de vues au sein du Comité spécial, on a pu constater l'existence de deux tendances tout à fait distinctes et fondamentalement différentes, et de convictions très fermes. Il y avait ceux qui pensaient que la situation n'appelait que peu ou pas de modifications, et ceux qui désiraient des réformes très importantes. La tâche du Président du Comité a donc consisté, pour l'essentiel, à préserver l'unité du Comité en tant que groupe de travail, et à créer des conditions telles que les diverses opinions des experts ne seraient pas submergées par les décisions de la majorité. A cette fin, j'ai dû m'en tenir à une position d'équilibre et d'impartialité telle que mes opinions en ma qualité d'expert indien membre du Comité ont été entièrement subordonnées à mon rôle de Président. C'est pourquoi, par souci de justice envers moi-même et envers ceux qui m'ont nommé, je me sens tenu de faire connaître mon point de vue. Sans me dissocier en aucune manière des décisions et des recommandations qui figurent dans le rapport, sauf dans les cas où je l'indique expressément, j'estime que l'ensemble de la question doit être examiné dans un contexte différent.

2. Je voudrais tout d'abord insister sur mon adhésion totale aux idées qui ont présidé à la fondation de l'Organisation des Nations Unies et exprimer ma conviction profonde que depuis qu'elle existe, cette organisation a inscrit à son actif des réalisations bien supérieures à ce que l'on aurait pu en attendre. Si l'oeuvre réalisée par les Nations Unies suscite des commentaires négatifs, c'est principalement parce que l'on demande à l'Organisation beaucoup plus que ce que la situation internationale et les exigences des Etats Membres pris séparément lui permettent d'apporter. Je tiens donc à rendre personnellement hommage, pour leur contribution créatrice, aux nombreuses personnes éminentes et dévouées qui travaillent dans les organismes appliquant le régime commun et, pour sa direction éclairée et sage pendant une décennie si riche en événements, au Secrétaire général U Thant.

3. Les défauts d'organisation et de structure qui sont apparus découlent des changements extraordinaires qui se sont produits depuis la création de l'Organisation des Nations Unies. C'était à l'origine un petit Secrétariat établi à New York et auquel avaient été confiées des attributions peu étendues de service et de coordination; l'Organisation a vu depuis lors le nombre de ses membres augmenter de plus du simple au double, elle emploie un personnel très nombreux au Siège et 50 % de ses fonctionnaires sont en poste dans quelque 150 lieux d'affectation. Dans ces conditions, il est devenu indispensable de réexaminer le principe fondamental en fonction des attributions considérablement élargies des organismes des Nations Unies et en tenant compte de ce que le monde dans lequel les organisations internationales doivent actuellement exercer leur action n'est plus le même. S'atteler à une telle tâche dans le cadre existant actuellement, c'est à mon avis faire preuve d'un manque total de réalisme.

La situation actuelle

4. Dans les six mois de travail dont le Comité a disposé, il ne pouvait guère qu'apporter des modifications secondaires sur certains points et examiner la question générale du niveau des traitements. L'un de mes collègues, M. Hillis, a estimé qu'un examen complet prendrait entre trois en cinq ans : assurément, deux ans ou deux ans et demi représentent un strict minimum. Il faudrait ajouter à cela des visites sérieusement organisées dans tous les bureaux régionaux et dans un échantillon représentatif de bureaux extérieurs.

5. Il est regrettable que le peu de temps disponible contribue également à mettre en évidence de nombreuses lacunes dans l'administration et dans la gestion du personnel, sans que nous ayons le temps de les examiner de façon suffisamment détaillée pour présenter des suggestions plus constructives. Cette remarque est tout particulièrement pertinente en ce qui concerne les facilités spéciales à accorder au personnel travaillant dans des conditions difficiles, et la nécessité de prendre des mesures spéciales au sujet des fonctionnaires non expatriés et de ceux qui ne sont pas appelés à être mutés. Cela dit, nous avons pu nous faire une bonne idée du fonctionnement du régime commun. Je m'efforcerai de définir certains points supplémentaires qui pourraient former la base d'une étude plus détaillée.

Structure

6. J'estime que, probablement en grande partie du fait que le temps dont mes collègues et moi-même avons disposé n'était pas suffisant, les recommandations formulées au chapitre II ne vont pas assez loin. La structure actuelle est utilisable dans certaines limites, mais en raison des nombreuses tâches supplémentaires et très variées que l'Organisation des Nations Unies entreprend actuellement, et de l'augmentation sensible des effectifs nécessaires, il est indispensable d'apporter des changements profonds à la conception d'ensemble. Un haut fonctionnaire nous a déclaré qu'il faudrait peut-être envisager des réformes fondamentales de la structure, et un autre a préconisé une attitude de "destruction créatrice". A l'heure actuelle, près de 48 000 fonctionnaires, soit 35 000 dans les organismes des Nations Unies et 13 000 à l'UNRWA, sont payés conformément aux barèmes de rémunération des Nations Unies. Ces barèmes sont sensiblement

supérieurs aux taux de rémunération pratiqués dans tous les pays les plus économiquement avancés ayant le niveau de vie le plus élevé, à deux ou trois exceptions près. Je reconnais que l'Organisation des Nations Unies doit avoir le meilleur personnel possible, ainsi qu'il est prévu dans l'Article 101 de la Charte. Il faudrait peut-être même payer des traitements plus élevés pour pouvoir recruter des collaborateurs de très grande classe. Cela dit, il ne semble pas justifié de chercher à recruter l'élite dans toutes les branches d'activité. Je suis persuadé que si le Comité avait eu un peu plus de temps pour étudier cette question en détail, il aurait pu mettre au point une formule nouvelle combinant de nombreuses économies avec une augmentation de l'efficacité dans le travail.

Rémunération

7. Comme la plupart des membres du Comité, j'ai été vivement impressionné par l'exposé du Directeur général de l'AIEA. J'ai beaucoup regretté que des difficultés d'organisation nous empêchent d'avoir des échanges de vues plus détaillés avec cette institution. Les principaux points de la lettre que le Directeur général de l'AIEA m'a adressée en ma qualité de Président (voir annexe IX) semblent toucher au coeur même du problème. De l'avis du Directeur général, le système actuel de rémunération "repose sur trois prémisses erronées, à savoir :

a) Que les taux de rémunération doivent être établis en vue d'attirer une élite de tous les Etats Membres, y compris ceux dont la fonction publique est la mieux rémunérée. Même s'il était souhaitable de disposer d'un tel corps de fonctionnaires, une élite est par définition un groupe restreint, ce qui ne saurait être le cas de la fonction publique internationale actuelle qui compte environ 30 000 personnes dont les niveaux et domaines de spécialisation varient considérablement et dont beaucoup sont appelées à s'acquitter de tâches très courantes;

b) Que la fonction publique internationale doit être composée uniquement des meilleurs candidats disponibles dans toutes les régions du monde. Ce concept est impossible à mettre en pratique et, de toute façon, la fonction publique internationale, comme toute autre fonction publique, peut seulement espérer employer un nombre raisonnable de fonctionnaires brillants et éminemment compétents; et

c) Que la qualité du personnel est directement liée aux taux de rémunération. Je suis convaincu qu'il est faux de partir de l'hypothèse que les personnes qualifiées ne sont attirées que par le traitement offert. Dans le choix d'une carrière, les personnes les plus compétentes tiennent compte en fait de plusieurs facteurs, la rémunération n'étant que l'un de ces facteurs. Ce qui importe, c'est que celle-ci soit 'suffisamment élevée' pour attirer ces personnes."

8. Cette opinion, émanant de l'intérieur même du système commun, fournit un point de départ valable pour réexaminer à fond la question du niveau de rémunération et des politiques de recrutement. Il est manifeste que les facteurs non financiers sont aussi importants que la rémunération proprement dite. Du seul point de vue du rendement, il est maintenant bien établi, aux échelons supérieurs de la gestion, qu'une personne de compétence moyenne mais passionnée pour son travail produira de meilleurs résultats qu'un individu brillant mais trop détaché. Dans le cas de l'Organisation des Nations Unies il me semble de la plus haute importance, lorsque l'on recrute le personnel, de tenir compte de l'idéalisme et de l'adhésion aux objectifs généraux de l'Organisation.

Centralisation

9. Il faudra repenser sérieusement la question du type de secrétariat qui convient le mieux pour faire face le plus efficacement possible à des exigences croissantes dans tant de pays différents. L'un des grands problèmes qui se posent à l'ONU et aux organisations qui lui sont reliées découle de la nécessité tout à fait évidente d'accentuer considérablement la décentralisation, et de déléguer des pouvoirs beaucoup plus grands aux bureaux régionaux et aux zones d'opérations. A l'heure actuelle, nous avons une bureaucratie centralisée à New York et dans quelques pays d'Europe où les organisations ont leur siège, et nous courons ainsi le risque de créer une élite salariée. Certes, de nombreux fonctionnaires apportent à leur travail un véritable sens du devoir et des qualités indiscutables, mais un bon nombre de ceux qui sont recrutés et rémunérés sur la base des normes énoncées dans la Charte sont en fait bien souvent d'une qualité sensiblement inférieure à celle qui est envisagée. Les compétences réelles qui existent sont étouffées par le très grand nombre de fonctionnaires et par une structure hiérarchique relativement rigide. De ce fait, elles sont insuffisamment utilisées et l'on voit des fonctionnaires très hautement qualifiés accomplir des tâches relativement routinières. On comprend, dans ces conditions, que même les plus enthousiastes se sentent frustrés.

10. Plus de 60 % des administrateurs et des fonctionnaires des catégories supérieures sont des ressortissants des pays d'Europe occidentale, du Canada et des Etats-Unis. Près de 70 % des fonctionnaires sont en poste dans les principales villes des pays qui ont le niveau de vie le plus élevé. Le manque de mobilité que l'on peut constater actuellement conduit inévitablement à faire perdre aux responsables de l'élaboration des politiques le sens des réalités concrètes dans la plupart des lieux où l'ONU exerce ses activités. On peut aboutir trop facilement de cette manière à l'isolement d'une tour d'ivoire climatisée. La plupart des pays ont été contraints de reconnaître que l'administration ou le développement ne peuvent être dirigés de manière satisfaisante à partir du sommet. Il faut tenir compte des conditions très différentes que l'on trouve dans les régions les plus prospères et dans celles qui sont les plus éloignées et les moins développées; ceci est vrai même dans les pays les plus avancés. C'est pourquoi on s'attache généralement à affecter les fonctionnaires des administrations nationales successivement à des postes sur le terrain à des postes au siège. Une telle politique est d'autant plus indispensable dans une organisation mondiale comprenant 135 Etats Membres qui se trouvent à des stades de développement politique, économique et social très différents.

Fonction publique internationale

11. La politique appliquée par l'une des institutions spécialisées, qui consiste à lier directement les promotions à l'expérience acquise dans la pratique n'est qu'une solution partielle. Elle ne tient pas compte des conditions existant dans les organisations qui n'ont pas de cadre administratif en mesure de faire partager cette expérience. Cela ne fait que mieux ressortir la nécessité d'un mouvement de personnel beaucoup plus important entre les différentes organisations et l'opportunité de mettre sur pied une Fonction publique internationale qui soit réellement fonctionnelle, entièrement mobile et administrée centralement, et qui ait la capacité organique d'entreprendre une planification des carrières tant à court terme qu'à long terme.

Un tel corps de fonctionnaires pourrait contribuer sensiblement à développer plus efficacement l'unité indispensable à toute la famille des Nations Unies, eu égard aux tâches et objectifs communs à l'ensemble de l'organisation mondiale. A l'heure actuelle il semble que chaque organisation ait en fait tendance à mettre surtout l'accent sur sa propre autonomie et à considérer que son propre statut lui donne une souveraineté particulière dans un domaine déterminé. Cela se traduit fréquemment par un chevauchement considérable des intérêts et des activités, avec pour conséquence le gaspillage de ressources pourtant limitées.

12. En attendant un examen entrepris sur une base plus large, il est possible d'apporter dans l'immédiat quelques améliorations concrètes. Les Etats Membres peuvent eux-mêmes contribuer sensiblement à améliorer la qualité du personnel. Ils devraient tout d'abord se montrer disposés à fournir des candidats choisis parmi ceux de leurs fonctionnaires qui sont les plus capables au lieu de se contenter, comme on nous l'a indiqué plusieurs fois, de trouver un "poste de tout repos" pour la personne désignée (les termes réellement utilisés étaient beaucoup plus explicites). Il serait également souhaitable, et relativement simple, de mettre au point une convention stipulant que les demandes concernant des personnes nommément désignées ne devraient pas être prises en considération. On pourrait au contraire envoyer à cet effet une série de trois noms au moins parmi lesquels le choix définitif se ferait. De toute évidence, les organisations elles-mêmes doivent parallèlement faire davantage pour appliquer des politiques éclairées et modernes en matière de recrutement et de personnel, en combinant un recrutement beaucoup plus vigoureux et plus rigoureux avec des méthodes modernes de sélection, de promotion et de gestion du personnel.

Décentralisation

13. Le problème de la centralisation excessive est beaucoup plus complexe, mais une plus grande décentralisation est de toute évidence essentielle, eu égard à la nécessité reconnue de déléguer davantage de pouvoirs au personnel employé sur le terrain. Les renvois constants à un siège qui n'est souvent pas en mesure de se rendre parfaitement compte des conditions locales entraînent des retards qui font perdre beaucoup de temps et d'argent et qui contribuent à décourager le personnel opérationnel intéressé. Un facteur important est le complément de dépenses assez sensible imputable au fait qu'une grande partie du personnel est en poste dans les pays les plus chers. Il faut mettre au point toute une nouvelle méthodologie opérationnelle visant à donner davantage de pouvoirs aux sièges régionaux, à créer les possibilités d'une plus grande coopération interrégionale et à réduire la concentration du personnel dans un petit nombre de bureaux centraux. Il faut considérer les secrétariats des sièges un peu moins comme des centres d'autorité et davantage comme de petits secrétariats chargés d'assurer certains services et de coordonner les politiques, comme cela était prévu à l'origine.

14. Outre que cette approche se justifie de toute évidence sur le plan opérationnel, elle permettrait aussi de réaliser des économies très substantielles de trois manières étroitement liées. En premier lieu, la réduction des effectifs en poste dans les pays les plus chers contribuerait à abaisser les dépenses; en second lieu, il ne serait plus nécessaire de conserver l'important personnel de liaison des diverses institutions qui est actuellement implanté au Siège des Nations Unies à New York; en troisième lieu, en réduisant les pressions qui s'exercent dans certaines villes sur des moyens limités, le coût du personnel irait en diminuant. A Genève, par exemple,

la présence de nombreux fonctionnaires bien rémunérés contribue à faire monter les prix dans tous les domaines : loyers, coût de la vie en général, coût du personnel domestique, frais d'hôtel, etc. L'Organisation des Nations Unies est d'autre part et de loin le plus gros employeur; les traitements du personnel local lui-même augmentent parce que la demande globale dépasse de beaucoup les possibilités du marché du travail.

Organe régulateur

15. Quelle que soit la forme que prendra l'idée de la création d'un organisme régulateur central, cet organisme devrait établir un lien direct entre le rôle du Secrétariat et les désirs des Etats Membres exprimés par l'intermédiaire des organes délibérants. Il y a de toute évidence une nécessité urgente de créer un tel organisme. Il serait bon de prendre quelques dispositions intérimaires dans l'immédiat pour donner suite au travail fondamental qu'a effectué ce comité, afin d'assurer l'application rapide de celles de ses recommandations que l'Assemblée générale acceptera et d'examiner rapidement les nombreux domaines vitaux que le Comité n'a pu aborder faute de temps.

Principe directeur

16. J'ai gardé pour la fin mes observations concernant le "principe directeur" parce que j'estimais que toute la question dépend du genre de secrétariat que les Etats Membres veulent avoir. J'étais au départ persuadé que le principe Noblemaire avait besoin d'être révisé. Un examen détaillé a montré à l'évidence que le principe lui-même est une nécessité à laquelle l'organisation mondiale tout entière ne peut échapper. Tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs doivent incontestablement recevoir les mêmes émoluments, quel que soit leur pays d'origine. Toutefois, la méthode d'application de ce principe a besoin d'être étudiée plus en détail encore que nous n'avons pu le faire. Même avec les modifications suggérées, qui contribuent effectivement à réaliser un meilleur équilibre, je persiste à croire qu'au nom de l'égalité de traitement pour tous le régime actuel est dans ses effets moins équitable pour les fonctionnaires originaires d'un ou deux des pays qui rémunèrent le mieux leur personnel que pour ceux de tous les autres pays.

17. En fait nous nous trouvons devant deux grands facteurs qui ont des répercussions sur l'ensemble du principe : en premier lieu, les émoluments versés par les Nations Unies sont comparés à ceux du pays qui rémunère le mieux son personnel, à savoir les Etats-Unis; en second lieu, nous avons les impératifs catégoriques imposés par le fait que la ville jouissant probablement du niveau de vie le plus élevé dans le monde, New York, est justement celle où une fraction considérable du personnel est en poste. En tenant compte de ces facteurs, nous sommes presque amenés à fixer les émoluments à des niveaux tout juste suffisants pour parer aux besoins du personnel originaire du pays qui rémunère le mieux ses fonctionnaires, en particulier lorsque ce personnel est affecté à la ville la plus "chère" de ce pays. Nous sommes en même temps dans l'impossibilité d'éviter de trop payer le personnel venant de pratiquement tous les autres pays et affecté à tous les autres sièges. C'est peut-être là une simplification excessive, mais c'est en fait ce que la présente étude a essentiellement fait ressortir. Il est certes extrêmement difficile de trouver une solution qui donne un meilleur équilibre, mais on peut en trouver une. Il faut en premier lieu déterminer si le régime actuel, mis au point d'une manière presque accidentelle, est satisfaisant ou s'il faut adopter une nouvelle optique dans le sens indiqué dans les paragraphes ci-dessus.

18. Je considère, en ce qui me concerne, que nous devons revenir aux premiers principes et les réexaminer en fonction des réalités du monde actuel. Dans l'exposé qu'il nous a fait, un chef de secrétariat nous a dit que "les normes et l'efficacité de la fonction publique mondiale peuvent avoir une importance décisive pour l'avenir de la bonne administration de l'humanité". Je reconnais qu'il faut améliorer les normes, mais je vois plutôt dans les suggestions actuelles la nécessité d'avoir une administration publique internationale efficace qui oeuvre en faveur des objectifs communs et du bien-être général de l'humanité, selon les désirs des Etats Membres exprimés par la voie des organes délibérants des Nations Unies, des institutions spécialisées et de l'AIEA. La tâche essentielle qu'est le maintien de la paix reste aussi vitale que jamais, mais il s'y ajoute d'autres tâches susceptibles de prendre régulièrement davantage d'importance : le progrès économique et social des peuples du monde et, depuis peu, la protection de l'environnement pour la préservation de l'humanité. On a dit à maintes reprises devant le Comité que les dépenses de personnel représentent 75 % du budget de l'ONU. Cela veut dire qu'il faut procéder à une restructuration de base pour s'assurer qu'une plus grande partie des ressources limitées qui sont disponibles soit consacrée à des projets plutôt qu'à des dépenses de personnel.

ANNEXE III

Liste des membres du Comité spécial

M. S. K. Roy	Président Ambassadeur de l'Inde au Mexique (accrédité en même temps auprès des Gouvernements cubain, nicaraguayen et panaméen)
M. Oscar R. Faura	Vice-Président Ministre conseiller pour la presse et l'information Mission permanente du Pérou auprès de l'Organisation des Nations Unies
M. K. A. Mariko	Rapporteur Conseiller à l'Ambassade du Niger Bruxelles
M. Zakari M. Bello	Secrétaire permanent Ministère de l'agriculture et des ressources naturelles Etat de Kano, Nigéria
M. Masao Chiba	Directeur de l'Institut d'administration publique Office national de la fonction publique Gouvernement japonais
M. Jan Chowaniec ^{a/}	Conseiller du Ministre des affaires étrangères Gouvernement de la République populaire de Pologne
M. A. H. M. Hillis	Ancien contrôleur général Service de la dette publique Gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
M. Dayton W. Hull	Ancien directeur de la Division des indemnités Département d'Etat Gouvernement des Etats-Unis d'Amérique

^{a/} Nommé avec effet au 5 juillet 1971. M. Zbigniew Dembowski, membre du Comité spécial du 1er au 10 juin 1971, a été temporairement remplacé par M. Edward Sabik et M. Zbigniew Dabrowski, qui étaient désignés comme suppléants.

M. A. G. Koulajenkov ^{b/}	Ambassadeur extraordinaire et plénipotentiaire Ministère des affaires étrangères Gouvernement de l'Union des Républiques socialistes soviétiques
M. Guillermo J. McGough ^{c/}	Conseiller Ministère des affaires étrangères Gouvernement argentin
M. Jules Milliez ^{d/}	Conseiller Ministère des affaires étrangères Gouvernement français

Suppléants et conseillers

M. Ranjit Gupta^{e/}, suppléant de M. Roy

M. I. I. Volenko, suppléant de M. Koulajenkov

M. Joseph E. Winslow^{f/}, suppléant de M. Hull

M. John P. Reddington)	
M. Rouben Lev)	conseillers de M. Hull
M. Ralph F. W. Eye)	
M. V. I. Gapon)	
M. A. I. Gromov)	conseillers de M. Koulajenkov

b/ Nommé en remplacement de M. Aleksei V. Zakharov, avec effet au 18 janvier 1972.

c/ A été temporairement remplacé par M. Ricardo A. Ramyon, du 5 au 15 juillet 1971, et par Mlle Ruth Guevara Achaval, du 18 janvier au 7 avril 1972.

d/ Nommé avec effet au 18 février 1972. M. P. Robert-Duvilliers, membre du Comité spécial, du 1er juin au 14 juillet 1971, a été remplacé par M. Michel Maler du 15 juillet au 24 août 1971.

e/ Jusqu'à la fin du mois de janvier 1972.

f/ Durant la session de 1971 seulement.

ANNEXE IV

Résolution 2743 (XXV) : Création du Comité spécial pour la révision du régime des traitements des Nations Unies

L'Assemblée générale,

Ayant examiné le rapport du Secrétaire général sur les traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur a/ ainsi que le rapport correspondant du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires b/,

Convaincue que le principe Noblemaire, qui sert de base au régime des traitements des fonctionnaires internationaux, a conduit à un certain nombre d'anomalies graves dans son application contemporaine,

Notant que le système d'établissement des traitements des agents des services généraux a également suscité, dans certaines régions, des difficultés et une inquiétude considérables,

Tenant compte du fait qu'il n'y a pas eu d'étude approfondie du régime commun des Nations Unies en matière de traitements, indemnités, primes, pensions et autres prestations depuis 1956,

Rappelant sa résolution 975 (X) du 15 décembre 1955 portant création du Comité d'étude du régime des traitements, dont le rapport c/ indiquait que, à mesure que s'accroîtraient les effectifs et la complexité de la fonction publique internationale, il faudrait apporter des modifications au système que le Comité recommandait alors,

1. Décide de créer un comité spécial pour la révision du régime des traitements des Nations Unies, qui sera composé d'experts nommés par les gouvernements de onze Etats Membres désignés par le Président de l'Assemblée générale compte dûment tenu de l'équilibre géographique, étant entendu que ces Etats nommeront, pour siéger à ce comité, des personnes d'une compétence et d'une expérience reconnues;

2. Prie le Comité spécial d'entreprendre une étude approfondie des principes et des critères qui, à long terme, devraient régir tout le régime commun des Nations Unies en matière de traitements, indemnités, primes, pensions et autres prestations et de rendre compte, notamment, de ses conclusions et recommandations en ce qui concerne :

a) La structure des catégories et des classes qui permettrait le mieux à la fonction publique internationale de s'acquitter de ses fonctions avec efficacité et à un coût raisonnable;

b) La base du régime;

a/ A/C.5/1303 et Add.1.

b/ A/8008/Add.3.

c/ Documents officiels de l'Assemblée générale, onzième session, Annexes, point 51 de l'ordre du jour, document A/3209 (fascicule séparé).

c) Les principes qui devraient régir l'établissement des barèmes des traitements et les autres conditions d'emploi pour les diverses catégories;

d) Le montant des traitements et des indemnités, ainsi que les avantages complémentaires pour les diverses classes;

e) Toutes autres questions concernant le régime qu'il jugerait pertinentes;

3. Suggère que le Comité spécial constitue les groupes ou les organes subsidiaires d'experts nécessaires pour faire en sorte qu'un temps suffisant soit consacré à l'examen des questions étudiées;

4. Prie le Secrétaire général, agissant en consultation avec le Comité administratif de coordination et le Comité spécial, de prendre les dispositions voulues pour fournir l'assistance supplémentaire en matière de personnel ou de consultants dont le Comité spécial pourrait avoir besoin;

5. Prie le Secrétaire général :

a) De communiquer au Comité spécial les rapports des précédents comités d'étude, les vues exprimées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et les comptes rendus analytiques des débats pertinents de la Cinquième Commission;

b) D'inviter les Etats Membres de l'Organisation des Nations Unies ou membres d'institutions spécialisées appliquant le régime commun des Nations Unies, les institutions spécialisées elles-mêmes et les associations du personnel des organisations à faire connaître leurs observations et leurs vues en ce qui concerne le régime des traitements et les modifications éventuelles qui pourraient y être apportées, et de communiquer ces observations et ces vues au Comité spécial;

6. Invite le Comité spécial à recueillir des renseignements auprès de toute autre source qu'il jugerait utile;

7. Invite le Comité consultatif de la fonction publique internationale à exprimer ses vues au sujet du rapport du Comité spécial;

8. Prie le Comité spécial de communiquer son rapport, ainsi que les observations du Comité consultatif de la fonction publique internationale, par l'intermédiaire du Secrétaire général en sa qualité de président du Comité administratif de coordination, à l'Assemblée générale, lors de sa vingt-sixième session.

