



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

---

**Volume III**

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE**

DOCUMENTS OFFICIELS : VINGT-SEPTIÈME SESSION

SUPPLÉMENT N° 28 (A/8728)

**NATIONS UNIES**



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

---

**Volume III**

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE**  
DOCUMENTS OFFICIELS : VINGT-SEPTIÈME SESSION  
SUPPLÉMENT NO 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 volume I contient le rapport du Comité spécial et les annexes I à VI; les annexes VII à XI sont reproduites dans le volume II.**

TABLE DES MATIERES

Volume III

ANNEXES

	<u>Pages</u>
XII. Traitements, indemnités et prestations dans sept pays où des organismes des Nations Unies ont leur siège .....	1
XIII. Etude du système des ajustements (indemnités de poste ou déductions)	198



## ANNEXE XII

### TRAITEMENTS, INDEMNITES ET PRESTATIONS DANS SEPT PAYS OU DES ORGANISMES DES NATIONS UNIES ONT LEUR SIEGE

#### Introduction

1. Le présent rapport a été établi par un consultant de l'extérieur choisi par le Secrétaire général parmi des candidats présentés par les membres du Comité spécial. Il contient des données, des conclusions et des recommandations destinées à aider le Comité spécial à opérer des comparaisons entre les émoluments aux Nations Unies et les émoluments dans l'administration nationale des Etats-Unis et celle des six autres pays où les organismes des Nations Unies ont leur siège (voir A/8428, par. 19).
2. Ainsi qu'il avait été entendu, le consultant s'est chargé de présenter le texte du rapport proprement dit en anglais, en espagnol et en français.
3. Le 15 février 1972, le Comité spécial a demandé au consultant d'établir deux séries de tableaux supplémentaires et d'obtenir auprès des sept gouvernements intéressés des renseignements sur la cotisation qu'ils versent à la caisse des pensions de leur fonction publique respective. Les tableaux, précédés d'une note explicative, sont reproduits dans l'appendice A et les renseignements concernant les pensions figurent à l'appendice B.



TRAITEMENTS, INDEMNITES  
ET PRESTATIONS  
DANS SEPT PAYS OU DES ORGANISMES  
DES NATIONS UNIES ONT LEUR SIEGE

## TABLE DES MATIERES

PREFACE

DELIMITATION DES POUVOIRS

METHODE D'APPROCHE

RESUME DES CONCLUSIONS

RESUME DES RECOMMANDATIONS

POSSIBILITE DE CLASSIFICATION DES SITUATIONS AUX NATIONS-UNIES

PRINCIPES ET MOYENS DE MISE A JOUR

CARRIERES GOUVERNEMENTALES

METHODES DE CLASSIFICATION DES SITUATIONS

METHODES DE MISE A JOUR DE STRUCTURE DES REMUNERATIONS

### ANNEXES

LISTES DE COMPARAISON DES SALAIRES EN VIGUEUR DANS LE PAYS NATIONAL

LISTES DES AVANTAGES SECONDAIRES DANS LE PAYS NATIONAL

CONDITIONS D'EMPLOI POUR SERVICE FAIT OUTRE-MER

COMPARAISONS DE SALAIRE EN VIGUEUR DANS LES PAYS D'OUTRE-MER

DESCRIPTIONS REPERES ET NORMES DE QUALIFICATION

FONCTIONNAIRES RELEVANT DU GOUVERNEMENT NATIONAL

## Abréviations ou sigles employés dans le rapport

1. Les abréviations ou sigles indiqués ci-après concernent les titres ou mentions employés par les administrations nationales pour identifier les grades hiérarchiques ou les taux de rémunération a/.

a) AUTRICHE :

Les chiffres romains sont précédés de la mention Dienstklasse (classe; ainsi, l'abréviation VIII 3 signifie l'échelon 3 de la classe VIII.

b) CANADA :

Pour le Canada, les lettres et chiffres indiqués correspondent aux grades hiérarchiques et non aux titres fonctionnels.

c) FRANCE :

A1	:	Administrateur civil 1
A2	:	Administrateur civil 2
A,B,C	:	Hors échelle A-C
AHC	:	Administrateur hors classe
IEC	:	Ingénieur en chef
IG	:	Inspecteur général
IO	:	Ingénieur ordinaire

---

a/ La signification des abréviations ou sigles est indiquée dans la langue originale; le cas échéant, la traduction appropriée figure entre parenthèses.

d) ITALIE :

DG : Direttore Generale (Directeur général)  
IG : Ispettore Generale (Inspecteur général)  
DIV : Direttore di Divisione (Directeur de Division)  
SEZ : Direttore di Sezione (Directeur de Section)  
CII : Consigliere II (Conseiller II)  
742 00-05 : échelons 00 à 05 du Parametro 742.

e) ROYAUME-UNI :

AS : Assistant Secretary (Secrétaire assistant)  
A, S, P  
et C : Assistant, Senior, Principal and Chief (Adjoint, hors classe, principal et chef)  
AXO : Assistant Experimental Officer (Fonctionnaire adjoint chargé des expériences)  
CO : Clerical Officer (Commis)  
CXO : Chief Experimental Officer (Fonctionnaire en chef chargé des expériences)  
DCNO : Deputy Chief Nursing Officer (Adjoint de l'Infirmier en chef)  
DS : Deputy Secretary (Secrétaire adjoint)  
EO : Executive Officer (Fonctionnaire des services administratifs)  
EXO : Experimental Officer (Fonctionnaire chargé des expériences)  
HEO : Higher Executive Officer (Fonctionnaire supérieur des services administratifs)  
IO : Information Officer (Fonctionnaire de l'information)  
MO : Medical Officer (Médecin)  
NAAS : An index code (un code indiciaire)  
NO : Nursing Officer (Infirmier)  
PR : Principal (Principal)  
PS : Permanent Secretary (Secrétaire permanent)  
P, S : Principal and Senior (Principal et hors classe)  
PSO : Principal Scientific Officer (Spécialiste principal des questions scientifiques)  
SEO : Senior Executive Officer (Fonctionnaire hors classe des services administratifs)  
SEXO : Senior Experimental Officer (Fonctionnaire hors classe chargé des expériences)  
SO : Scientific Officer (Spécialiste des questions scientifiques)  
SP : Senior Principal (hors classe principal)  
SPSO : Senior Principal Scientific Officer (Spécialiste principal hors classe des questions scientifiques)  
SSO : Senior Scientific Officer (Spécialiste hors classe des questions scientifiques)  
US : Under Secretary (Sous-Secrétaire)  
VO : Veterinary Officer (Vétérinaire)  
SPS02.5 : A mi-chemin entre les échelons 2 et 3 de la classe SPSO.

f) ETATS-UNIS d'AMERIQUE :

Les numéros de classe précédés des lettres GS n'ont pas besoin d'être expliqués : ainsi, l'abréviation GS 12.6 signifie l'échelon 6 de la classe GS-12.

2. Les termes parametro et indices nets et majorés se rapportent aux barèmes de calcul des traitements employés par le Gouvernement italien et le Gouvernement français, respectivement.



## PREFACE

Ce projet fut ordonné le 21 octobre 1971 et nous le commençames le 31 octobre.

On tint des conseils entre le 1er et le 24 novembre avec les 14 groupes qui appartiennent aux Nations-Unies dans les sept pays "Etats-Major". On visita les sept Gouvernements correspondants entre le 25 novembre et le 17 décembre.

Ces strictes limites de temps ainsi que le besoin d'établir un document stipulant les mesures à prendre, ont mené à un rapport aussi bref que les matériaux complexes le permettaient. On a fait tout effort pour éviter les erreurs mais l'horaire laissa peu de temps pour la vérification.

Nous devons nos remerciements sincères à tous ces fonctionnaires, environ 150 internationaux et 50 nationaux grâce à la coopération et à la bonne volonté desquels nous avons pu présenter un rapport, aussi court soit-il, dans le temps disponible.

## DELIMITATION DES POUVOIRS

Les délimitations des pouvoirs pour le rapport furent les mêmes que pour le document des Nations Unies A/AC.150/CRP.22/Rev.1 du 11 août 1971.

### COMITE SPECIAL POUR LA REVISION DU SYSTEME DES SALAIRES AUX NATIONS UNIES

#### INSTRUCTIONS POUR EXPERTS SUR LES SALAIRES, ALLOCATIONS ET INDEMNITES DANS CERTAINS PAYS 'ETATS-MAJOR' DES NATIONS UNIES

(Adoptées par le Comité Spécial lors de la 34e et 73e  
réunion du 29 juin et du 10 août 1971)

#### BUT

Fixer, sur une base que l'on puisse comparer et qui a rapport au système commun des Nations Unies, l'éventail des niveaux de salaire professionnel et tous les autres traitements des fonctionnaires d'Etat relevant des Gouvernements d'Autriche, du Canada, de France, d'Italie, de Suisse, du Royaume-Uni, et des Etats-Unis, pour les employés qui travaillent dans les capitales de leur pays natal et ceux employés pour accomplir les programmes bilatéraux d'aide technique.

#### METHODE

- A. <sup>1</sup> - Etablir des repères pour les divers niveaux applicables en ce qui concerne les situations, y compris les normes de qualification, pour les situations existant ordinairement dans le système commun des Nations Unies aux niveaux suivants, entre autres :
- (1) Au niveau d'entrée, diplômés universitaires sans expérience professionnelle;
  - (2) Au niveau intermédiaire, économistes, statisticiens, savants, docteurs en médecine, responsables du personnel et des finances et de grands groupes professionnels semblables trouvés dans le système des Nations Unies;
  - (3) Les plus hauts niveaux de carrière, qu'elles soient administratives ou spécialisées.

- B. <sup>2</sup> Consulter les fonctionnaires "clés" du personnel, dans chacun des Gouvernements concernés, pour obtenir et vérifier les renseignements quant aux niveaux précis de salaire et tous autres traitements se rapportant aux situations qui servent de points de repères, et les conditions d'attribution, selon lesquelles sont classées les situations correspondantes dans ce Gouvernement. En plus, on devrait obtenir des renseignements sur les procédés et les éléments qui règlent les niveaux des salaires.
- C. Assembler et interpréter les éléments recueillis en ce qui concerne le système commun des Nations Unies pour arriver au but de l'étude.
- D. Etablir les principes et les moyens grâce auxquels les conclusions de l'exposé peuvent être périodiquement mises à jour.
- E. Rechercher la possibilité d'installer un système de classification de situation, dans le cadre du système commun des Nations Unies, qui serait corroboré par un examen régulier des salaires.
- <sup>1</sup> C'est le pas le plus important dans le procédé de la révision des salaires.
- <sup>2</sup> Celui-ci devrait comprendre les sections suivantes, sans pour autant strictement s'y conformer : projets de vacances et de congé, projets de médecine et d'hospitalisation, projets de primes, projets d'allocations familiales, assurance retraite et autres assurances sociales, transport pour aller et revenir du travail, projets d'indemnité en cas de rupture de contrat, repas gratuits ou à prix réduits, projets de subvention pour l'éducation.

## METHODE D'APPROCHE

Le 1er novembre, on commença à visiter les diverses organisations des Nations Unies. Ces visites débutèrent habituellement par des discussions avec les fonctionnaires administratifs et du personnel et menèrent, dans la plupart des cas, à des entretiens avec les Chefs de Services ou de Sections qui se rapportent à des spécialités techniques particulières.

Ces réunions, au cours desquelles environ 150 fonctionnaires des Nations Unies furent contactés, permirent de préparer l'établissement des repères et des normes de qualifications.

On étudia les descriptions des postes et on tint des réunions, dans de nombreux cas, avec les titulaires actuels des postes, de manière que les situations analogues du gouvernement national puissent être reconnues avec précision et que les niveaux de salaire soient vérifiés sur une base personnelle. Ces contrôles très précis sur place permirent de prendre position d'une manière plus sûre sur l'ensemble de la carrière, sur les progressions des traitements et sur les structures des gouvernements nationaux.

Des visites aux gouvernements nationaux, durant chacune de deux à trois jours, commencèrent le 25 novembre. On a annexé une liste des contacts officiels mais beaucoup d'autres fonctionnaires – jusqu'à 15 pour chaque Gouvernement – ont été sollicités. Celles-ci fournirent des documents officiels qui indiquent les structures de salaires et les conditions de service. On discuta en détail des groupes et des postes professionnels spéciaux afin de vérifier les structures de la carrière et les niveaux de rétribution.

On posa des questions spéciales pour :

- l'ampleur et l'importance du Gouvernement en tant que patron ;
- le champ des activités des organisations centrales d'Etat, particulièrement dans les systèmes fédéraux ;
- l'importance du Gouvernement en tant que patron ;
- méthodes et niveaux d'entrée et de promotion ;
- la progression de la carrière et le niveau le plus haut auquel le fonctionnaire de carrière pourrait aspirer et le niveau auquel les opinions politiques influent sur les nominations ;
- l'importance des programmes d'aide bilatérale entrepris par chaque pays.

On fit des efforts également pour découvrir les avantages qui n'avaient pas été relevés et la modification et l'application des principes et des systèmes officiels.

## RESUME DES CONCLUSIONS

1. Les échelles des salaires aux Nations Unies après ajustement semblent entièrement concurrentielles avec les salaires offerts par l'Administration Civile des sept pays "Etats-Major", à l'exception des cas suivants :
  - docteurs en médecine
  - niveaux P5 à D2.
2. Si le principe Noblemaire doit continuer à être appliqué, l'Administration Fédérale Canadienne - parmi celles étudiées - devrait être le repère principal.
3. Certaines conditions de service aux Nations Unies ne sont pas concurrentielles, par exemple les pensions et les allocations pour l'éducation.
4. Les divers organisations des Nations Unies appliquent le système d'échelons de façons différentes très prononcées.
5. Il semble y avoir une forte tendance à appliquer des échelons plus hauts que les responsabilités ne le justifient c'est à dire à surévaluer les échelons.
6. Le personnel administratif et les spécialistes ne semblent pas échelonner convenablement les uns par rapport aux autres. Les plus grandes administrations civiles nationales souvènt échelonnent leurs postes, équivalents aux postes administratifs subalternes des Nations Unies, d'une manière plus basse que ne le font les Nations-Unies.
7. Il y a des signes de surchargement de personnel dans les domaines administratifs. Une partie de ceci, mais pas tout, peut être attribuée aux demandes des maîtres politiques.
8. L'envergure des spécialistes des Nations Unies semble comparer favorablement avec le monde extérieur. Mais il semble qu'il n'y ait pas assez de professionnels subalternes par rapport au nombre d'hommes de rang supérieur qui sont souvent débordés par les exigences de documents écrits d'une bureaucratie.
9. Certainement dans les premiers stades de la carrière, les Nations Unies semblent donner moins de responsabilité à leur personnel professionnel que l'administration civile nationale ne donne au leur. Ceci est une cause importante de frustration et de mécontentement.

10. Les problèmes de recrutement n'ont pas leur origine principale dans le salaire. Les solutions essentielles à ces problèmes doivent être cherchées à partir d'améliorations dans :

- l'image des Nations Unies
- la publicité de recrutement et les méthodes de promotion
- les procédés de recrutement et de sélection
- le fait de ne pas recruter à un degré qui est souvent au-dessus des besoins de la situation, spécialement en ce qui concerne les postes administratifs aux niveaux inférieurs.

## RESUME DE RECOMMANDATIONS (AVIS)

1. Les Nations Unies devraient instituer l'équivalent d'un Service d'Administration ou d'une Commission qui aurait une véritable indépendance et l'autorité de contrôler la hiérarchie, les salaires et les avantages, et les questions se rapportant au personnel.
2. Les études futures concernant les traitements devraient comprendre, en dehors des Etats Unis étant pris comme élément comparatif principal, d'autres Administrations qui emploient 500.000, ou même un plus grand nombre de fonctionnaires n'appartenant pas à l'industrie et des organisations internationales n'appartenant pas aux Nations Unies tels que EEC, OECD, IMF, WORLD BANK.
3. Les études devraient être organisées chaque année et on devrait faire un rapport sur les salaires ainsi que sur les avantages.
4. Les traitements bruts de base des Nations Unies devraient être fixés sur les salaires de l'Administration Fédérale des Etats Unis à Washington D.C. - avec n'importe quelle modification qui répondrait aux besoins des Nations Unies. Supposant que l'Administration Fédérale des Etats-Unis reste l'élément principal de comparaison, la ville de base devrait être aux Etats-Unis. On a repoussé l'idée de New-York comme étant une base trop coûteuse. La meilleure ville comme base serait techniquement Washington D.C.
5. A partir du moment où la nouvelle ville de base serait Washington D.C., un grand nombre de postes devront être ajustés d'une manière négative. Il est essentiel que tous les groupes des Nations-Unies les observent. Le système actuel de classification des postes n'est pas satisfaisant en ce qui concerne les logements. Les Nations Unies devraient envisager d'adopter la méthode administrative Fédérale Canadienne d'ajuster les indices pour tenir compte des augmentations récentes du prix de logement.
6. En plus, il y aura une allocation d'expatriation de 25 % du salaire net, qui n'est pas soumise à retenue et n'est pas sujette à la taxe officielle du poste, appliquée aux salaires dans la ville servant de base, c'est-à-dire Washington D.C. L'allocation d'expatriation serait payable même au personnel travaillant dans leurs pays de résidence, excepté que dans ces cas, l'allocation maximum serait 10 %, non 25 % du salaire net. L'allocation d'expatriation ne doit pas ne pas être soumise à retenue si la recommandation 9. sur les changements de pension n'est pas acceptée.
7. Structure des traitements :
  - ajouter encore deux échelons de salaire à P5, D1 et D2
  - augmenter immédiatement, par deux grades supplémentaires de traitements, les catégories suivantes actuellement situées dans P5, D1 et D2 : tous les spécialistes, comme ceux mentionnés page 32 dans A/AC150/4 daté du 20 Avril 1971 ("Conditions actuelles de Service dans le système commun aux Nations Unies") à l'exception des :

Bibliothécaires

Infirmiers

Experts techniques

Médecins sanitaires ;

- pour les médecins sanitaires de P3 à D2, créer des échelles de salaire nouvelles comme suit :

<u>Niveau</u>	<u>Minimum nouveau</u>	<u>Nombre d'échelons dans la nouvelle gamme</u>
P3	Echelon 4, P3	12
P4	Echelon 4, P4	12
P5	Echelon 4, P5	12
D1	Echelon 3, D1	9
D2	Echelon 2, D2	6

8. Pension : les pensions devraient être calculées sur la base de 2 1/2 % par année de service, au lieu de 2 %, avec une pension maximum de 80 %. Les pensions de retraites devraient être ajustées au fur et à mesure que les changements de structure des traitements se présentent et en harmonie avec ceux ci.
9. Assurance-vie : doubler ce qui est accordé.
10. Paiements d'indemnité en cas de rupture de contrat : doubler ce qui est accordé.
11. Subventions pour l'éducation : les subventions devraient être 2.000 dollars américains maxima pour l'éducation près de la situation et 3.000 dollars maxima pour l'éducation dans le pays de la patrie ou l'instruction dans l'endroit le plus proche qui convient pour permettre aux enfants de rentrer dans le système d'éducation ou de carrière du pays d'origine de leurs parents.
12. Les heures supplémentaires devraient continuer - à la différence des fonctionnaires d'Etat - à ne pas être payées.
13. La baisse du prix de revient est mieux réalisée en ne réduisant pas les traitements mais en réduisant le nombre de personnes employées.
14. Pour obtenir un meilleur prix de revient d'une manière efficace, il y a des économies qui pourraient être faites sans aucun doute en :
  - réduisant le nombre du personnel administratif ;
  - décentralisant les fonctions de New-York ;
  - déménageant de New-York complètement.

## POSSIBILITE DE CLASSIFICATION DE SITUATIONS

La classification de situations aux Nations-Unies a deux côtés :

- aspects techniques
- contraintes politiques.

### ASPECTS TECHNIQUES

Il n'y a pas de raisons primordiales, professionnelles ou techniques empêchant les Nations-Unies de classifier aussi bien leurs situations de caractère général que leurs situations de spécialistes :

- d'autres vastes organisations aussi bien publiques que privées, y compris le Service des Fonctionnaires d'Etat Fédéral des Etats-Unis, ont classifié les situations de spécialistes ;
- ce rapport contient des descriptions repères préparées pour des comparaisons de salaires et celles ci prouvent que la classification est possible techniquement ;
- on a déjà créé des normes de classifications pour certaines situations administratives ;
- quelques organismes (WHO et ILO) ont défini les niveaux pour leurs particuliers.

### CONTRAINTES POLITIQUES

Cependant, il y a une série de contraintes, certaines extérieures au Secrétariat des Nations-Unies et à ses organismes et certaines au sein des organisations qui empêcheront sérieusement aucun programme de classification de postes d'être effectif.

#### Contraintes extérieure

- Répartition géographique du personnel. Les Nations-Unies ont été créées pour aider non pour employer. L'imposition du personnel sur les organismes pour des raisons autres que la capacité de bien faire le travail doit conduire l'institution - sans parler d'aucune classification établie et de normes de qualifications - à une mauvaise réputation. On rapporte également que des revendications répétées dans le but de représenter des nationalités, ont occasionné un surchargement de personnel et la création de situations qui n'existent pas.
- Emplacement des centres des Organismes. Il n'y a pas de doute qu'un emplacement dans New-York pose des problèmes spéciaux de rémunérations. Le coût élevé de la vie, spécialement en ce qui concerne le logement, fait échouer même le Service des Fonctionnaires d'Etat Fédéral des Etats-Unis relativement à certains aspects de contrôle des rémunérations. D'un autre côté, le bas niveau des salaires des fonctionnaires relevant du Gouvernement à Vienne, Londres et Montréal est une des raisons pour lesquelles les situations attribuées au personnel professionnel à Rome et à Paris sont des postes d'employés de bureau n'importe où ailleurs.

- Comportement des pays-membres, envers leur personnel travaillant aux Nations-Unies. Divers pays traitent leur personnel qui travaille aux Nations-Unies d'une manière qui ruinerait n'importe quel système commun. Certains pays insistent que leur personnel ne joigne pas à un niveau plus bas que P3 et ne reste pas réellement plus longtemps que sept ans ; d'autres accordent le droit d'ancienneté et même des promotions pendant leur absence pour servir aux Nations-Unies ou enlèvent tout droit d'ancienneté après quatre ans loin de leur patrie. Un autre pays interdit la participation au plan de pension des Nations-Unies tandis qu'un autre permet que deux pensions soient payées.
- Les commissions Gouvernementales ont autorité sur les organismes. Certaines assemblées gouvernementales interdisent que soient employées les situations D1 ou D2 ou amalgament diverses catégories professionnelles (WMO et ILO). Le WHO ne tient pas compte de toutes les mises au point négatives des situations. L'UNESCO et les Nations-Unies classent les hommes plutôt que les situations et permettent que le personnel monte en grade par ancienneté.
- Source de financement. La WORLD BANK finance des projets pour lesquels elle veut absolument avoir des experts du niveau P5. Les fonds UNDP permettent aux organismes de surmonter les difficultés provenant des tableaux d'établissement par des commission fondamentales en ce qui concerne l'emploi des fonds réguliers. Ces "facilités" assoupliront n'importe quelles normes de classification, aussi strictement définies soient-elles.
- Crises de main-d'oeuvre. Traditionnellement une pénurie de main-d'oeuvre spécialisée fera augmenter les salaires citons l'exemple des experts en économétrie. Autrement les pressions de syndicat peuvent arriver au même résultat par exemple les docteurs en médecine, employés des tours de contrôle du trafic aérien. Il est important de prendre en considération jusqu'à quel point n'importe quelle organisation doit résister à ces forces. Par exemple, les plus importants rivaux des experts en économétrie paraîtraient être la famille des organisations des Nations-Unies elle-même.

### Contraintes intérieures

- Service de Personnel de carrière. Il y a une grande pression par le personnel, spécialement dans le domaine de l'administration, dans le but de former un service de personnel de carrière. Celui-ci, dans le principe, récompense l'ancienneté plutôt que le mérite. La valeur est récompensée par l'avancement, ce qui n'est pas la méthode correcte. La spécialité limitée de beaucoup d'occupations professionnelles signifie que l'on passe longtemps dans une catégorie, sans chance d'avancement. Les Nations-Unies ont déjà plus d'échelons par catégorie et des éventails de salaires aussi nuancés que les organisations étudiées.

- Associations de personnel. Les forces relatives de ces organisations varient. Cependant, les décisions d'avancement, de sélection et de classement sont sujettes à des négociations dans certains organismes. Partout où la négociation s'engage, les normes de classement seront faussées.
- Pas d'application ou de contrôle commun dans les organismes. Le plus grand problème actuel est l'application variable des concepts de classement et le contrôle variable sur l'embauche du personnel et le classement par catégories dans les organismes. On se trouve en présence d'une gamme entière depuis l'extrême contrôle jusqu'à l'empirisme débraillé. UNIDO, UNESCO, UNDP et dans certaines zones IAEA, FAO et GATT sont classées au-dessus des autres organismes. WHO a déjà des normes de classification et de recrutement pour le personnel professionnel. ICAO, WMO, UPU et ILO le suivent dans une mesure moins importante. Toutefois, il y a des exemples où les Directeurs Généraux ont rejeté les décisions de classement professionnel ce qui ne peut que réduire le contrôle des catégories.
- Quand la situation tenue par un ancien employé des Services Gouvernementaux qui avait été élevé à un rang supérieur devient libre, la situation n'est pas reclassée à son ancien niveau. Les fonctions au sein des organismes exercent de la pression pour une surévaluation de catégorie, les anciens experts s'attendent à être ré-engagés à des taux plus hauts pour la même situation ; et on donne de l'avancement comme cadeau de retraite donné à l'avance. Le personnel des Services Gouvernementaux est passé dans l'échelle des salaires professionnels pour des situations qui, dans d'autres pays, sont occupées par des employés de bureau. (Le schéma sur la page d'en face montre la comparaison entre le plus haut taux des Services Gouvernementaux et le plus bas taux professionnel. Le montant de chevauchement ne peut pas être attribué seulement à des taux locaux de salaires).
- Désenchantement du personnel. Il est nécessaire que le personnel consente, tacitement ou manifestement, à la classification des situations pour qu'elle réussisse. En ce moment, le personnel des Nations-Unies est généralement désenchanté avec l'organisation. Il n'y a pas de doute que la mission des Nations-Unies n'a pas la magie qu'elle avait. Les plaintes, formulant que les Nations-Unies sont un lieu de déversement, peuvent être tout à fait exactes. Le personnel se demande même si certains états-membres veulent à présent que les Nations-Unies réussissent. La classification des situations pourrait bien apparaître comme encore un contrôle et une intervention politiques supplémentaires, qui empêche les membres du personnel d'atteindre leurs buts.

- Procédés médiocres de recrutement. Quoique la rémunération soit l'élément "Tête de Turc", ce n'est pas la cause du malaise actuel. En vérité on préfère les salaires niveau P5 a un salaire plus haut du niveau P4 à cause de l'élévation de rang social. Il semblerait que les difficultés de recrutement sont issues de :
  - la pauvre image des Nations Unies ;
  - le long procédé de recrutement (souvent 9 mois) période pendant laquelle la recrue "aura trouvé une autre situation ou sera morte";
  - la mauvaise présentation des avantages rémunératifs des Nations Unies. On dit que le personnel des États-Unis peut seulement être recruté en réélevant la situation. Cependant les avantages nets, sans taxes, pour les fonctionnaires d'État des États-Unis qui joignent dans les tarifs de traitement qui sont à l'appui.

Il semble peu probable, d'après le cataloguement complet des difficultés politiques qui s'opposent à une solution professionnelle possible, que l'on puisse faire fonctionner un système commun de classification de situations secondé par des révisions de salaire.

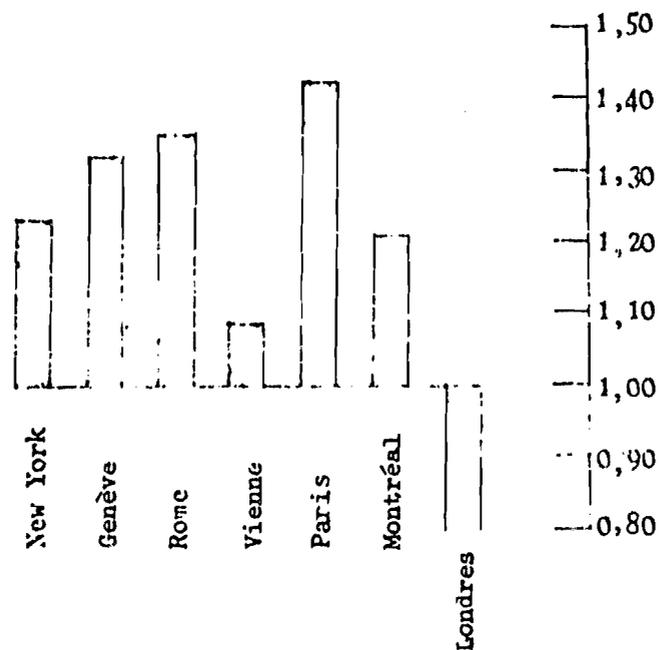
Cependant, nous pensons que cela est possible : -

- a) la structure actuelle des échelons (P2/3 - D2 pour les spécialistes et P1 - D2 pour le personnel administratif) reflète, d'une manière appropriée, les divers degrés de responsabilité qui existent ;
- b) beaucoup de travail de base a été fait déjà et beaucoup d'organismes sont convaincus qu'il y a besoin de normes communes d'échelonnement ;
- c) pression pour un échelonnement commun existe dans le cas où des projets doivent être réalisés par beaucoup d'organismes ce qui signifie que le personnel travaille ensemble dans ce domaine et que l'on ne peut pas tolérer de différences ;
- d) les normes de classification de situations ne devraient pas être trop compliquées. On demande des normes courtes, simples et souples de manière à éviter l'argument fallacieux que plus grands sont les organismes plus importantes sont les situations. (Il est bien possible que le contraire soit vrai). Tandis que les normes présentées dans ce rapport furent achevées rapidement, on juge qu'il n'est pas nécessaire d'apporter beaucoup plus de raffinement. Les descriptions de situation repère pour chaque fonction à chaque niveau disponible de chaque organisme seraient probablement une aide inestimable.

- e) La formule magique la plus dangereuse pour la réussite des normes communes de classification de situations serait l'institution d'un Département/division rendant compte à l'échelon le plus haut, en ce qui concerne les normes d'échelonnement, de rémunération, de recrutement du personnel et autres questions du personnel. Ce serait la contre-partie de la Commission des Fonctionnaires d'Etat aux Etats-Unis, le Département des Fonctionnaires d'Etat dans le Royaume-Uni, le Ministère des Finances au Canada et le Ministère d'Etat pour les Services Publics en France. Son indépendance est essentielle et sa puissance de conviction doit être soutenue par la puissance de sa bourse, quelle qu'en soit la source. Cela consisterait en un service de Recherches pour les salaires, un Service pour la classification des situations et un service pour l'organisation de la main-d'oeuvre. Cela pourrait probablement rentrer dans le "co-inspectorat" recommandé par Professeur Bertrand. Jusqu'à ce qu'on puisse compter sur les organismes, ou les contraindre, en ce qui concerne l'application d'une manière égale de n'importe quelles normes de classification, ce serait une perte de temps d'y travailler. Nous considérons une telle institution indépendante comme essentielle pour le succès du système d'échelonnement.