ANNEXE V

Informations sur le personnel des organisations qui
appliquent le régime commun des Nations Unies au
31 août 1971

TABLE DES MATIERES

		<u>Pages</u>
Tableau 1	Personnel régulier et agents engagés au titre de projets, par organisation et par catégorie	185
Diagramme 1	Répartition (en pourcentage) du personnel régulier et des agents engagés au titre de projets (administrateurs et catégories supérieures), par organisation	186
Diagramme 2	Répartition du personnel régulier et des agents engagés au titre de projets, par pays d'affectation	187
Tableau 2	Personnel régulier et agents engagés au titre de projets (administrateurs et catégories supérieures), par organisation et par région d'affectation	189
Diagramme 3	Répartition du personnel régulier et des agents engagés au titre de projets (administrateurs et catégories supérieures), par région d'affectation	190
Diagramme 4	Répartition du personnel régulier et des agents engagés au titre de projets (administrateurs et catégories supérieures), par nationalité	191
Tableau 3	Personnel régulier et agents engagés au titre de projets (administrateurs et catégories supérieures), par organisation et par région quant à la nationalité	193
Diagramme 5	Répartition géographique du personnel régulier et des agents engagés au titre de projets (administrateurs et catégories supérieures), par région quant à la nationalité	194

TABLE DES MATIERES (suite)

		<u>Pages</u>
Tableau 4	Personnel régulier en poste dans les pays où les organisations ont leur siège	195
Tableau 5	Personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures), par organisation, par classe et par type de nomination	196
Tableau 6	Personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures) par organisation et par classe	197
Diagramme 6	Répartition du personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures), par classe	198
Diagramme 7	Personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures) nommé pour une durée déterminée (en pourcentage), par organisation	199
Diagramme 8	Personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures), par classe et par type de nomination	200
Tableau 7	Personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures), par organisation et selon qu'il est expatrié ou non	201
Tableau 8	Personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures), par organisation, par classe et par sexe ..	202
Diagramme 9	Personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures), par classe et par sexe	203
Tableau 9	Répartition du personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures), par âge	204
Diagramme 10	Répartition du personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures), par âge	205
Diagramme 11	Répartition du personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures), par classe et par âge	206
Tableau 10	Répartition du personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures), par années de service	207
Diagramme 12	Répartition (en pourcentage) du personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures), par années de service	208

TABLE DES MATIERES (suite)

		<u>Pages</u>
Diagramme 13	Répartition du personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures), par classe et par années de service	209
Tableau 11	Personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures), par groupe professionnel et par classe	210
Tableau 12	Agents des services généraux en poste dans les villes où les organisations ont leur siège, par organisation et par classe	211
Diagramme 14	Agents des services généraux en poste dans les sept villes où les organisations ont leur siège	214
Diagramme 15	Répartition (en pourcentage) des agents des services généraux en poste dans les villes où les organisations ont leur siège, par classe	215
Diagramme 16	Répartition (en pourcentage) des agents des services généraux en poste dans les villes où les organisations ont leur siège, par âge	216
Diagramme 17	Répartition (en pourcentage) des agents des services généraux en poste dans les villes où les organisations ont leur siège, par années de service	217
Tableau 13	Agents des services généraux en poste dans les villes où les organisations ont leur siège, selon leur statut quant à la résidence et le nombre d'agents qui reçoivent une indemnité de non-résident et une prime de connaissances linguistiques	218
Tableau 14	Personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures) recruté chaque année, par organisation et par groupe de classes, pendant la période 1967-1970	221
Tableau 15	Personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures) recruté chaque année, par organisation et par type de nomination, pendant la période 1967-1970	223
Diagramme 18	Personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures) recruté pendant la période 1967-1970	225
Diagramme 19	Tendances du recrutement pendant la période 1967-1970	226
Tableau 16	Personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures) : nombre de cessations de service chaque année, par organisation et par groupe de classes, pendant la période 1967-1970	227

TABLE DES MATIERES (suite)

		<u>Pages</u>
Tableau 17	Personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures) : nombre de cessations de service chaque année, par organisation et par type de nomination, pendant la période 1967-1970	229
Tableau 18	A. Personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures) : nombre de cessations de service, par organisation et selon le motif de la cessation de service, pendant la période 1967-1970	231
	B. Ventilation des licenciements, selon le motif	232
Tableau 19	Personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures) : nombre de cessations de service par rapport au total de fonctionnaires en poste au siège et hors siège, par organisation et par an, pendant la période 1967-1970	233
Tableau 20	Agents des services généraux : nombre de cessations de service, par rapport au total des agents des services généraux en poste au siège, par organisation et par an, pendant la période 1967-1970	236
Tableau 21	Nominations et promotions à des postes réguliers d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur, par organisation, par année et par classe, pendant la période 1967-1970	239
Tableau 22	Nominations et promotions à des postes d'agent des services généraux au siège, par organisation, par année et par classe, pendant la période 1967-1970	243

Tableau 1

PERSONNEL REGULIER ET AGENTS ENGAGES AU TITRE DE PROJETS, PAR ORGANISATION ET PAR CATEGORIE

Organisation	Catégorie						Pourcentage du total de tout le personnel
	Administrateurs et catégories supérieures			Services généraux	Total	Pourcentage du total des administrateurs	
	Personnel régulier	Agents engagés au titre de projets	Total partiel				
Organisation des Nations Unies et programmes connexes							
ONU	3 021	1 227	4 248	5 861 <u>e/</u>	10 109	27,0	29,3
PNUD	479	68	547	2 759 <u>b/</u>	3 306	3,5	9,6
HCR	105	4	109	192	301	0,7	0,9
FISE	205	14	219	799 <u>c/</u>	1 018	1,4	3,0
UNITAR	23	7	30	34	64	0,2	0,2
UNRWA	74	-	74	5	79	0,5	0,2
Total partiel	3 907	1 320	5 227	9 650	14 877	33,1	43,2
Institutions spécialisées, AIEA et GATT							
OIT	750 <u>d/</u>	911	1 661	1 199	2 860	10,5	8,3
FAO	1 429 <u>e/</u>	2 277	3 706	2 762	6 468	23,4	18,8
UNESCO	832	943	1 775	1 591	3 366	11,2	9,8
OMS	820	1 022	1 842	1 757	3 599	11,7	10,4
OACI	219	156	375	394	769	2,4	2,2
UPU	56	39	95	61	156	0,6	0,5
UIT	177	172	349	331	680	2,2	2,0
OMM	106	97	203	160	363	1,3	1,0
OMCI	42	12	54	72	126	0,3	0,4
AIEA	341	26	367	490	857	2,3	2,5
GATT	117	32	149	162	311	1,0	0,9
Total partiel	4 889	5 687	10 576	8 979	19 555	66,9	56,8
TOTAL	8 796	7 007	15 803	18 629	34 432	100,0	100,0

a/ Y compris : 212 travailleurs manuels et 202 agents du Service de sécurité à New York, 102 travailleurs manuels et 27 agents du Service de sécurité à Vienne et 295 agents du Service mobile dans diverses régions du monde.

b/ Y compris 103 agents du Service mobile (classes FS...).

c/ Y compris 68 agents nationaux et 10 agents du Service mobile.

d/ Y compris 3 agents engagés au titre de projets temporairement affectés à Genève en août 1971.

e/ Y compris 34 experts associés ou autres agents non classés dans une classe particulière.

Diagramme 1

REPARTITION (EN POURCENTAGE) DU PERSONNEL REGULIER ET DES AGENTS ENGAGES AU TITRE DE PROJETS (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES), PAR ORGANISATION

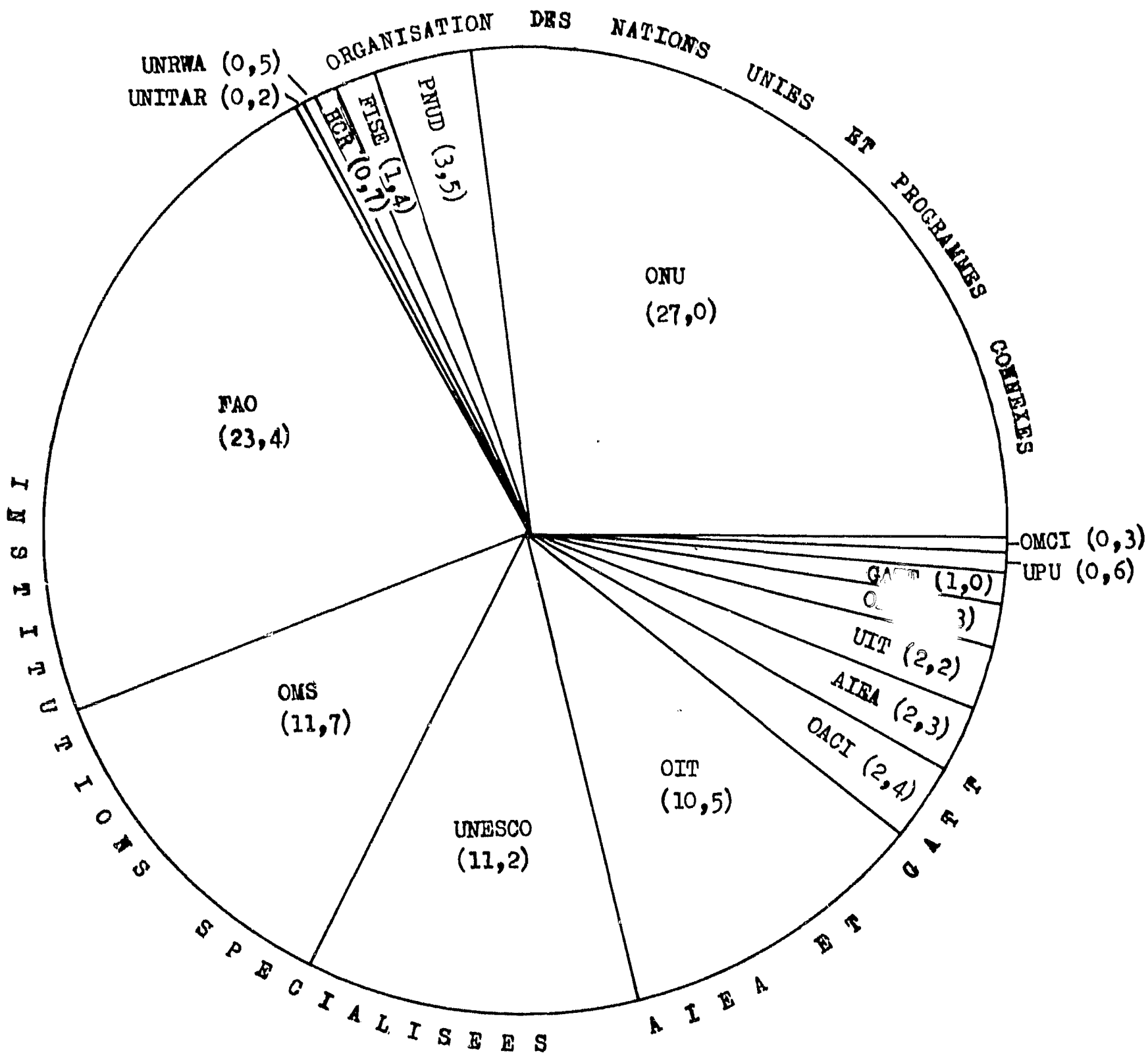


Tableau 2

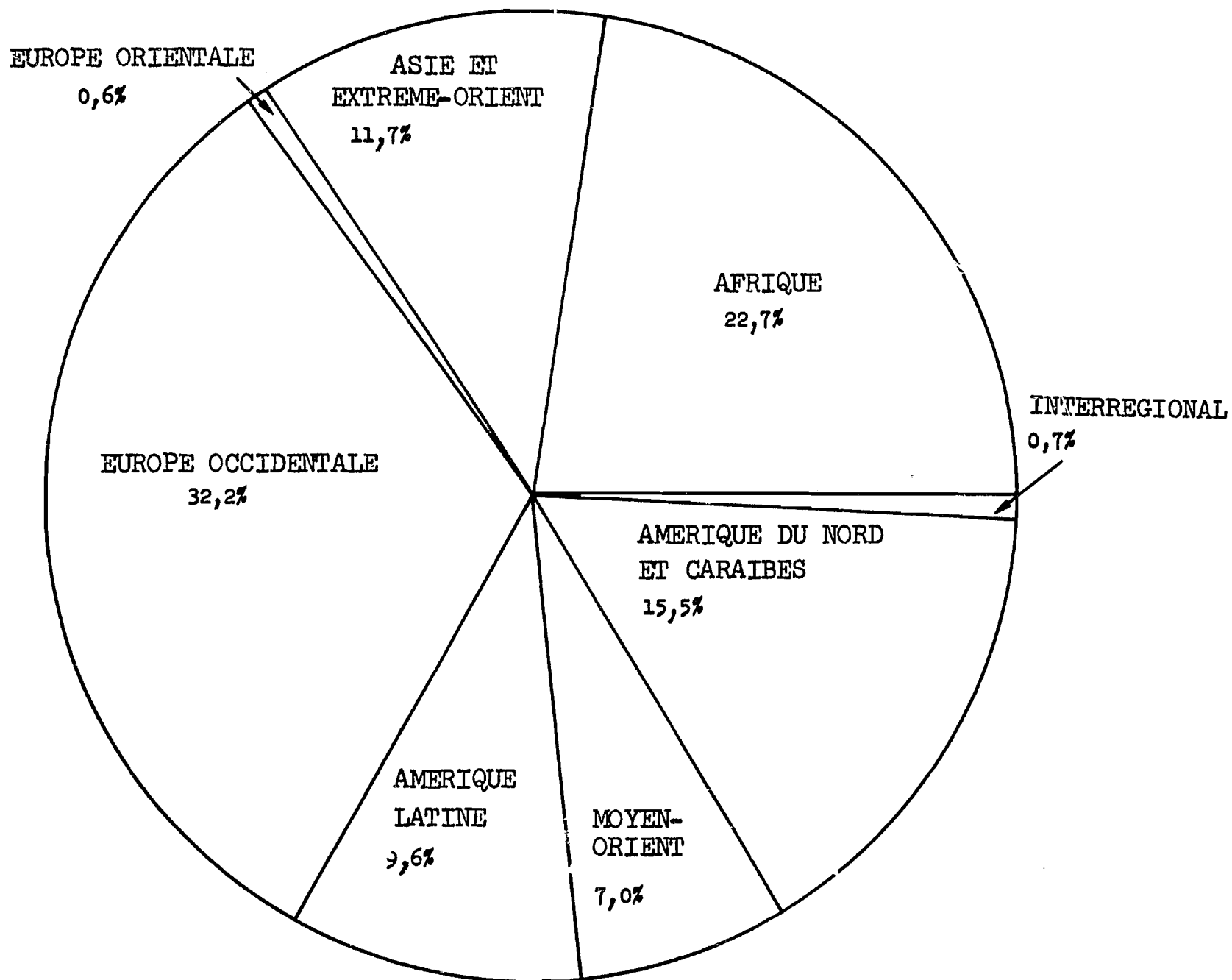
PERSONNEL REGULIER ET AGENTS ENGAGES AU TITRE DE PROJETS (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES), PAR ORGANISATION
ET PAR REGION D'AFFECTION

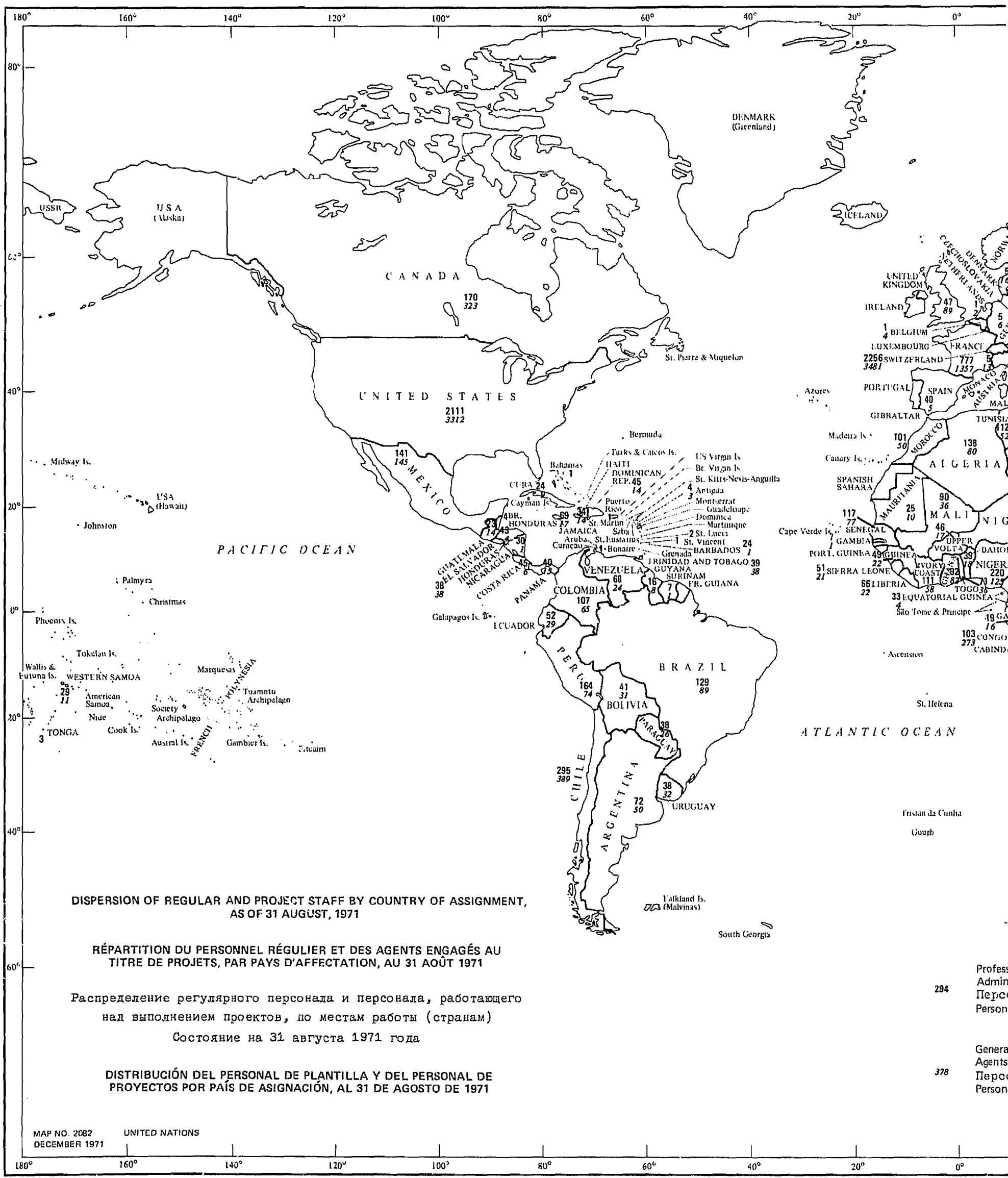
ORGANISATION	R E G I O N D ' A F F E C T A T I O N																		
	Afrique		Asie et Extrême-Orient		Europe orientale		Europe occidentale		Amérique latine		Moyen-Orient		Amérique du Nord et Caraïbes		Autres ^{a/}		Total		
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Organisation des Nations Unies et programmes connexes																			
ONU	660	15,5	362	8,5	17	0,4	850	20,0	395	9,3	145	3,4	1 741	41,1	78	1,9	4 248	100,0	
PNUD	144	26,3	72	13,2	4	0,7	13	2,4	53	9,7	44	8,0	217	39,7	-	-	547	100,0	
HCR	27	24,8	6	5,5	-	-	69	63,3	2	1,8	2	1,8	3	2,8	-	-	109	100,0	
FISE	38	17,4	50	22,7	-	-	18	8,2	21	9,6	11	5,0	81	37,1	-	-	219	100,0	
UNITAR	-	-	-	-	-	-	4	13,3	-	-	-	-	26	86,7	-	-	30	100,0	
UNRWA	-	-	-	-	-	-	1	1,4	-	-	72	97,2	1	1,4	-	-	74	100,0	
Total partiel	869	16,6	490	9,4	21	0,4	955	18,3	471	9,0	274	5,2	2 069	39,6	78	1,5	5 227	100,0	
Institutions spécialisées, AIEA et GATT																			
OIT	458	27,6	247	14,9	25	1,5	658	39,6	130	7,8	111	6,7	32	1,9	-	-	1 661	100,0	
FAO	999	27,0	444	12,0	42	1,1	1 298	35,0	470	12,7	374	10,1	72	1,9	7	0,2	3 706	100,0	
UNESCO	500	28,2	194	10,9	2	0,1	743	41,9	181	10,2	139	7,8	16	0,9	-	-	1 775	100,0	
OMS	555	30,2	384	20,9	3	0,2	575	31,2	126	6,8	102	5,5	78	4,2	19	1,0	1 842	100,0	
OACI	77	20,6	18	4,8	-	-	11	2,9	49	13,1	53	14,1	167	44,5	-	-	375	100,0	
UPU	12	12,6	4	4,2	-	-	56	59,0	10	10,5	11	11,6	2	2,1	-	-	95	100,0	
UIT ^{a/}	57	16,3	35	10,0	-	-	179	51,3	38	10,9	33	9,5	7	2,0	-	-	349	100,0	
OMM	36	17,7	14	6,9	-	-	106	52,2	28	13,8	10	4,4	9	-	-	-	203	100,0	
OMCI	1	1,9	5	9,3	1	1,9	43	79,5	4	7,4	-	-	-	-	-	-	54	100,0	
AIEA	11	2,7	6	1,6	-	-	339	92,7	5	1,4	4	1,1	2	0,5	-	-	367	100,0	
GATT	6	4,1	-	-	-	-	141	94,6	-	-	2	1,3	-	-	-	-	149	100,0	
Total partiel	2 712	25,6	1 351	12,8	73	0,7	4 149	39,2	1 041	9,8	839	7,9	385	3,6	26	0,2	10 576	100,0	
TOTAL	3 581	22,7	1 841	11,7	94	0,6	5 104	32,2	1 512	9,6	1 113	7,0	2 454	15,5	104	0,7	15 803	100,0	

a/ Comprend les fonctionnaires en mission qui ne sont pas affectés à un pays ou une région particulière; pour la FAO, ces fonctionnaires sont classés parmi le personnel interrégional.

Diagramme 3

REPARTITION DU PERSONNEL REGULIER ET DES AGENTS ENGAGES AU TITRE DE PROJETS
(ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES), PAR REGION D'AFFECTION





DISPERSION OF REGULAR AND PROJECT STAFF BY COUNTRY OF ASSIGNMENT, AS OF 31 AUGUST, 1971

RÉPARTITION DU PERSONNEL RÉGULIER ET DES AGENTS ENGAGÉS AU TITRE DE PROJETS, PAR PAYS D'AFFECTATION, AU 31 AOÛT 1971

Распределение регулярного персонала и персонала, работающего над выполнением проектов, по местам работы (странам) Состояние на 31 августа 1971 года

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE PLANTILLA Y DEL PERSONAL DE PROYECTOS POR PAÍS DE ASIGNACIÓN, AL 31 DE AGOSTO DE 1971

294
Professi
Admini
Персо
Persona

378
General
Agents
Персо
Persona

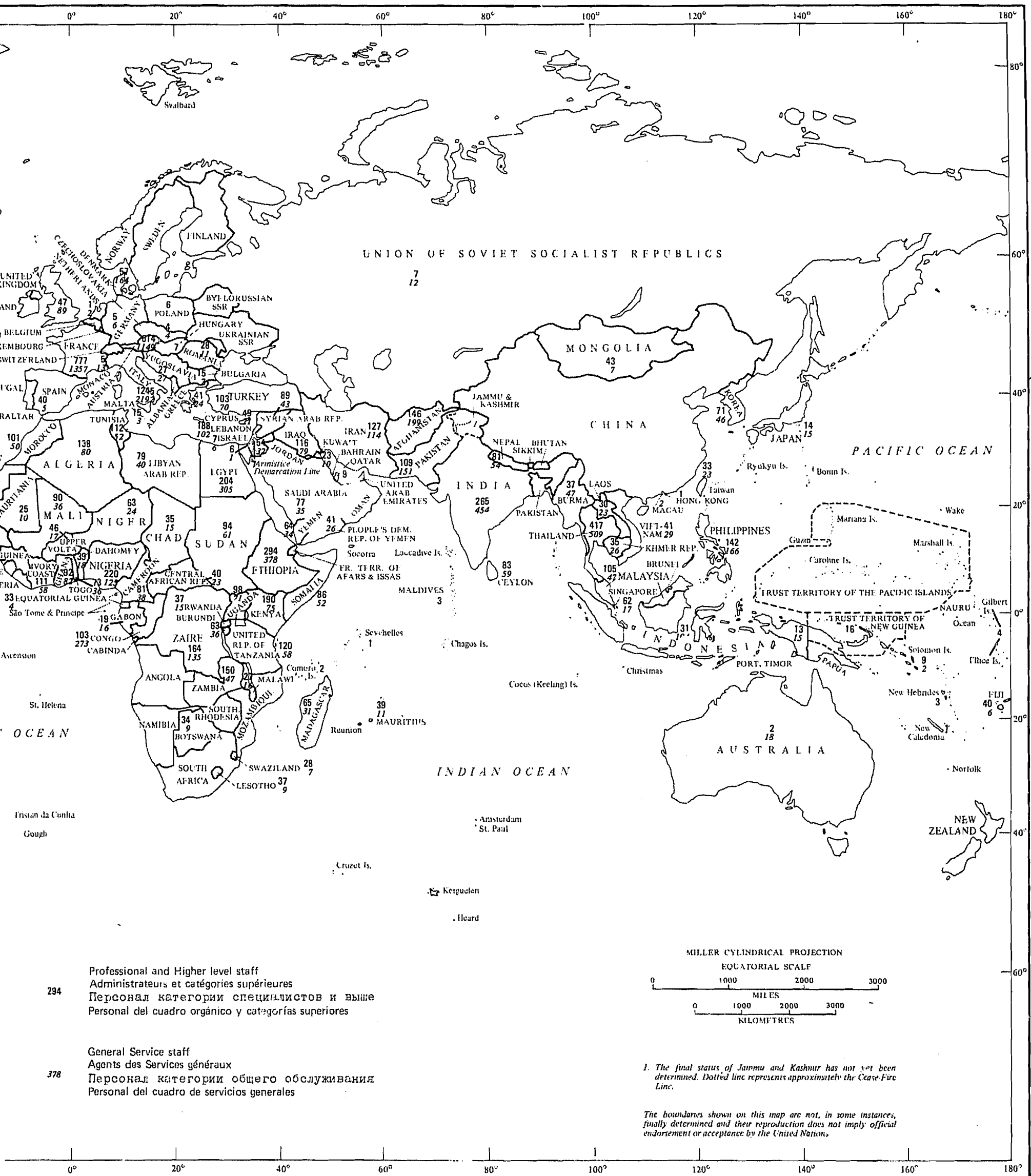


Tableau 3

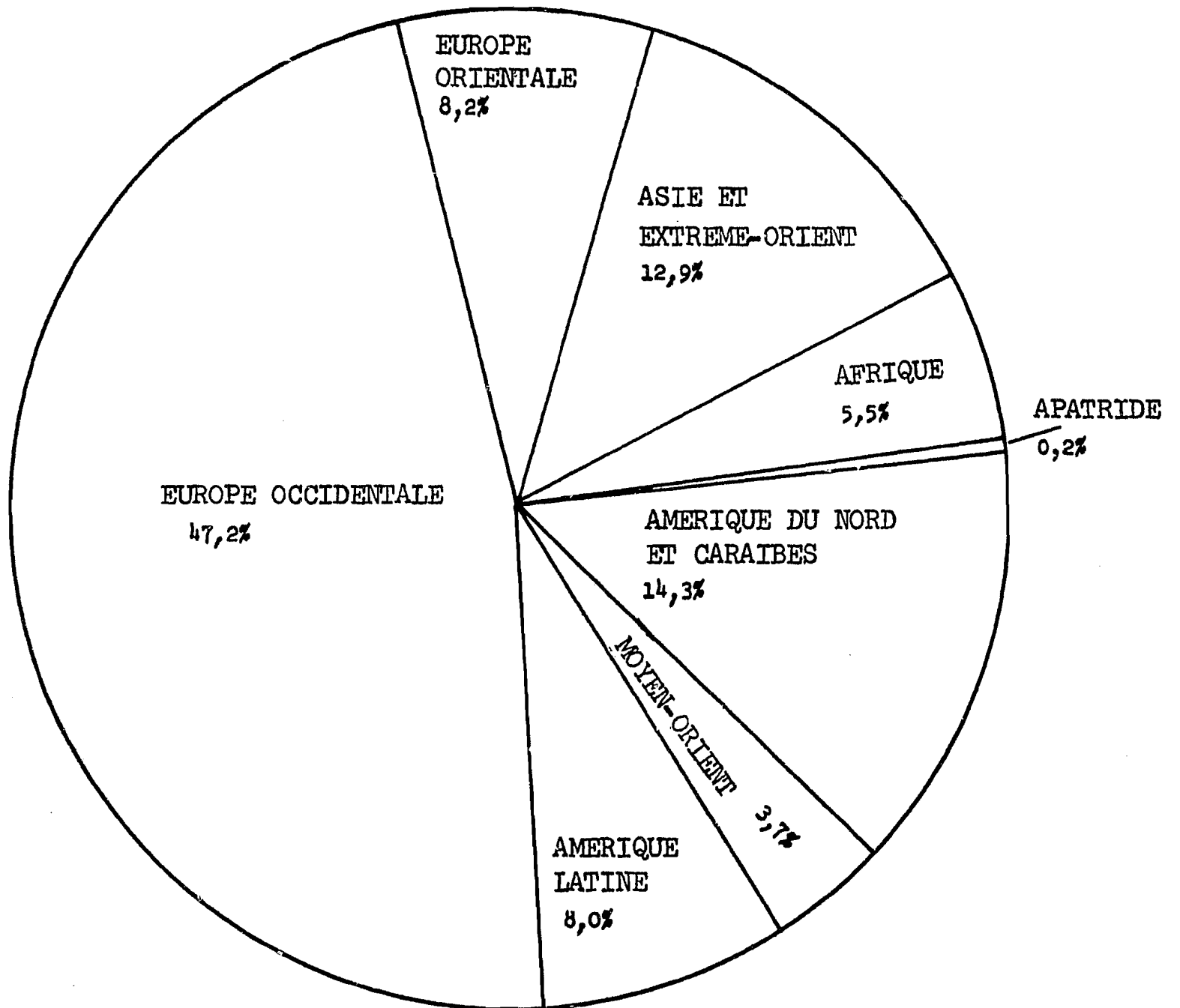
PERSONNEL REGULIER ET AGENTS ENGAGES AU TITRE DE PROJETS (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES), PAR ORGANISATION
ET PAR REGION QUANT A LA NATIONALITE

ORGANISATION	REGION QUANT A LA NATIONALITE																			
	Afrique		Asie et Extrême-Orient		Europe orientale		Europe occidentale		Amérique latine		Moyen-Orient		Amérique du Nord et Caraïbes		Apatrides		Total			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%		
Organisation des Nations Unies et programmes connexes																				
ONU	308	7,2	645	14,3	537	12,6	1 393	32,9	448	10,5	149	3,5	761	17,9	7	0,2	4 248	100,0		
PNUD	27	4,9	78	14,3	26	4,8	215	39,3	38	6,9	34	6,2	127	23,2	2	0,4	547	100,0		
HCR	9	8,3	10	9,2	-	-	70	64,1	3	2,8	8	7,3	9	8,3	-	-	109	100,0		
FISE	13	5,9	28	12,8	9	4,1	80	36,6	18	8,2	6	2,7	65	29,7	-	-	219	100,0		
UNITAR	5	16,7	2	6,7	1	3,3	10	33,2	2	6,7	2	6,7	8	26,7	-	-	30	100,0		
UNRWA	1	1,4	11	14,9	-	-	53	71,5	-	-	1	1,4	8	10,8	-	-	74	100,0		
Total partiel	363	6,9	774	14,8	573	11,0	1 821	34,9	509	9,7	200	3,8	978	18,7	9	0,2	5 227	100,0		
Institutions spécialisées, AIEA et GATT																				
OIT	75	4,5	159	9,6	106	6,4	976	58,9	98	5,9	43	2,9	193	11,6	3	0,2	1 658	100,0		
FAO	149	4,0	458	12,4	152	4,1	2 150	58,5	213	5,8	138	3,7	417	11,3	7	0,2	3 634	100,0		
UNESCO	110	6,2	194	10,9	165	9,3	902	50,9	148	3,5	70	3,9	181	10,2	5	0,3	1 775	100,0		
OMS	117	6,4	241	13,1	162	8,8	767	41,5	191	10,4	92	5,0	271	14,7	1	0,1	1 942	100,0		
OACI	6	1,6	53	14,1	7	1,9	183	48,8	32	8,5	7	1,9	87	23,2	-	-	375	100,0		
UPU	10	10,5	11	11,6	4	4,2	57	60,0	6	6,3	4	4,2	3	3,2	-	-	95	100,0		
UIT	7	2,0	61	17,5	19	5,4	213	61,1	21	6,0	8	2,3	20	5,7	-	-	349	100,0		
OMM	8	3,9	29	14,3	34	16,7	97	47,8	17	8,4	3	1,5	15	7,4	-	-	203	100,0		
OMCI	2	3,7	8	14,8	7	13,0	29	53,6	2	3,7	1	1,9	5	9,3	-	-	54	100,0		
AIEA	16	4,4	38	10,4	58	15,8	164	44,6	13	3,5	9	2,5	68	18,5	1	0,3	367	100,0		
GATT ^{a/}	5	7,0	6	8,5	2	2,8	48	67,7	2	2,8	2	2,8	1	1,4	5	7,0	2	2,8	71	100,0
Total partiel	505	4,8	1 258	12,0	716	6,8	5 586	53,4	743	7,1	381	3,6	1 265	12,1	19	0,2	10 473	100,0		
TOTAL	868	5,5	2 032	12,9	1 289	8,2	7 407	47,2	1 252	8,0	581	3,7	2 243	14,3	23	0,2	15 700	100,0		

a/ Ne comprend que le personnel du Centre du commerce international; la ventilation par nationalité n'a pas été indiquée pour les 78 fonctionnaires du GATT.