SCHEMA DE COMPARAISON DES TRAITEMENTS DES FONCTIONNAIRES DE SERVICES  
GOUVERNEMENTAUX PAR RAPPORT AUX TRAITEMENTS PROFESSIONNELS

	<u>Le plus bas salaire net professionnel</u>	<u>Le plus haut salaire net des fonctionnaires des Services gouvernementaux</u>	% de P
	(sans comprendre les allocations pour ceux à charge, pour les langues et pour ceux de passage)		
	Dollars U.S.		
New York	8 985	11 010	123
Genève	7 905	10 394	132
Rome	7 689	10 330	135
Vienne	7 689	8 383	109
Paris	8 121	11 494	142
Montréal	7 689	9 288	121
Londres	7 905	6 287	80



## GENERALITES

On a bien réfléchi sur quels éléments on devrait se fonder à l'avenir pour réviser la structure des rémunérations aux Nations Unies. On doit indiquer d'abord deux principes dans l'atmosphère actuelle des Nations Unies.

On estime que la question économique jouera toujours son rôle dans la manière de penser des Nations Unies en ce qui concerne les salaires, comme elle le fait ailleurs. Sans aucun doute les frais sont très élevés en ce moment. On doit indiquer cependant que la manière de diminuer les frais n'est pas de réduire ou d'empêcher la hausse des salaires mais d'élaguer l'organisation et d'obtenir un meilleur rendement d'argent en employant moins de personnes. Ceci doit être fait d'une manière sélective en se basant sur une fonction ou un programme plutôt que, par exemple, sur une réduction de 10 % parmi les membres du Conseil d'administration.

Le deuxième élément, qui a besoin d'être indiqué, est celui-ci. D'après les documents et les commentaires faits, il semble que les Nations Unies désirent une "formule" pour remplacer une opinion. Il n'est peut-être pas superflu de dire que cela est une chimère.

## COMPARABILITE

La considération primordiale en ce qui concerne la mise à jour de la structure des rémunérations aux Nations Unies doit continuer à être le Service Administratif Fédéral des Etats Unis. Les raisons pour cette recommandation sont les suivantes :

- les Etats-Unis ont le plus grand Service Administratif avec le plus vaste nombre de professions et de métiers ;
- comme les Nations unies, c'est un Service Administratif qui est orienté plutôt vers l'emploi que vers la carrière ;
- il a les normes de classification les mieux documentées dans le but de comparer les situations ;
- il est celui qui, de tous les services Administratifs, fait des comparaisons avec des organisations de secteur privé de la manière la plus professionnelle qui soit ;
- les Nations Unies suivent déjà le principe en théorie si ce n'est pas toujours en pratique ;
- les Nations-Unies payent en dollars U.S. et ont une organisation importante dans les Etats-Unis.

Cependant, les Nations Unies ne devraient pas fonder leurs propres systèmes entièrement sur les Etats-Unis parce que :

- le Service Administratif Fédéral des Etats-Unis reflète les problèmes et les solutions qui sont spéciales à l'économie et aux attitudes adoptées dans le domaine des Etats-Unis ;

- il y a des mouvements différentiels dans les prix et le niveau de vie des divers pays ;
- on doit aussi considérer la disponibilité relative de l'argent.

On recommande par conséquent que des comparaisons devraient être faites sans cesse avec tous les services administratifs qui emploient 500.000, fonctionnaires ou plus, n'appartenant pas à l'industrie, à l'exception des corporations qui appartiennent à l'Etat. A savoir des Service Administratifs de pays comme :

- les Etats-Unis
- le Royaume-Uni
- la France

et probablement

- l'U.R.S.S.
- le Japon
- la Chine
- l'Allemagne de l'Ouest

## PRINCIPES ET MOYENS DE MISE A JOUR (Continuation)

En plus de ces Services Administratifs nationaux, il y a des organisations internationales avec lesquelles les Nations Unies devraient faire des comparaisons. Celles-ci comprendraient :

- E.E.C.
- les Organisations Européennes en Coopération telles que OECD, WEU, CERN
- la World Bank
- le Fond Monétaire International

On remarquera qu'aucune recommandation n'est faite pour que les Nations Unies retournent au principe Noblemaire et payent conformément au Service Administratif connu le mieux payé, qui, à l'heure actuelle, semble être le Service Administratif Fédéral Canadien.

### METHODOLOGIE

On recommande que les N.U. établissent un Service de Recherches pour les Salaires. Il est important pour l'Assemblée Générale, le Secrétariat et le personnel que l'on s'assure de l'impartialité de ce service et que ses conclusions soient mises par conséquent à la disposition des organisations du personnel aussi bien qu'à la disposition des fonctionnaires à la tête des N.U.

La tâche de ce Service de Recherches pour les Salaires serait d'établir des relations avec les autorités appropriées dans les organisations comparables, en vue d'un échange mutuel, sur une base permanente, d'informations relativement aux salaires et aux allocations.

Donc il y aurait pour commencer un long échange d'information en ce qui concerne les avantages "secondaires" et les allocations. Après cela, il devrait y avoir un échange automatique d'information se rapportant aux changements supplémentaires d'allocations sans avoir besoin de le demander.

Le Service de Recherches sur les Salaires examinerait les salaires sur une base annuelle et son rapport couvrirait les salaires ainsi que les allocations. Il est important que l'examen soit annuel puisqu'en fait toutes les organisations comparables entreprennent des revues annuelles. On devrait réfléchir d'une manière plus approfondie à quelle époque de l'année cette étude devrait être faite car cela aussi pourrait être très important.



CARRIERES GOUVERNEMENTALES

## CARRIERES GOUVERNEMENTALES

Pour rendre valable les comparaisons de rémunérations, on a besoin d'un plus large spectre que simplement les statistiques de salaires.

On considère ci-dessous les aspects suivants :

- méthode d'entrée
- importance et forme des organisations
- type de carrière offerte, le cas échéant
- méthodes d'administration des salaires

### METHODE D'ENTREE

Dans tous les services administratifs étudiés, l'entrée pour ceux diplômés d'Université récemment est par examen écrit et oral. Dans le service administratif autrichien et dans une certaine mesure dans celui français, cet examen a lieu après que la recrue est entrée dans le service mais la confirmation dépend de sa réussite à l'examen. Les N.U. n'ont pas de concours d'admission.

### IMPORTANCE ET FORME DES SERVICES ADMINISTRATIFS

L'importance des services administratifs qui n'appartiennent pas à l'industrie (c'est-à-dire les services qui comportent un personnel de bureau exclusivement) est significative :

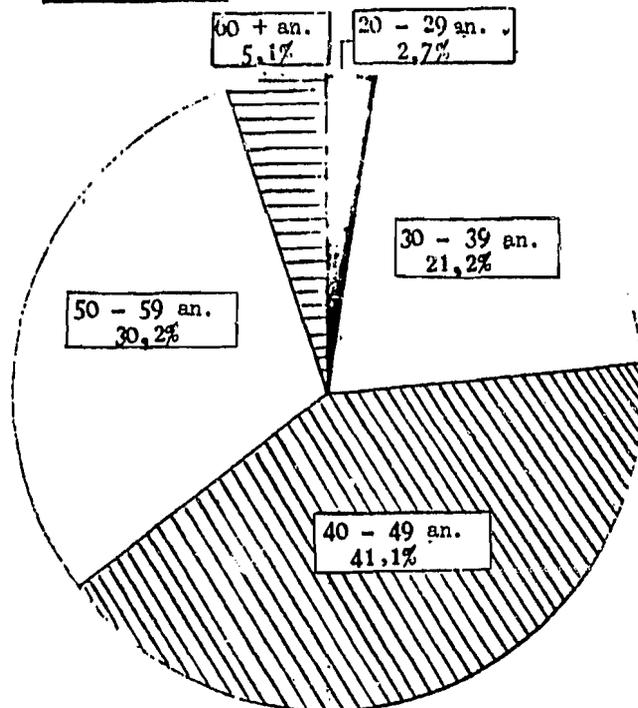
Etats-Unis	1.500.000
Canada	199.000
Royaume-Uni	495.000
France	550.000
Suisse	77.000
Nations Unies	17.000

(Dans tous les cas on a omis le personnel militaire et les industries qui appartiennent à l'Etat ou celles que l'Etat fait fonctionner, par exemple le Service des Postes).

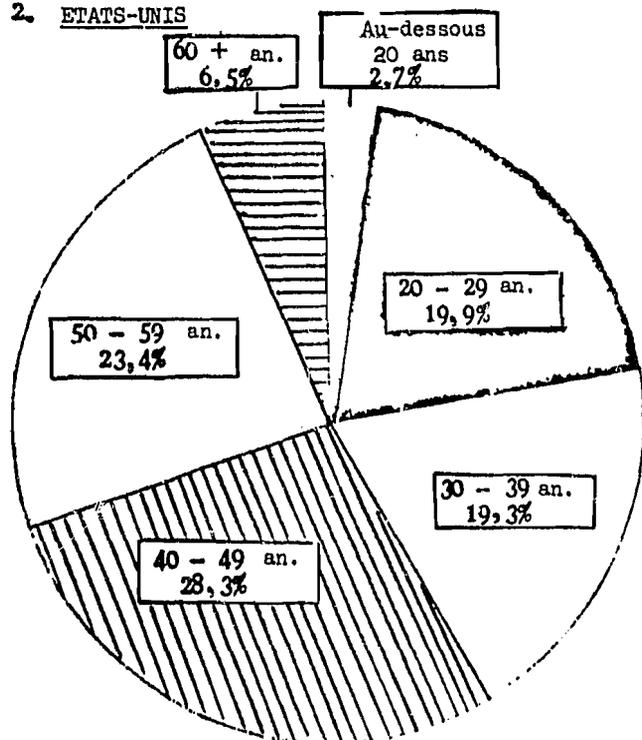
Les autres paramètres importants des organisations sont la structure en ce qui concerne l'âge (voir Diagramme 1) et la répartition du personnel professionnel d'un bout à l'autre des catégories de salaire (voir Diagramme 2).