Diagramme 5

REPARTITION GEOGRAPHIQUE DU PERSONNEL REGULIER ET DES AGENTS ENGAGES AU TITRE DE PROJETS (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES) PAR REGION QUANT A LA NATIONALITE



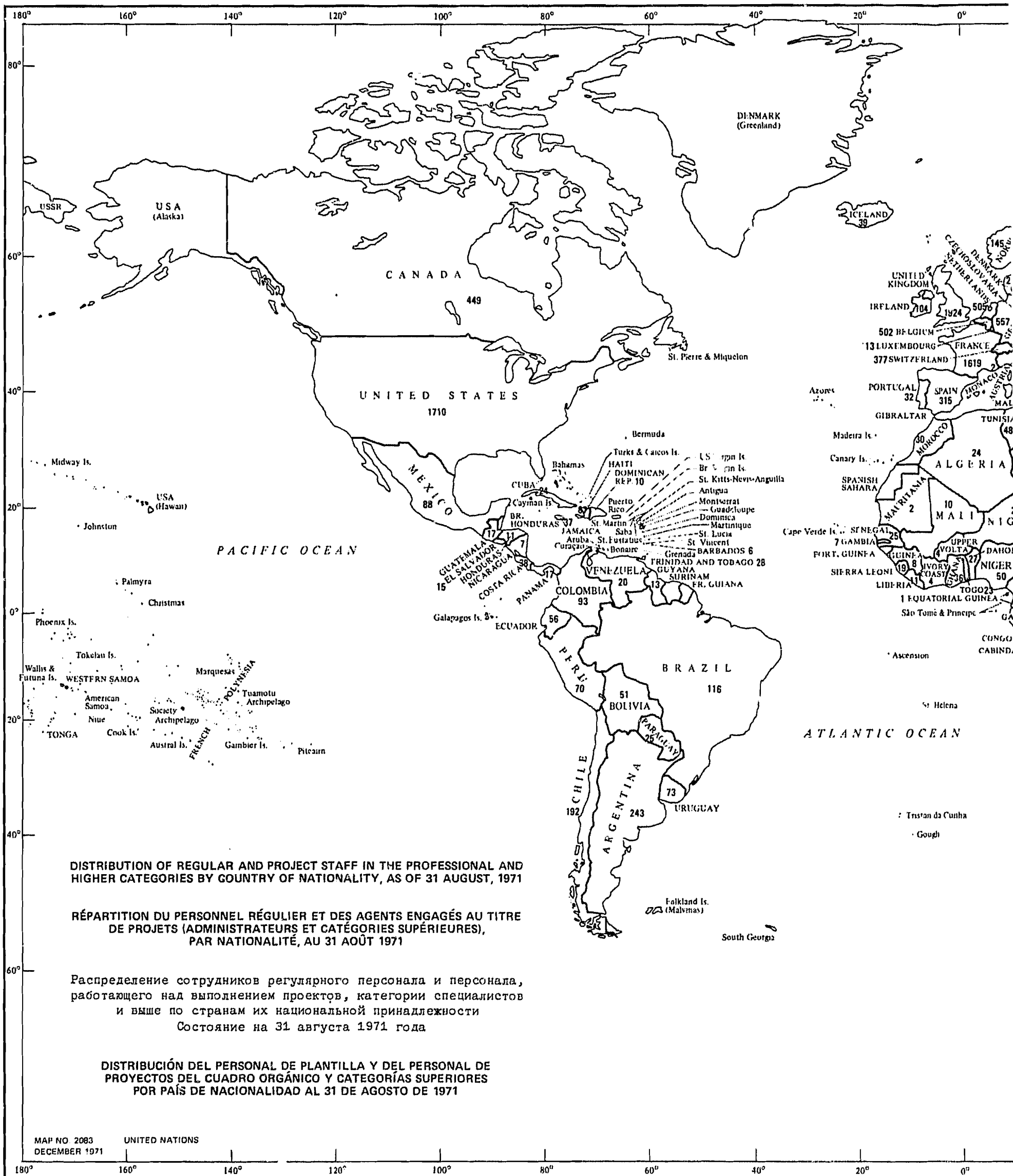




Tableau 4

PERSONNEL REGUÏIER EN POSTE DANS LES PAYS
OU LES ORGANISATIONS ONT LEUR SIEGE

Pays	Administrateurs et catégories supérieures		Agents des services généraux		Total	
	Nombre	Pourcentage du total	Nombre	Pourcentage du total	Nombre	Pourcentage du total
Autriche	614	8,6	1 149 ^{a/}	9,7	1 763	9,3
Canada	166	2,3	323	2,7	489	2,6
Etats-Unis d'Amérique	2 100	29,4	3 312 ^{b/}	27,9	5 412	28,4
France	776	10,9	1 357	11,4	2 133	11,2
Italie	1 242	17,4	2 192	18,4	3 434	18,0
Royaume-Uni	46	0,6	89	0,7	135	0,7
Suisse	2 203	30,8	3 481	29,2	5 684	29,8
TOTAL	7 147	100,0	11 903	100,0	19 050	100,0
Nombre de fonctionnaires en poste dans tous les lieux d'affectation	8 796		17 724 ^{c/}		26 520	
Pourcentage dans les pays où les organi- sations ont leur siège	81,3		67,2		71,8	

a/ Y compris 102 travailleurs manuels et 27 agents du Service de sécurité à l'ONUDI (Vienne).

b/ Y compris 212 travailleurs manuels et 202 agents du Service de sécurité à New York.

c/ Y compris les agents nationaux et agents du Service mobile du FISE et du PNUD, les travailleurs manuels et les agents du Service de sécurité à Vienne et à New York et 295 agents du Service mobile de l'Organisation des Nations Unies.

Tableau 5

PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES), PAR ORGANISATION, PAR CLASSE ET PAR TYPE ET NOMINATION

ORGANISATION	CLASSE ET TYPE DE NOMINATION																				Total						
	Hors classes		D-1			P-5			P-4			P-3			P-2			P-1			C	DD	%	DD	%		
	C ^a	DD ^b / %	C	DD	%	C	DD	%	C	DD	%	C	DD	%	C	DD	%	C	DD	%							
Organisation des Nations Unies et programmes connexes																											
ONU	-	29	38	29	43,3	130	73	36,0	294	125	29,8	482	272	36,1	575	271	32,0	407	167	29,1	75	54	41,9	2 001	1 020	33,8	
FRUD	-	7	21	14	40,0	42	28	40,0	39	34	46,6	63	52	45,2	46	41	47,1	25	50	66,7	16	1	5,9	252	227	47,4	
HCR ^d	-	1	-	2	100,0	-	6	100,0	-	22	100,0	-	29	100,0	-	20	100,0	-	18	100,0	-	7	100,0	-	105	100,0	
FISE	-	1	8	4	33,3	13	1	7,1	40	4	9,1	40	25	38,5	29	20	40,8	12	5	29,4	3	-	-	145	60	29,3	
UNITAR ^e	-	1	-	2	100,0	-	3	100,0	-	5	100,0	-	3	100,0	-	6	100,0	-	2	100,0	-	1	100,0	-	23	100,0	
UNRWA ^f	-	1	-	1	100,0	-	6	100,0	-	12	100,0	-	29	100,0	-	21	100,0	-	4	100,0	-	-	-	-	74	100,0	
Total partiel ^d	-	40	67	53	43,7	185	117	38,7	373	202	35,1	585	410	41,2	650	379	36,8	444	246	35,5	94	63	40,1	2 393	1 509	38,6	
Institutions spécialisées, AIEA et GATT																											
OIT	9	-	14	1	6,7	35	8	18,6	63	24	27,6	110	48	30,4	108 ^f	65 ^f	36,8	107 ^f	64 ^f	37,4	63	30	22,3	509	239	31,9	
FAO	6	8	22	9	29,0	77	18	18,9	215	39	15,3	321	100	23,8	203	46	18,5	164	66	28,7	42	59	58,4	1 050	345	24,7	
UNESCO	-	8	7	12	63,2	25	26	51,0	86	129	60,0	88	169	65,8	61	91	59,9	46	47	50,5	6	31	83,3	319	513	61,7	
OMS ^e	-	12	-	25	100,0	26	29	52,7	48	151	75,9	68	170	71,4	31	100	76,3	26	89	77,4	6	39	86,7	205	615	75,0	
OACI	-	-	1	3	75,0	6	-	-	22	5	18,5	57	33	36,7	41	20	32,8	23	6	20,7	2	-	-	152	67	30,6	
UFU	2	-	2	-	-	2	-	-	6	-	-	7	-	-	12	4	2,0	16	2	11,1	3	-	-	50	6	10,7	
UIT	-	9	-	-	-	8	-	-	11	-	-	28	7	20,0	49	25	33,8	24	3	11,1	13	-	-	133	44	24,9	
OMM	-	2	-	-	-	-	5	100,0	6	5	45,5	13	13	50,0	12	8	40,0	18	7	28,0	7	10	58,8	56	50	47,2	
OMCI	-	2	-	-	-	-	1	100,0	1	5	83,3	3	8	72,7	4	10	71,4	3	2	40,0	2	1	33,3	13	29	69,0	
AIEA	-	5	2	3	60,0	2	11	84,6	23	53	69,7	19	85	81,7	14	64	82,1	8	31	79,5	4	17	81,0	72	269	78,9	
GATT	-	-	1	4	80,0	8	3	27,3	10	4	28,6	20	4	16,7	21	7	23,3	19	11	36,7	4	1	20,0	83	34	29,1	
Total partiel	17	46	49	57	53,7	189	101	34,8	491	415	45,8	734	637	46,5	556	438	44,0	454	328	41,9	152	138	55,3	2 642	2 210	45,5	
TOTAL	17	86	116	109	48,4	374	218	36,8	864	617	41,7	1 319	1 047	44,3	1 206	817	40,4	898	574	39,0	246	251	50,5	5 040	3 719	42,5	

a/ Nominations de carrière (fonctionnaires nommés à titre permanent ou pour une période de stage).

b/ Nominations pour une durée déterminée.

c/ Pourcentage des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée par rapport au total des effectifs.

d/ Le HCR et l'UNRWA ne sont pas de fonctionnaires à titre permanent, car ce sont des organisations temporaires dont le mandat est revu périodiquement par l'Assemblée générale. Le personnel de ces deux organisations est "nommé pour une durée indéfinie". Ces nominations apparaissent dans le tableau comme des nominations pour une durée déterminée. La ventilation par classe de ces nominations de durée indéfinie est la suivante pour les deux organisations :

Hors classes		D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total
HCR	Aucun	1	6	19	15	8	4	73
UNRWA	1.	1	6	27	15	2	0	62
								Total général 135

e/ Les chiffres relatifs aux nominations de durée déterminée à l'UNITAR comprennent des fonctionnaires détachés par l'ONU. La ventilation de ces fonctionnaires, par classe, est la suivante :
D-2 : 2, P-5 : 3, P-2 : 2, P-1 : 1, total : 8.

f/ A l'OIT, les classes P-2 et P-3 sont combinées en une seule classe, P-2/P-3. Comme les totaux sont indiqués séparément pour les classes P-2 et P-3, les données de l'OIT pour la classe P-2/P-3 ont été réparties également dans ce tableau entre ces deux classes.

g/ Il existe à l'OMS une classe P-6 qui, pour le traitement, correspond à la classe D-1. Les chiffres donnés dans la colonne "D-1" comprennent les fonctionnaires de la classe P-6.

Tableau 6

PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES), PAR ORGANISATION ET PAR CLASSE, AU 31 AOUT 1971

ORGANISATION	CLASSE														Total			
	Hors classes		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2			P-1		
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%		Nombre	%	
Organisation des Nations Unies et programmes connexes																		
ONU	29	1,0	67	2,2	203	6,7	419	13,9	754	25,0	846	21,9	574	19,0	129	4,3	3 021	100,0
PNUD	7	1,5	35	7,3	70	14,6	73	15,2	115	24,0	87	18,2	75	15,7	17	3,5	479	100,0
HCR	1	1,0	2	1,9	6	5,7	22	21,0	29	27,6	20	19,0	18	17,1	7	6,7	105	100,0
FISE	1	0,5	12	5,9	14	6,8	44	21,5	65	31,7	49	23,8	17	8,3	3	1,5	205	100,0
UNITAR	1	4,3	2	8,7	3	13,0	5	21,8	3	13,0	6	26,2	2	8,7	1	4,3	23	100,0
UNRWA	1	1,4	1	1,4	6	8,1	12	16,2	29	39,1	21	28,4	4	5,4	-	-	74	100,0
Total partiel	40	1,0	119	3,0	302	7,7	575	14,7	995	25,6	1 029	26,3	690	17,7	157	4,0	3 907	100,0
Institutions spécialisées, AIEA et GATT																		
OIT	9	1,2	15	2,0	43	5,8	87	11,6	158	21,2	171 ^{a/}	22,9	171 ^{a/}	22,9	93	12,4	747	100,0
FAO ^{b/}	14	1,0	31	2,2	95	6,8	254	18,2	421	30,3	249	17,8	230	16,5	101	7,2	1 395	100,0
UNESCO	8	1,0	19	2,3	51	6,1	215	25,8	257	30,9	152	18,3	93	11,2	37	4,4	832	100,0
OMS ^{c/}	12	1,5	25	3,0	55	6,7	199	24,3	238	29,0	131	16,0	115	14,0	45	5,5	820	100,0
OACI	-	0,0	4	1,8	6	2,7	27	12,3	90	41,1	61	27,9	29	13,2	2	1,0	219	100,0
UPU	2	3,6	2	3,6	2	3,6	6	10,7	7	12,5	16	28,6	18	32,0	3	5,4	56	100,0
UIT	9	5,1	-	-	8	4,5	11	6,2	35	19,8	74	41,8	27	15,3	13	7,3	177	100,0
OMM	2	1,9	-	-	5	4,7	11	10,4	26	24,5	20	18,9	25	23,5	17	16,1	106	100,0
OMCI	2	4,8	-	-	1	2,4	6	14,3	11	26,2	14	33,3	5	11,9	3	7,1	42	100,0
AIEA	5	1,5	5	1,5	13	3,8	76	22,3	104	30,5	78	22,9	39	11,4	21	6,1	341	100,0
GATT	-	-	5	4,3	11	9,4	14	12,0	24	20,5	28	23,9	30	25,6	5	4,3	117	100,0
Total partiel	63	1,3	106	2,2	290	6,0	906	18,7	1 371	28,2	994	20,5	782	16,1	340	7,0	4 852	100,0
TOTAL	103	1,2	225	2,5	592	6,8	1 481	16,9	2 366	27,2	2 023	23,1	1 472	16,8	497	5,7	8 759	100,0

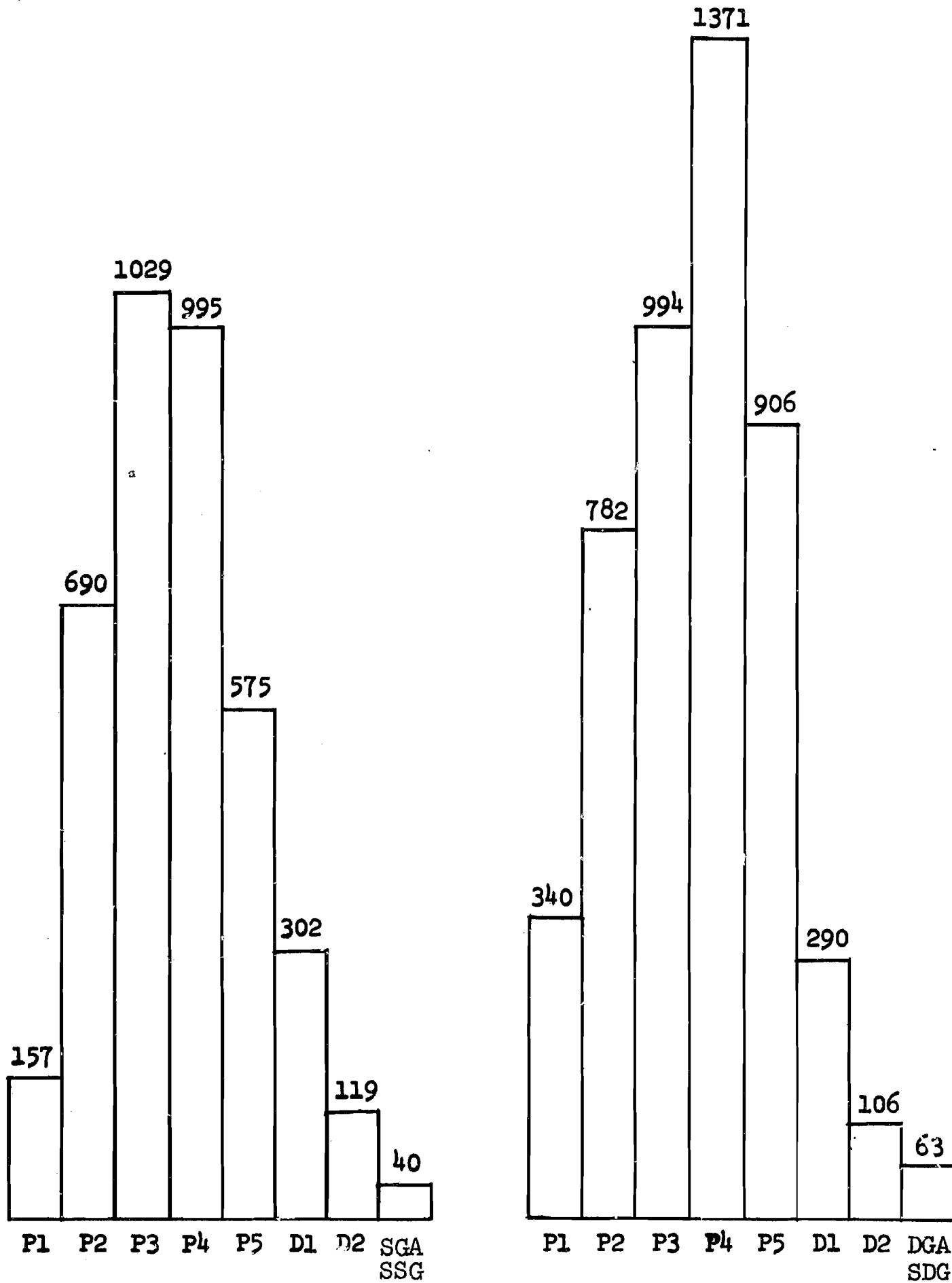
a/ A l'OIT, les classes P-2 et P-3 sont combinées en une seule classe, P-2/P-3. Comme les totaux sont indiqués séparément pour les classes P-2 et P-3, les données de l'OIT pour la classe P-2/P-3 ont été réparties également entre ces deux classes.

b/ Non compris les 34 experts associés ou autres agents non classés dans une classe particulière.

c/ Il existe à l'OMS une classe P-6 qui, pour le traitement, correspond à la classe D-1; les fonctionnaires de cette classe sont inclus dans les chiffres indiqués pour la classe D-1.

Diagramme 6

REPARTITION DU PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES),
PAR CLASSE

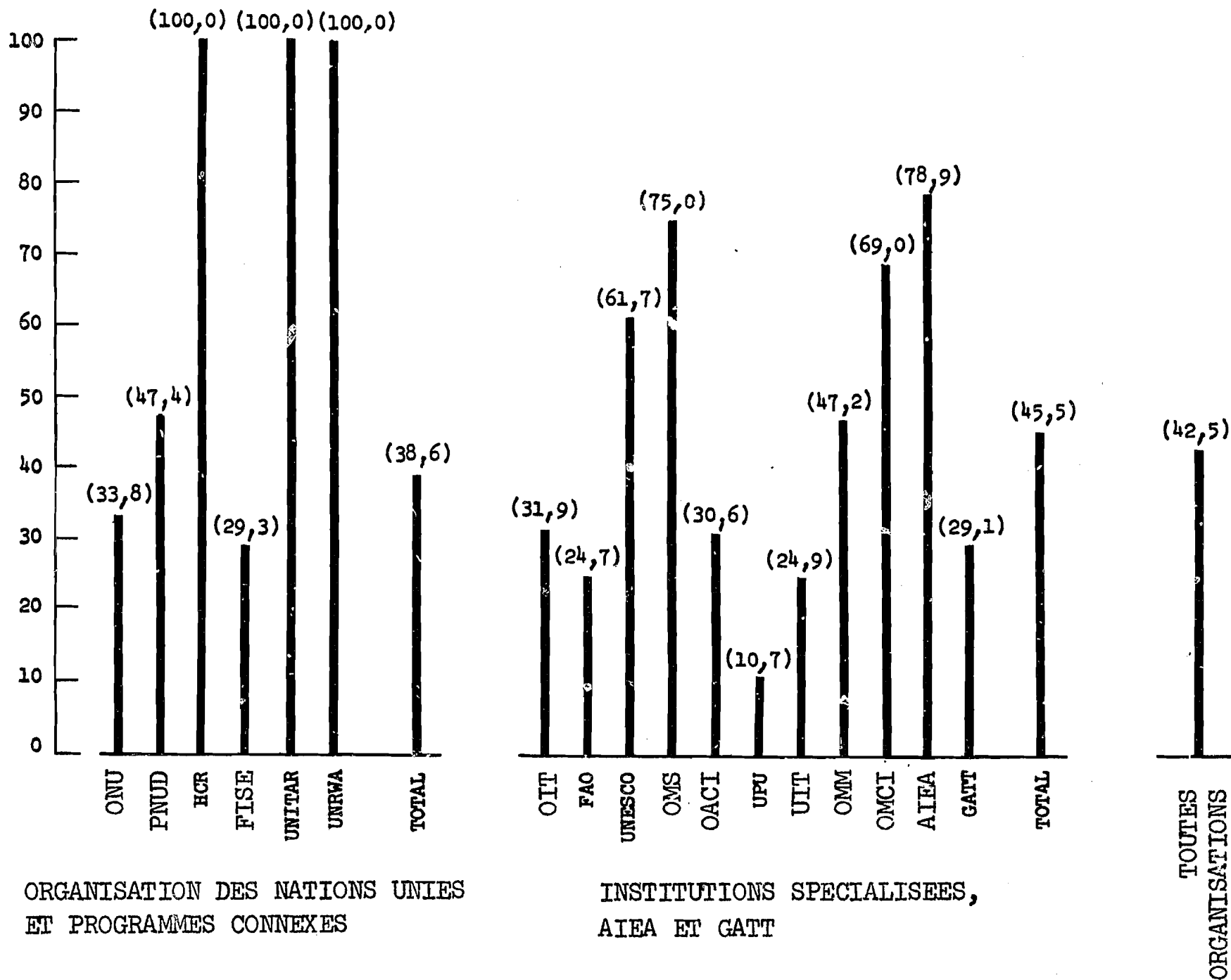


ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET
PROGRAMMES CONNEXES

INSTITUTIONS SPECIALISEES, AIEA ET GATT

Diagramme 7

PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES) NOMME POUR
UNE DUREE DETERMINEE (EN POURCENTAGE), PAR ORGANISATION

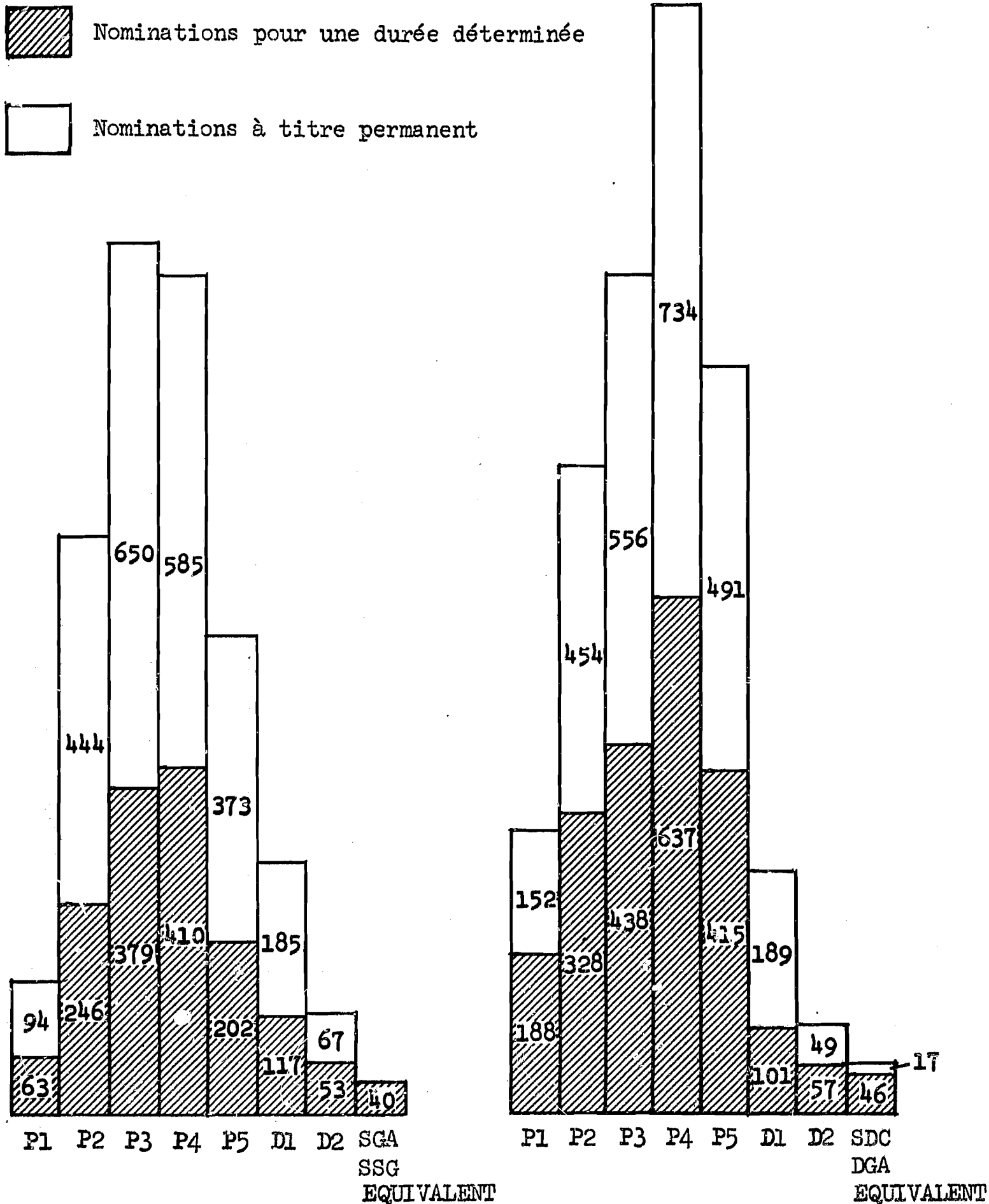


ORGANISATION DES NATIONS UNIES
ET PROGRAMMES CONNEXES

INSTITUTIONS SPECIALISEES,
AIEA ET GATT

Diagramme 8

PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES)
PAR CLASSE ET PAR TYPE DE NOMINATION



ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET PROGRAMMES CONNEXES

INSTITUTIONS SPECIALISEES, AIEA ET GATT

Tableau 7

PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES) PAR ORGANISATION
ET SELON QU'IL EST EXPATRIE OU NON



ORGANISATION	PERSONNEL EXPATRIE a/	PERSONNEL NON EXPATRIE	TOTAL	POURCENTAGE DU PERSONNEL EXPATRIE
Organisation des Nations Unies et programmes connexes				
ONU	2 500	521	3 021	82,8
PNUD	428	51	479	89,4
HCR	90	15	105	85,7
FISE	159	46	205	77,6
UNITAR	18	5	23	78,3
UNRWA	73	1	74	98,6
Total partiel	3 268	639	3 907	83,6
Institutions spécialisées, AIEA et GATT				
OIT	696	51	747	93,2
FAO ^{b/}	1 326	103	1 429	92,8
UNESCO	729	103	832	87,6
OMS	752	68	820	91,7
OACI	181	38	219	82,6
UPU	39	17	56	69,6
UIT	147	30	177	83,1
OMM	91	15	106	85,8
OMCI	37	5	42	88,1
AIEA	320	21	341	93,8
GATT	101	16	117	86,3
Total partiel	4 419	467	4 886	90,4
TOTAL GLOBAL	7 687	1 106	8 793	87,4

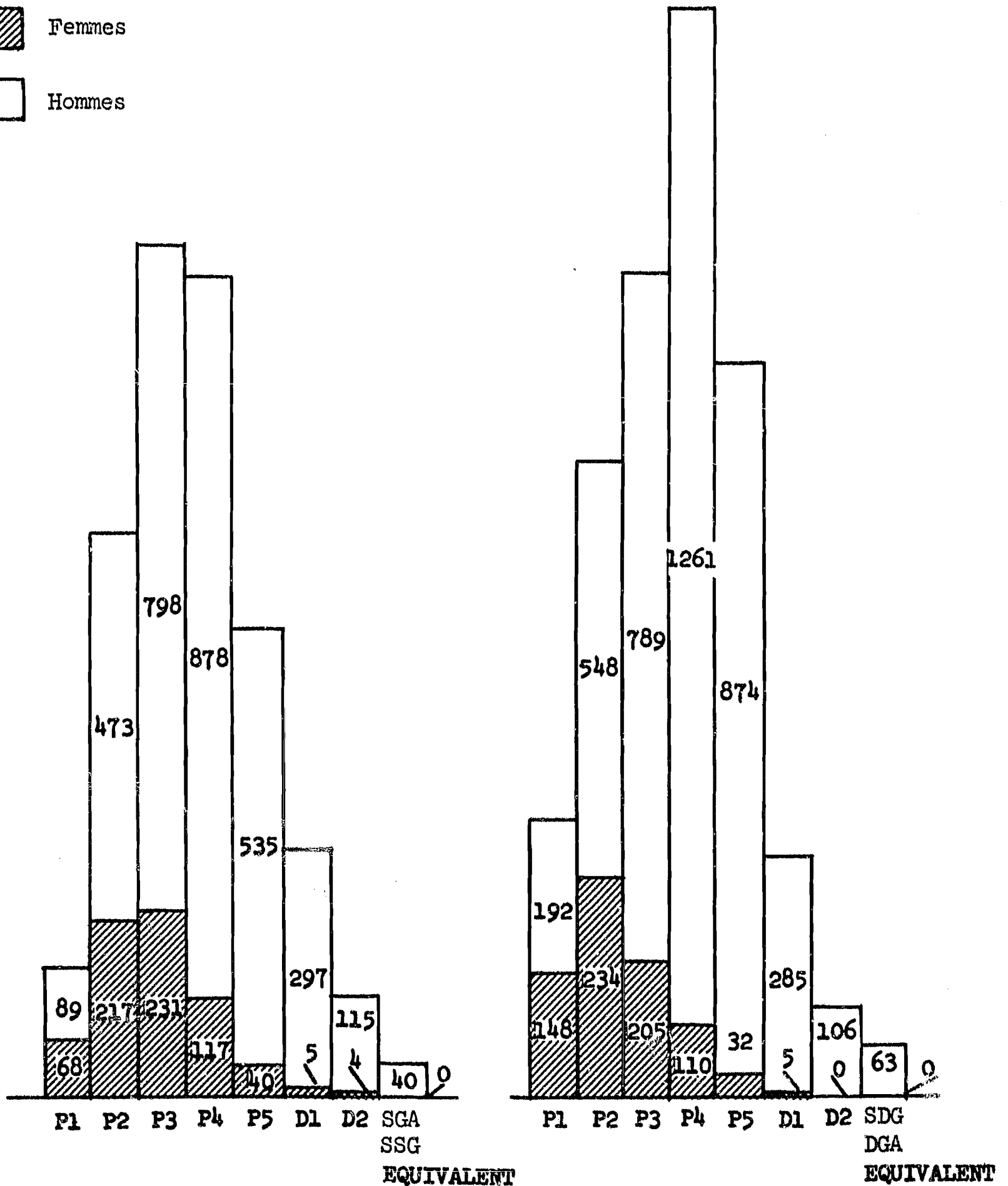
a/ On entend par "personnel expatrié" les fonctionnaires en poste ailleurs que dans le pays dont ils sont reconnus ressortissants.

b/ Y compris 34 experts associés ou autres agents non classés dans une classe particulière.