REPARTITION DES AGES PARMI LES PERSONNELS DES NATIONS UNIES.  
ET DE L'ADMINISTRATION

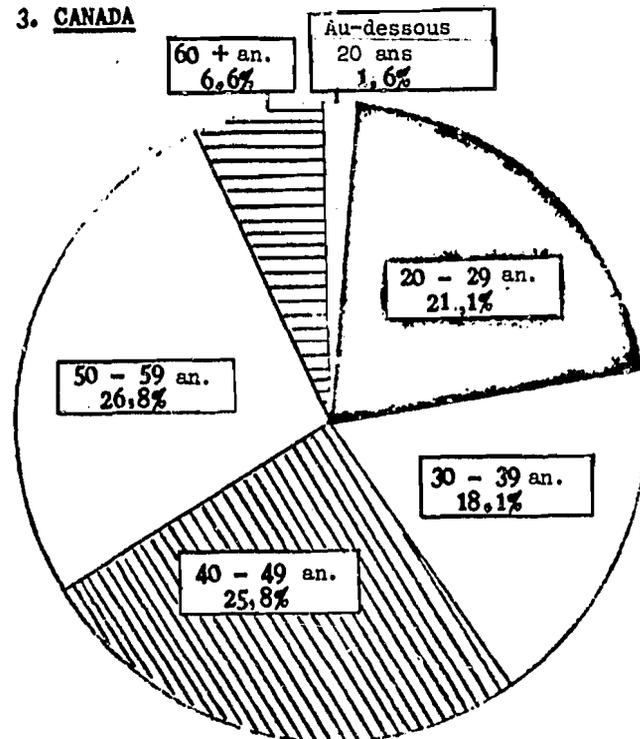
1. NATIONS UNIES



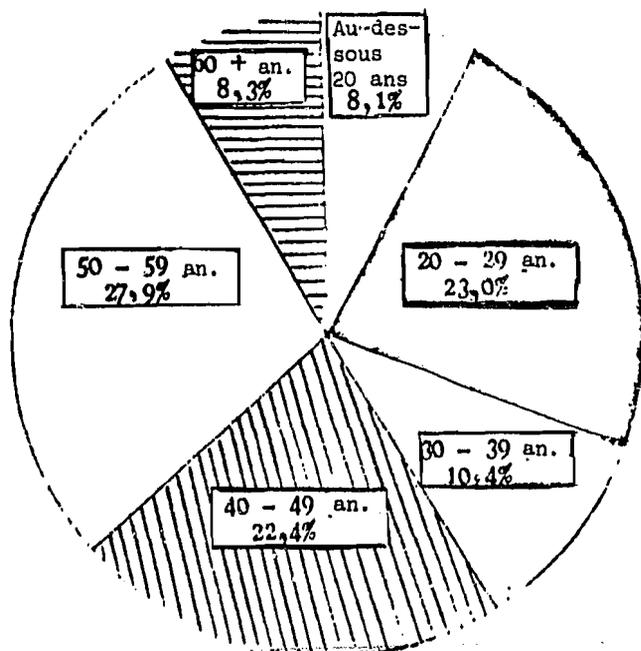
2. ETATS-UNIS



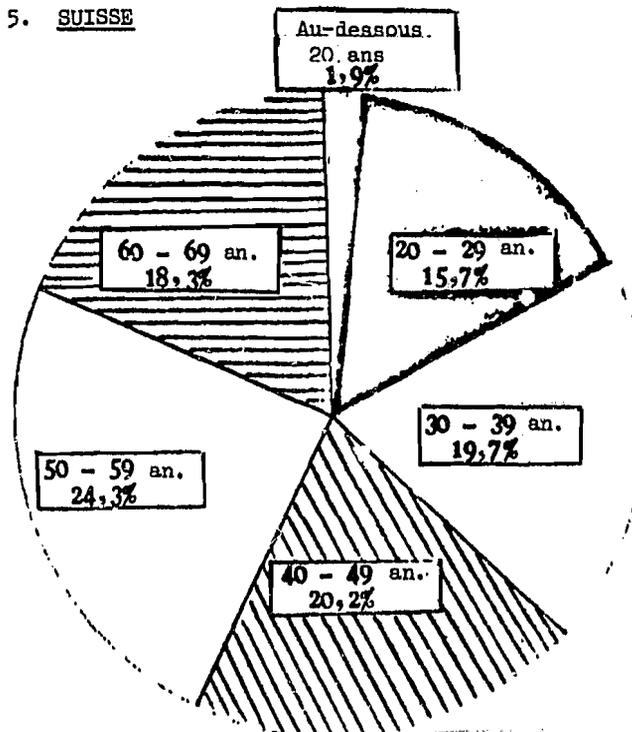
3. CANADA



4. ROYAUME-UNI



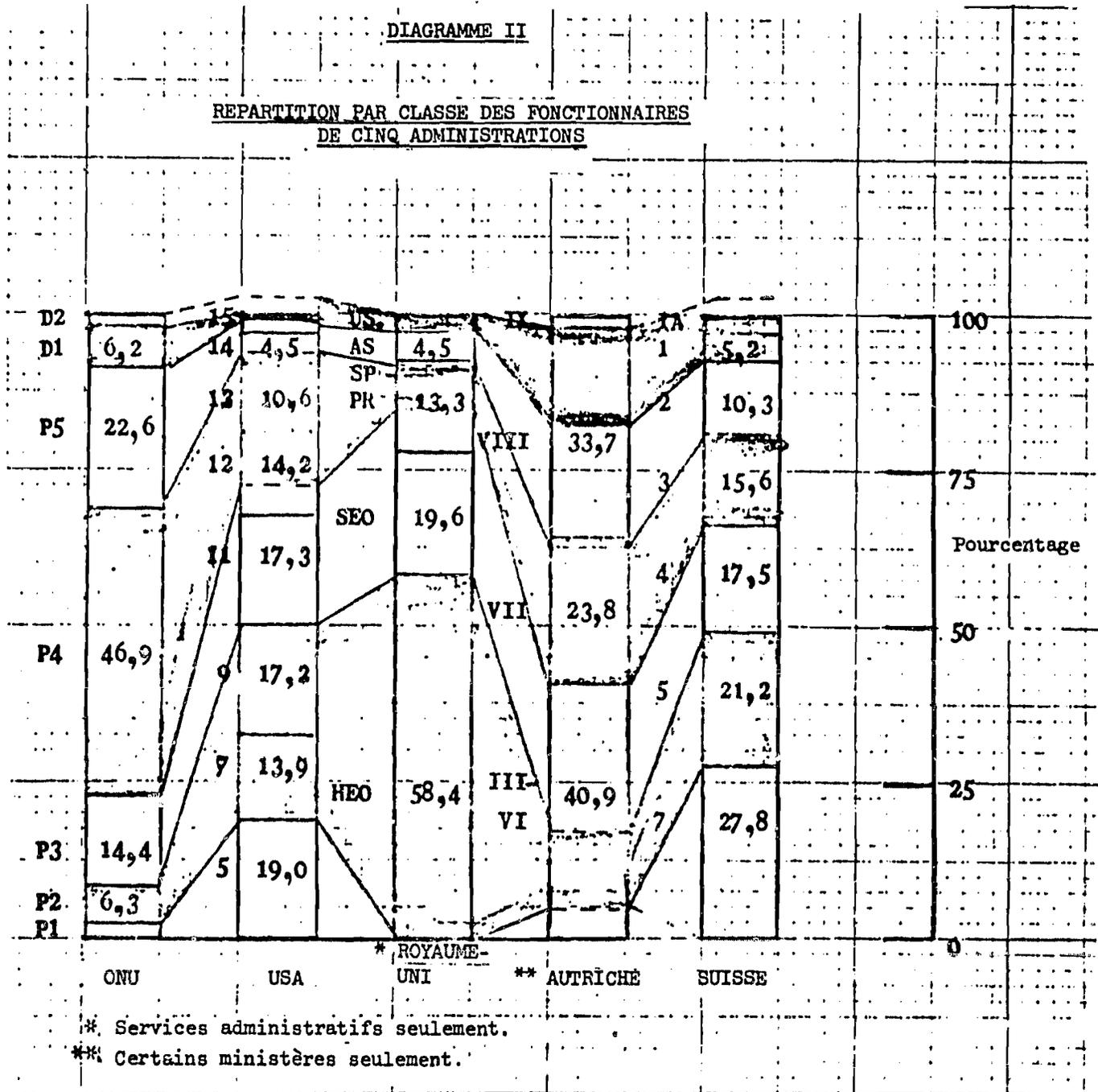
5. SUISSE



Le texte est par endroits difficile à lire car l'original avait déjà été réduit.

DIAGRAMME II

REPARTITION PAR CLASSE DES FONCTIONNAIRES  
DE CINQ ADMINISTRATIONS



### DIAGRAMME III

#### Age moyen d'entrée

L'âge moyen d'entrée pour les diplômés et les professionnels est le suivant :

NATIONS-UNIES	39,5 )	(âge de recrutement noté - Actuaire aux N.U.)
	27,5 )	(début probable de carrière P2)
ETATS-UNIS	23	
ROYAUME-UNI	22,5	
AUTRICHE	24	
ITALIE	25,5	
FRANCE	25	(avant d'aller à ENA ou Polytechnique)
SUISSE	25	

Depuis que les services administratifs nationaux et les organismes des N.U. ont des missions différentes, on ne peut pas tirer trop de conclusions de ces diagrammes, si ce n'est de suggérer que les N.U. soit ont trop de P4 soit, plus probablement, que les P4 ne sont pas secondés suffisamment par les employés de bureau et les professionnels subalternes. La répartition d'âge suggère aussi que les normes d'âge et de classification pour les professionnels subalternes sont fixées plus hauts que dans les services administratifs nationaux.

### TYPE DE CARRIERE

En France, en Italie, en Autriche et dans une certaine mesure en Suisse, les débutants sont canalisés, et leurs carrières d'avenir sont déterminées par le niveau de leur réussite académique avant ou juste après qu'ils soient entrés. Jusqu'en 1971 le Royaume-Uni aussi avait ce système mais il est en train de le changer pour un système plus semblable à celui de l'Administration des Etats-Unis et du Canada. Là les exigences de la situation et l'expérience nécessaire pour accomplir le travail déterminent le type de titulaire. Il n'y a pas d'obstacle dans ces trois pays (théoriquement du moins) pour qu'un fonctionnaire commence au dernier échelon et ne progresse pas jusqu'au premier et ces pays ont une seule structure de salaires et de grades.

Les N.U. ont deux structures de grades mais le progrès n'est pas fondé seulement sur la réussite académique.

La France, l'Italie, l'Autriche et le Royaume-Uni offrent à leur personnel une carrière permanente ou l'avancement et l'augmentation de salaire, dans les premiers stades du moins, sont en pratique automatiques. L'avancement ne dépend pas nécessairement de la disponibilité de la situation. Beaucoup de fonctionnaires peuvent espérer atteindre le niveau équivalent au sommet de P4 ou même le niveau équivalent à P5.

La Suisse, le Canada et les Etats-Unis revendiquent que leurs services administratifs soient orientés plus vers l'emploi et ce n'est qu'incidemment qu'ils offrent une carrière d'avancement aux recrues. Cependant, les questions ont mis à jour que la pression pour un service de carrière (c'est-à-dire une succession prévue de situations) était forte comme le prouvent la surévaluation des échelons 9 (récemment accentuée par le Président des Etats-Unis Monsieur Richard Nixon) les différences plus restreintes de salaires au Canada et la gamme plus large de salaires de ces pays. Les répartitions de catégories et d'âge (voir Diagramme 1 et 2 avant) donnent en fait la preuve de la demande pour une carrière permanente, quelle que soit la pression culturelle pour la mobilité et l'acceptation de celle-ci.

Les services de carrière rendent difficile la comparaison avec la structure du système par catégories des Nations Unies parce que :

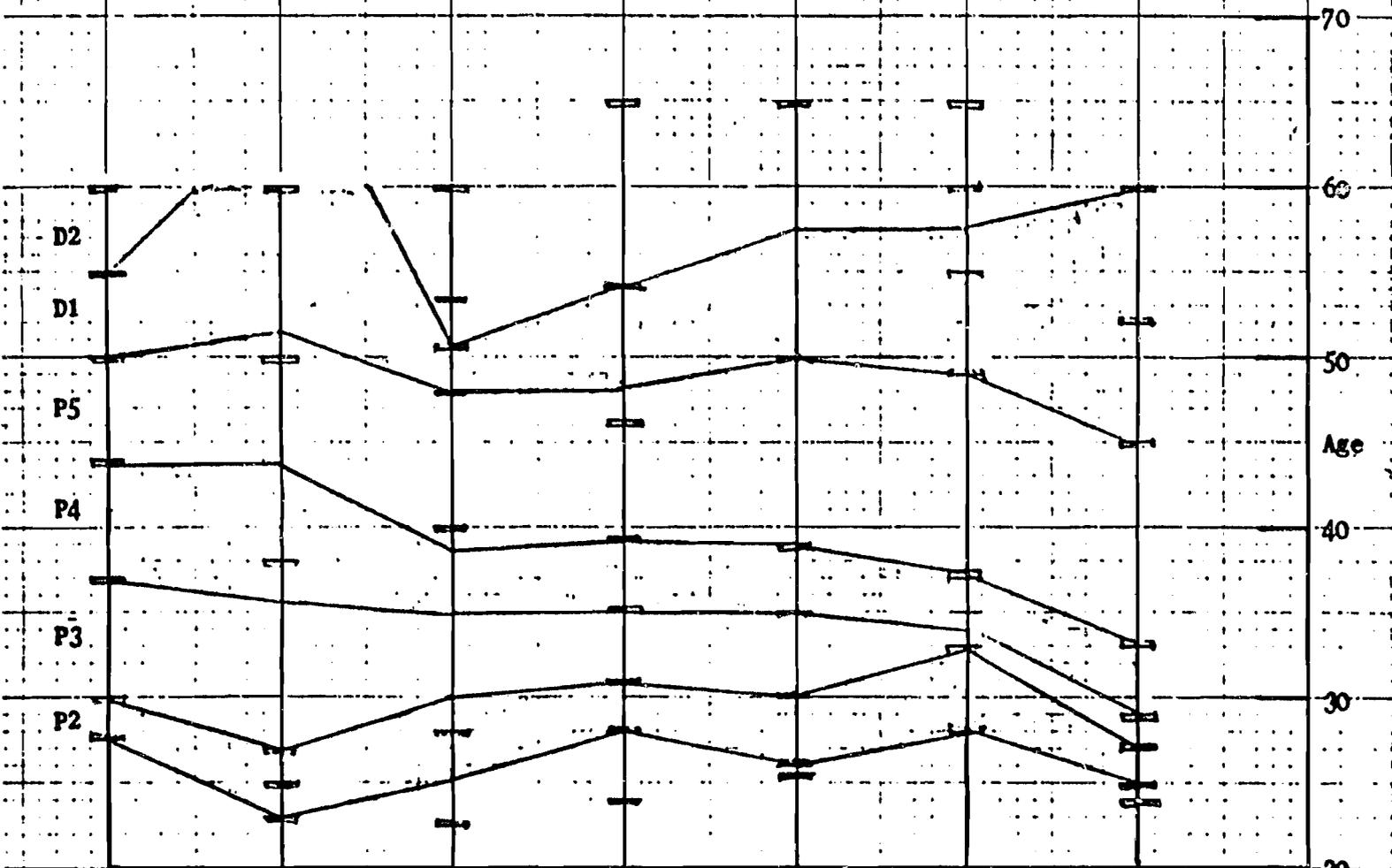
- différents âges d'entrée (et les échelons de promotion qui en suivront) sont fondés sur des systèmes différents d'éducation (voir le diagramme 3 ci-contre) ;
- dans les services administratifs de carrière, on classe d'après les individus plutôt que d'après les situations. Le titre de catégorie n'indique pas le type de travail fait. Il se peut que des hommes de catégories différentes fassent les mêmes emplois ;
- l'accession à un grade supérieur ne signifie pas nécessairement un emploi avec plus de responsabilité, Tout au plus cela peut refléter un accroissement dans les attributions, une récompense pour un meilleur rendement. Dans un service administratif, un titulaire passe par trois grades normalement tandis qu'il occupe le même emploi ;
- des types divers de contrôles sur les questions relatives au personnel aboutissent à des emplois qui ne sont pas ce que l'on penserait. Les contrôles s'étendent d'une liste légale d'emploi, échelonnés pour chaque service, tous pouvant ou ne pouvant pas être nécessaires dans les circonstances actuelles, jusqu'au contrôle d'un programme budgétaire où les descriptions d'emplois sont résumées pour justifier l'argent qu'il semble nécessaire de dépenser ;
- il n'était pas possible d'observer les titulaires des Nations Unies et les fonctionnaires actuellement au travail pour faire une véritable comparaison soit des responsabilités véritables entreprises soit de la quantité réelle de travail sur lequel on compte.

Dans un effort de surmonter ces inconvénients, des graphiques ont été tracés pour montrer la rapidité relative de progression dans chaque administration (voir diagramme 4). En examinant ceux-ci on peut voir que : -

- les Nations Unies offrent de l'avancement au personnel de niveau moyen plus tard ou plus lentement dans leurs carrières que le font les administrations des divers pays. Ceci n'est pas tout à fait aussi vrai pour le personnel des Nations Unies de niveau au-dessus de la moyenne ;
- âge pour âge, les Nations-Unies emploient des personnes plus âgées pour occuper des situations de même responsabilité ;
- les titulaires des Nations-Unies ne peuvent pas aspirer à des postes aussi hauts que dans certaines administrations (ceci n'est pas un point bien net) ;
- on pourrait expliquer une certaine frustration des membres du personnel en stipulant que les Nations Unies peuvent recruter un personnel plus jeune pour des situations qui entraînent moins de responsabilité mais un salaire plus haut que dans leurs administrations.

DIAGRAMME IV

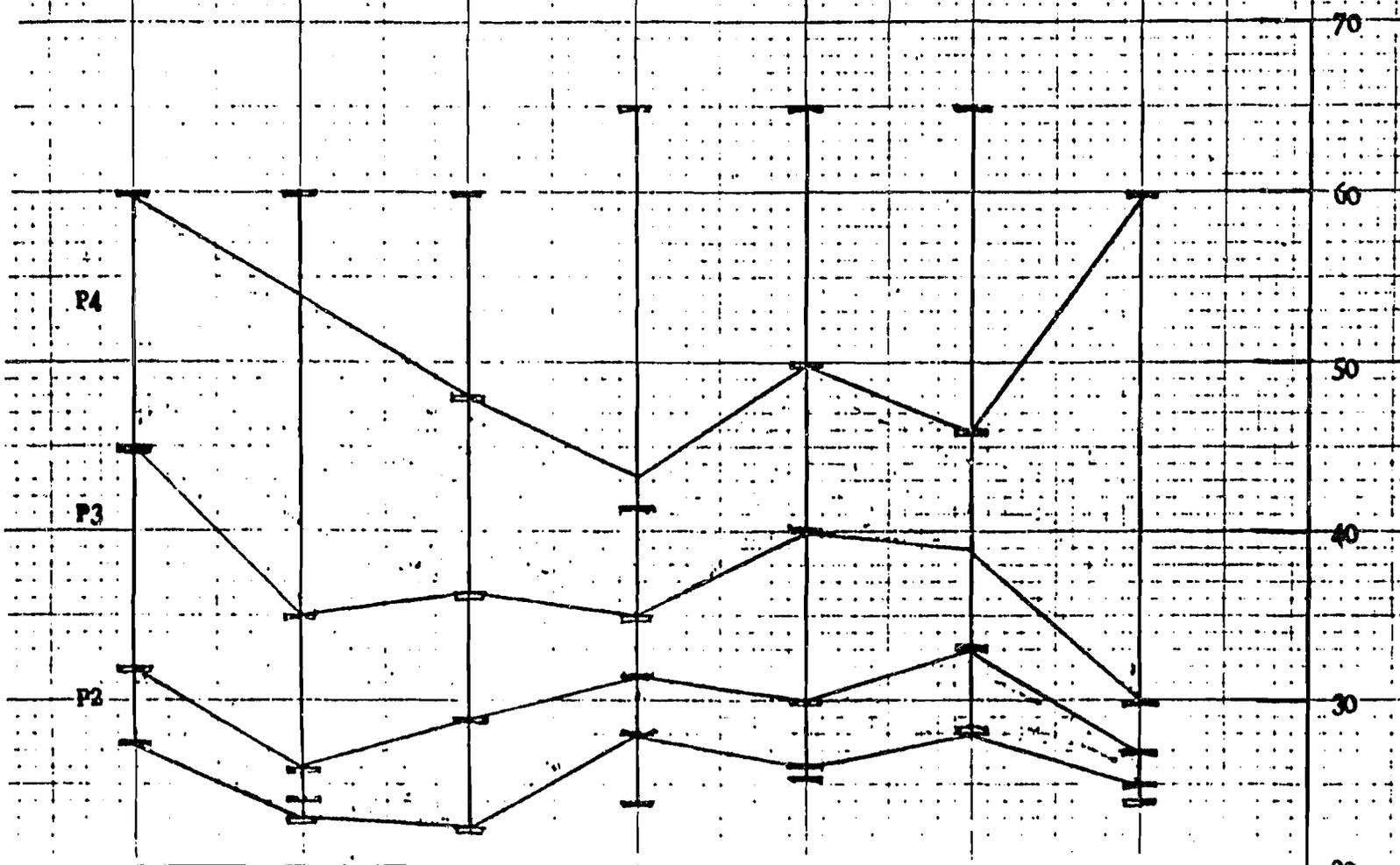
ETAPES DE CARRIERE QUE L'ON PEUT COMPARER POUR DES TITULAIRES  
AU-DESSUS DE LA MOYENNE



ONU		USA		ROYAUME-UNI		AUTRICHE		ITALIE		FRANCE		SUISSE	
Age	Grade	Age	Grade	Age	Grade	Age	Grade	Age	Grade	Age	Grade	Age	Grade
27.5	P2	23	7	22.5	AP	24	III	25.5	CII	28	A2	24	7
30	P3	25	9	28	P	28	IV	26	CI	33	A1	25	5
37	P4	27	11/12	40	AS	31	V	30	SEZ	37	AHC	27	4
44	P5	38	13/15	48	US	35	VI	35	Div	49	A	29	3
50	D1	50	16-18	50.5	DS	39½	VII	39	IG	55	B	33	2
55	D2			53.5	PS	46	VIII	50	DG	60	C	45	1
							54	IX				52	1A

DIAGRAMME IV (suite)

ETAPES COMPARATIVES DE CARRIERE POUR DES TITULAIRES MOYENS



ONU		USA		ROYAUME-UNI		AUTRICHE		ITALIE		FRANCE		SUISSE	
Age	Grade	Age	Grade	Age	Grade	Age	Grade	Age	Grade	Age	Grade	Age	Grade
27.5	= P2	23	= 7	22½	= 50	24	= III	25.5	= C II	28	= A2	24	= 7
32	= P3	24	= 9	29	= SSO	28	= IV	26	= C I	33	= A1	25	= 5
45	= P4	26	= 11/12	36.5	= PSO	31½	= V	30	= SEZ	46	= AHC	27	= 4
		35	= 13-15	48	= SPSO	35	= VI	40	= Div.			30	= 3
						41½	= VII	50	= IG				

METHODES D'ADMINISTRATION DES SALAIRES

	Fréquence de révision de salaires	Comment les augmentations de salaire selon les promotions sont-elles calculées	Ampleur de la gamme des salaires (1) · Nombre d'échelons des salaires						% augmentation jusqu'au grade suivant (2)	
			début carrière	milieu carrière	sommet carrière	début carrière	milieu carrière	sommet carrière		
N.U.	Annuellement	Varie selon l'organisme mais généralement l'échelon suivant au-dessus du salaire actuel correspond la catégorie suivante.	34%	34%	19%	11	12	7	24%	24%
U.S.A.	Annuellement pour la première moitié de la catégorie ; pour les 2 ans après	Deux échelons au-dessus du salaire actuel correspondent à la catégorie suivante	29%	30%	27%	10	10	9	10%	18%
CANADA	Annuellement	Équivalent à une augmentation pour mérite		varie			varie			varie
U.K.	Annuellement	Aucun chevauchement d'échelons de salaire ; promotion réduite au minimum	22%	35%	échelon	6	7	1	30%	66%
AUTR.	Tous les 2 ans	Echelle de promotion indexée assure qu'à lieu la promotion qui donne l'échelon juste au-dessus du salaire actuel	4%	33%	53%	2	9	8	11%	31%

**METHODES D'ADMINISTRATION DES SALAIRES (suite)**

Fréquence de révision de salaires	Comment les augmentations de salaire selon les promotions sont-elles calculées	Ampleur de la gamme des salaires (1)						Nombre d'échelons des salaires			% augmentation jusqu'au grade suivant (2)		
		début carrière	milieu carrière	sommet carrière	début carrière	milieu carrière	sommet carrière	début carrière	milieu carrière	sommet carrière	début carrière	milieu carrière	sommet carrière
ITALIE Tous les 2 ans	Echelon juste au-dessus du salaire actuel correspondant à la catégorie suivante	5%	25%	25%	3	11	11	3	16%	22%			
FRANCE Tous les ans mais tous les deux ans pour les postes plus élevés	Echelle de promotion indexée assure qu'à lieu la promotion qui donne l'échelon juste au-dessus du salaire actuel	38%	73%	24%	4	4	3	4	30%	8%			
SUISSE Annuellement	Table d'augmentation de salaire selon l'avancement de 1½ - 2 fois l'augmentation normale par mérite	33%	27%	19%	8	8	8	8	11%	12%			

(1)  $\frac{\text{Gamme de salaire max} - \text{min}}{\text{Gamme de salaire min}} \times 100$

(2)  $\frac{\text{Milieu de gamme 2} - \text{milieu de gamme 1}}{\text{Milieu de gamme 1}} \times 100$



## METHODES DE CLASSIFICATION DE SITUATIONS

---

METHODES DE CLASSIFICATION DE SITUATIONS

---

## FACTEURS ET METHODES D'APPROCHE POUR UNE CLASSIFICATION

NATIONS-UNIES	Classification par catégories. Une seule structure de catégories et de salaires pour tous les groupes professionnels.
ETATS-UNIS	Classification par catégories. Une seule structure de catégories pour tous les groupes professionnels. Une seule structure de salaire mais des variations pour les régions où il est difficile de recruter par exemple des ingénieurs, des savants, des docteurs en médecine. Ces variations sont presque l'équivalent d'un avancement d'une demie catégorie.
CANADA	On se sert d'évaluation par points de facteurs de comparaison, de la classification par catégories. Les méthodes varient selon les groupes professionnels. Les facteurs sont essentiellement : <ul style="list-style-type: none"><li>- sorte d'attribution</li><li>- complexité du travail</li><li>- responsabilité professionnelle et de direction</li><li>- impact des recommandations et des activités.</li></ul>
ROYAUME-UNI	Service de Personnel de carrière. Les grands groupes professionnels ont chacun leurs structures de salaire et de catégorie propres mais elles sont liées. Les niveaux de catégories sont déterminés par des larges comparaisons de responsabilité, qui entraînent en plus des considérations budgétaires.
AUTRICHE	Service de Personnel de carrière. Une structure commune de catégories, Niveaux de catégorie déterminés d'après l'âge et l'ancienneté du titulaire. Cela peut tenir compte du niveau de responsabilité.
ITALIE	Service de Personnel de carrière. Une structure commune de catégories, Niveau de catégorie déterminé par les qualifications à l'entrée, l'ancienneté du personnel et une grande responsabilité aux niveaux plus hauts.
FRANCE	Service de Personnel de carrière. Catégorie établie d'après les qualifications à l'entrée, l'ancienneté du titulaire, le groupe professionnel, et de grandes comparaisons de responsabilité à des niveaux plus hauts.

## SUISSE

Service de Personnel de carrière en pratique. Déclaré être ainsi seulement dans le Service des Affaires Etrangères. Une seule structure commune par catégories. Niveau de catégorie déterminé par les qualifications à l'entrée, l'ancienneté et le titre de l'emploi qui reflète d'une façon générale le niveau de responsabilité.

## CONTROLE DE LA STRUCTURE DU SYSTEME PAR CATEGORIES

NATIONS UNIES	On n'applique aucune norme de classification commune par catégories. Les niveaux de catégorie sont déterminés par chaque commission des Nations Unies. Quelques échanges d'idée à CCAQ. Certains organismes sont réglés par un système qui émane de commissions gouvernementales par exemple aucune nomination D2 n'est autorisée.
ETATS-UNIS	Le droit Fédéral limite la proportion de situations supérieures. Contrôle budgétaire du programme. Norme de classification complète commune par catégories d'après les groupes professionnels. Les catégories sont attribuées au niveau d'organisme.
CANADA	Programme de réduction budgétaire. Normes de classification par catégories communes et complètes selon chaque groupe professionnel. Catégories attribuées centralement par le Ministère des Finances.
ROYAUME-UNI	Contrôle des listes de personnel et du budget exercé par la Trésorerie. Il n'y a pas encore de normes de classification par catégorie communes.
AUTRICHE	Avancement semi-automatique dans tous les grades inférieurs. Contrôle du Personnel et du budget aux niveaux supérieurs exercés par la Chancellerie.
ITALIE	Structure par catégorie, attributions par catégorie et nombre du personnel sont déterminés par la loi. Avancement semi-automatique dans tous les grades inférieurs.
FRANCE	Structure du système par catégories et attributions sont déterminés par la loi. Avancement semi-automatique dans tous les grades inférieurs.
SUISSE	La structure du système par catégories et les nombres du personnel sont déterminés par le Conseil Fédéral et fixés par la loi. Avancement semi-automatique dans tous les grades inférieurs.

## AVANTAGES

NATIONS UNIES	Le système est souple et semble pouvoir aux divers besoins des différentes organisations relevant des Nations Unies. Il semble avoir résisté à l'épreuve du temps.
ETATS-UNIS	Maintient l'équité d'un bout à l'autre de l'unique structure par catégories mais permet une manière d'agir distincte selon les diverses professions. Base systématique pour régler les disputes.
CANADA	Souplesse totale pour pouvoir aux différents besoins de la structure concernant les divers groupes professionnels, donnant le nombre qui convient à chaque catégorie. Base systématique pour régler les disputes.
ROYAUME-UNI	Permet une manière d'agir distincte selon les catégories scientifiques et administratives mais les systèmes sont reliés, pour assurer l'équité. Le système est suffisamment souple et absorbe les différences de carrière dans une certaine mesure.
AUTRICHE	Tous les groupes professionnels sont traités de la même manière. Système simple et peu coûteux à appliquer.
FRANCE	Index central assure l'équité. Le système pourrait pouvoir aux différents besoins de la structure qui concerne les carrières.
SUISSE	Tous les groupes professionnels sont traités de la même manière. Le système est simple et peu coûteux à appliquer.

## INCONVENIENTS

NATIONS-UNIES	responsabilités semblables classées par catégories différentes selon les divers organismes. Certains rapports indiquant une surévaluation d'échelons et un décalage. La structure par catégories est façonnée dans certains cas par des commissions gouvernementales.
ETATS UNIS	Trop de catégories. On rapporte qu'il y a une surévaluation générale et un décalage de catégories parmi les organismes. Coût élevé de l'administration.
CANADA	Système complexe. Coût élevé de l'administration. Hausse de salaire latente par suite de surenchérissement de la part des divers groupes professionnels.
ROYAUME-UNI	Tendance à classer par catégories selon l'ancienneté du fonctionnaire plutôt que selon la responsabilité de son emploi. Les disputes de catégories sont résolues en se référant au budget plutôt qu'au bien fondé de la cause.
AUTRICHE	Progression d'une catégorie à l'autre est lente et dépend surtout de l'âge et de l'ancienneté. Peu de corrélation entre le salaire et la responsabilité.
ITALIE	Progression d'une catégorie à l'autre dépend surtout de l'âge, et de l'ancienneté et est déterminée d'avance jusqu'à un certain niveau. Peu de corrélation entre le salaire et la responsabilité.
FRANCE	Progression d'une catégorie à l'autre dépend jusqu'à un certain point des qualifications à l'entrée et de l'ancienneté. Manque de souplesse et reflète seulement partiellement la responsabilité.
SUISSE	Progression d'une catégorie à l'autre dépend surtout de l'âge et de l'ancienneté. Reflète seulement partiellement la responsabilité.



## MISE A JOUR DE LA STRUCTURE POUR LES REMUNERATIONS

---

## FREQUENCE DE REVISION

NATIONS UNIES	Aucun intervalle de temps fixe établi
ETATS-UNIS	Tous les ans selon l'exigence de la loi
CANADA	Selon négociation entre le Ministère des Finances et les délégués représentant le personnel : tous les 1 à 3 ans.
ROYAUME-UNI	Au moins tous les ans.
AUTRICHE	Accords pour 4 ans qui donnent des hausses de salaire annuelles et déterminées d'avance, sous réserve de modification quand sont mises en lumière, chaque année, la hausse des prix et le salaire actuel.
ITALIE	Tous les ans.
FRANCE	Aucun intervalle de temps fixe établi.
SUISSE	Tous les ans.

## POINTS REVISES

NATIONS UNIES	Structure pour les salaires seulement ; autres éléments de rémunération révisés apparemment sur une base "ad hoc" et qui n'a aucun rapport.
ETATS-UNIS	Structure pour les salaires seulement ; autres éléments de rémunération révisés apparemment sur une base "ad hoc" et qui n'a aucun rapport.
CANADA	Structure pour les salaires et conditions de service.
ROYAUME-UNI	Structure pour les salaires et conditions de service.
AUTRICHE	Structure pour les salaires et conditions de service.
ITALIE	Structure pour les salaires et conditions de service.
FRANCE	Structure pour les salaires et conditions de service.
SUISSE	Structure pour les salaires et conditions de service.

## PRINCIPAUX FONDEMENTS A REVISER

<b>NATIONS UNIES</b>	Mouvements de salaire de l'Administration des Etats-Unis. Administrations des sept pays "Etat-Major" des Nations Unies. Diverses études ad hoc.
<b>ETATS-UNIS</b>	Niveaux de salaire dans le secteur privé se rapportant à 75 situations bien définies dans 80 régions métropolitaines des Etats-Unis provenant d'études annuelles dirigées par le Bureau Fédéral des Statistiques du Travail.
<b>CANADA</b>	Etudes de salaire effectuées parmi les meilleurs employeurs de secteur public et privé par un Bureau indépendant de Recherche de Salaire. Les résultats des études ont été soumis autant aux associations de personnel qu'au Gouvernement. Les associations de personnel citent aussi le développement économique national brut et l'index du coût de la vie.
<b>ROYAUME-UNI</b>	Etudes de salaires dans le secteur privé des conditions de service effectuées par un Groupe de Recherche sur les salaires. Les conclusions forment la base pour des négociations ultérieures entre le Gouvernement et les représentants du personnel.
<b>AUTRICHE</b>	Accords pour 4 ans pourvoient aux hausses de salaire échelonnées par année. Ces dernières sont complétées par des hausses supplémentaires qui sont le résultat de changements imprévus dans les circonstances économiques par exemple le coût de la vie, développement économique national brut, salaires dans le secteur privé.
<b>ITALIE</b>	Augmentation du coût de la vie sur l'année précédente, par rapport à 1956 pris comme 100 et déterminé d'après un assorti- ment spécial de marchandises.
<b>FRANCE</b>	Inflation prix et salaires.
<b>SUISSE</b>	Inflation prix et salaires.

## PRINCIPALES PARTIES A REVISER

NATIONS UNIES	Assemblée Générale. Cinquième Comité. Sous-Comité spécial ICSAB. CCAQ. FICSA.
ETATS-UNIS	Législature. Service du Budget. Commission de l'Administration, Syndicats du personnel. Niveaux de salaire maximum limités par la loi.
CANADA	Ministère des Finances. Délégués des groupes professionnels d'organisations de personnel des services publics. Niveaux les plus élevés de salaire fixés par le Ministère des Finances.
ROYAUME-UNI	Représentants des Départements de l'Administration du personnel formant un conseil associé pour les négociations. Recours, au cas où il n'arrive pas à se mettre d'accord, à un Tribunal d'Arbitrage indépendant.
AUTRICHE	Ministre des Finances et syndicats du personnel
ITALIE	Législature. Président du Conseil des Ministres. Ministère des Finances.
FRANCE	Législature. Ministère d'Etat des Services Publics. Ministre des Finances. Ministère concerné. Syndicats du personnel.
SUISSE	Législature. Conseil Fédéral. Ministère des Finances, Ministère concerné.

## OCCASIONS POUR REVISER

<b>NATIONS UNIES</b>	Pression venant du personnel.
<b>ETATS-UNIS</b>	Révision demandée par la loi.
<b>CANADA</b>	Fin d'accords collectifs avec les délégués des groupes professionnels chargés des négociations.
<b>ROYAUME-UNI</b>	Revendication du personnel par l'intermédiaire de rouages permanents communs assurant les négociations.
<b>AUTRICHE</b>	Fin d'un accord collectif
<b>ITALIE</b>	Pression venant du personnel
<b>FRANCE</b>	Pression venant du personnel
<b>SUISSE</b>	Pression venant du personnel.