Diagramme 9

PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES),
PAR CLASSE ET PAR SEXE

 Femmes
 Hommes



ORGANISATION DES NATIONS UNIES
ET PROGRAMMES CONNEXES

INSTITUTIONS SPECIALISEES,
AIEA ET GATT

Tableau 9

REPARTITION DU PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES
SUPERIEURES), PAR AGE

(Toutes organisations)

CLASSE	GROUPE D'AGE									Total
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 et plus	
HORS CLASSES	-	-	-	6	6	12	25	29	25	103
D-2	-	-	-	-	6	38	66	87	28	225
D-1 ^{a/}	-	1	-	9	52	140	161	185	44	592
P-5	-	-	8	74	240	389	400	313	57	1 481
P-4	-	6	97	314	595	562	463	280	49	2 366
P-3 ^{b/}	2	56	354	455	358	353	263	157	25	2 023
P-2 ^{b/}	7	178	365	248	205	202	158	92	17	1 472
P-1	19	135	101	78	52	56	33	19	4	497
TOTAL ^{c/}	28	376	925	1 184	1 514	1 752	1 569	1 162	249	8 759
POURCENTAGE	0,3	4,3	10,5	13,5	17,3	20,0	17,9	13,3	2,9	100,0

a/ Y compris les fonctionnaires de l'OMS de la classe P-6, dont les traitements correspondent à ceux de la classe D-1.

b/ A l'OIT les classes P-2 et P-3 sont combinées en une seule classe, P-2/P-3. Aux fins du tableau récapitulatif ci-dessus, les chiffres indiqués pour cette classe ont été répartis également entre les deux classes.

c/ Non compris 34 experts associés, ou autres agents de la FAO non classes dans une classe particulière.

Diagramme 10

REPARTITION DU PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET
CATEGORIES SUPERIEURES), PAR AGE

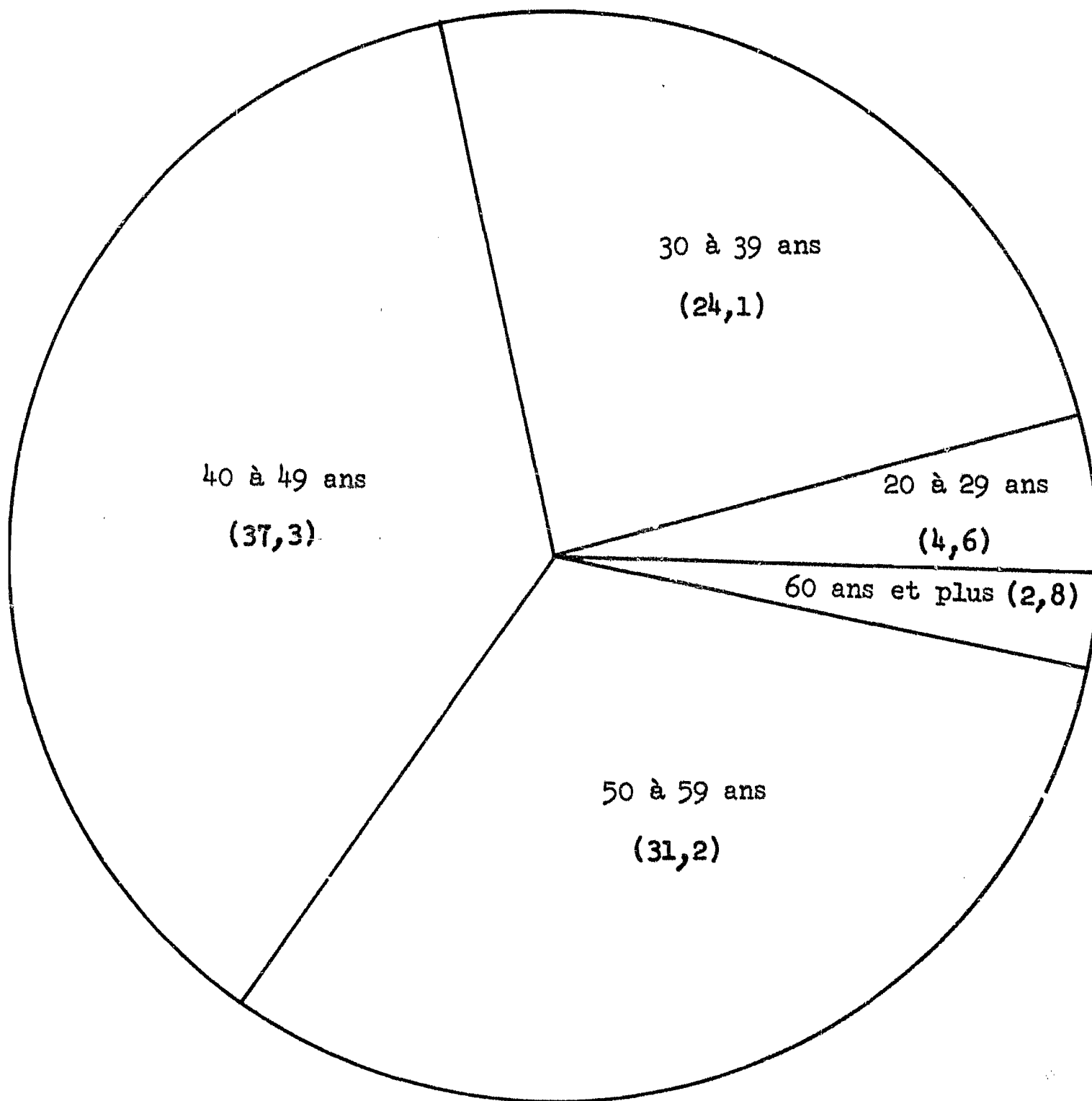


Diagramme 11

REPARTITION DU PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES),
PAR CLASSE ET PAR AGE

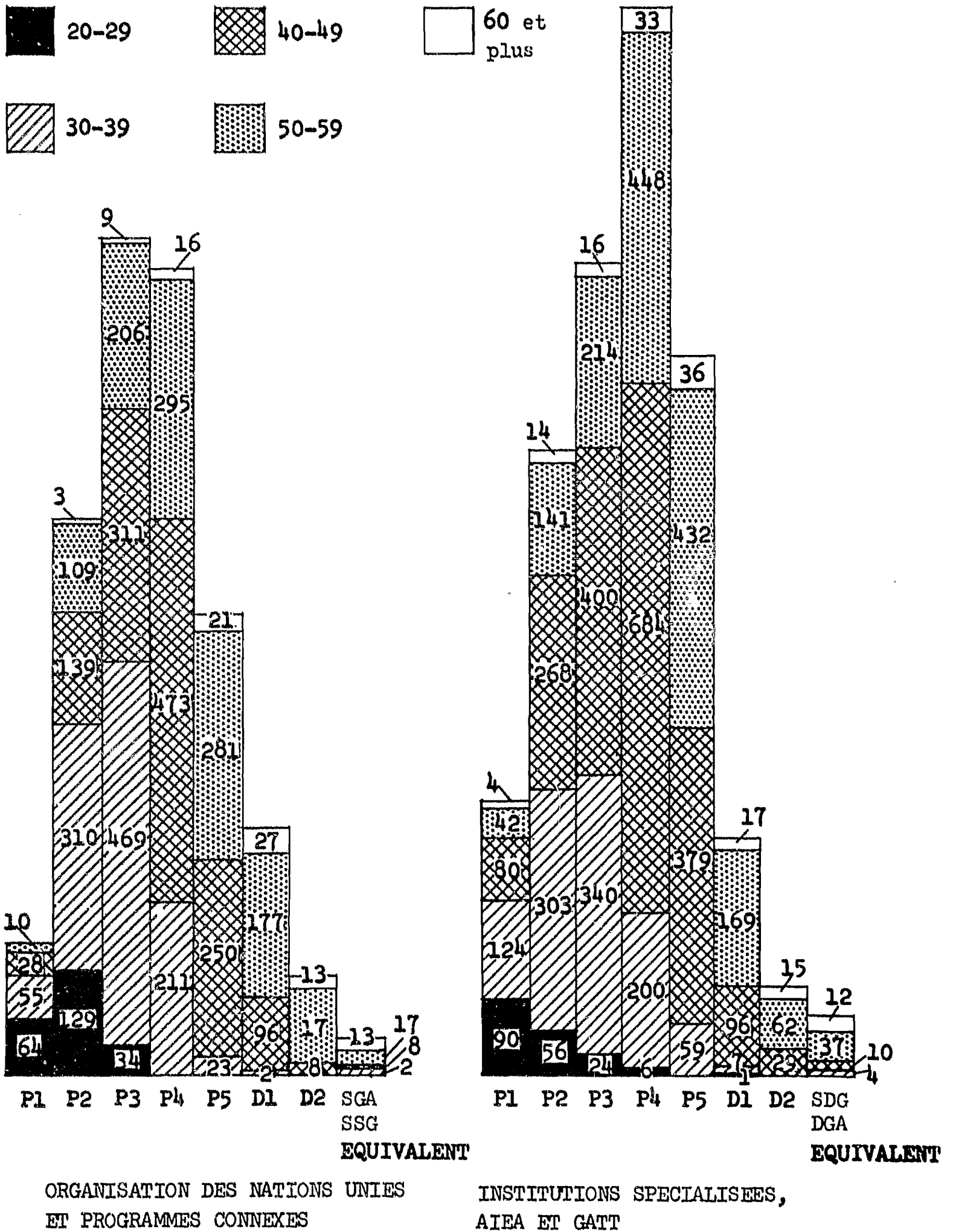


Tableau 10

REPARTITION DU PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES)
PAR ANNEES DE SERVICE

(Toutes organisations)

CLASSE	ANNEES DE SERVICE						Total
	0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 et plus	
Hors classes	51	17	11	10	13	2	103
D-2	78	38	18	25	64	2	225
D-1 ^{a/}	172	120	59	70	167	4	592
P-5	476	327	226	201	247	4	1,481
P-4	994	596	301	213	259	3	2,366
P-3 ^{b/}	1 076	401	186	151	205	4	2 023
P-2 ^{b/}	832	193	128	129	188	2	1 472
P-1	280	85	58	38	36	-	497
Total ^{c/}	3 959	1 776	987	837	1 179	21	8 759
Pourcentage	45,2	20,3	11,3	9,6	13,4	0,2	100,0

a/ Y compris les fonctionnaires de l'OMS de la classe P-6, dont les traitements correspondent à ceux de la classe D-1.

b/ A l'OIT les classes P-2 et P-3 sont combinées en une seule classe, P-2/P-3. Aux fins du tableau récapitulatif ci-dessus, les chiffres indiqués pour cette classe ont été répartis également entre les deux classes.

c/ Non compris 34 experts associés, ou autres agents de la FAO non classés dans une classe particulière.

Diagramme 12

REPARTITION (EN POURCENTAGE) DU PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES), PAR ANNEES DE SERVICE

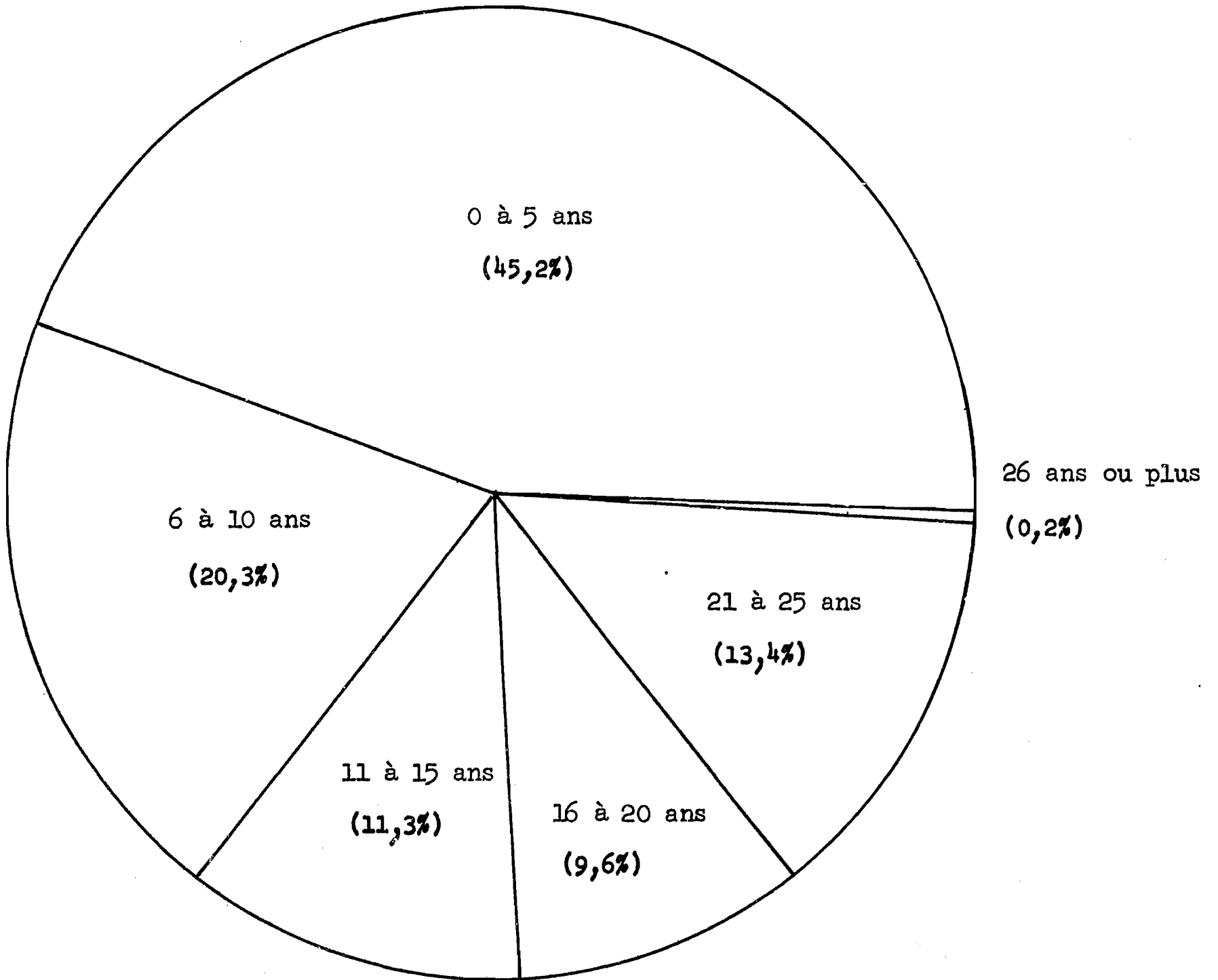
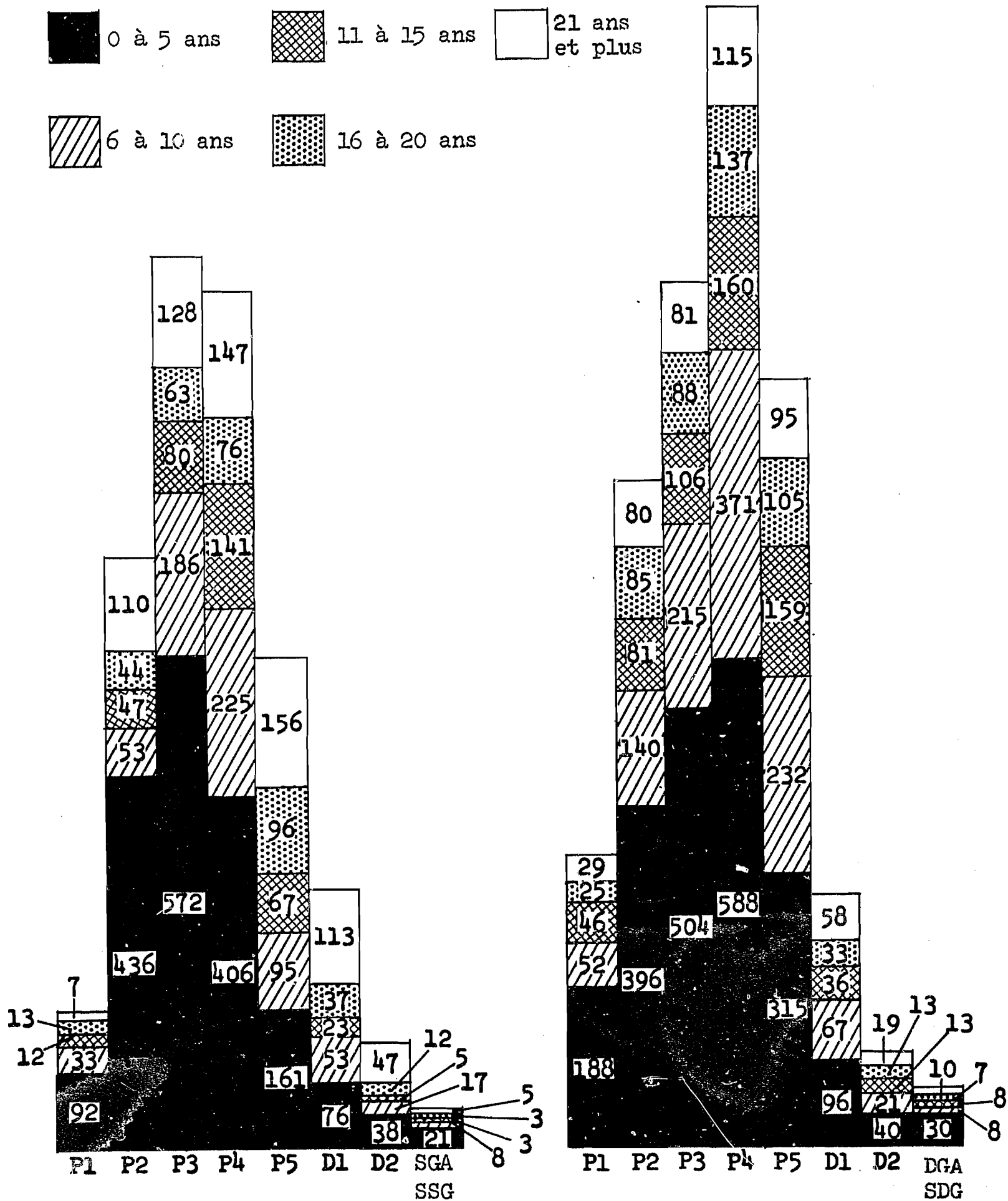


Diagramme 13

REPARTITION DU PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES),
PAR CLASSE ET PAR ANNEES DE SERVICE



ORGANISATION DES NATIONS UNIES
ET PROGRAMMES CONNEXES

INSTITUTIONS SPECIALISEES,
AIEA ET GATT

Tableau 11

PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES), PAR GROUPE PROFESSIONNEL
ET PAR CLASSE

(TOUTES ORGANISATIONS)

GROUPE PROFESSIONNEL	C L A S S E			
	P-1	P-2 - P-5	D-1 - D-2	TOTAL
Comptables et vérificateurs des comptes	26	232	15	273
Fonctionnaires d'administration	177	1 938	288	2 403
Fonctionnaires spécialistes de la production et de la santé animale	-	35	3	38
Spécialistes des coopératives	-	13	-	13
Economistes	40	536	87	663
Educateurs	10	213	19	242
Ingénieurs	14	259	24	297
Fonctionnaires spécialistes des pêcheries	-	52	3	55
Fonctionnaires spécialistes des forêts	3	39	3	45
Fonctionnaires de l'information	18	356	30	404
Fonctionnaires des services linguistiques	29	1 118	26	1 173
Juristes	2	141	22	165
Bibliothécaires	23	144	5	172
Spécialistes de la planification de la main-d'oeuvre	2	23	3	28
Médecins non spécialistes	-	2	20	22
Médecins spécialistes	1	217	40	258
Infirmiers	-	13	-	13
Nutritionnistes	-	33	3	36
Fonctionnaires spécialistes de la production végétale et de la protection des plantes	-	52	4	56
Hygiénistes	-	1	-	1
Sociologues et spécialistes des sciences sociales	14	182	22	218
Statisticiens	16	188	11	215
Scientifiques non compris ailleurs	9	326	31	366
Spécialistes de la formation professionnelle	6	60	127	193
Autres spécialistes	92	1 017	9	1 118
TOTAL	482	7 190	795	8 467 ^{a/}

a/ Ce total diffère de celui qui est donné pour le personnel régulier (administrateurs et catégories supérieures), parce que l'on a omis 89 fonctionnaires hors classes et parce que la FAO a donné la ventilation par profession pour 1 204 de ses 1 381 fonctionnaires des classes P-1 à D-2 et que l'OIT l'a donnée pour 727 de ses 747 administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (personnel régulier).

Tableau 12

AGENTS DES SERVICES GENERAUX EN POSTE DANS LES VILLES OU LES ORGANISATIONS ONT LEUR SIEGE,
PAR ORGANISATION ET PAR CLASSE

ORGANISATION	G-5		G-4		G-3		G-2		G-1		TOTAL	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
A. NEW YORK												
ONU	308	13,8	781	34,9	906	40,6	205	9,2	33	1,5	2 233	100,0
PNUD	39	11,5	92	26,6	173	50,0	42	12,1	-	-	346	100,0
HCR	-	-	2	100,0	-	-	-	-	-	-	2	100,0
FISE	29	17,9	51	31,5	70	43,2	12	7,4	-	-	162	100,0
UNITAR	5	16,1	3	9,7	19	61,3	4	12,9	-	-	31	100,0
OMS	4	50,0	3	37,5	1	12,5	-	-	-	-	8	100,0
TOTAL	385	13,8	932	33,5	1 169	42,0	263	9,5	33	1,2	2 782	100,0
B. PARIS												
FISE ^{a/}	6	9,4	11	17,2	19	29,7	27	42,1	1	1,6	64	100,0
UNESCO	104	8,8	162	13,7	292	24,7	551	46,7	72	6,1	1 181	100,0
TOTAL	110	8,8	173	13,9	311	25,0	578	46,4	73	5,9	1 245	100,0

ORGANISATION	G-8		G-7		G-6		G-5		G-4		G-3 ^{a/}		TOTAL	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
C. VIENNE^{b/}														
ONUDI	12	2,2	40	7,2	76	13,7	215	38,9	167	30,2	43	7,8	553	100,0
OMS	-	-	-	-	1	100,0	-	-	-	-	-	-	1	100,0
AIEA	24	5,2	62	13,5	114	24,7	177	38,4	79	17,1	5	1,1	461	100,0
TOTAL	36	3,6	102	10,1	191	18,8	392	38,6	246	24,2	48	4,7	1 015	100,0

a/ Outre le personnel sur lequel portent les chiffres ci-dessus, le FISE employé à Paris 9 agents nationaux, répartis dans les classes suivantes : NO-C, 2; NO-B, 4; NO-A, 3.

b/ Les emplois inclus normalement dans les classes G-1 et G-2 dans d'autres organisations sont classés à Vienne dans la catégorie des services auxiliaires.

Tableau 12 (suite)

ORGANISATION	G-8		G-7		G-6		G-5		G-4		G-3		G-2		G-1		TOTAL	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
<u>F. LONDRES</u>																		
HCR	-	-	-	50,0	1	50,0	-	-	-	-	1	50,0	-	-	-	-	2	100,0
OMCI	1	1,4	4	12,5	9	26,9	10	30,3	30	41,6	15	20,8	3	4,2	-	-	72	100,0
TOTAL	1	1,4	4	13,5	10	13,5	10	13,5	30	40,5	16	21,6	3	4,1	-	-	74	100,0

ORGANISATION	G-9		G-8		G-7		G-6		G-5		G-4		G-3		G-2		G-1		TOTAL	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
<u>G. MONTREAL</u>																				
OACI	9	2,8	8	2,5	21	6,5	35	10,8	55	17,0	96	29,8	72	22,3	15	4,6	12	3,7	323	100,0

Tableau 12 (suite)

ORGANISATION	G-7		G-6		G-5		G-4		G-3		G-2		G-1		TOTAL	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
D. GENEVE																
ONU ^{c/}	50	4,4	125	11,1	193	17,2	271	24,1	291	25,9	154	13,7	41	3,6	1125	100,0
OIT	52	6,5	86	10,8	129	16,1	198	24,8	264	33,0	51	6,4	19	2,4	799	100,0
OMS	70	9,9	83	11,8	103	14,6	228	32,3	171	24,3	50	7,1	-	-	705	100,0
UIT	23	6,9	44	13,3	94	28,5	69	20,8	62	18,7	31	9,4	8	2,4	331	100,0
OMM	2	1,4	11	7,4	25	16,9	55	37,1	39	26,4	12	8,1	4	2,7	148	100,0
GATT	8	7,8	11	10,7	15	14,6	26	25,2	30	29,0	12	11,7	1	1,0	103	100,0
CCI	1	1,7	9	15,3	9	15,3	16	27,1	18	30,4	5	8,5	1	1,7	59	100,0
UPU ^{d/}	2	3,6	6	10,7	10	17,9	8	14,3	22	39,2	6	10,7	2	3,6	56	100,0
TOTAL	208	6,3	375	11,3	578	17,4	871	26,1	897	26,9	321	9,7	76	2,3	3326	100,0
E. ROME																
FAO	46	2,1	159	7,3	379	17,4	528	24,3	611	28,1	278	12,8	173	8,0	2174	100,0

c/ Y compris le personnel du HCR à Genève.

d/ L'UPU figure à la rubrique Genève, bien qu'elle ait son siège à Berne, étant donné qu'elle applique le barème des traitements des agents des services généraux de Genève.

Diagramme 14

AGENTS DES SERVICES GENERAUX EN POSTE DANS LES SEPT VILLES OU LES ORGANISATIONS ONT LEUR SIEGE

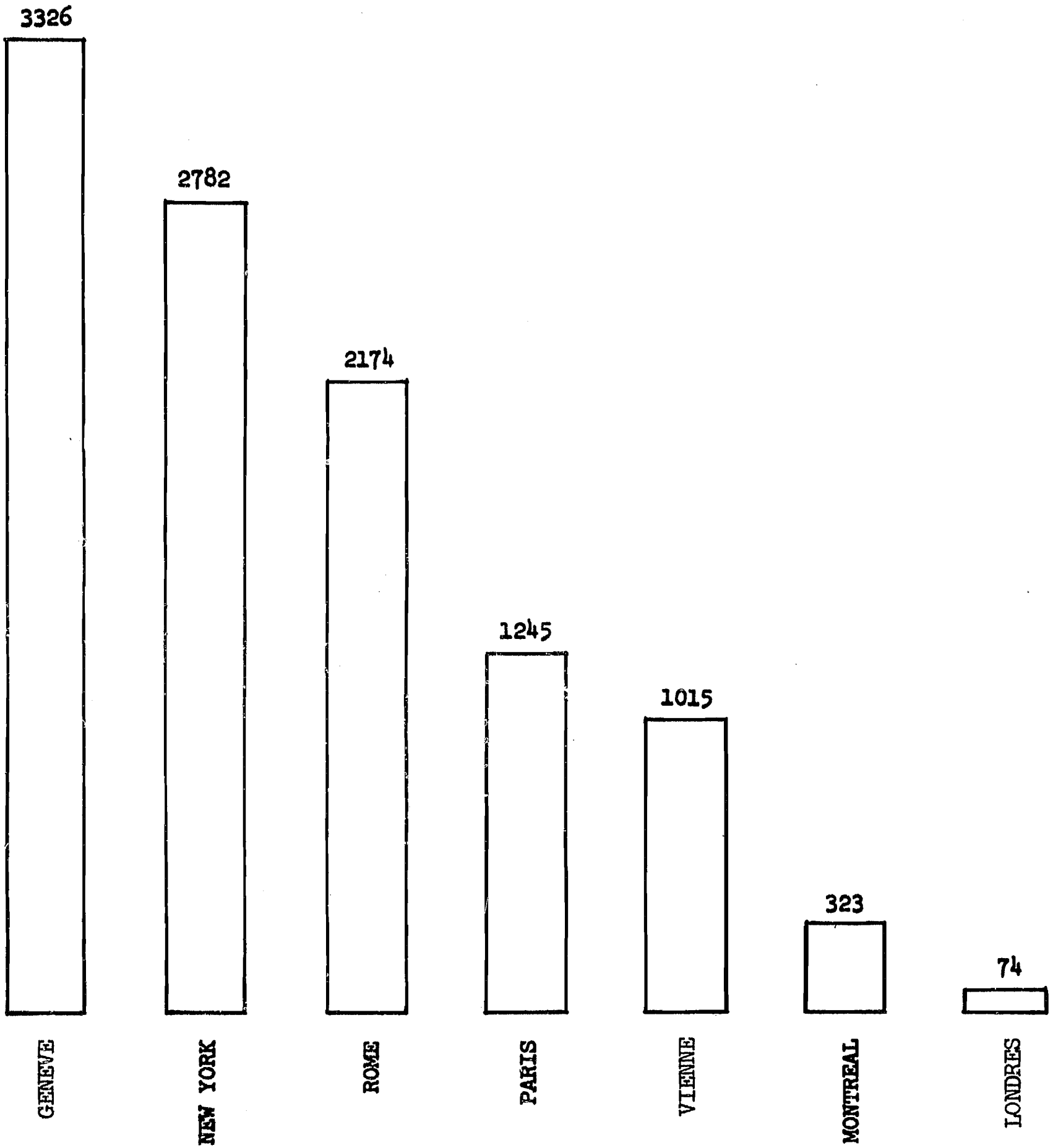
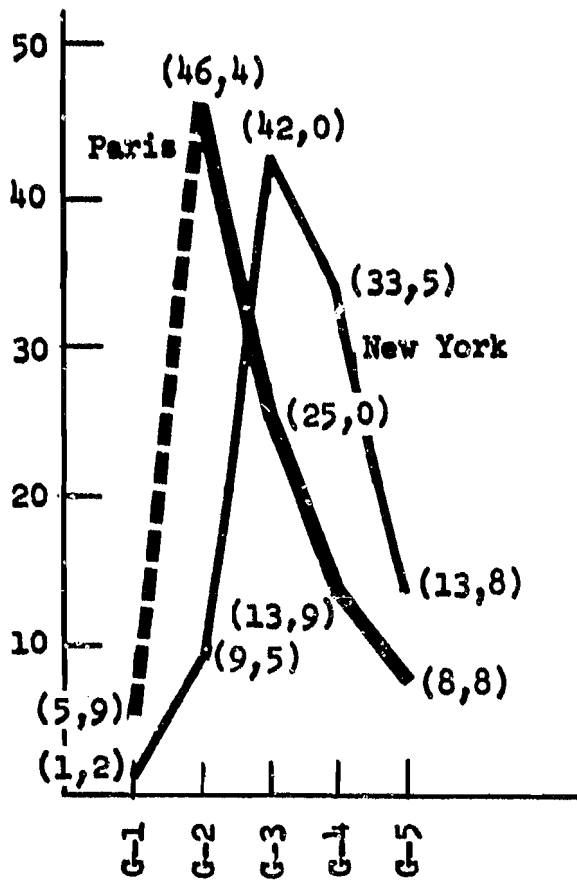
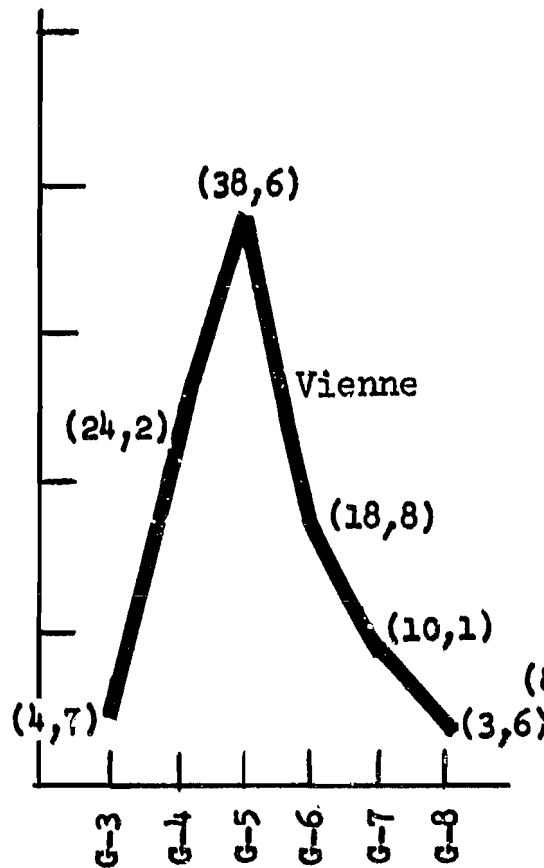


Diagramme 15

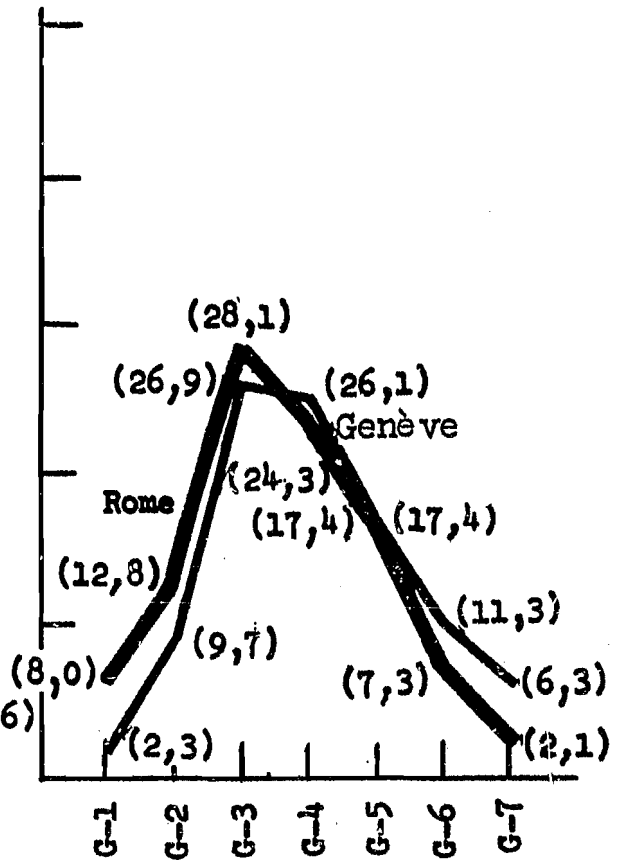
REPARTITION (EN POURCENTAGE) DES AGENTS DES SERVICES GENERAUX EN POSTE
DANS LES VILLES OU LES ORGANISATIONS ONT LEUR SIEGE, PAR CLASSE



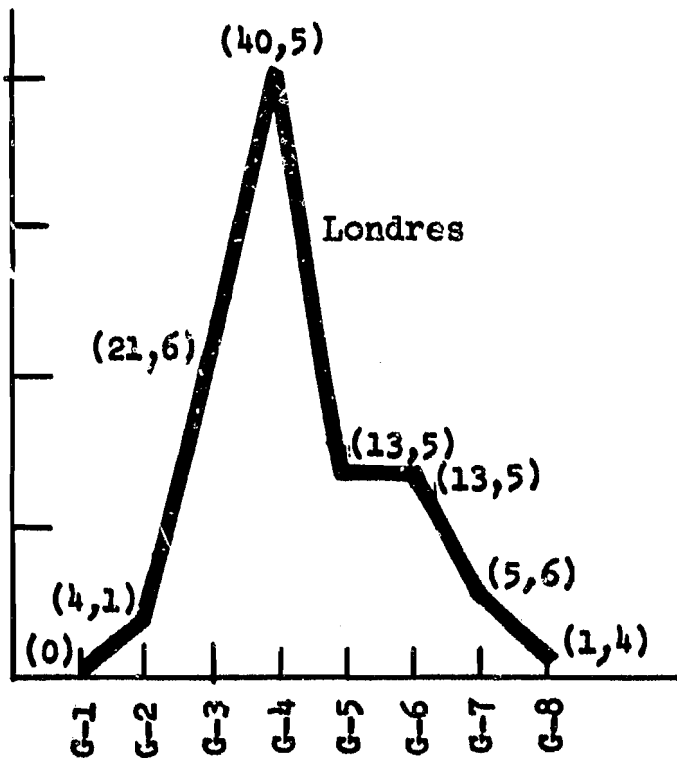
(Structure à 5 classes)



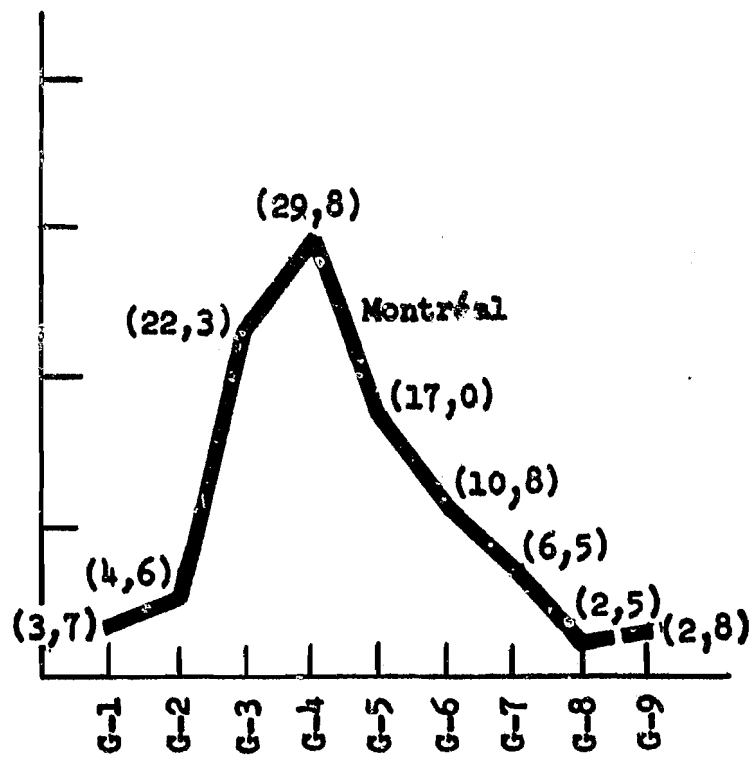
(Structure à 6 classes)



(Structure à 7 classes)



(Structure à 8 classes)



(Structure à 9 classes)

Diagramme 16

REPARTITION (EN POURCENTAGE) DES AGENTS DES SERVICES GENERAUX EN POSTE
DANS LES VILLES OU LES ORGANISATIONS ONT LEUR SIEGE, PAR AGE

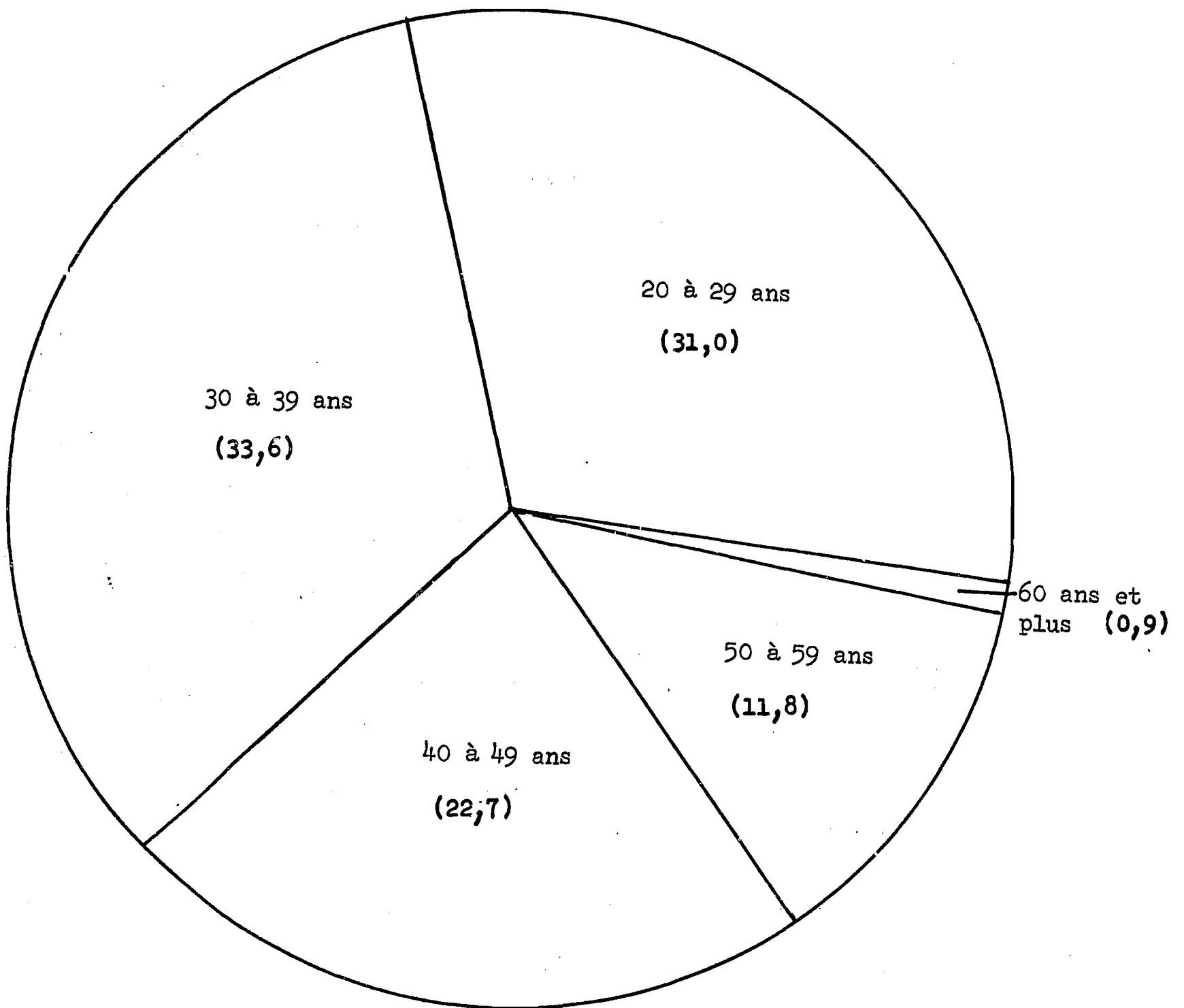


Diagramme 17

REPARTITION (EN POURCENTAGE) DES AGENTS DES SERVICES GENERAUX EN POSTE DANS
LES VILLES OU LES ORGANISATIONS ONT LEUR SIEGE, PAR ANNEES DE SERVICE

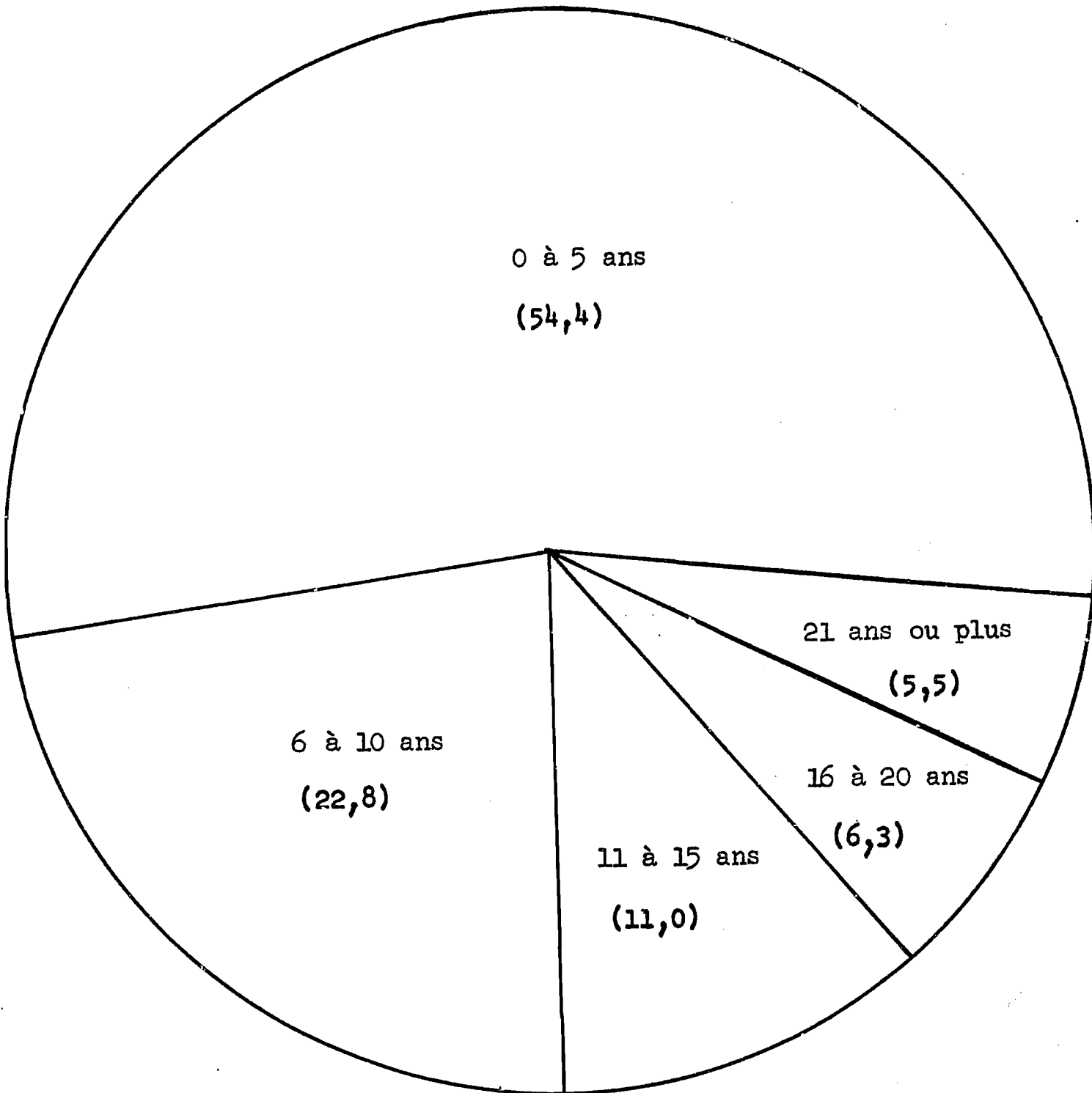


Tableau 13

AGENTS DES SERVICES GÉNÉRAUX EN POSTE DANS LES VILLES OU LES ORGANISATIONS ONT LEUR SIÈGE, SELON LEUR STATUT QUANT À LA RÉSIDENCE ET LE NOMBRE D'AGENTS QUI REÇOIVENT UNE INDEMNITÉ DE NON-RÉSIDENT ET UNE PRIME DE CONNAISSANCES LINGUISTIQUES

VILLE-SIÈGE ET ORGANISATION a/	Ressortissants du pays hôte	Non-ressortissants	Nombre total d'agents des services généraux	Pourcentage de non-ressortissants	Nombre d'agents recevant une indemnité de non-résident	Nbre d'agents recevant une prime de connaissances linguistiques	
						Montant : 200 dollars	Montant : 336 dollars
A. NEW YORK							
ONU ^{b/}	946	1 522	2 468	61,7	202	621	138
FNUD	65	281	346	81,2	7	61	5
FISE	58	104	162	64,2	-	39	5
TOTAL	1 069	1 907	2 976	64,1	209	721	148
B. GENEVE							
ONU ^{d/}	263	862	1 125	76,6	424	380	76
OIT	228	627	855	73,3	323	216	76
OMS	194	511	705	72,5	308	247	14
UFUE ^{e/}	41	15	56	26,8	13	11 n'est pas versé de prime	
UIT	135	196	331	55,2	69	98	22
OMM	47	101	148	68,2	26	45	9
GATT	39	123	162	75,9	53	58	13
TOTAL	947	2 435	3 382	72,0	1 216	1 044	210
C. ROMES							
FAO	1 286	888	2 174	40,8	888	592	65
D. PARIS							
FISE	60	13	73	17,8	6	27	-
UNESCO	728	453	1 181	38,4	337	397	66
TOTAL	788	466	1 254	37,2	343	424	66

Tableau 13 (suite)

VILLE-SIEGE ET ORGANISATION a/	Ressor-tissants du pays hôte	Non-ressor-tissants	Nbre total d'agents des sces généraux	Pourcentage de non-ressor-tissants	Nombre d'agents recevant une indemnité de non-résident	Nbre d'agents recevant une prime de connaissances linguistiques	
						lère langue	2ème langue
E. VIENNE					Montant :h/	Montant :	Montant :
ONU	233	320	553	57,9	1 079 dollars	165 dollars	83 dollars
AIEA ^{i/}	312	149	461	32,3	106	64	10
TOTAL	545	469	1 014	46,2	170	225	23
F. MONTREAL						Montant :	Montant :
OACI	236	87	323	26,9	Il n'est pas versé d'indemnité	190 dollars	95 dollars
G. LONDRES					Montant :i/		
OMCI	45	27	72	37,5	557 dollars	13	1
TOTAL	4 916	6 279	11 195	56,1	2 827	3 125	541

(Voir notes du tableau 13 page suivante)

Notes du tableau 13 :

a/ Les chiffres concernant une organisation ayant son siège dans une ville donnée ne sont inclus que si elle y emploie au moins 30 agents des services généraux.

b/ Y compris le personnel du HCR et de l'UNITAR à New York, ainsi que 202 agents du Service de sécurité.

c/ A Genève l'indemnité de non-résident est de 1 800 francs par an (1 890 francs à l'OIT). Le taux de change en août 1971 était de 3,95 francs suisses pour un dollar E.-U. La valeur de l'indemnité est passée depuis à 469 dollars (492 dollars à l'OIT), du fait de la modification du taux de change.

d/ Y compris le personnel du HCR et de l'UNITAR à Genève.

e/ Bien qu'elle ait son siège à Berne, l'UFU figure sous la rubrique Genève, étant donné qu'elle applique le même barème des traitements des agents des services généraux que les organisations ayant leur siège à Genève.

f/ A Rome l'indemnité de non-résident est de 216 000 liras. Le taux de change en août 1971 était de 614 liras pour un dollar E.-U. La valeur de l'indemnité est passée depuis à 365 dollars du fait de la modification du taux de change.

g/ A Paris l'indemnité de non-résident est de 4 600 francs français pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge et de 3 300 francs français pour les fonctionnaires sans personnes à charge. Le taux de change en août 1971 était de 5,52 francs français pour un dollar E.-U. La valeur de l'indemnité est passée depuis à 881 dollars (fonctionnaire avec personnes à charge) et 632 dollars (fonctionnaire sans personnes à charge), du fait de la modification du taux de change.

h/ A Vienne l'indemnité de non-résident est de 26 000 schillings autrichiens. Le taux de change utilisé est de 23,70 schillings pour un dollar E.-U.

i/ Les données de l'AIEA sont au 1er juillet 1971.

j/ A Londres l'indemnité de non-résident est de 225 livres sterling. Le taux de change en août 1971 était de 0,404 livre sterling pour un dollar E.-U. La valeur de l'indemnité est passée depuis à 574 dollars du fait de la modification du taux de change.

Tableau 14

PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES)
 RECRUTE CHAQUE ANNEE, PAR ORGANISATION ET PAR GROUPE DE CLASSES,
 PENDANT LA PERIODE 1967-1970

ORGANISATION	Année et groupe de classes												
	1967			1968			1969			1970			Total
	P-1/2	% P-1/2	Autres groupes	P-1/2	% P-1/2	Autres groupes	P-1/2	% P-1/2	Autres groupes	P-1/2	% P-1/2	Autres groupes	
Organisation des Nations Unies et programmes connexes													
ONU	115	36,6	119	129	44,9	154	207	42,7	145	42,5	196	760	41,7
PNUD	19	31,7	41	11	23,4	24	31	43,6	21	32,8	43	151	33,2
HCR	6	66,7	3	5	71,4	2	6	25,0	6	66,7	3	14	42,4
FISE	10	35,7	18	2	11,1	1	10	9,1	3	17,6	14	58	21,6
UNITAR	4	44,4	5	4	50,0	1	6	14,3	1	12,5	7	22	31,2
UNRWA	1	25,0	3	-	-	4	12	25,0	1	16,7	5	34	15,0
Total partiel	155	36,6	269	151	39,6	186	272	40,6	177	39,8	268	1 039	39,2
Institutions spécialisées, AIEA et GATT													
OIT b/	66	74,2	23	74	71,8	73	32	69,5	60	68,2	28	112	70,9
FAC c/	166	56,3	129	155	49,8	150	155	49,2	162	48,1	175	615	59,7
UNESCO	20	24,4	62	14	20,3	22	57	27,8	22	27,5	58	232	25,2
OMS	18	22,0	64	26	36,1	17	48	26,2	16	31,4	35	193	28,5
OACI	4	22,2	14	3	30,0	6	21	22,2	3	12,5	21	63	20,3
UPU	2	40,0	3	5	55,6	-	3	-	-	-	1	11	38,9
UIT	5	50,0	5	5	38,5	1	3	25,0	7	33,3	14	30	37,5
OMM	2	33,3	4	7	36,8	8	2	80,0	4	30,8	9	27	43,8
OMCI	-	-	-	3	27,3	-	1	-	3	23,1	10	19	24,0
AIEA	14	25,5	41	9	17,3	6	59	9,2	16	28,1	41	184	19,7
GATT	2	20,0	8	10	52,6	6	7	46,2	15	60,0	10	34	49,3
Total partiel d/	133	37,3	224	156	41,4	139	233	37,4	146	39,4	227	905	38,8
TOTAL d/	288	36,9	493	307	40,5	325	505	39,2	323	39,5	495	1 944	39,0

(Voir notes du tableau 14 page suivante)

Notes du tableau 14 :

a/ Classe P-3 et classes supérieures.

b/ A L'OIT, les classes P-2 et P-3 sont combinées en une seule classe, P-2/P-3. Les chiffres de la colonne P-1/2 concernent les nominations à P-1 et à P-2/3 et ceux de la colonne "autres groupes" concernent les nominations à la classe P-4 et aux classes supérieures. Etant donné les difficultés financières que connaît l'OIT depuis août 1970, les chiffres concernant le recrutement pour 1970 ne peuvent être considérés comme normaux.

c/ La FAO n'a pas pu fournir de données distinctes sur les nominations de nouveaux fonctionnaires, par opposition aux promotions et aux mutations. Les chiffres indiqués représentent le nombre total de postes pourvus, que ce soit par voie de nomination de personnes extérieures à l'Organisation, par voie de promotion ou de mutation.

d/ Le total partiel pour les différentes organisations et les totaux généraux ne comprennent pas les chiffres de la FAO qui ne sont pas comparables à ceux des autres organisations.