ANNEXES



TABLEAUX ETABLISSANT DES COMPARAISONS AVEC LES BAREMES DES  
TRAITEMENTS NATIONAUX



TABLEAUX ETABLISSANT DES COMPARAISONS AVEC LES BAREMES DES  
TRAITEMENTS NATIONAUX

1. RESERVES

L'ampleur des vérifications qu'il a été possible d'effectuer ayant été restreinte par le manque de temps, d'une part, et par les limites bien naturelles de la bonne volonté des administrations nationales à l'égard d'enquêteurs de l'extérieur, d'autre part, il doit être entendu que les présents tableaux sont fondés sur notre appréciation des données tirées de documents ainsi que des réponses reçues aux questions directes et indirectes que nous avons posées. Dans la plupart des cas, les services centraux du personnel des administrations nationales ont exprimé eux-mêmes le regret de ne pouvoir mieux vérifier leurs propres réponses. Les descriptions d'emploi soumises par les ministères pour justifier diverses mesures doivent manifestement être considérées avec un certain scepticisme.

La plupart, mais non la totalité des fonctionnaires interrogés, ont reconnu au cours de conversations privées que la fonction publique de leur pays n'attirait pas, dans les circonstances actuelles, les personnes les plus compétentes. Tous les emplois ne peuvent être comparés parce que :

- Les administrations peuvent confier à des universités, etc., le soin d'effectuer des travaux pour leur compte;
- Les administrations provinciales peuvent être chargées de certaines tâches au lieu et place des autorités centrales; tel est le cas pour les lander en Autriche, les cantons en Suisse, les provinces au Canada et les Etats aux Etats-Unis;
- Des pressions politiques peuvent s'exercer pour le choix des personnes appelées à occuper les postes officiels les plus élevés;
- Les fonctionnaires des Nations Unies sont expatriés de façon permanente;
- Le personnel scientifique des Nations Unies n'effectue pas lui-même de recherches proprement dites;
- Les caractéristiques internationales des emplois aux Nations Unies ne se retrouvent pas dans la grande majorité des emplois dans les administrations nationales;
- Les Nations Unies sont uniques en leur genre et, par définition, n'ont pas d'équivalent permettant d'établir des comparaisons directes entre les emplois, en ce qui concerne de nombreux aspects de leurs travaux.

Toutes les classes professionnelles des Nations Unies ont fait l'objet d'une évaluation. Ce n'est qu'en faisant porter l'analyse sur la totalité de l'éventail des classes tant aux Nations Unies que dans les administrations nationales qu'une véritable comparaison est possible, car les classes de début, les classes intermédiaires et les classes supérieures varient dans chaque cas. La plupart des gouvernements recrutent des fonctionnaires plus jeunes que ne le font les Nations Unies. Toutefois, les trois étapes de la carrière ont été encadrées sur chaque tableau.

## 2. EXPLICATIONS

Tous les montants en espèces versés aux fonctionnaires ont été pris en considération : traitements, primes de rendement, primes de fin d'année (treizième mois) et indemnités de résidence. Les indemnités pour personnes à charge ne sont prises en considération ni pour les fonctionnaires nationaux ni pour les fonctionnaires des Nations Unies (encore que les ajustements (indemnités de poste ou déductions) soient calculés sur la base d'un fonctionnaire de sexe masculin ayant des charges de famille).

Toutes les conversions monétaires ont été opérées au taux en vigueur le 1er novembre 1971, c'est-à-dire avant la récente dévaluation du dollar (voir note ci-dessous).

Tous les traitements des Nations Unies sont indiqués en chiffres nets et ajustés en fonction de la ville où se trouve le siège d'une organisation, jusqu'au barème des ajustements (indemnités de poste ou déductions) 166 du 1er octobre 1971, de sorte qu'une comparaison exacte est possible; par exemple, la rémunération aux Nations Unies à New York est comparée avec la rémunération dans la fonction publique américaine à New York, la rémunération aux Nations Unies à Genève est comparée avec la rémunération dans la fonction publique suisse à Genève.

Les traitements des fonctionnaires nationaux sont indiqués en chiffres bruts en raison des difficultés inhérentes à l'évaluation exacte de l'incidence des impôts nationaux et provinciaux. (Toutefois, le tableau 13 contient une tentative de comparaison entre la rémunération nette aux Nations Unies et la rémunération nette dans les fonctions publiques nationales pour les économistes seulement.)

Le "rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale" indique de combien le taux de rémunération net aux Nations Unies pour la ville considérée est supérieur ou inférieur au taux de rémunération brut dans la fonction publique nationale pour la même ville, autrement dit un rapport de 110 signifie que le taux de rémunération local net aux Nations Unies est supérieur de 10 p. 100 au taux de rémunération brut dans la fonction publique du pays hôte. Un rapport de 90 signifie que le taux de rémunération local net aux Nations Unies est inférieur de 10 p. 100 au taux de rémunération brut dans la fonction publique du pays hôte.

Ces rapports peuvent également faire apparaître :

- i) L'érosion ou l'accentuation des différences à l'intérieur d'une même catégorie professionnelle;
- ii) Des différences de rémunération entre diverses catégories professionnelles;
- iii) Des écarts de rémunération entre les différentes administrations nationales pour une même catégorie professionnelle.

Les numéros ou titres correspondant aux différentes classes de rémunération dans chaque administration ont été abrégés et inclus dans les tableaux pour faciliter les références et compléter les explications.



NOTE

TAUX DE CONVERSION UTILISES DANS LES TABLEAUX

1 dollar des E.-U. = 5,430 francs français  
3,9885 francs suisses  
22,22 schillings autrichiens  
593,47 lires italiennes  
0,990 dollar canadien  
0,40 livre britannique

(au 1er novembre 1971)

1. INGENIEURS

(GENIE ATOMIQUE, GENIE CIVIL, GENIE SANITAIRE, AVIATION, TELECOMMUNICATIONS, METEOROLOGIE)

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P2	P3	P4	P5	D1
ETATS-UNIS	Niveau minimum	11 517	12 615	17 545	24 285	28 129
	Niveau intermédiaire	13 087	14 509	20 317	27 904	32 064
	Niveau maximum	14 658	16 404	23 089	31 523	36 000
	Classe de l'administration américaine	GS9	GS11	GS12.6-13	GS14.5-15	GS16-18
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	14 442	17 853	20 968	24 543	26 688
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	110	123	103	88	83
CANADA	Niveau minimum	10 186	14 690	16 918	19 882	22 219
	Niveau intermédiaire	10 882	15 691	18 760	21 238	24 744
	Niveau maximum	11 578	16 693	20 603	22 594	27 269
	Classe de l'administration canadienne	EN2	EN4	EN5-AOCA1-5	EN6	EN8
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	107	92	90	94	88
CANADA (Météorologie)	Niveau minimum	12 790	13 375	17 185	18 060	20 565
	Niveau intermédiaire	13 661	14 852	18 184	19 216	21 817
	Niveau maximum	14 532	16 329	19 184	20 373	23 070
	Classification spéciale pour la météorologie	4	6	8	9	10
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	85	97	93	104	100
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	4 282	6 895	9 375	12 937	15 012
	Niveau intermédiaire	5 588	7 911	10 166	13 712	15 699
	Niveau maximum	6 895	8 927	10 957	14 487	16 387
	Classe de l'administration du Royaume-Uni	Basic Grade	Main Grade	Sen. Grade	AD Eng.	Dir. Eng. B
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	216	189	173	151	144
	*Y compris l'indemnité de résidence à Londres					
AUTRICHE	Niveau minimum	non	non	non	6 538	9 963
	Niveau intermédiaire				8 250	11 834
	Niveau maximum	comparable	comparable	comparable	9 963	13 706
	Dienst Klasse				VII 1-VIII 3	VIII 3-8
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale				232	177
ITALIE	Niveau minimum	3 448	4 119	5 192	7 111	9 955
	Niveau intermédiaire	3 491	4 634	6 168	8 000	10 577
	Niveau maximum	3 534	5 149	7 144	8 889	11 200
	Parametro	257	307	387-426	530	742-80.05
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	333	310	274	249	206
*FRANCE	Niveau minimum	4 426	5 921	9 089	9 384	17 411
	Niveau intermédiaire	5 153	7 307	9 475	12 290	18 481
	Niveau maximum	5 880	8 694	9 862	15 197	19 552
	Indices nets	I02 I-IV	I02 V-VIII	I01 I-III	I00 I-A	I0 2B
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	244	213	193	175	127
	*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement					
*SUISSE	Niveau minimum	6 415	7 075	8 015	9 018	10 023
	Niveau intermédiaire	7 330	7 990	8 936	9 939	11 520
	Niveau maximum	8 258	8 918	9 858	10 861	13 017
	Classe de l'administration suisse	5	4	3	2	1/1A
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	165	187	197	208	196
	*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié					

2.1. PERSONNEL SCIENTIFIQUE  
(PHYSICIENS, CHIMISTES, PHARMACIENS)

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P2	P3	P4	P5	DI
ETATS-UNIS	Niveau minimum	10 298	12 615	17 545	24 285	32 819
	Niveau intermédiaire	12 478	16 082	20 568	28 083	34 409
	Niveau maximum	14 658	19 549	23 591	31 881	36 000
	Classe de l'administration des Etats-Unis	GS7-9	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5	GS16.6-18
Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York		14 442	17 853	20 968	24 543	26 688
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		116	111	102	87	78
CANADA	Niveau minimum	non	11 210	14 495	21 018	23 330
	Niveau intermédiaire		12 994	19 071	24 236	26 663
	Niveau maximum	comparable	14 778	23 647	27 455	29 996
	Classe de l'administration canadienne		SR1	REM1	REM2	REM3
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			111	89	82	82
CANADA	Niveau minimum	non	non	23 229	25 249	31 309
	Niveau intermédiaire			26 966	29 137	33 834
	Niveau maximum	comparable	comparable	30 703	33 026	36 359
	Classification spéciale pour les sciences médicales			MSP1	MSP2	MSP3
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale				63	68	64
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	6 195	8 187	9 437	13 700	16 937
	Niveau intermédiaire	7 385	9 437	11 568	14 803	17 124
	Niveau maximum	8 575	10 687	13 760	15 907	17 312
	Classe de l'administration du Royaume-Uni	SSO	PSO	PSO5-SP802.5	SP802.5 DC802.5	CSO
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		164	159	152	140	132
*Y compris l'indemnité de résidence à Londres						
AUTRICHE	Niveau minimum	non	non	6 538	8 972	12 957
	Niveau intermédiaire			8 250	11 339	14 833
	Niveau maximum	comparable	comparable	9 963	13 706	16 700
	Dienst Klasse			VII - VIII 3	VIII	IX
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale				197	169	141
ITALIE	Niveau minimum	3 448	4 119	5 192	7 111	9 955
	Niveau intermédiaire	3 491	4 634	6 168	8 000	10 577
	Niveau maximum	3 534	5 149	7 144	8 889	11 200
	Parametro	257	307	387-426	530	742-00.05
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		333	310	274	249	206
*FRANCE	Niveau minimum	4 426	5 921	9 089	9 384	17 411
	Niveau intermédiaire	5 153	7 307	9 475	12 290	18 481
	Niveau maximum	5 880	8 694	9 862	15 197	19 552
	Indices nets	IO2 I - IV	IO2 V - VIII	IO1 I - III	IEC I - A	IO 2B
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		244	213	193	175	127
*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement						
*SUISSE	Niveau minimum	6 415	7 075	8 015	9 018	10 000
	Niveau intermédiaire	7 336	7 996	8 111	9 939	11 000
	Niveau maximum	8 258	8 918	9 855	10 861	12 000
	Classe de l'administration suisse	5	4	3	2	1/A
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		165	187	197	208	196
*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié						

## 2.2. AGRONOMES

(BIOLOGISTES, PEDAGOGUES, ENTOMOLOGISTES, INGENIEURS FORESTIERS, SPECIALISTES DE L'ELEVAGE, ETC.)

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P2	P3	P4	P5
ETATS-UNIS	Niveau minimum	10 298	12 615	17 545	24 285
	Niveau intermédiaire	12 478	16 082	20 568	28 083
	Niveau maximum	14 658	19 549	23 591	31 881
	Classe de l'administration américaine	GS7-9	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	14 442	17 853	20 968	24 543
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	116	111	102	87
CANADA	Niveau minimum	11 575	14 315	17 119	20 199
	Niveau intermédiaire	12 675	15 535	18 215	23 229
	Niveau maximum	13 775	16 755	19 312	26 259
	Classe de l'administration canadienne	BS3	BS4	BS5	BS6
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	92	93	93	86
CANADA	Niveau minimum	non	12 793	15 820	18 920
	Niveau intermédiaire	comparable	14 008	17 171	20 131
	Niveau maximum		15 224	18 522	21 343
	Classification spéciale pour la sylviculture		F.0.3	F.0.4	F.0.5
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		103	99	99
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	4 987	7 972	9 525	12 937
	Niveau intermédiaire	6 781	8 751	10 783	13 712
	Niveau maximum	8 575	9 530	12 042	14 487
	Classe de l'administration britannique	NAAS III	NAAS II	NAAS I	SPSO
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	178	171	163	151
	*Y compris l'indemnité de résidence à Londres				
AUTRICHE	Niveau minimum	non	non	8 972	12 957
	Niveau intermédiaire	comparable	comparable	11 339	14 828
	Niveau maximum			13 706	16 700
	Dienst Klasse			VIII	IX
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			143	129
ITALIE	Niveau minimum	3 448	4 119	5 192	7 111
	Niveau intermédiaire	3 491	4 634	6 168	8 000
	Niveau maximum	3 534	5 149	7 144	8 889
	Parametro	257	307	387-426	530
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	333	310	274	249
*FRANCE	Niveau minimum	4 426	5 921	9 089	9 384
	Niveau intermédiaire	5 153	7 307	9 475	12 290
	Niveau maximum	5 880	8 694	9 862	15 197
	Indices nets	102 I-IV	102 V-VIII	101 I-III	100 I-A
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	244	213	193	175
	*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement				
*SUISSE	Niveau minimum	6 415	7 075	8 015	9 018
	Niveau intermédiaire	7 336	7 996	8 936	9 939
	Niveau maximum	8 258	8 918	9 858	10 861
	Classe de l'administration suisse	5	4	3	2
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	165	187	197	208
	*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié				

2.3. VETERINAIRES  
Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P3	P4	P5	D1
ETATS-UNIS	Niveau minimum	12 615	17 545	24 285	32 819
	Niveau intermédiaire	16 082	20 568	28 083	34 409
	Niveau maximum	19 549	23 591	31 881	36 000
	Classe de l'administration américaine	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5	GS16.6-18
Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York		17 853	20 968	24 543	26 688
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		111	102	87	78
CANADA	Niveau minimum	15 019	17 279	19 675	non
	Niveau intermédiaire	15 965	18 384	20 873	comparable
	Niveau maximum	16 912	19 490	22 072	
	Classe de l'administration canadienne	Vet.5	Vet.6	Vet.7	
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		90	92	95	
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	6 810	8 692	non	non
	Niveau intermédiaire	7 483	9 831	comparable	comparable
	Niveau maximum	8 157	10 970		
	Classe de l'administration britannique	VO1	DVO		
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		200	179		
*Y compris l'indemnité de résidence à Londres					
*FRANCE	Niveau minimum	5 921	9 089	9 384	17 411
	Niveau intermédiaire	7 307	9 475	12 290	18 481
	Niveau maximum	8 694	9 862	15 197	19 552
	Indices nets	IO2 V-VIII	IO1-III	IEC I-A	IG2B
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		213	193	175	127
*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement					
*SUISSE	Niveau minimum	7 075	8 015	9 018	10 023
	Niveau intermédiaire	7 996	8 936	9 939	11 520
	Niveau maximum	8 918	9 858	10 861	13 017
	Classe de l'administration suisse	4	3	2	1/1A
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		187	197	208	196
*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié					