Tableau 15

PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES) RECRUTE CHAQUE ANNEE, PAR ORGANISATION ET PAR TYPE DE NOMINATION, PENDANT LA PERIODE 1967-1970

ORGANISATION	Année et type de nomination												
	1967		1968		1969		1970		Total		Nominations pour une durée déterminée	Pourcentage des nominations pour une durée déterminée	
	Nominations de carrière a/	Nominations pour durée déterminée	Nominations de carrière a/	Nominations pour durée déterminée	Nominations de carrière a/	Nominations pour durée déterminée	Nominations de carrière a/	Nominations pour durée déterminée	Nominations de carrière a/	Nominations pour durée déterminée			
Organisation des Nations Unies et programmes connexes													
ONU	107	207	65,9	197	68,6	261	72,3	107	234	68,6	404	899	69,0
FNUD	6	54	90,0	46	97,9	53	96,4	3	61	95,5	12	214	94,7
HCR	-	9	100,0	7	100,0	8	100,0	1 b/	8	88,9	1	32	97,0
FISE	-	28	100,0	18	100,0	10	90,9	1 b/	16	94,1	2	72	97,3
UNITAR	-	9	100,0	8	100,0	7	100,0	-	8	100,0	-	32	100,0
UNRWA c/	-	4	100,0	14	100,0	16	100,0	-	6	100,0	-	40	100,0
Total partiel	113	311	73,3	290	76,1	355	77,5	112	333	74,8	419	1 289	75,5
Instituts spéciaux, AIEA et GATT													
OIT d/	23	66	74,2	91	88,3	94	89,5	4	84	95,5	50	335	87,0
FAO e/	22	273	92,5	296	95,2	287	94,1	11	326	96,7	66	1 182	94,7
UNESCO f/	-	82	100,0	69	100,0	79	100,0	-	80	100,0	-	310	100,0
OMS	-	82	100,0	72	100,0	65	100,0	-	51	100,0	-	270	100,0
OACI	1	17	94,4	8	80,0	16	59,3	4	20	83,3	18	61	77,2
UPU	3	2	40,0	2	22,2	3	100,0	1	-	-	11	7	38,9
UIT	6	4	40,0	5	38,5	1	25,0	12	9	42,9	29	19	39,6
OMM	-	6	100,0	19	100,0	10	100,0	-	13	100,0	-	48	100,0
OMCI	-	-	-	10	90,9	1	100,0	-	13	100,0	1	24	96,0
AIEA	-	55	100,0	52	100,0	65	100,0	-	57	100,0	-	229	100,0
GATT	4	6	60,0	18	94,7	11	84,6	-	25	100,0	7	60	84,0
Total partiel g/	37	320	89,6	347	92,0	345	92,7	21	352	94,4	116	1 363	92,2
TOTAL g/	150	631		637	84,0	700	84,3	133	685	83,7	535	2 652	83,2

(Voir notes page suivante)

Notes du tableau 15

a/ Concerne les nominations pour une période de stage ou les mutations de fonctionnaires permanents d'autres organisations.

b/ Fonctionnaires nommés à titre permanent détachés par l'ONU.

c/ L'UNRWA engage du personnel pour une durée déterminée (un an, dont une période de stage de six mois). Si le fonctionnaire donne satisfaction, son contrat est renouvelé pour un an. A l'expiration de ses deux ans de contrat de durée déterminée, il peut être nommé pour une durée indéfinie (voir la note générale d'introduction à tous les tableaux statistiques).

d/ Etant donné les difficultés financières que connaît l'OIT depuis août 1970, les chiffres concernant le recrutement pour 1970 ne peuvent être considérés comme normaux.



e/ Représente le nombre total de postes pourvus, que ce soit par voie de nomination de personnes extérieures à l'Organisation, par voie de promotion ou de mutation. A l'UNESCO, toutes les nominations se font pour une durée déterminée avec une période de stage de neuf mois.

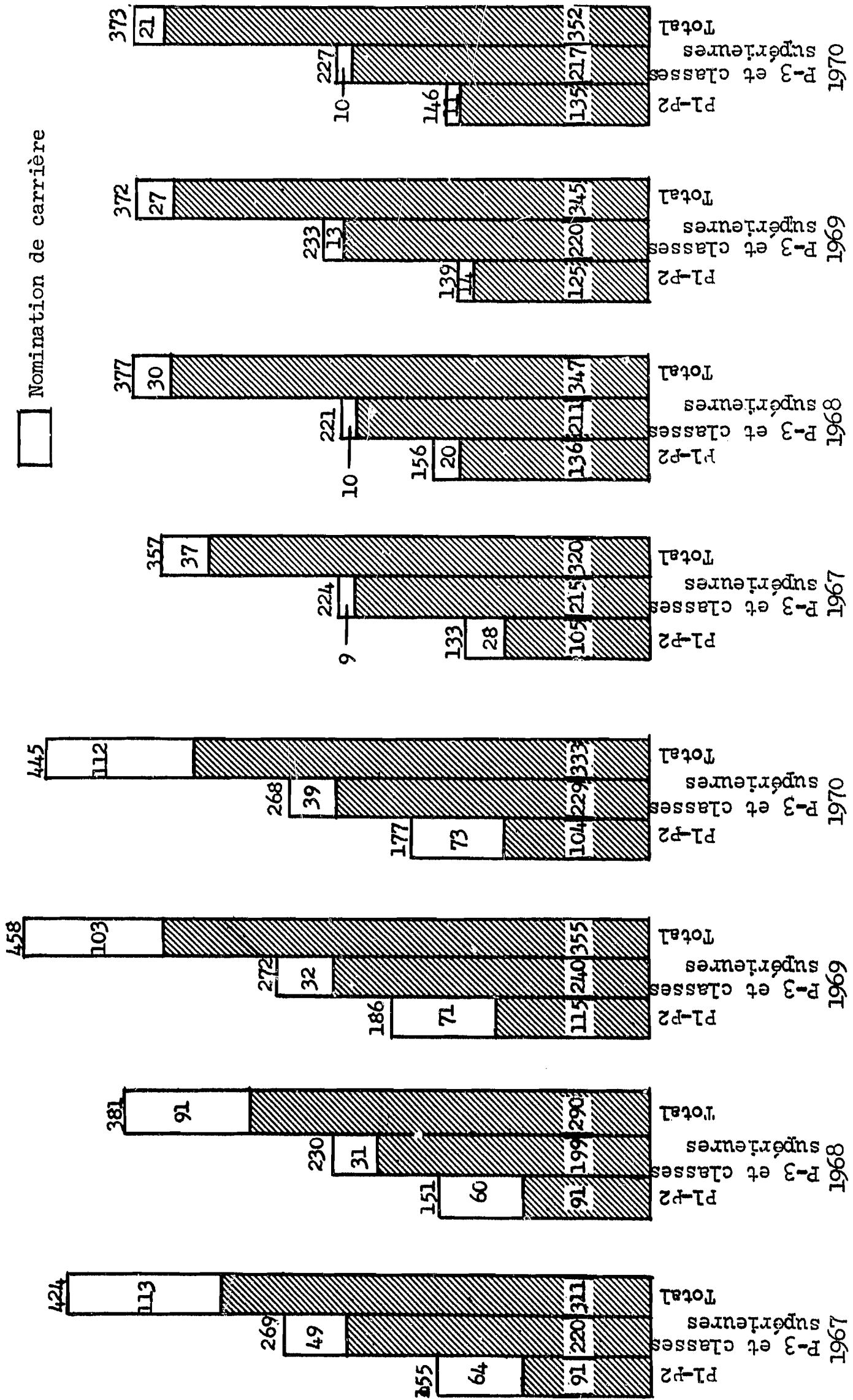
f/ A l'UNESCO, toutes les nominations se font pour une durée déterminée, avec une période de stage de neuf mois.

g/ Le total partiel pour les différentes organisations et les totaux généraux ne comprennent pas les chiffres de la FAO qui ne sont pas comparables à ceux des autres organisations.

Diagramme 18

PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES)
 RECRUTE PENDANT LA PERIODE 1967-1970

 Nomination pour une durée déterminée
 Nomination de carrière



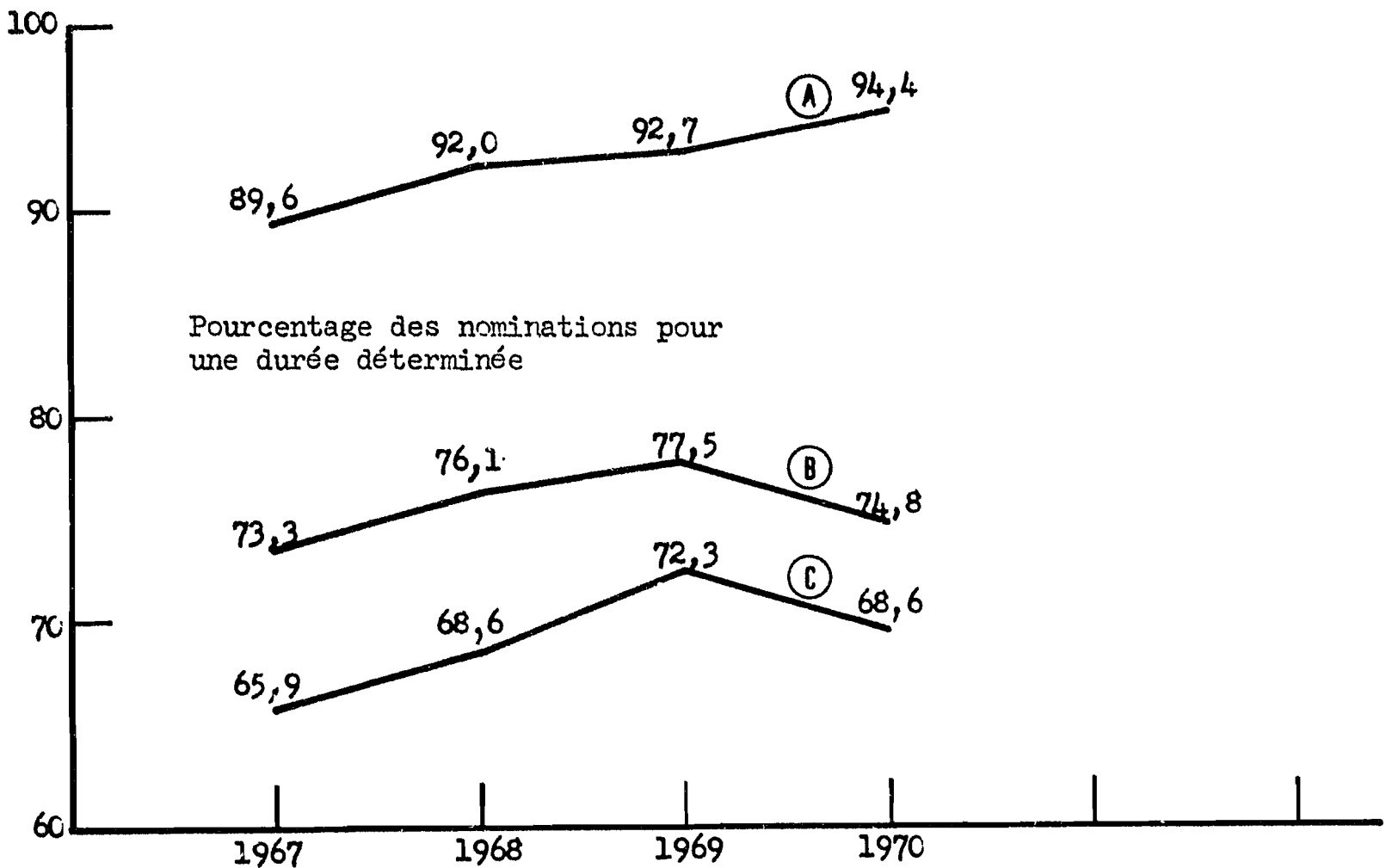
ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET PROGRAMMES CONNEXES

INSTITUTIONS SPECIALISEES (NON COMPRIS LA FAO), AIEA

ET GATT

Diagramme 19

TENDANCES DU RECRUTEMENT PENDANT LA PERIODE 1967-1970



- (A) Institutions spécialisées (non compris la FAO), AIEA et GATT
- (B) Organisation des Nations Unies et programmes connexes
- (C) ONU

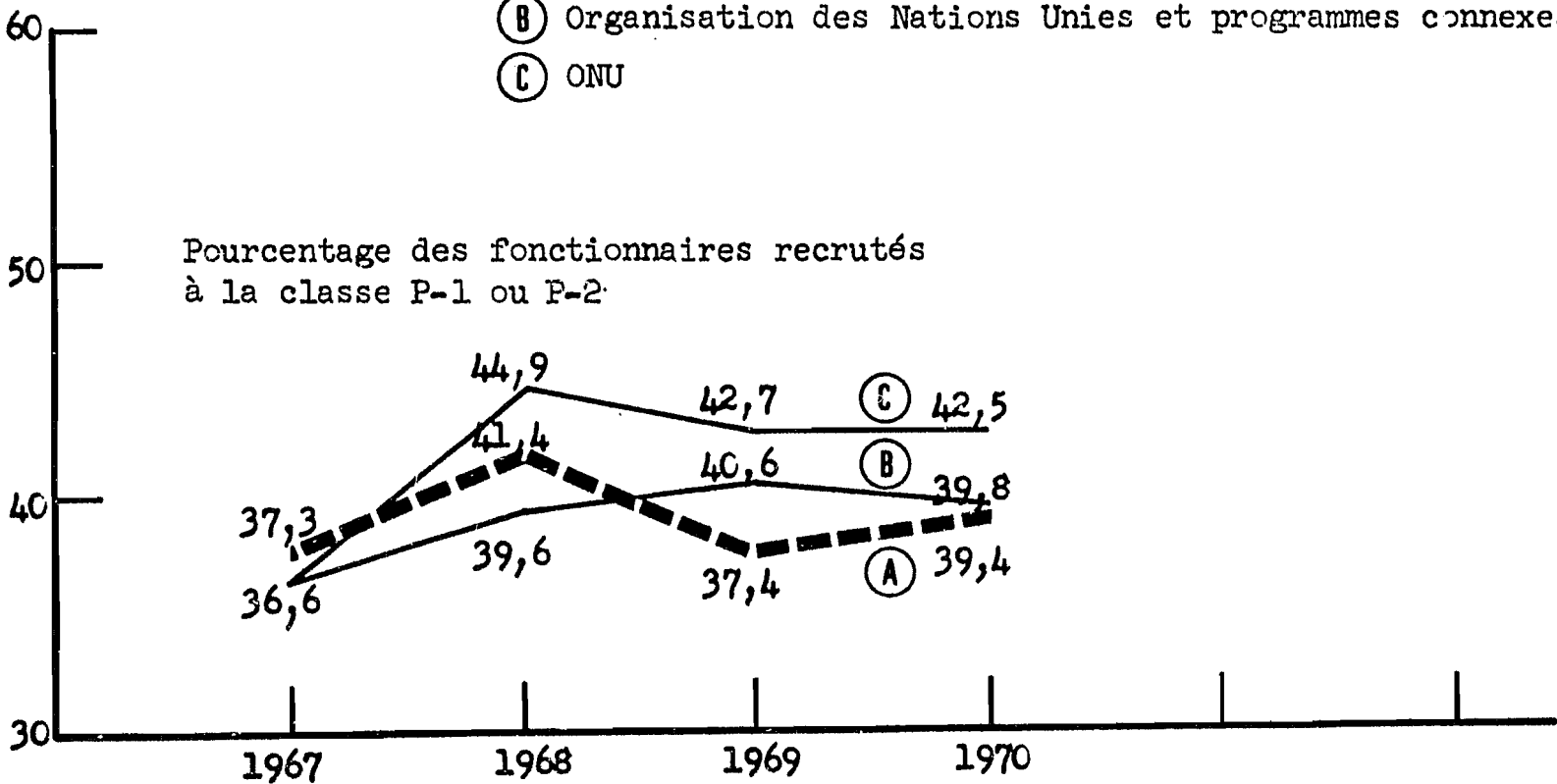


Tableau 16

PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES) : NOMBRE DE CESSATIONS DE SERVICE CHAQUE ANNEE, PAR ORGANISATION ET PAR GROUPE DE CLASSES, PENDANT LA PERIODE 1967-1970

ORGANISATION	Année et groupe de classes													
	1967		1968		1969		1970		Total		Autres groupes	%		
	P-1/2	Autres groupes	P-1/2	Autres groupes	P-1/2	Autres groupes	P-1/2	Autres groupes	P-1/2	Autres groupes				
Organisation des Nations Unies et programmes connexes														
ONU	35	142	45	160	40	182	57	208	177	692	208	21,5	692	20,4
PNUD	17	24	7	27	4	40	8	40	36	13	40	16,7	13	21,6
HCR	4	3	3	3	4	6	3	4	14	16	4	42,9	16	43,8
FISE	1	16	2	8	6	13	2	15	11	52	15	11,8	52	17,5
UNITAR	-	6	2	4	1	6	4	8	7	24	8	33,3	24	22,6
UNRWA	2	21	1	9	1	4	-	7	4	41	7	-	41	8,9
Total partiel	59	212	60	211	56	251	74	282	249	956	282	20,0	956	20,7
Institutions spécialisées, AIEA et GATT														
OIT b/	32	27	47	29	49	27	44	27	172	122	39	53,0	122	58,5
FAO	31	165	31	142	33	199	35	169	130	675	169	17,2	675	16,1
UNESCO	7	45	13	50	6	56	9	39	35	215	64	12,3	215	14,0
OMS	7	43	12	50	9	39	12	34	40	166	34	26,1	166	19,4
OACI	5	6	4	11	5	14	3	17	17	48	17	15,0	48	26,2
UPU	-	2	-	3	1	2	-	3	1	10	3	-	10	9,1
UIT	2	12	1	7	-	4	-	8	3	31	8	-	31	8,8
OMM	4	1	3	2	1	3	-	4	8	10	4	-	10	44,4
OMCI	-	1	2	2	-	6	-	4	2	13	4	-	13	13,3
AIEA	8	44	5	45	9	36	4	35	26	160	35	10,3	160	14,0
GATT	1	4	1	2	2	7	4	4	8	17	4	50,0	17	32,0
Total partiel	97	350	119	343	115	393	111	381	442	1 467	381	22,6	1 467	23,2
TOTAL	156	562	179	554	171	644	185	663	691	2 423	663	21,8	2 423	22,2

(Voir notes page suivante)

Notes du tableau 16

a/ Classe P-3 et classes supérieures.

b/ A l'OIT, les classes P-2 et P-3 sont combinées en une seule classe, P-2/3. Les chiffres de la colonne P-1/2 concernent les cessations de service des fonctionnaires de la classe P-1 et de la classe P-2/3 et ceux de la colonne "autres groupes" concernent les cessations de service des fonctionnaires de la classe P-4 et des classes supérieures. D'autre part, étant donné les difficultés financières que l'OIT connaît depuis août 1970, les chiffres concernant les cessations de service en 1970 - particulièrement pour les fonctionnaires nommés pour une durée déterminée - ne peuvent être considérés comme normaux.

Tableau 17

PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES) : NOMBRE DE CESSATIONS DE SERVICE CHAQUE ANNEE, PAR ORGANISATION ET PAR TYPE DE NOMINATION, PENDANT LA PERIODE 1967-1970

ORGANISATION	Année et type de nomination														
	1967			1968			1969			1970			Total		
	Nomi- nations de car- rière	Pourcen- tage des nomi- nations pour une durée dé- terminée	Nomi- nations de car- rière	Nomi- nations pour une durée dé- terminée	Nomi- nations de car- rière	Nomi- nations pour une durée dé- terminée	Nomi- nations de car- rière	Nomi- nations pour une durée dé- terminée	Nomi- nations de car- rière	Nomi- nations pour une durée dé- terminée	Nomi- nations de car- rière	Nomi- nations pour une durée dé- terminée	Nomi- nations pour une durée dé- terminée	Nomi- nations de car- rière	Nomi- nations pour une durée dé- terminée
Organisation des Nations Unies et programmes connexes															
ONU	79	55,4	106	48,3	121	45,5	101	45,5	125	52,8	140	50,4	431	438	50,4
FMUD	9	78,0	7	79,4	17	61,4	27	61,4	17	64,6	31	70,1	50	117	70,1
HCR a/	1	88,9	-	100,0	1	90,0	9	90,0	-	100,0	7	93,8	2	30	93,8
FISE	9	47,1	4	60,0	4	78,9	15	78,9	9	47,1	8	58,7	26	37	58,7
UNITAR	-	100,0	-	100,0	-	100,0	7	100,0	-	100,0	12	100,0	-	31	100,0
UNRWA b/	-	100,0	-	100,0	-	100,0	5	100,0	-	100,0	7	100,0	-	45	100,0
Total partiel	98	64,1	117	56,8	143	53,4	164	53,4	151	57,6	205	57,8	509	698	57,8
Institutions spécialisées, AIEA et GATT															
OIT c/	28	52,5	31	59,2	31	59,2	45	59,2	8	66,3	55	59,9	118	176	59,9
FAO	41	79,1	39	77,5	75	67,7	157	67,7	47	77,0	157	74,9	202	603	74,9
UNESCO	16	69,2	21	66,7	12	80,6	50	80,6	18	75,3	55	73,2	67	183	73,2
OMS	7	86,0	7	88,7	5	89,6	43	89,6	-	100,0	46	90,8	19	187	90,8
OACI	9	18,2	9	40,0	11	42,1	8	42,1	7	65,0	13	44,6	36	29	44,6
UPU	2	-	1	66,7	1	66,7	2	66,7	2	33,3	1	45,5	6	5	45,5
UIT	6	57,1	7	12,5	3	25,0	1	25,0	5	37,5	3	38,2	21	13	38,2
OMM	1	80,0	1	80,0	1	75,0	3	75,0	-	100,0	4	83,3	3	15	83,3
OMCI	-	100,0	1	75,0	2	66,7	4	66,7	1	75,0	3	73,3	4	11	73,3
AIEA	4	92,3	4	92,0	3	93,3	42	93,3	5	87,2	34	91,4	16	170	91,4
GATT	1	80,0	1	66,7	6	33,3	3	33,3	4	50,0	4	42,0	12	13	42,0
Total partiel	115	74,3	122	73,6	150	70,5	358	70,5	117	76,2	375	73,6	504	1 405	73,6
TOTAL	213	70,4	239	67,4	293	64,0	522	64,0	268	68,4	580	67,5	1 013	2 103	67,5

(voir notes page suivante)

Notes du tableau 17

a/ Tous les fonctionnaires du HCR, nommés pour une durée indéfinie, sont indiqués comme des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée. La ventilation des fonctionnaires nommés pour une durée indéfinie qui ont cessé leurs fonctions est la suivante : 3 en 1967, 5 en 1968, 5 en 1969 et 3 en 1970. Les deux fonctionnaires permanents mentionnés étaient détachés par l'ONU.

b/ Tous les fonctionnaires de l'UNRWA nommés pour une durée indéfinie sont indiqués comme des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée. La ventilation des fonctionnaires nommés pour une durée indéfinie qui ont cessé leurs fonctions est la suivante : 21 en 1967, 6 en 1968, 3 en 1969 et 7 en 1970.

c/ Etant donné les difficultés financières que l'OIT connaît depuis août 1970, les chiffres de 1970 concernant les cessations de service de fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ne peuvent être considérés comme normaux.

Tableau 18

A. PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES) : NOMBRE DE CESSATIONS DE SERVICE, PAR ORGANISATION ET SELON LE MOTIF DE LA CESSATION DE SERVICE, PENDANT LA PERIODE 1967-1970

ORGANISATION	Motif de la cessation de service							TOTAL
	EXPIRATION DU CONTRAT	MUTATION	RETRAITE	DE-MISSION	DECES	LICENCIEMENT ^{a/}	MOTIFS DIVERS	
Organisation des Nations Unies et programmes connexes								
ONU	251	71	162	340	27	17	1	869
PNUD	27	21	21	55	8	1	34 ^{b/}	167
HCR	10	3	12	5	-	1	1 ^{b/}	32
FISE	12	3	15	28	2	3	-	63
UNITAR	19	6	3	3	-	-	-	31
UNRWA	2	6	6	12	-	19	-	45
Total partiel	321	110	219	443	37	41	36	1 207
Institutions spécialisées AIEA et GATT								
OIT	105	34	38	105	7	5	-	294
FAO ^{c/}								
UNESCO	82	8	50	88	9	15	-	252
OMS	48	15	50	72	15	6	-	206
OACI	18	10	14	15	2	6	-	65
UPU	4	-	3	3	1	-	-	11
UIT	-	5	12	11	6	-	-	34
OMM	10	4	1	3	-	-	-	18
OMCT	7	2	2	3	-	1	-	15
AIEA	116	19	7	40	3	1	-	186
GATT	2	1	4	16	1	-	1	25
Total partiel	392	98	181	356	44	34	1	1 106
Nombre Total	713	208	400	799	81	75	37	2 313
Pourcentage	30,8	9,0	17,3	34,5	3,5	3,3	1,6	100,0

a/ Voir le tableau B ci-après pour les motifs de licenciement.

b/ Fonctionnaires rendus à d'autres organisations après une période de détachement.

c/ La FAO indique qu'elle n'a pas de statistiques sur les motifs des cessations de service.

Tableau 18 (suite)

B. VENTILATION DES LICENCIEMENTS, SELON LE MOTIF

Services non satisfaisants pendant la période de stage	9
Non acceptable pour le gouvernement local	-
Réduction du personnel ou suppression de poste	23
Services ne donnant pas satisfaction	10
Faute	4
Raisons de santé	8
"Licenciements par consentement mutuel"	17
Motif non spécifié	3
Total	<u>74^{a/}</u>

^{a/} L'AIEA n'a pas donné de motif pour le seul cas de licenciement qu'elle a mentionné.

Tableau 19

PERSONNEL REGULIER (ADMINISTRATEURS ET CATEGORIES SUPERIEURES) :
 NOMBRE DE CESSATIONS DE SERVICE PAR RAPPORT AU TOTAL DE
 FONCTIONNAIRES EN POSTE AU SIEGE ET HORS SIEGE, PAR ORGANISATION
 ET PAR AN, PENDANT LA PERIODE 1967-1970

ORGANISATION	ANNEE	SIEGE			HORS SIEGE		
		Nombre de fonctionnaires au 1er janvier	Nombre de cessations de service durant l'année	Pourcentage des cessations de service	Nombre de fonctionnaires au 1er janvier	Nombre de cessations de service durant l'année	Pourcentage des cessations de service
Organisation des Nations Unies et programmes connexes ONU	1967	1422	110	7,7	1033	67	6,5
	1968	1470	113	7,7	1205	92	7,6
	1969	1587	115	7,2	1283	107	8,3
	1970	1592	159	9,9	1295	106	8,2
PNUD	1967	155	18	11,6	252	23	9,1
	1968	177	17	9,6	267	17	6,4
	1969	177	29	16,4	291	15	5,2
	1970	201	22	10,9	322	26	8,1
HCR	1967	53	3	5,7	44	6	13,6
	1968	54	3	5,6	47	3	6,4
	1969	54	7	13,0	47	3	6,4
	1970	57	3	5,3	52	4	7,7
FISE	1967	70	7	10,0	108	10	9,3
	1968	70	2	2,9	113	8	7,1
	1969	75	5	6,7	122	14	11,5
	1970	70	7	10,0	121	10	8,3
UNITAR	1967	27	6	22,2	1	-	-
	1968	30	5	16,7	1	1	100,0
	1969	31	7	22,6	1	-	-
	1970	30	12	40,0	2	-	-
UNRWA	1967	43	10	23,3	41	13	31,7
	1968	36	7	19,4	29	3	10,3
	1969	43	3	7,0	26	2	7,7
	1970	48	5	10,4	32	2	6,2
TOTAL PARTIEL	1967	1770	154	8,7	1479	119	8,0
	1968	1837	147	8,0	1662	124	7,5
	1969	1967	166	8,4	1770	141	8,0
	1970	1998	208	10,4	1824	148	8,1

Tableau 19 (suite)

ORGANISATION	ANNEE	SIEGE			HORS SIEGE		
		Nombre de fonctionnaires au 1er janvier	Nombre de cessations de service durant l'année	Pourcentage des cessations de service	Nombre de fonctionnaires au 1er janvier	Nombre de cessations de service durant l'année	Pourcentage des cessations de service
Organisation des Nations Unies et programmes connexes (suite)	1967	697	56	8,0	45	3	6,7
	1968	697	75	10,8	58	1	1,7
	1969	744	71	9,5	63	5	7,9
	1970	763	80	10,5	72	3	4,2
OIT	1967	1002	196	19,6	1713	528	30,8
	1968	1101	173	15,7	1889	581	30,8
	1969	1139	232	20,4	2046	611	29,9
	1970	1212	204	16,8	2146	645	30,1
FAO a/	1967	583	37	6,3	108	15	13,9
	1968	605	46	7,6	110	17	15,5
	1969	649	48	7,4	110	13	11,8
	1970	656	60	9,1	119	13	10,9
UNESCO	1967	406	34	8,4	271	16	5,9
	1968	430	37	8,6	295	25	8,5
	1969	459	26	5,7	301	22	7,3
	1970	474	29	6,1	312	17	5,4
OMS	1967	166	8	4,8	45	3	6,7
	1968	167	13	7,8	46	2	4,3
	1969	170	14	8,2	51	5	9,8
	1970	174	16	9,2	54	4	7,4
OACT	1967	45	2	4,4	néant		
	1968	48	3	6,2			
	1969	56	3	5,4			
	1970	56	3	5,4			
UPU	1967	129	14	10,9	néant		
	1968	143	8	5,6			
	1969	146	4	2,7			
	1970	163	8	4,9			
UIT	1967	129	14	10,9	néant		
	1968	143	8	5,6			
	1969	146	4	2,7			
	1970	163	8	4,9			

a/ Pour la FAO, les chiffres de la colonne "Hors Siège" comprennent les agents engagés au titre de projets (catégorie des administrateurs).