N'ont pas de postes comparables dans l'administration centrale :

AUTRICHE  
ITALIE

3. MEDECINS  
Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P3	P4	P5	P6/D1	D2
*ETATS-UNIS	Niveau minimum	19 549	22 497	27 408	36 000	non
	Niveau intermédiaire	21 803	25 161	30 273		
	Niveau maximum	24 058	27 825	33 139		comparable
	Classe de l'administration américaine	GS12	GS13	GS14.5-16.5	GS18	
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	17 853	20 968	24 543	26 688	
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	82	83	81	74	
	*Les médecins américains sont autorisés à avoir en plus une clientèle privée					
CANADA	Niveau minimum	21 727	25 176	27 752	30 299	non
	Niveau intermédiaire	24 733	24 175	29 486	32 319	
	Niveau maximum	27 739	29 174	31 221	34 339	comparable
	Classe de l'administration canadienne	MOF 1	MOF 2	MOF 3	MOF 4	
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	58	62	67	67	
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	10 515	16 187	16 662		non
	Niveau intermédiaire	12 338				
	Niveau maximum	14 162				comparable
	Classe de l'administration britannique	MO	SMD	PHD		
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	121	109	124		
	*Y compris l'indemnité de résidence à Londres					
AUTRICHE	Niveau minimum	non	8 972			
	Niveau intermédiaire		11 339			
	Niveau maximum	comparable	13 706			
	Dienst Klasse		VIII			
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		143			
	*Les médecins autrichiens sont autorisés à avoir en plus une clientèle privée					

N'ont pas de postes comparables dans l'administration centrale :

ITALIE  
FRANCE  
SUISSE

## 4. PERSONNEL INFIRMIER

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P1	P2	P3	P4	P5
ETATS-UNIS	Niveau minimum	non	10 012	11 517	12 615	17 761
	Niveau intermédiaire		11 299	13 087	14 509	20 425
	Niveau maximum	comparable	12 586	14 658	16 404	23 089
	Classe de l'administration américaine Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York		GS7	GS9	GS11	GS13
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		14 442	17 853	20 968	24 543
			128	136	145	120
CANADA	Niveau minimum	6 196	8 214	8 996	10 309	11 449
	Niveau intermédiaire	6 769	8 647	9 579	10 869	12 202
	Niveau maximum	7 343	9 081	10 162	11 430	12 956
	Classe de l'administration canadienne	NO1	NO3	NO4	NO5	NO6
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	136	134	150	156	163
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	non	non	4 810	8 740	12 437
	Niveau intermédiaire			5 278	9 490	13 249
	Niveau maximum	comparable	comparable	5 747	10 240	14 062
	Classe de l'administration britannique			Matron	NO	DCNO
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			283	185	156
	*Y compris l'indemnité de résidence à Londres					
ITALIE	Niveau minimum	non	1 784	2 925	3 287	non
	Niveau intermédiaire		2 426	3 250	3 698	
	Niveau maximum	comparable	3 069	3 656	4 109	comparable
	Parametro		133-183	218	245	
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		479	437	458	
*FRANCE	Niveau minimum	non	3 225	4 216	4 686	non
	Niveau intermédiaire		3 917	4 839	5 338	
	Niveau maximum	comparable	4 609	5 462	5 991	comparable
	Indices nets		234-330	280-360	305-390	
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		321	321	342	
	*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement					
*SUISSE	Niveau minimum	non	3 780	3 906	non	non
	Niveau intermédiaire		4 442	4 821		
	Niveau maximum	comparable	5 104	5 736	comparable	comparable
	Classe de l'administration suisse		17	14-15		
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		272	310		
	*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié					

N'a pas de postes comparables dans l'administration centrale :

AUTRICHE

## 5. TECHNICIENS DE LABORATOIRE

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P1	P2	P3	P4
Etats-Unis	Niveau minimum	8 555	9 726	10 470	non
	Niveau intermédiaire	9 366	11 013	12 040	
	Niveau maximum	10 178	12 300	13 611	comparable
	Classe de l'administration américaine Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	GS5-6.5	GS7	GS9	
		11 485	14 442	17 853	
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans les administrations nationales	123	131	148	
CANADA	Niveau minimum	9 004	10 716	non	non
	Niveau intermédiaire	9 616	11 482		
	Niveau maximum	10 229	12 248	comparable	comparable
	Classe de l'administration canadienne Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	EG H07	EG H08		
		96	101		
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	4 025	4 962	6 760	9 437
	Niveau intermédiaire	4 400	5 562	7 472	10 062
	Niveau maximum	4 775	6 162	8 185	10 487
	Classe de l'administration britannique Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale *Y compris l'indemnité de résidence à Londres	AX0	EX0	SK0	GX0
		218	217	200	175
AUTRICHE	Niveau minimum	non	non	3 055	non
	Niveau intermédiaire			3 741	
	Niveau maximum	comparable	comparable	4 428	comparable
	Dienst Klasse Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			IV	
			369		
*FRANCE	Niveau minimum	2 821	3 882	5 306	4 748
	Niveau intermédiaire	3 044	4 455	5 411	5 077
	Niveau maximum	3 268	5 028	5 516	6 006
	Indices nets Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale *Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement	205-235	280-360	375-390	295-420
		328	282	287	360

N'ont pas de postes comparables dans l'administration centrale :

ITALIE  
SUISSE

## 6. ECONOMISTES/STATISTICIENS

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P1	P2	P3	P4	P5	D1	D2
ETATS-UNIS	Niveau minimum	non	8 582	12 015	17 545	24 285	32 819	Nominations faisant inter- venir des considérations politiques
	Niveau intermédiaire		11 096	16 092	20 568	28 083	34 409	
	Niveau maximum	comparable	13 611	19 549	23 591	31 881	36 000	
	Classe de l'administration américaine		GS7-9	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5	GS16.6-18	
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York		14.442	17 853	20 968	24 543	26 688	
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		130	111	102	87	76	
CANADA	Niveau minimum	non	7 029	15 398	20 957	23 452	22 219	non
	Niveau intermédiaire		10 681	18 075	22 233	24 474	24 870	
	Niveau maximum	comparable	14 333	20 762	23 510	26 042	27 522	comparable
	Classe de l'administration canadienne		ES1	ES2	ES3	ES4	ES5	
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à Montréal		11 616	14 379	16 927	19 917	21 756	
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		109	80	76	81	87	
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	non	5 812	7 375	9 650	12 687	17 312	22 500
	Niveau intermédiaire		6 408	8 156	11 168	14 837		
	Niveau maximum	comparable	7 005	8 937	12 687	16 987		
	Classe de l'administration britannique		HE0	SE0	PA.5-SP2.5	SP2.5-AS4	US	DS
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à Londres		12 087	14 958	17,600	20 688	22 578	25 148
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		189	183	158	139	130	112
AUTRICHE	Niveau minimum	non	3 564	4 428	5 465	6 538	9 963	12 957
	Niveau intermédiaire		3 650	4 860	7 218	8 250	11 834	14 828
	Niveau maximum	comparable	3 736	5 292	8 972	9 963	13 706	16 700
	Dienst Klasse		IV 4-5	V 2 - VI 1	VI 2 - VII 7	VIII 1-VIII 3	VIII 3-8	IX
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à Vienne		11 145	13 800	16 253	19 146	20 934	23 351
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		305	284	225	232	177	157
ITALIE	Niveau minimum	non	3 448	4 119	5 192	7 111	9 955	11 449
	Niveau intermédiaire		3 491	4 634	6 168	8 000	10 577	11 946
	Niveau maximum	comparable	3 534	5 149	7 144	8 889	11 200	12 444
	Parametro		257	307	387-426	530	742 00-05	742 06-10
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à Rome		11 616	14 379	16 927	19 917	21 756	24 250
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		333	310	274	249	206	203
*FRANCE	Niveau minimum	non	4 203	7 554	9 862	8 131	13 935	17 045
	Niveau intermédiaire		6 103	8 419	10 521	11 097	15 490	18 912
	Niveau maximum	comparable	8 004	9 285	11 180	14 063	17 045	20 779
	Indices nets		300-525	475-550	575-630	685-A	A-B	B-C
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à Paris		12 558	15 537	18 274	21 459	23 400	26 047
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		206	185	174	195	151	133
*SUISSE	Niveau minimum	non	6 415	7 075	8 015	9 018	10 023	Incidences
	Niveau intermédiaire		7 336	7 996	8 936	9 939	11 520	politiques
	Niveau maximum	comparable	8 258	8 918	9 858	10 861	13 017	
	Classe de l'administration suisse		5	4	3	2	1/1A	MS B
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à Genève		12 087	14 958	17 600	20 688	22 578	
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		165	187	197	208	196	
	*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié							

7. SPECIALISTES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET PEDAGOGIQUE

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P3	P4	P5
ETATS-UNIS	Niveau minimum	12 615	17 545	24 285
	Niveau intermédiaire	16 082	20 568	28 083
	Niveau maximum	19 549	23 591	31 381
	Classe de l'administration américaine	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	17 853	20 968	24 543
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	111	102	87
CANADA	Niveau minimum	17 699	19 274	21 209
	Niveau intermédiaire	18 667	20 404	22 724
	Niveau maximum	19 635	21 535	24 239
	Classe de l'administration canadienne	EDS4	EDS5	EDS6
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	77	83	88

N'ont pas de postes comparables dans l'administration centrale :

ROYAUME-UNI  
AUTRICHE  
ITALIE  
FRANCE  
SUISSE

## 8. TRADUCTEURS ET INTERPRETES

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P1	P2	P3	P4	P5
ETATS-UNIS	Niveau minimum	non	10 470	12 615	15 040	non
	Niveau intermédiaire		11 040	14 509	17 294	
	Niveau maximum	comparable	13 611	16 404	19 549	comparable
	Classe de l'administration américaine Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York		GS9	GS11	GS12	
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		14 442 120	17 853 123	20 968 121	
CANADA	Niveau minimum	non	6 181	9 149	11 055	14 104
	Niveau intermédiaire		7 696	9 958	11 846	14 993
	Niveau maximum	comparable	9 211	10 768	12 638	15 982
	Classe de l'administration canadienne Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		1 151	2 144	3 143	5 133
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	non	3 812	5 812	7 375	non
	Niveau intermédiaire		4 624	6 406	8 156	
	Niveau maximum	comparable	5 437	7 000	8 937	comparable
	Classe de l'administration britannique Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		ED 261	HEO 233	SEO 216	
	*Y compris l'indemnité de résidence à Londres					
AUTRICHE	Niveau minimum	non	non	non	non	6 539
	Niveau intermédiaire					8 251
	Niveau maximum	comparable	comparable	comparable	comparable	9 964
	Dienst Klasse Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale					VII 232
*FRANCE	Niveau minimum	non	4 216	5 764	6 978	9 042
	Niveau intermédiaire		4 815	6 161	7 836	9 740
	Niveau maximum	comparable	5 415	6 559	8 694	10 438
	Indices nets Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		280-355 261	375-425 252	450-525 233	540-600 220
	*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement					
*SUISSE	Niveau minimum	non	5 749	6 415	7 075	8 015
	Niveau intermédiaire		6 670	7 336	7 996	8 936
	Niveau maximum	comparable	7 591	8 258	8 918	9 858
	Classe de l'administration suisse Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		7 181	5 204	4 220	3 232
	*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié					

## INTERPRETES

CANADA	Niveau minimum	14 005
	Niveau intermédiaire	16 152
	Niveau maximum	18 300
Classe de l'administration canadienne Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	1 89	

N'a pas de postes comparables dans l'administration centrale :

ITALIE

9. BIBLIOTHECAIRES  
Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P1	P2	P3	P4	P5
Etats-Unis	Niveau minimum	non	8 582	10 470	12 615	15 040
	Niveau intermédiaire		9 869	12 040	14 509	17 294
	Niveau maximum	comparable	11 150	13 611	16 404	19 549
	Classe de l'administration américaine		GS7	GS9	GS11	GS12
Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York			14,442	17 853	20 968	24 543
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			146	148	145	142
CANADA	Niveau minimum	7 322	7 888	9 015	11 870	17 169
	Niveau intermédiaire	7 627	8 413	9 578	13 072	18 078
	Niveau maximum	7 933	8 939	10 141	14 274	18 987
Classe de l'administration canadienne		LS1	LS2	LS3	LS5	LS6
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		121	138	150	129	110
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	3 812	4 562	6 687	8 562	9 487
	Niveau intermédiaire	4 112	5 287	7 156	9 106	10 462
	Niveau maximum	4 412	6 012	7 625	9 650	11 437
Classe de l'administration britannique		EO 1-5	EO6-HEO2	HEO5-SEO2	SEO5-Prin. 4,5	Prin. 4-8
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		234	229	209	193	198
*Y compris l'indemnité de résidence à Londres						
AUTRICHE	Niveau minimum	non	3 564	4 428	5 465	6 538
	Niveau intermédiaire		3 650	4 860	5 218	8 250
	Niveau maximum	comparable	3 736	5 292	6 972	9 963
Dienst Klasse			IV 4-5	V 2-VI 1	VI 2-VII 7	VII 1-VIII 3
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			305	284	225	232
ITALIE	Niveau minimum	non	non	2 549	4 119	5 192
	Niveau intermédiaire			3 429	5 631	7 040
	Niveau maximum	comparable	comparable	4 310	7 144	8 889
Parametro				190-257	307-426	387-530
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale				419	301	283
*FRANCE	Niveau minimum	non	4 216	6 689	8 586	10 438
	Niveau intermédiaire		5 278	7 987	9 880	11 098
	Niveau maximum	comparable	6 340	9 285	11 174	11 758
Indices nets			280-410	430-550	520-630	600-650
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			238	195	185	193
*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement						

N'a pas de postes comparables dans l'administration centrale :  
SUISSE

10. INFORMATION  
Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P1	P2	P3	P4	P5
ETATS-UNIS	Niveau minimum	8 582	10 470	12 615	15 040	non
	Niveau intermédiaire	9 869	12 040	14 509	17 294	
	Niveau maximum	11 156	13 611	16 404	19 549	comparable
	Classe de l'administration américaine	GS7	GS9	GS11	GS12	
Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York		11 485	14 442	17 853	20 968	
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		116	120	123	121	
CANADA	Niveau minimum	non	7 807	11 594	17 169	19 391
	Niveau intermédiaire		9 655	12 374	18 341	20 739
	Niveau maximum	comparable	11 503	13 155	19 513	22 088
	Classe de l'administration canadienne		IS 1	IS 2	IS 4	IS 5
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			120	116	92	96
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	3 812	5 812	7 375	8 562	11 937
	Niveau intermédiaire	4 624	6 406	8 156	9 999	12 687
	Niveau maximum	5 437	7 600	8 937	11 437	13 437
Classe de l'administration britannique		A10	I0	S10	P10	C1024
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		208	187	183	176	163
*Y compris l'indemnité de résidence à Londres						

N'ont pas de postes comparables dans l'administration centrale :