Tableau 19 (suite)

ORGANISATION	Année	SIEGE			HORS SIEGE		
		Nombre de fonctionnaires au 1er janvier	Nombre de cessations de service durant l'année	Pourcentage des cessations de service	Nombre de fonctionnaires au 1er janvier	Nombre de cessations de service durant l'année	Pourcentage des cessations de service
Institutions spécialisées, AIEA et GATT	1967	57	5	8,8	néant		
	1968	59	5	8,5			
	1969	83	4	4,8			
	1970	89	4	4,5			
OMM	1967	25	1	4,0	néant		
	1968	31	4	12,9			
	1969	31	6	19,4			
	1970	40	4	10,0			
OMCI	1967	275	51	18,5	13	1	7,7
	1968	286	50	17,5	18	-	-
	1969	303	44	14,5	15	1	6,7
	1970	327	39	11,9	14	-	-
AIEA	1967	98	5	5,1	néant		
	1968	101	3	3,0			
	1969	114	9	7,9			
	1970	123	8	6,5			
GATT	1967	3483	409	11,7	2195	566	25,8
	1968	3668	417	11,4	2416	626	25,9
	1969	3894	461	11,8	2476	657	26,5
	1970	4077	455	11,2	2717	682	25,1
TOTAL PARTIEL	1967	5253	563	10,7	3674	685	18,6
	1968	5505	564	10,2	4078	750	18,4
	1969	5861	627	10,7	4246	798	18,8
	1970	6075	663	10,9	4541	830	18,3
TOTAUX	1967						
	1968						
	1969						
	1970						

Tableau 20

AGENTS DES SERVICES GENERAUX : NOMBRE DE CESSATIONS DE SERVICE, PAR RAPPORT
AU TOTAL DES AGENTS DES SERVICES GENERAUX EN POSTE AU SIEGE, PAR ORGANISATION
ET PAR AN, PENDANT LA PERIODE 1967-1970

ORGANISATION	SIEGE			
	Année	Nombre de fonctionnaires au 1er janvier	Nombre de cessations de service durant l'année	Pourcentage des cessations de service
ORGANISATIONS DES NATIONS UNIES ET PROGRAMMES CONNEXES	1967	2 095	422	20,1
ONU	1968	2 135	432	20,2
	1969	2 282	504	22,1
	1970	2 291	386	16,8
	1967	190	40	21,1
PNUD	1968	226	62	27,4
	1969	240	80	33,3
	1970	278	45	16,2
	1967	77	10	13,0
HCR	1968	76	11	14,5
	1969	83	12	14,5
	1970	85	11	12,9
	1967	131	18	13,7
FISE	1968	139	21	15,1
	1969	142	30	21,1
	1970	139	19	13,7
	1967	20	7	35,0
UNITAR	1968	31	6	19,4
	1969	35	8	22,9
	1970	31	9	29,0
	1967	3	2	66,7
UNRWA	1968	3	-	-
	1969	1 ^{a/}	-	-
	1970	1	-	-
	1967	2 516	499	19,8
TOTAL PARTIEL	1968	2 610	532	20,4
	1969	2 783	634	22,8
	1970	2 825	470	16,6

^{a/} Deux agents des services généraux ont été mutés dans un bureau des services extérieurs.

Tableau 20 (suite)

ORGANISATION	SIEGE			
	Année	Nombre de fonctionnaires au 1er janvier	Nombre de cessations de service durant l'année	Pourcentage des cessations de service
INSTITUTIONS SPECIALISEES, AIEA ET GATT				
OIT	1967	925	77	8,3
	1968	929	85	9,1
	1969	1,107	81	7,3
	1970	1,190	83	7,0
FAO	1967	1,754	82	4,7
	1968	1,886	60	3,2
	1969	1,943	71	3,7
	1970	2,040	87	4,3
UNESCO	1967	1,002	69	6,9
	1968	1,028	84	8,2
	1969	1,096	71	6,5
	1970	1,163	100	8,6
OMS	1967	622	90	14,5
	1968	666	87	13,1
	1969	677	91	13,4
	1970	676	78	11,5
OACI	1967	295	45	15,3
	1968	295	36	12,2
	1969	307	45	14,7
	1970	306	39	12,7
UPU	1967	33	-	-
	1968	39	2	5,1
	1969	43	1	2,3
	1970	44	3	6,8
UIT	1967	265	21	7,9
	1968	275	13	4,7
	1969	287	17	5,9
	1970	308	14	4,5

Tableau 20 (suite)

ORGANISATION	STAGE			
	Année	Nombre de fonctionnaires au 1er janvier	Nombre de cessations de service durant l'année	Pourcentage des cessations de service
INSTITUTIONS SPECIALISEES, AIEA ET GATT (suite)	1967	107	11	10,3
OMS	1968	109	11	10,1
	1969	123	15	12,2
	1970	136	20	14,7
	1967	52	-	-
OMCI	1968	61	21	34,4
	1969	61	14	23,0
	1970	73	14	19,2
	1967	403	58	14,4
AIEA	1968	427	60	14,1
	1969	443	68	15,3
	1970	468	72	15,4
	1967	127	15	11,8
GATT	1968	132	9	6,8
	1969	158	16	10,1
	1970	158	23	14,6
	1967	5585	468	8,4
Total partiel	1968	5847	468	8,0
	1969	6245	490	7,8
	1970	6562	533	8,1

Tableau 21

NOMINATIONS ET PROMOTIONS A DES POSTES REGULIERS D'ADMINISTRATEUR ET DE FONCTIONNAIRE DE RANG SUPERIEUR, PAR ORGANISATION, PAR ANNEE ET PAR CLASSE, PENDANT LA PERIODE 1967-1970

ORGANISATION	ANNEE	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total									
		No/	P/	%	N	P	%	N	P	%	N	P	%	N	P	%	N	P							
Organisation des Nations Unies et programmes connexes	1967	9	4	69,2	10	16	38,5	28	41	40,6	65	68	48,9	85	73	53,8	80	51	61,1	35	20	63,6	312	273	53,3
	1968	4	7	36,4	4	16	20,0	23	44	34,3	52	71	42,3	71	83	46,1	95	41	69,9	34	15	69,4	283	277	50,5
	1969	3	6	33,3	15	23	39,5	26	50	34,2	65	101	39,2	96	89	51,9	128	63	67,0	26	15	63,4	349	347	50,8
	1970	8	6	57,1	14	38	26,9	26	80	24,5	60	110	35,3	88	114	43,6	121	60	66,9	24	25	49,0	341	433	44,1
	ONU	24	23	51,1	43	93	31,6	103	215	32,4	242	350	40,9	340	359	48,6	424	215	66,4	119	75	61,3	1 295	1 330	49,3
PNUD	1967	2	1	66,37	4	4	50,0	9	12	42,9	16	13	55,2	10	13	43,5	8	13	34,8	11	-	100,0	60	58	50,8
	1968	3	-	100,0	9	11	45,0	9	8	52,9	6	10	37,5	9	7	64,3	6	6	50,0	5	-	100,0	47	40	54,0
	1969	1	-	100,0	4	3	57,1	6	10	37,5	9	11	45,0	11	25	30,6	18	13	58,1	6	1	85,7	55	63	46,6
	1970	3	-	100,0	6	13	31,6	11	13	45,8	13	26	33,3	10	19	34,5	19	15	55,9	2	3	40,0	64	89	41,8
HCR	1967	9	1	90,0	23	31	42,6	35	43	44,9	44	60	42,3	40	68	39,2	51	49	51,0	24	4	85,7	226	250	47,5
	1967	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2	2	50,0	1	6	14,3	3	-	100,0	3	3	50,0	9	12	42,9
	1968	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	2	-	2	4	33,3	3	3	50,0	2	-	100,0	7	12	36,8
	1969	-	-	-	1	-	100,0	1	-	100,0	1	7	12,5	3	2	60,0	1	3	25,0	1	2	33,3	8	14	36,4
	1970	1	-	100,0	-	2	-	1	4	20,0	-	7	-	1	3	25,0	-	5	-	6	2	75,0	9	23	28,1
FISE	1967	2	-	100,0	1	2	33,3	2	8	20,0	3	18	14,3	7	15	31,8	7	11	38,9	12	7	63,2	33	61	35,1
	1967	-	-	-	-	-	-	1	4	20,0	6	4	60,0	11	2	84,6	9	3	75,0	1	-	100,0	28	13	68,2
	1968	-	1	-	-	4	-	2	12	14,3	8	6	57,1	6	4	60,0	2	2	50,0	-	2	-	18	31	36,7
	1969	-	-	-	1	-	100,0	2	5	28,6	2	8	20,0	5	8	38,5	-	3	-	1	-	100,0	11	24	31,4
	1970	2	4	33,3	1	2	33,3	-	8	-	5	6	45,5	6	7	46,2	3	2	60,0	-	1	-	17	30	36,2
UNITAR	1967	2	5	28,6	2	6	25,0	5	29	14,7	21	24	46,7	28	21	57,1	14	10	58,3	2	3	40,0	74	98	43,0
	1967	-	-	-	-	-	-	2	-	100,0	-	-	-	2	-	100,0	4	-	100,0	1	-	100,0	9	-	100,0
	1968	1	-	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	50,0	4	1	80,0	2	-	100,0	8	2	80,0
	1969	-	-	-	1	-	100,0	1	-	100,0	2	1	66,7	-	-	-	1	-	100,0	2	-	100,0	7	-	100,0
	1970	-	-	-	-	-	-	4	1	80,0	1	1	50,0	1	1	50,0	1	-	100,0	1	-	100,0	8	3	72,7
	1967	1	-	100,0	1	-	100,0	7	1	87,5	3	2	60,0	4	2	66,7	10	1	90,9	6	-	100,0	32	5	86,5

Tableau 21 (suite)

ORGANISATION	ANNÉE	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total			
		N ^a	P ^b / %N ^c	N	%N	N	%N	N	%N	N	%N	N	%N	N	%N	N	%N	P	%N
UNRWA	1967	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-	1	-	1	-	4	50,0		
	1968	1	100,0	1	50,0	-	-	-	100,0	6	-	-	-	-	-	14	82,4		
	1969	-	-	-	-	-	-	1	80,0	8	-	3	-	-	-	16	94,1		
	1970	-	-	-	-	3	-	-	100,0	3	-	1	-	-	-	6	66,7		
TOTAL PARTIEL	1967	1	100,0	1	50,0	-	-	4	75,0	20	-	5	-	-	1	40	78,4		
	1968	11	68,8	14	41,2	40	40,8	90	49,7	112	94	105	69	24	142	360	54,0		
	1969	9	52,9	14	30,4	34	33,0	89	44,7	95	97	110	53	17	377	365	50,8		
	1970	4	40,0	22	45,8	36	35,6	129	39,2	123	124	151	82	18	456	449	50,4		
Institutions spécialisées, AIFA et CATT OIT ^d	1967	14	58,3	21	27,6	42	27,8	150	35,1	109	144	145	82	31	413	581	43,4		
	1968	38	56,7	71	34,8	152	33,6	458	41,5	339	484	511	286	90	1700	1755	49,2		
	1969	-	-	1	16,7	7	36,8	20	42,9	22	9	23	10	5	89	65	57,8		
	1970	1	50,0	12	10,0	8	60,0	32	28,9	21	11	21	10	5	87	76	53,4		
FAO ^e	1967	3	21,4	10	27,8	34	42,5	105	37,1	101	38	102	39	29	382	294	56,5		
	1968	-	-	2	-	5	-	36	-	86	-	142	-	24	295	-	-		
	1969	1	-	1	33,3	6	25,0	25	41,9	29	7	29	7	7	311	305	80,3		
	1970	-	-	5	45,5	9	52,9	28	36,4	29	11	29	12	12	305	337	55,6		
UNESCO	1967	6	85,7	8	42,1	54	87,1	14	81,6	24	9	13	3	3	198	49	80,2		
	1968	1	50,0	10	83,3	36	80,0	7	86,0	23	6	4	1	1	135	27	83,3		
	1969	5	71,4	7	58,3	45	80,4	9	86,2	25	11	14	3	7	178	48	78,8		
	1970	4	66,7	6	85,7	27	79,4	12	76,5	19	9	10	4	3	134	38	77,9		
OMS	1967	16	72,7	31	62,0	162	82,2	42	82,6	91	35	41	11	14	645	162	79,9		
	1968	3	42,9	1	33,3	25	67,6	3	88,0	13	3	8	3	4	82	31	72,6		
	1969	-	-	2	50,0	11	40,7	7	68,2	17	4	14	3	3	71	36	66,4		
	1970	1	25,0	1	50,0	12	46,2	6	82,4	7	7	12	3	2	65	35	65,0		
	4	28,6	5	29,4	57	52,8	24	76,9	46	21	43	12	12	269	142	65,4			

Tableau 21 (suite)

ORGANISATION	ANNÉE	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total			
		N°/P	%NCS/P	N	P	%N	N	P	%N	N	P	%N	N	P	%N	N	P	%N	
Institutions spécialisées, AIEA et GATT (suite)	1967	1	100,0	-	-	3	6	33,3	10	4	71,4	4	1	80,0	-	2	18	16	52,9
	1968	-	-	1	100,0	3	8	20,0	3	6	33,3	3	1	75,0	-	2	10	20	33,3
	1969	-	-	1	50,0	4	6	45,5	13	2	86,7	5	1	63,3	1	4	27	18	60,0
	1970	-	-	2	-	1	7	68,2	4	2	66,7	2	8	20,0	-	2	24	22	52,2
OACI	1967	1	100,0	3	40,0	11	27	48,1	30	14	68,2	14	11	56,0	1	10	79	76	51,0
	1968	-	-	1	100,0	-	1	-	2	1	66,7	1	4	20,0	1	1	5	8	38,5
	1969	-	-	-	-	-	1	50,0	3	1	75,0	5	3	62,5	-	-	9	5	64,3
	1970	-	-	-	-	1	-	100,0	-	3	100,0	-	-	-	-	2	3	3	50,0
UPU	1967	-	-	-	-	1	3	40,0	8	5	61,5	5	12	33,3	1	3	18	25	41,9
	1968	-	-	1	100,0	-	3	40,0	3	12	20,0	5	-	100,0	-	1	10	17	37,0
	1969	-	-	1	100,0	1	1	80,0	3	2	60,0	5	-	100,0	-	-	13	4	76,5
	1970	-	-	1	100,0	1	7	33,3	13	3	81,2	6	-	100,0	1	2	21	13	61,8
OIT	1967	-	-	2	66,7	1	13	35,0	20	19	51,3	17	-	100,0	1	3	48	38	-
	1968	-	-	-	-	-	1	100,0	3	3	20,0	5	-	100,0	-	1	10	17	37,0
	1969	-	-	1	100,0	1	2	33,3	1	2	33,3	1	-	100,0	-	-	4	4	50,0
	1970	-	-	1	100,0	1	7	-	13	3	81,2	6	-	100,0	1	2	21	13	61,8
OMI	1967	-	-	2	66,7	1	13	35,0	7	19	51,3	17	-	100,0	1	3	48	38	-
	1968	-	-	-	-	-	1	100,0	3	3	100,0	2	-	100,0	-	-	6	6	100,0
	1969	-	-	1	33,3	5	4	60,0	2	1	66,7	1	-	100,0	6	1	19	13	59,4
	1970	-	-	2	100,0	-	-	100,0	5	1	50,0	2	1	66,7	6	-	10	2	83,3
OMCT	1967	-	-	3	60,0	5	4	71,4	11	2	84,6	7	5	58,3	14	1	48	19	71,6
	1968	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1969	-	-	1	50,0	1	2	-	7	-	100,0	3	-	100,0	-	-	11	3	78,6
	1970	-	-	2	100,0	2	4	33,3	5	-	100,0	3	-	100,0	-	-	13	6	68,4
OMCT	1967	-	-	3	100,0	3	6	25,0	13	-	100,0	6	-	100,0	-	-	25	9	73,5
	1968	-	-	1	50,0	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1969	-	-	-	-	-	4	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1970	-	-	2	50,0	2	6	25,0	13	-	100,0	6	-	100,0	-	-	25	9	73,5

Tableau 21 (suite)

ORGANISATION	Année	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total						
		Na/	Pb/	% Na/	N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N			
Institutions spécialisées, AIEA et GATT (suite)	1967	2	-	100,0	6	3	66,7	14	1	93,3	15	-	100,0	11	-	100,0	3	1	75,0	54	5	91,5
	1968	1	-	100,0	11	-	100,0	15	-	100,0	13	-	100,0	8	-	100,0	1	3	25,0	52	3	94,5
	1969	-	-	-	15	1	50,0	24	2	92,3	17	-	100,0	6	-	100,0	-	1	-	63	4	94,0
	1970	2	-	100,0	3	1	75,0	17	1	94,4	13	-	100,0	12	-	100,0	4	-	100,0	57	2	96,6
AIEA	1967	5	-	100,0	35	4	89,7	70	4	94,6	58	-	100,0	37	-	100,0	8	5	61,5	226	14	94,2
	1968	1	-	100,0	-	-	-	1	1	50,0	6	-	100,0	1	-	100,0	-	1	50,0	10	2	83,3
	1969	1	-	100,0	-	1	66,7	1	1	50,0	5	-	100,0	6	-	100,0	4	-	100,0	19	3	86,3
	1970	-	-	-	4	2	66,7	2	3	40,0	3	-	100,0	11	3	78,5	4	-	100,0	25	8	75,8
TOTAL PARTIEL f/	1967	3	-	100,0	5	3	40,0	6	9	40,0	17	4	80,9	22	4	84,6	11	2	84,6	67	24	73,6
	1968	13	10	56,5	93	38	71,0	120	49	71,0	98	38	72,1	68	21	76,4	67	18	78,8	472	193	71,0
	1969	4	7	36,4	69	54	56,1	105	56	65,2	105	27	79,5	78	15	83,9	57	17	77,0	441	189	70,0
	1970	8	6	57,1	60	32	65,2	106	74	58,9	92	35	72,4	76	37	67,3	65	15	81,2	426	203	69,7
TOTAL GENERAL	1967	32	28	53,3	307	161	65,6	464	237	66,2	395	38	74,1	295	94	75,8	244	79	75,5	1 807	803	69,2
	1968	24	15	61,5	133	96	58,1	209	139	60,1	210	32	61,4	173	90	65,8	118	42	73,8	894	553	61,8
	1969	13	15	46,4	103	123	45,6	177	145	55,0	200	34	59,9	188	68	73,4	100	34	74,6	818	564	59,2
	1970	22	16	57,9	102	141	42,0	187	224	45,5	201	79	52,9	221	119	65,0	98	46	68,1	871	799	52,2
	70	57	55,1	441	462	49,0	789	695	53,2	834	307	57,9	806	380	68,0	408	169	70,7	3 507	2 568	57,7	

a/ Nominations b/ Promotions. c/ Pourcentage des postes pourvus par voie de nomination.

d/ A l'OIT, les classes P-2 et P-3 sont combinées en une seule classe, P-2/3. Aux fins du présent tableau, les chiffres indiqués pour cette classe unique ont été répartis également entre les classes P-2 et P-3.

e/ Les chiffres concernant les nominations comprennent également les promotions. La FAO a indiqué qu'elle n'était pas en mesure de donner des chiffres distincts pour les promotions.

f/ Les totaux partiels et les totaux généraux ne comprennent pas les chiffres de la FAO qui ne sont pas comparables à ceux des autres organisations.

Tableau 22

NOMINATIONS ET PROMOTIONS A DES POSTES D'AGENT DES SERVICES GENERAUX AU SIEGE,
PAR ORGANISATION, PAR ANNEE ET PAR CLASSE, PENDANT LA PERIODE 1967-1970

ORGANISATION ET SIEGE	CLASSE	1967			1968			1969			1970			Total		
		N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N
ONVI (New York)	G-5	2	29	6,5	2	31	6,1	3	37	7,5	1	52	1,9	8	149	51,1
	G-4	74	50	59,7	45	98	31,5	29	118	19,7	10	127	73,0	158	393	28,7
	G-3	76	28	73,1	118	55	68,2	140	64	68,6	221	97	69,5	555	244	69,5
	G-2	1	-	100,0	9	1	90,0	19	4	82,6	78	8	90,7	107	13	89,2
	G-1	4	-	100,0	2	-	100,0	9	-	100,0	11	-	100,0	26	-	100,0
	Total	157	107	59,5	176	185	48,8	200	223	47,3	321	284	53,1	854	799	51,7
PMUD (New York)	G-5	4	4	-	-	4	-	-	3	-	1	17	5,6	11	28	3,4
	G-4	12	12	-	5	25	16,7	11	12	47,8	4	27	12,9	20	76	20,8
	G-3	a/	a/	-	31	a/	-	36	a/	-	40	a/	-	107	a/	-
	G-2	-	-	-	55	-	100,0	56	-	100,0	56	-	100,0	167	-	100,0
	G-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	16	-	91	29	-	103	15	-	101	44	-	285	104	-
HCR (Genève)	G-7	-	1	-	-	4	-	-	-	-	-	2	-	-	7	-
	G-6	-	2	-	-	5	-	1	4	20,0	1	5	16,7	2	16	11,1
	G-5	1	5	16,7	2	3	40,0	3	4	42,8	3	11	21,4	9	23	28,1
	G-4	8	-	100,0	5	5	50,0	9	2	81,8	2	3	40,0	24	10	70,6
	G-3	4	1	80,0	4	2	66,7	4	2	66,7	5	1	83,3	17	6	73,9
	G-2	2	-	100,0	1	-	100,0	1	-	100,0	4	4	100,0	8	-	100,0
	G-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	15	9	62,5	12	19	38,7	18	12	60,0	15	22	68,2	60	62	49,2

Tableau 22 (suite)

ORGANISATION ET SIÈGE	CLASSE	1967			1968			1969			1970			Total		
		N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N
FISE (New York)	G-5	-	8	-	-	4	-	-	4	-	1	-	-	-	17	-
	G-4	1	12	7,7	1	13	7,1	-	7	-	9	-	2	41	4,7	
	G-3	10	17	37,0	14	7	66,7	19	8	70,4	20	7	74,1	63	39	61,8
	G-2	18	-	100,0	10	-	-	12	-	100,0	18	-	100,0	58	-	100,0
	G-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	100,0	2	-	100,0
	Total	29	37	43,9	25	24	51,0	31	31	50,0	40	17	70,2	125	97	56,3
UNITAR (New York)	G-5	-	-	-	-	3	-	-	-	1	-	-	-	-	3	-
	G-4	1	-	-	1	-	-	1	1	-	-	-	3	4	-	
	G-3	4	-	-	8	-	-	7	-	-	9	-	28	-	-	
	G-2	-	-	-	2	-	-	3	-	-	3	-	8	-	-	
	G-1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	3	-	
	Total	6	-	-	12	3	-	11	1	-	14	3	43	7	-	
UNRWA (Beyrouth)	G-5	-	-	-	1	-	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	100,0
	G-4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	G-3	-	-	-	1	-	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	100,0
	G-2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	G-1	2	-	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	100,0
	Total	2	-	100,0	2	-	100,0	-	-	-	-	-	4	-	100,0	

Tableau 22 (suite)

ORGANISATION ET SIÈGE	CLASSE	1967			1968			1969			1970			Total		
		N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N
OIT (Genève)	G-7	3	4	42,9	1		14,3	3	15	16,7	1	10	9,1	8	35	18,6
	G-6	4	13	23,5	2		18,2	2	19	9,5	2	30	6,2	10	71	12,3
	G-5	3	24	11,1	3	24	11,1	2	30	6,2	2	27	6,9	10	105	8,7
	G-4	10	40	20,0	7	32	17,9	8	59	11,9	14	53	20,9	39	184	17,5
	G-3	83	22	79,0	69	10	87,3	101	17	85,6	77	28	73,3	330	77	81,1
	G-2	15	5	75,0	17	5	77,3	13	5	72,2	10	4	71,4	55	19	74,3
	G-1	9	-	100,0	3	1	75,0	4	3	57,1	3	1	75,0	19	5	79,2
Total	127	108	54,0	102	87	54,0	133	148	47,3	109	153	41,6	471	496	48,7	
FAO (Rome)	G-7	1			-			2			-			3		
	G-6	3			2			4			1		10			
	G-5	8			6			9			5		28			
	G-4	35			8			17			15		75			
	G-3	123			84			95			43		345			
	G-2	39			14			31			64		148			
	G-1	5			3			10			10		28			
Total	214			117			168			138		637				
UNESCO (Paris)	G-5	6	10	37,5	2	3	40,0	3	5	37,5	2	5	28,6	13	23	36,1
	G-4	11	11	50,0	4	6	40,0	4	10	28,6	7	17	29,2	26	44	37,1
	G-3	16	49	24,6	14	23	37,8	13	22	37,1	17	26	39,5	60	120	33,3
	G-2	183	18	91,0	146	10	93,6	146	18	89,0	176	14	92,6	651	60	91,6
	G-1	23	-	100,0	11	-	100,0	21	-	100,0	34	-	100,0	89	-	100,0
	Total	239	88	73,1	177	42	80,8	187	55	77,3	236	62	79,2	839	247	77,3

Tableau 22 (suite)

ORGANISATION ET STECF	CLASSIF.	1967			1968			1969			1970			Total		
		N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N
OMS (Genève)	G-7	2	2	50,0	2	6	25,0	-	2	-	-	-	4	12	25,0	
	G-6	4	7	36,4	4	7	36,4	22,2	7	22,2	6	7	16	28	36,4	
	G-5	11	8	57,9	2	10	16,7	-	14	-	7	14	20	46	30,3	
	G-4	13	47	21,7	14	41	25,5	18,3	49	18,3	9	46	47	183	20,4	
	G-3	94	2	97,9	79	3	96,3	95,5	4	95,5	69	5	327	14	95,9	
	G-2	5	1	83,3	7	-	100,0	100,0	-	100,0	7	-	22	1	95,7	
	G-1	9	-	100,0	3	-	100,0	-	-	-	-	-	12	-	100,0	
Total	138	67	67,3	111	67	62,4	57,1	76	57,1	98	74	448	284	61,2		
OACI (Montreal)	G-9	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	5	-	
	G-8	2	1	66,7	-	1	-	100,0	-	100,0	2	1	4	3	57,1	
	G-7	-	5	-	3	4	42,9	14,3	6	14,3	1	3	6	8	42,9	
	G-6	-	9	-	3	9	25,0	21,4	11	21,4	3	1	7	33	17,5	
	G-5	3	10	23,1	2	7	22,2	-	12	-	-	12	5	41	10,9	
	G-4	14	15	48,3	9	11	45,0	30,0	21	30,0	7	19	39	66	37,1	
	G-3	16	12	57,1	19	9	67,9	78,0	9	78,0	23	5	90	35	72,0	
	G-2	11	3	78,6	7	-	100,0	90,9	1	90,9	6	4	34	8	81,0	
	G-1	7	-	100,0	1	-	100,0	100,0	-	100,0	3	-	15	-	100,0	
Total	53	55	49,1	44	41	51,8	48,8	64	48,8	42	52	200	209	48,9		

Tableau 22 (suite)

ORGANISATION ET SIEGE	CLASSE	1967			1968			1969			1970			Total		
		N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N
UPU (Berne)	G-7	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
	G-6	-	-	-	-	2	-	-	4	-	-	-	-	6	-	-
	G-5	2	-	100,0	2	2	50,0	1	1	-	2	33,3	5	5	50,0	-
	G-4	2	-	100,0	2	-	100,0	-	2	-	1	100,0	5	2	71,4	-
	G-3	2	-	100,0	3	1	75,0	2	2	50,0	7	100,0	14	3	82,4	-
	G-2	1	-	100,0	1	-	100,0	-	1	-	-	-	2	2	50,0	-
	G-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100,0	2	-	100,0	-
Total	7	-	100,0	8	6	57,1	2	10	16,7	10	76,9	28	19	59,6	-	
UIT (Genève)	G-7	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	4	-	-
	G-6	-	7	-	4	2	66,7	1	4	20,0	2	2	7	14	33,3	-
	G-5	3	9	25,0	6	15	28,6	4	8	33,3	4	7	17	39	30,4	-
	G-4	8	11	42,1	4	9	30,8	5	11	31,2	11	6	28	37	43,1	-
	G-3	17	1	94,4	13	2	86,7	8	4	66,7	11	1	49	8	86,0	-
	G-2	5	1	83,3	3	1	75,0	5	-	100,0	7	4	20	6	76,9	-
	G-1	2	-	100,0	1	-	100,0	1	-	100,0	1	-	5	-	100,0	-
Total	35	30	53,8	31	30	50,8	24	28	46,2	36	20	126	108	53,8	-	

Tableau 22 (suite)

ORGANISATION ET SIEGE	CLASSE															
		N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N
OMM (Genève)	G-7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	G-6	-	-	-	1	2	100,0	-	-	1	1	25,0	1	3	25,0	-
	G-5	-	3	-	1	6	25,0	-	3	3	75,9	15	15	6,2	-	
	G-4	8	1	88,9	10	5	66,7	10	3	76,9	38	12	76,0	5	5	90,9
	G-3	6	-	100,0	20	3	87,0	8	-	100,0	16	2	88,9	-	-	100,0
	G-2	-	-	-	5	-	100,0	-	-	-	3	-	100,0	-	-	100,0
	G-1	-	-	-	-	-	-	2	-	100,0	1	-	100,0	-	-	100,0
	Total	14	4	77,8	35	16	68,6	22	6	78,6	30	9	76,9	35	35	74,3
OMCI (Londres)	STATISTIQUES NON DISPONIBLES DANS L'IMMEDIAT															
AIEA ^{b/} (Vienne)	G-8	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	G-7	1	-	-	3	-	-	-	-	-	1	-	-	-	5	-
	G-6	2	-	-	7	-	-	6	-	-	3	-	-	18	-	
	G-5	11	-	-	13	-	-	10	-	-	9	-	-	43	-	
	G-4	57	-	-	55	-	-	57	-	-	52	-	-	221	-	
	G-3	9	-	-	8	-	-	17	-	-	18	-	-	52	-	
	Total	80	-	-	86	-	-	91	-	-	83	-	-	340	-	

Tableau 22 (suite)

ORGANISATION ET CLASSE	1967			1968			1969			1970			Total		
	N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N	N	P	% N
G-7	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
G-6	3	-	100,0	1	1	50,0	5	1	83,3	3	-	100,0	12	2	85,7
G-5	1	2	33,3	3	1	75,0	9	4	69,2	1	1	50,0	14	8	63,6
G-4	2	4	33,3	1	3	25,0	8	13	38,1	6	3	66,7	17	23	42,5
G-3	10	2	83,3	9	3	75,0	11	6	64,7	20	1	95,2	50	12	80,6
G-2	10	-	100,0	12	-	100,0	6	1	85,7	6	-	100,0	34	1	97,1
G-1	-	-	-	2	-	100,0	6	-	100,0	4	-	100,0	12	-	100,0
Total	26	9	71,4	28	8	77,8	45	25	64,3	40	5	88,9	139	47	74,7

a/ Au PNUD, un système de "promotion automatique" dans les deux ans qui suivent l'entrée en fonctions est appliqué aux fonctionnaires de la classe G-2. Le PNUD n'a pas de statistiques sur ces promotions.

b/ Des emplois normalement classés G-1 ou G-2 dans d'autres organisations sont classés à Vienne dans la catégorie des services auxiliaires. Par ailleurs, ce n'est pas l'usage à l'AIEA de pourvoir les postes vacants d'agents des services généraux par voie de promotion immédiate. Le nouveau titulaire doit normalement travailler six mois au poste considéré avant d'être promu, et ne l'est que si ses services donnent satisfaction.

ANNEXE VI

Liste des documents

I. Documents de base sur le régime des traitements des Nations Unies

1. Le régime des traitements, indemnités et congés en vigueur à l'Organisation des Nations Unies : rapport du Comité d'experts, 1949 (Documents officiels de l'Assemblée générale, quatrième session, Annexes, point 39 de l'ordre du jour, document A/C.5/331).
2. Régime des traitements, indemnités et prestations en vigueur à l'Organisation des Nations Unies, rapport du Comité d'étude du régime des traitements, 1956 (Documents officiels de l'Assemblée générale, onzième session, Annexes, point 51 de l'ordre du jour, et document A/3209 (fascicule distinct)).
3. Barèmes des traitements de base et indemnités de poste des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures de la fonction publique internationale : rapports du Secrétaire général et du Comité consultatif de la fonction publique internationale (Documents officiels de l'Assemblée générale, seizième session, Annexes, point 65 de l'ordre du jour, documents A/4823 et Add.1).
4. Examen des barèmes des traitements des fonctionnaires internationaux de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures : rapport du Secrétaire général et rapport du Comité consultatif de la fonction publique internationale (Documents officiels de l'Assemblée générale, vingtième session, Annexes, point 77 de l'ordre du jour, document A/5918 et Add.1).
5. Note du Secrétaire général transmettant le rapport du Comité chargé d'étudier la réorganisation du Secrétariat (Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-troisième session, Annexes, additif au point 74 de l'ordre du jour, document A/7359).
6. Application des recommandations du Comité chargé d'étudier la réorganisation du Secrétariat, rapport du Secrétaire général (Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-quatrième session, Annexes, point 74 de l'ordre du jour, document A/7796).
7. Principes sur lesquels repose le régime des traitements de la fonction publique internationale : rapport du Comité consultatif de la fonction publique internationale - note du Secrétaire général (Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-quatrième session, Annexes, point 83 de l'ordre du jour, document A/C.5/1240).
8. Traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, rapport du Secrétaire général (Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-cinquième session, Annexes, point 73 de l'ordre du jour, document A/C.5/1303 et Add.1).

9. Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, premier rapport sur le projet de budget pour l'exercice 1971 /Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-cinquième session, Supplément No 8 (A/8008)/.
10. Projet de budget pour l'exercice 1971, rapport de la Cinquième Commission (Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-cinquième session, Annexes, point 73 de l'ordre du jour, document A/8099, par. 54-84).
11. Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, comptes rendus analytiques de la Cinquième Commission (Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-cinquième session, Cinquième Commission, 1383ème, 1386ème-1394ème, 1396ème-1399ème et 1402ème-1404ème séances).
12. Création du Comité spécial pour la révision du régime des traitements des Nations Unies (Résolution 2743 (XXV) de l'Assemblée générale).
13. Etat d'avancement de l'étude de l'utilisation des effectifs du Secrétariat faite par le Service de gestion administrative, rapport du Secrétaire général (Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-cinquième session, Annexes, point 73 de l'ordre du jour, document A/C.5/1333).
14. Rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-sixième session, Supplément No 9, document A/8409).

II. Documents soumis au Comité spécial

<u>Cote</u>	<u>Titre</u>
A/AC.150/1	Ordre du jour provisoire de la session du Comité spécial, note du Secrétaire général
A/AC.150/2	Organisation des travaux, note du Secrétaire général
A/AC.150/3	L'évolution du régime des traitements des Nations Unies, document établi par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies
A/AC.150/4	Conditions d'emploi actuellement en vigueur dans le cadre du régime commun des Nations Unies, document établi par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies
A/AC.150/5	Critères et méthodes appliqués pour établir les traitements des fonctionnaires internationaux, document établi par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies
A/AC.150/6	La base du régime des traitements des Nations Unies, document établi par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

<u>Cote</u>	<u>Titre</u>
A/AC.150/7	Mouvements du revenu réel dans le régime commun des Nations Unies et dans certaines administrations nationales, document établi par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies
A/AC.150/8	Détermination des traitements des agents des services généraux, document établi par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies
A/AC.150/9	Renseignements sur les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies : l'Organisation des Nations Unies, document présenté par le Secrétariat
A/AC.150/9/Add.1	Structure de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de son personnel, document présenté par l'OIT
A/AC.150/9/Add.2	Note sur l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), document établi par la FAO
A/AC.150/9/Add.3	Aperçu des fonctions et de la structure de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), document établi par l'UNESCO
A/AC.150/9/Add.4	Quelques données relatives à l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et à son personnel, document établi par l'OMS
A/AC.150/9/Add.5	Structure, fonctions et effectifs de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), document soumis par l'OACI
A/AC.150/9/Add.6	Structure et fonctions de l'Union postale universelle (UPU), document établi par l'UPU
A/AC.150/9/Add.7	Structure et fonctions de l'Union internationale des télécommunications (UIT), document établi par l'UIT
A/AC.150/9/Add.8	Aperçu des fonctions et de la structure de l'Organisation météorologique mondiale (OMM), document établi par l'OMM
A/AC.150/9/Add.9	Fonctions, structure et effectifs de l'Organisation intergouvernementale consultative de la navigation maritime (OMCI), document présenté par l'OMCI
A/AC.150/9/Add.10	Structure, fonctions et effectifs de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), document établi par l'AIEA

<u>Cote</u>	<u>Titre</u>
A/AC.150/9/Add.11	Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT), document soumis par le GATT
A/AC.150/10	Liste des membres du Comité spécial pour la révision du régime des traitements des Nations Unies
A/AC.150/11	Ordre du jour
A/AC.150/12	Barème des contributions du personnel, document établi par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies
A/AC.150/INF.1	Membres du Comité spécial, note du Secrétaire général
A/AC.150/INF.1/Add.1	Membres du Comité spécial, Additif
A/AC.150/13	Travaux du Comité spécial en 1972, note du Secrétaire général

III. Documents de travail (Conference Room Papers)

<u>Cote</u>	<u>Titre</u>
A/AC.150/CRP.1	Références figurant dans des documents de base sur les critères et méthodes appliqués pour établir les traitements des fonctionnaires internationaux
A/AC.150/CRP.2	Questions à adresser aux représentants du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies
A/AC.150/CRP.3	Renseignements statistiques de base nécessaires au Comité spécial pour la révision du régime des traitements, document présenté par M. Hull
A/AC.150/CRP.4	Classement des lieux d'affectation aux fins des ajustements (indemnités de poste ou déductions) - graphiques
A/AC.150/CRP.5 A/AC.150/CRP.5/Rev.1	(Questions à adresser aux représentants du Comité consul- (tatif pour les questions administratives (CCQA)
A/AC.150/CRP.6 A/AC.150/CRP.6/Rev.1	(Questionnaire sur les traitements, indemnités et (prestations versés aux fonctionnaires des missions (diplomatiques
A/AC.150/CRP.7	Normes communes de classement
A/AC.150/CRP.8	Répartition du personnel par âge
A/AC.150/CRP.9	Pourcentage des fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée

<u>Cote</u>	<u>Titre</u>
A/AC.150/CRP.10	Expérience des organisations pour ce qui est de recruter et de conserver le personnel
A/AC.150/CRP.11	Taux de rémunération dans les administrations nationales des pays où les organisations internationales ont leur siège, janvier 1971
A/AC.150/CRP.12	Statistiques relatives aux licenciements
A/AC.150/CRP.13	L'indice international des traitements
A/AC.150/CRP.14	Répartition des postes selon la profession
A/AC.150/CRP.15	Politiques en matière de promotion
A/AC.150/CRP.16	Formation et perfectionnement du personnel
A/AC.150/CRP.17	Article sur le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, rédigé par M. A. A. Stark, ancien secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion
A/AC.150/CRP.18	Rapport du Comité d'experts pour les ajustements (indemnités de poste ou déductions) sur sa treizième session
A/AC.150/CRP.19	Rapports entre les rémunérations aux Nations Unies et dans la fonction publique des Etats-Unis
A/AC.150/CRP.20	Projet d'instructions à l'intention d'un consultant en matière de traitements, indemnités et prestations dans certains pays hôtes
A/AC.150/CRP.21 A/AC.150/CRP.21/Corr.1	(Liste des documents distribués au 30 juin 1971 au (Comité spécial
A/AC.150/CRP.22	Instructions à l'intention d'un consultant en matière de traitements, indemnités et prestations dans certains pays hôtes
A/AC.150/CRP.23	Exposé préliminaire de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA)
A/AC.150/CRP.24	Questions à poser aux chefs de secrétariat des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies
A/AC.150/CRP.25	Questions posées au Secrétaire du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

<u>Cote</u>	<u>Titre</u>
A/AC.150/CRP.26	Traitements des agents des services généraux au Siège de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)
A/AC.150/CRP.27	Renseignements statistiques sur le personnel linguistique de l'Organisation des Nations Unies
A/AC.150/CRP.28	Traitements des agents des services généraux au Siège de l'ONU
A/AC.150/CRP.29	Indices des ajustements (indemnités de poste ou déductions) et rapports du coût de la vie entre les villes sièges
A/AC.150/CRP.30	Fonctions et attributions de certains postes des classes GS-16 à GS-18 de l'administration fédérale des Etats-Unis
A/AC.150/CRP.31	Régime des traitements de l'OCDE, document soumis par M. Hull
A/AC.150/CRP.32	Structure des dépenses des fonctionnaires internationaux à Genève et à New York
A/AC.150/CRP.33	Arrangements révisés concernant la nomination d'un consultant en matière de traitements, indemnités et prestations dans certains pays hôtes, document présenté par MM. Hillis, Hull et McGough
A/AC.150/CRP.34	Projet de rapport intérimaire du Comité spécial
A/AC.150/CRP.34/Rev.1	Projet révisé de rapport intérimaire du Comité spécial
A/AC.150/CRP.34/Add.1	Projet de rapport, annexe II, liste des membres du Comité spécial
A/AC.150/CRP.34/Add.2	Projet de rapport, annexe III, liste des personnes qui ont été entendues par le Comité spécial
A/AC.150/CRP.35	Principes et méthodes utilisés pour déterminer le niveau des traitements des fonctionnaires du Royaume-Uni, document présenté par M. A. H. M. Hillis
A/AC.150/CRP.36	Arrangements révisés concernant la nomination d'un consultant en matière de traitements, indemnités et prestations dans certains pays hôtes

<u>Cote</u>	<u>Titre</u>
A/AC.150/CRP.37	Projets de lettres adressées par le Président du Comité spécial
A/AC.150/CRP.38	Liste des demandes de renseignements formulées par le Comité spécial
A/AC.150/CRP.39	Projet de plan pour le rapport final du Comité spécial
A/AC.150/CRP.39/Rev.1	Le régime des traitements des Nations Unies : projet de plan pour le rapport final du Comité spécial (adopté par le Comité spécial à sa 89ème séance, le 23 août 1971)
A/AC.150/CRP.40	Régime des prestations de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies : note du secrétaire
A/AC.150/CRP.41	Perspectives de carrière dans la fonction publique internationale (étude effectuée par le CCFPI en 1964) : note du secrétaire
A/AC.150/CRP.42	Barème des traitements nets des agents des services généraux en vigueur au 1er janvier 1966 et au 1er juillet 1971 et mouvements du revenu réel durant cette période
A/AC.150/CRP.43	Eléments de comparaison entre les traitements des agents des services généraux dans les sept villes où des organismes des Nations Unies ont leur siège et les traitements des fonctionnaires de l'administration des pays hôtes affectés à des tâches analogues
A/AC.150/CRP.44	Rémunération de base aux Nations Unies, recommandée par le Comité d'étude du régime des traitements de 1956, et traitement correspondant de la fonction publique des Etats-Unis (1er janvier 1957)
A/AC.150/CRP.45	Documents présentés au Comité spécial à sa session de 1972
A/AC.150/CRP.46	Résumé analytique des vues et propositions communiquées au Comité spécial : note du secrétaire du Comité
A/AC.150/CRP.47	Augmentations périodiques à l'intérieur d'une classe - Comparaison graphique du système actuel avec le système proposé dans le document A/AC.150/R.5 : note du secrétaire du Comité
A/AC.150/CRP.48	Chevauchements entre les traitements nets des administrateurs et ceux des agents des services généraux dans les sept lieux d'affectation où les organisations ont leur siège, au 1er janvier 1972

<u>Cote</u>	<u>Titre</u>
A/AC.150/CRP.49	Rapport du Comité d'experts pour les ajustements (indemnités de poste ou déductions) sur sa session spéciale
A/AC.150/CRP.50	Rapport sur la possibilité de créer une commission de la fonction publique internationale : note du Secrétaire
A/AC.150/CRP.51	Calendrier provisoire des séances (14 février-7 avril 1972) : note du Président
A/AC.150/CRP.52	Valeur en dollars et en pourcentage des augmentations périodiques de traitement pour la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur depuis 1956 : note du secrétaire du Comité
A/AC.150/CRP.54	Résumé des conclusions du Sous-Comité des traitements des agents des services généraux (membres du Sous-Comité : MM. Chiba, Chawaniec, Hillis et Hull)
A/AC.150/CRP.55	Résumé des conclusions du Sous-Comité sur l'établissement d'un organe intergouvernemental de réglementation (membres du Sous-Comité : MM. Faura, Koulajenkov et Mariko)
A/AC.150/CRP.56	Mobilité du personnel à l'Organisation des Nations Unies : note du secrétaire du Comité
A/AC.150/CRP.57	Ecole internationale des Nations Unies : note du secrétaire du Comité
A/AC.150/CRP.58	Barème général des traitements de l'administration des Etats-Unis : note du secrétaire du Comité
A/AC.150/CRP.59	Comparaison entre les traitements du personnel des Nations Unies et de l'OCDE : note du secrétaire du Comité
A/AC.150/CRP.60	Base du régime des traitements des Nations Unies. Projet de rapport du Sous-Comité présenté par M. Dayton W. Hull
A/AC.150/CRP.61	Rapport du Sous-Comité chargé de présenter un projet sur le recrutement par certaines organisations d'administrateurs dits "nationaux". (Membres du Sous-Comité : Mlle R. Guevara Chaval, M. J. Milliez et M. K. A. Mariko)

CoteTitre

A/AC.150/CRP.62	Informations statistiques sur le personnel communiquées par les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies : note du secrétaire du Comité
A/AC.150/CRP.63	Exposé ordonné des vues du Comité sur le régime des traitements des Nations Unies, présenté par le Président
A/AC.150/CRP.64	Recrutement d'administrateurs "nationaux" par certaines organisations : note du Président
A/AC.150/CRP.65	Base du régime des traitements des Nations Unies : document de travail présenté par M. Jules Milliez
A/AC.150/CRP.66	Le système des ajustements (indemnités de poste ou déductions). Projet de rapport du Sous-Comité pour les ajustements (indemnités de poste ou déductions)
A/AC.150/CRP.67	Diverses possibilités pour la création d'un organe international de réglementation : note du Président
A/AC.150/CRP.68	Le système des ajustements (indemnités de poste ou déductions) : document de travail présenté par M. D. Hull
A/AC.150/CRP.69	Rapport du Sous-Comité des indemnités et prestations
A/AC.150/CRP.70	La question des points de correspondance entre le barème des traitements de l'administration américaine et le barème des traitements des Nations Unies : mémoire présenté par M. Dayton Hull
A/AC.150/CRP.71	Allocution prononcée le 5 avril 1972 par le Secrétaire général devant le Comité spécial pour la révision du régime des traitements des Nations Unies. (Texte distribué à la demande du Comité spécial)
A/AC.150/CRP.72 (Introduction)	Projet de rapport du Comité spécial Introduction

<u>Cote</u>	<u>Titre</u>
A/AC.150/CRP.72 (Summary)	Projet de rapport du Comité spécial Résumé des conclusions et des recommandations
A/AC.150/CRP.72 (Summary)/Add.1	Projet de rapport du Comité spécial Indemnités de licenciement, additif au résumé des conclusions et des recommandations
A/AC.150/CRP.72 (Summary)/Amend.1	Projet de rapport du Comité spécial Conclusions supplémentaires présentées par M. Faura pour insertion dans le résumé des conclusions et des recommandations
A/AC.150/CRP.72 (Summary)/Amend.2	Projet de rapport du Comité spécial Conclusions supplémentaires présentées par M. Hull pour insertion dans le résumé des conclusions et des recommandations
A/AC.150/CRP.72 (Summary)/Amend.3	Projet de rapport du Comité spécial Nouveau texte des conclusions, présenté par MM. Chowaniec, Hull et Roy
A/AC.150/CRP.72 (Summary)/Amend.4	Projet de rapport du Comité spécial Résumé des conclusions et des recommandations Amendements présentés par M. Hillis, M. McGough et M. Milliez
A/AC.150/CRP.72 (Summary)/Amend.5	Projet de rapport du Comité spécial Résumé des conclusions et des recommandations Amendements présentés par M. Chowaniec, M. Hull et M. Roy
A/AC.150/CRP.72 (Summary)/Amend.6	Projet de rapport du Comité spécial Résumé des conclusions et des recommandations Amendements et opinions dissidentes présentés par M. Koulaïenkov
A/AC.150/CRP.72 (Summary)/Rev.1	Projet de rapport du Comité spécial Nouveau texte du résumé des conclusions et des recommandations
A/AC.150/CRP.72 (Summary)/Rev.1/Amend.1	Projet de rapport du Comité spécial Résumé des conclusions et des recommandations Amendements présentés par des membres du Comité
A/AC.150/CRP.72(I)	Projet de rapport du Comité spécial Chapitre premier : La fonction publique internationale
A/AC.150/CRP.72(I)/Add.1	Projet de rapport du Comité spécial Chapitre premier : La fonction publique internationale (Additif)

<u>Cote</u>	<u>Titre</u>
A/AC.150/CRP.72(I)/ Amend.2	Projet de rapport du Comité spécial Amendement au chapitre premier présenté par M. Mariko et M. Roy
A/AC.150/CRP.72(II)	Projet de rapport du Comité spécial Chapitre II : Le régime commun
A/AC.150/CRP.72(III)	Projet de rapport du Comité spécial Chapitre III : Le régime des traitements des adminis- trateurs et fonctionnaires de rang supérieur
A/AC.150/CRP.72(III)/ Amend.1	Projet de rapport du Comité spécial Amendements au chapitre III présentés par M. Hull
A/AC.150/CRP.72(III)/ Amend.2	Projet de rapport du Comité spécial Amendements au chapitre III présentés par M. Koulaïenkov
A/AC.150/CRP.72(III)/ Amend.3	Projet de rapport du Comité spécial Amendement au chapitre III présenté par M. Koulaïenkov
A/AC.150/CRP.72(III)/ Amend.4	Projet de rapport du Comité spécial Amendement au chapitre III présenté par M. Koulaïenkov
A/AC.150/CRP.72(III)/ Amend.5	Projet de rapport du Comité spécial Amendements au chapitre III présentés par M. Chowaniec, M. Hull et M. Roy
A/AC.150/CRP.72(III)/ Rev.1	Projet de rapport du Comité spécial Nouveau texte du chapitre III, rédigé par M. Chowaniec, M. Hull et M. Roy
A/AC.150/CRP.72(IV)	Projet de rapport du Comité spécial Chapitre IV : Le régime des traitements du personnel de la catégorie des services généraux
A/AC.150/CRP.72(V)	Projet de rapport du Comité spécial Chapitre V : Indemnités et prestations
A/AC.150/CRP.72(V)/ Amend.1	Projet de rapport du Comité spécial Amendement au chapitre V présenté par M. Rello
A/AC.150/CRP.72(VI)	Projet de rapport du Comité spécial Chapitre VI : Retraite, pensions et Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies
A/AC.150/CRP.72(VI)/ Amend.1	Projet de rapport du Comité spécial Amendement au chapitre VI présenté par M. Koulaïenkov
A/AC.150/CRP.72(VI)/ Amend.2	Projet de rapport du Comité spécial Amendement au chapitre VI présenté par M. McGough

<u>Cote</u>	<u>Titre</u>
A/AC.150/CRP.72(VI)/ Amend.3	Projet de rapport du Comité spécial Amendement au chapitre VI présenté par M. Roy
A/AC.150/CRP.72(VI)/ Amend.4	Projet de rapport du Comité spécial Amendement au chapitre VI présenté par M. Koulaïenkov
A/AC.150/CRP.72(ANNEXE I)	Projet de rapport du Comité spécial Informations sur le personnel des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies au 31 août 1971
A/AC.150/CRP.73	Barèmes des traitements proposés pour les fonctionnaires des Nations Unies de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur Document présenté par M. Hull
A/AC.150/CRP.74	Le régime des traitements des Nations Unies Document présenté par M. Chowaniec
A/AC.150/CRP.75	Le régime des traitements des Nations Unies Document présenté par M. Milliez
A/AC.150/CRP.76	Le régime des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, note du secrétaire au sujet du chapitre III du projet de rapport du Comité spécial
A/AC.150/CRP.77	Barème des traitements proposé pour le personnel des Nations Unies appartenant à la catégorie des administrateurs et à la catégorie supérieure Document présenté par M. Chiba
A/AC.150/CRP.77/Add.1	Barème des traitements proposé pour le personnel des Nations Unies appartenant à la catégorie des adminis- trateurs et à la catégorie supérieure Additif au document présenté par M. Chiba
A/AC.150/CRP.78	Les plans d'assurance-maladie des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies : pratiques et problèmes Document de travail présenté par le secrétaire du Comité
A/AC.150/CRP.79	Lettre datée du 12 mai 1972, adressée au Président du Comité spécial par le Secrétaire général
A/AC.150/CRP.80	Fonctionnaires du Gouvernement des Etats-Unis détachés auprès d'organisations internationales Document de travail de travail présenté par M. Dayton Hull

<u>Cote</u>	<u>Titre</u>
A/AC.150/CRP.81	Texte sur le système des ajustements, présenté par M. Hull pour insertion dans le rapport du Comité spécial
A/AC.150/CRP.82	Réponse du Président du Comité spécial, datée du 26 mai, à la lettre du Secrétaire général en date du 12 mai 1972

IV. Observations et vues concernant le régime des traitements des Nations Unies présentées au Comité spécial en 1972

DOCUMENTS A DISTRIBUTION RESTREINTE

<u>Cote</u>	<u>Titre</u>
A/AC.150/R.1	Observations et vues de gouvernements concernant le régime des traitements des Nations Unies, note du Secrétaire général communiquant les vues des Gouvernements du Royaume-Uni, de la République fédérale d'Allemagne et de l'Italie
A/AC.150/R.1/Add.1	Observations et vues de gouvernements concernant le régime des traitements des Nations Unies, note du Secrétaire général communiquant les vues des Gouvernements français, japonais et du Gouvernement des Etats-Unis d'Amérique : Additif
A/AC.150/R.1/Add.2	Observations et vues de gouvernements concernant le régime des traitements des Nations Unies, note du Secrétaire général communiquant les vues du Gouvernement malgache : Additif
A/AC.150/R.2	Vues des chefs de secrétariat des organisations Appliquant le régime commun des Nations Unies : note du Secrétaire général
A/AC.150/R.2/Add.1	Vues des chefs de secrétariat des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (OACI) et AIEA) : note du Secrétaire général : Additif
A/AC.150/R.2/Add.2	Vues des chefs de secrétariat des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (OACI) : note du Secrétaire général : Additif
A/AC.150/R.2/Add.3	Vues des chefs de secrétariat des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies : note du Secrétaire général (Indemnité d'affectation, indemnité de logement et indemnité de licenciement) : Additif

<u>Cote</u>	<u>Titre</u>
A/AC.150/R.3	Réponses des chefs de secrétariat aux questions que leur avait posées le Comité spécial (ONU, FAO, UNESCO, OMS, UPU, AIEA, GATT) : note du Secrétaire général
A/AC.150/R.3/Add.1	Réponses des chefs de secrétariat aux questions que leur avait posées le Comité spécial (OIT) : note du Secrétaire général : Additif
A/AC.150/R.3/Add.2	Réponses des chefs de secrétariat aux questions que leur avait posées le Comité spécial (FAO) : note du Secrétaire général : Additif
A/AC.150/R.3/Add.3	Réponses des chefs de secrétariat aux questions que leur avait posées le Comité spécial (AIEA) : note du Secrétaire général : Additif
A/AC.150/R.4	Vues de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux : note du Secrétaire général
A/AC.150/R.4/Corr.1	Vues de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux : note du Secrétaire général
A/AC.150/R.5	Périodes d'attente suggérées pour l'avancement à l'intérieur d'une classe : mémoire présenté par M. Dayton W. Hull
A/AC.150/R.6	Modification de la notion de "conditions d'emploi les plus favorables en vigueur" en ce qui concerne les agents des services généraux : mémoire présenté par M. Dayton W. Hull
A/AC.150/R.7	Une catégorie des services spéciaux : mémoire présenté par M. Georges Palthey
A/AC.150/R.8	Traitements, indemnités et prestations des agents diplomatiques, résumé des renseignements communiqués au Comité spécial : note du Secrétaire général
A/AC.150/R.9	Etude du système des ajustements (Indemnités de poste ou déductions), première partie : note du Secrétaire général communiquant le rapport établi par le consultant
A/AC.150/R.9/Add.1	Etude du système des ajustements (Indemnités de poste ou déductions), deuxième partie : note du Secrétaire général
A/AC.150/R.9/Add.2	Etude du système des ajustements (Indemnités de poste ou déductions), troisième partie : note du Secrétaire général

<u>Cote</u>	<u>Titre</u>
A/AC.150/R.10	La structure de la fonction publique internationale Document de travail établi par le Secrétariat
A/AC.150/R.11	Le principe à la base du régime des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur Document de travail établi par le Secrétariat
A/AC.150/R.12	Simplification des règles administratives Document présenté par l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
A/AC.150/R.13	Le système des ajustements (Indemnités de poste ou déductions) : mémoire présenté par M. Dayton W. Hull
A/AC.150/R.14	Traitements, indemnités et prestations dans sept pays où des organismes des Nations Unies ont leur siège : note du Secrétaire général communiquant le rapport établi par le consultant
A/AC.150/R.14/Add.1	Traitements, indemnités et prestations dans sept pays où des organismes des Nations Unies ont leur siège : note du Secrétaire général (abréviations ou sigles employés dans le rapport)
A/AC.150/R.14/Add.2	Cotisations des gouvernements aux caisses de pensions : note du Secrétaire général
A/AC.150/R.15	Opinions des associations du personnel (FICSA) : note du Secrétaire général
A/AC.150/R.15/Add.1	Opinions des associations du personnel (Conseil du personnel de l'AIEA) : note du Secrétaire général
A/AC.150/R.15/Add.2	Opinions des associations du personnel : mémoire présenté par le Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies intitulé "Aspects punitifs des dispositions de la résolution 2480 B (XXIII) de l'Assemblée générale relatives à la connaissance d'une seconde langue officielle"
A/AC.150/R.16	Méthode d'établissement d'un indice du coût de la vie pour les fonctionnaires des organisations internationales appliquant le régime commun des Nations Unies : mémoire en date du 20 janvier 1972 établi à l'Institut des sciences économiques de l'Académie des sciences de la République socialiste soviétique d'Ukraine (présenté par M. A. G. Koulaïenkov)

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 librairie 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. Приводите 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.