AUTRICHE  
ITALIE  
FRANCE  
SUISSE

11. PERSONNEL  
Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P1	P2	P3	P4	P5
ETATS-UNIS	Niveau minimum	non	10 912	12 615	15 040	17 761
	Niveau intermédiaire		10 939	14 509	16 793	20 425
	Niveau maximum	comparable	11 866	16 404	18 547	23 089
	Classe de l'administration américaine		GS7 step 6-GS9 step 5	GS11	GS12 steps 1-8	GS13
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York		14 442	17 853	20 968	24 543
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			132	123	125	120
CANADA	Niveau minimum	non	11 453	12 786	14 382	20 401
	Niveau intermédiaire		12 256	13 740	16 568	21 764
	Niveau maximum	comparable	13 059	14 695	18 755	21 128
	Classe de l'administration canadienne		PE3	PE4	PE5-6	PE8
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		95	105	102	92
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	non	non	5 812	8 562	12 687
	Niveau intermédiaire			6 406	9 999	13 587
	Niveau maximum	comparable	comparable	7 000	11 437	14 487
	Classe de l'administration britannique			HED	Principal	Sen.Prin. step 2.5 - Asst. Sec. 4
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale *Y compris l'indemnité de résidence à Londres			233	176	152
AUTRICHE	Niveau minimum	non	non	non	non	8 972
	Niveau intermédiaire					11 339
	Niveau maximum	comparable	comparable	comparable	comparable	13 706
	Dienst Klasse					8
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale					169
*FRANCE	Niveau minimum	non	4 203	7 554	9 862	8 131
	Niveau intermédiaire		6 103	8 319	10 521	11 097
	Niveau maximum	comparable	8 004	9 285	11 180	14 063
	Indices nets		300-525	475-550	575-630	685-A
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale *Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement		206	185	174	193
*SUISSE	Niveau minimum	non	6 415	7 075	8 015	9 018
	Niveau intermédiaire		7 336	7 996	8 936	9 939
	Niveau maximum	comparable	8 258	8 918	9 858	10 861
	Classe de l'administration suisse		5	4	3	2
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale *Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié		165	187	197	208

N'a pas de postes comparables dans l'administration centrale :

ITALIE

12. FINANCES/BUDGET

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P1	P2	P3	P4	P5	
ETATS-UNIS	Niveau minimum	8 555	10 584	11 517	12 615	15 040	
	Niveau intermédiaire	9 395	11 871	13 087	14 509	17 294	
	Niveau maximum	10 636	13 158	14 658	16 404	19 549	
	Classe de l'administration américaine		GS5	GS7	GS9	GS11	GS12
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	11 485	14 442	17 853	20 968	24 543	
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		120	122	136	145	142	
CANADA	Niveau minimum	9 357	10 806	11 847	16 786	21 512	
	Niveau intermédiaire	9 996	11 538	12 655	17 937	22 987	
	Niveau maximum	10 635	12 271	13 463	19 088	24 462	
	Classe de l'administration canadienne		FI 1	FI 2	FI 3	FI 5	FI 7
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	92	101	114	94	87	
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	2 937	3 812	5 812	8 562	12 687	
	Niveau intermédiaire	3 674	4 912	6 399	9 999	13 587	
	Niveau maximum	4 412	6 012	6 987	11 437	14 487	
	Classe de l'administration britannique		CO-EO4	EO- HE02	HE0	Prin.	Sen.Prin.2.5- Asst. Sec.4
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	261	246	234	176	152	
*Y compris l'indemnité de résidence à Londres							
AUTRICHE	Niveau minimum	non	non	non	6 538	non	
	Niveau intermédiaire				8 250		
	Niveau maximum	comparable	comparable	comparable	9 963	comparable	
	Dienst Klasse				VII		
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale				197		
ITALIE	Niveau minimum	2 549	3 448	4 115	5 192	7 111	
	Niveau intermédiaire		3 491	4 634	6 168	8 000	
	Niveau maximum		3 534	5 149	7 144	8 889	
	Parametro		190	257	307	387-426	530
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	362	333	310	274	249	
*FRANCE	Niveau minimum	non	4 203	7 554	9 862	8 131	
	Niveau intermédiaire		6 103	8 419	10 521	11 097	
	Niveau maximum	comparable	8 004	9 285	11 180	14 063	
	Indices nets			300-525	475-550	575-630	685-A
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		206	185	174	193	
*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement							
*SUISSE	Niveau minimum	5 749	6 415	7 075	8 015	9 018	
	Niveau intermédiaire	6 670	7 336	7 996	8 936	9 939	
	Niveau maximum	7 591	8 258	8 918	9 858	10 861	
	Classe de l'administration suisse		7	5	4	3	2
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	144	165	187	197	208	
*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié							

## COMPARAISON DES TRAITEMENTS NETS\*

## ECONOMISTES

Dollars des Etats-Unis

A. HOMME CELIBATAIRE	<u>Classe minimum</u> <u>P-2 ou équivalent</u>	<u>Classe inter-</u> <u>médiaire P-4</u> <u>ou équivalent</u>	<u>Classe maximum</u> <u>D-1 ou équivalent</u>
Niveau intermédiaire aux Nations Unies à New York	11 466	19 172	26 248
Niveau intermédiaire dans l'administration nationale à New York	6 628	13 361	23 526
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	173	143	112
Niveau intermédiaire aux Nations Unies à Londres et à Genève	10 096	16 927	23 358
Niveau intermédiaire dans l'administration nationale à Genève	5 427	7 287	9 199
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	186	232	254
Niveau intermédiaire dans l'administration nationale à Londres	4 212	7 805	11 275
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	240	217	207
Niveau intermédiaire aux Nations Unies à Paris	10 370	17 376	23 936
Niveau intermédiaire dans l'administration nationale à Paris	3 038	5 812	7 989
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	342	299	300
Niveau intermédiaire aux Nations Unies à Rome	9 822	16 478	22 780
Niveau intermédiaire dans l'administration nationale à Rome	3 020	5 472	9 264
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	325	301	246
Niveau intermédiaire aux Nations Unies à Vienne	9 548	16 029	22 202
Niveau intermédiaire dans l'administration nationale à Vienne	2 716	4 448	7 282
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	352	360	305
Niveau intermédiaire aux Nations Unies à Montréal	-	16 478	22 780
Niveau intermédiaire dans l'administration nationale à Montréal	-	17 398	20 179
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	-	95	108

\* Traitements nets : Les traitements, plus les indemnités pour personnes à charge, plus les indemnités de résidence, plus les primes de rendement, plus les primes de fin d'année (13ème mois) après déduction de l'impôt national sur le revenu et des impôts perçus par les collectivités locales ou les Etats.

## COMPARAISON DES TRAITEMENTS NETS

## ECONOMISTES

Dollars des Etats-Unis

B. HOMME MARIE ayant une femme et deux enfants âgés de 14 et de 8 ans	<u>Classe minimum P-2 ou équivalent</u>	<u>Classe inter- médiaire P-4 ou équivalent</u>	<u>Classe maximum D-1 ou équivalent</u>
Niveau intermédiaire aux Nations Unies à New York	13 562	21 968	29 560
Niveau intermédiaire dans l'administration nationale à New York	7 224	14 504	24 736
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	188	151	119
Niveau intermédiaire aux Nations Unies à Londres et à Genève	11 507	18 601	25 225
Niveau intermédiaire dans l'administration nationale à Genève	6 096	8 051	10 062
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	189	231	251
Niveau intermédiaire dans l'administration nationale à Londres	4 592	8 230	11 870
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	251	224	213
Niveau intermédiaire aux Nations Unies à Paris	11 918	19 272	26 092
Niveau intermédiaire dans l'administration nationale à Paris	3 627	7 414	10 294
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	329	260	253
Niveau intermédiaire aux Nations Unies à Rome	11 096	17 927	24 358
Niveau intermédiaire dans l'administration nationale à Rome	3 484	5 954	9 760
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	318	301	250
Niveau intermédiaire aux Nations Unies à Vienne	10 685	17 254	23 491
Niveau intermédiaire dans l'administration nationale à Vienne	3 733	5 805	9 346
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	286	298	256
Niveau intermédiaire aux Nations Unies à Montréal	-	17 927	24 358
Niveau intermédiaire dans l'administration nationale à Montréal	-	17 901	20 682
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	-	100	113



TABLEAUX INDIQUANT LES INDEMNITES ET AUTRES AVANTAGES OFFERTS  
DANS LES ADMINISTRATIONS NATIONALES ET AUX NATIONS UNIES

CONGES ET JOURS FERIES

Nombre de jours fériés annuels	Congé annuel	Congé spécial
NATIONS UNIES	9 30 jours ouvrables	Rarement accordé
ETATS-UNIS	12 Moins de 3 ans de service : 13 jours ouvrables Entre 3 et 15 ans de service : 20 jours ouvrables Au-delà de 15 ans de service : 26 jours ouvrables	Imputé sur le congé annuel
CANADA	11 Moins de 18 ans de service : 3 semaines Au-delà de 18 ans de service : 4 semaines	25 jours au maximum après un an de service en cas de deuil, naissance, etc.
ROYAUME-UNI	8,5 Moins de 10 ans de service : 4,4 Entre 10 et 19 ans de service : 5,0 Plus de 20 ans de service : 6,0	SEO (P3) : 4,4 Asst. Sec. (P5) : 5,0 Under sec. (D1) : 6,0 Congé suggéré : 3 jours pour chaque événement familial
AUTRICHE	13 Moins de 5 ans de service : 18 jours ouvrables Entre 5 et 10 ans de service : 24 jours ouvrables Entre 10 et 18 ans de service : 26 jours ouvrables Au-delà de 18 ans de service : 30 jours ouvrables Klasse VIII et IX (P5+) : 36 jours ouvrables	2 à 3 jours pour chaque événement familial
ITALIE	15 30 jours	30 jours à plein traitement et 30 jours sans traitement plus congé de maternité (voir congé de maladie)
FRANCE	8 27 jours ouvrables	Etudes : 12 jours Naissance : 3 jours Mariage : 5 jours
SUISSE	8 A partir de l'âge de 40 ans ou pour la classe 4 (P-3) et au-dessus : 4 semaines Dans tous les autres cas : 3 semaines.	Mariage : 1 jour Décès d'un proche parent : 3 jours Décès d'un parent éloigné : 1 jour.

INDEMNITES POUR CHARGES DE FAMILLE

	Epouse	Enfants	Personnes indirectement à charge
NATIONS UNIES	400 dollars par an	300 dollars par an et par enfant jusqu'à 18 ans (ou jusqu'à 21 ans si l'enfant fait des études).	200 dollars pour une seule personne à charge (s'il n'y a ni conjoint ni enfant à charge).
*ETATS-UNIS	Aucun versement direct	Aucun versement direct	Aucun versement direct
*CANADA	Aucun versement direct	De 72 dollars par an pour le premier enfant à 120 dollars par an à partir du quatrième enfant	Aucun versement direct
*ROYAUME-UNI	Aucun versement direct	118 dollars imposables par an à partir du deuxième enfant (jusqu'à 18 ans).	Aucun versement direct
AUTRICHE	80,80 dollars imposables par an	80,80 dollars imposables par an et par enfant, plus une allocation de l'Etat de 119 dollars pour le premier enfant jusqu'à 706 dollars par an pour quatre enfants (jusqu'à 18 ans ou 26 ans si les enfants font des études).	Aucun versement direct
ITALIE	187,50 dollars non imposables par an (pour un fonctionnaire marié sans enfant ni autre personne à charge).	De 309,50 dollars non imposables par an pour l'épouse et un enfant jusqu'à 1 352 dollars pour l'épouse et 9 enfants (jusqu'à 21 ans - ou 26 ans si les enfants font des études).	299,50 dollars par an pour une seule personne à charge (pour les fonctionnaires mariés et sans enfants à charge).
*FRANCE	Aucun versement direct	33 dollars par an pour le premier enfant. De 178 à 262 dollars par an pour deux enfants (selon la classe du fonctionnaire) jusqu'à concurrence de 621 dollars par an pour 3 enfants à l'indice majoré 775 (=P-5), avec 424 dollars par an pour chacun des enfants suivants.	Aucun versement direct
*SUISSE	Un versement unique de 252 dollars imposables lors du mariage.	Un versement unique de 62,5 dollars imposables à la naissance de chaque enfant. 150,5 dollars pour chaque enfant âgé de 12 à 18 ans (ou 25 ans si l'enfant fait des études).	Aucun versement direct

\* Dans ces pays, outre les prestations directes éventuelles, des dégrèvements de l'impôt sur le revenu sont accordés aux fonctionnaires mariés et ayant des enfants à charge.

PENSIONS (FONCTIONNAIRES DE SEXE MASCULIN)

	Cotisation du fonctionnaire	Age d'affiliation	Age normal de la retraite	Formule utilisée pour calculer la pension de retraite	Pension maximum autorisée
NATIONS UNIES	7 %	Après au moins un an de service	60 ans	Pour chaque année de service, 2 % de la moyenne du traitement de base brut pendant les cinq dernières années (maximum : 30 ans)	60 %
ETATS-UNIS	7 %	Lors du recrutement	Obligatoire à 70 ans après 15 ans de service ou plus. Facultative à 62 ans après 5 ans de service, à 60 ans après 20 ans de service et à 55 ans après 30 ans de service.	1,5 % du traitement des 5 premières années; 1,75 % du traitement des 5 années suivantes; ensuite, pour chaque année de service, 2 % de la moyenne du traitement de base brut le plus élevé pendant 3 années consécutives.	80 % (sans pension de veuve; sinon 70 %).
CANADA	6,5 % pendant 35 ans seulement	18 ans	60 ans ou 55 ans après 30 ans de service.	Pour chaque année de service (maximum : 35 ans) 2 % de la moyenne du traitement de base brut le plus élevé pendant 6 années consécutives.	70 %
ROYAUME-UNI	0 % pour la retraite 1,25 % pour la pension de veuve.	Après 10 ans de service.	60 ans après 10 ans de service.	1/80ème du traitement moyen des trois dernières années de service, plus 3/80èmes de ce même traitement moyen comme somme forfaitaire pour chaque année de service.	50 % + 1 an 1/2 de traitement = 66,7 %
AUTRICHE	5 %	Après au moins un an de service.	65 ans	Pour chaque année de service, 2 % du traitement de la dernière année.	80 %
ITALIE	6 %	Lors du recrutement	65 ans après 20 ans de service.	Pour chaque année de service 2 % du traitement de la dernière année.	80 %
FRANCE	6 %	18 ans	65 à 70 ans selon l'occupation.	Pour chaque année de service (maximum : 37,5 ans) 2 % du traitement de base brut pendant les 6 derniers mois de service. Minimum de 15 ans de service pour avoir droit à la retraite.	75 % + 7,5 % pour avoir élevé au moins 3 enfants.
SUISSE	6 %	20 ans	65 ans ou 60 ans après 35 ans de service.	Barème basé sur 40 % du traitement de base augmenté des allocations familiales après 10 ans de service, jusqu'à 60 % après 30 ans de service avec un supplément de 5 % pour chaque enfant de moins de 18 ans (ou de moins de 25 ans si les enfants font des études).	60 % plus supplément éventuel au titre des allocations familiales.

PENSIONS (FONCTIONNAIRES DE SEXE MASCULIN) (suite)

	Droit de conversion	Ajustements réguliers en fonction du coût de la vie	Pensions de veuve et d'orphelin (décès survenant pendant le service)	Pensions de veuve et d'orphelin (décès survenant après la retraite)
NATIONS UNIES	33 % de la pension peuvent être capitalisés.	Néant	50 % de la pension d'invalidité (voir colonne 10).	50 % de la pension du mari.
ETATS-UNIS	Néant	Une augmentation permanente de 3 % de l'indice des prix à la consommation entraîne un relèvement de 4 % de la pension.	55 % de la pension d'invalidité (voir colonne 10) plus pour chaque enfant jusqu'à 18 ans (ou 22 ans si l'enfant fait des études), le moins élevé des chiffres suivants : 900 dollars ou 60 % du traitement moyen le plus élevé pendant 3 ans ou 2 700 dollars répartis entre les enfants remplissant les conditions requises. S'il n'y a pas de veuve survivante, la pension des enfants est fixée au moins élevé des chiffres suivants : 1 080 dollars, ou 75 % du traitement moyen le plus élevé pendant 3 ans ou 3 240 dollars divisés entre les enfants; jusqu'à l'âge de 18 ans.	55 % de la pension du mari, plus pension d'orphelin comme prévu à la colonne 8.
CANADA	Néant	Non, mais relèvement il y a 2 ans à titre gracieux.	50 % de la pension acquise par le fonctionnaire au moment de son décès, plus 20 % de la pension de veuve pour chaque enfant jusqu'à l'âge de 19 ans (maximum : 80 %). S'il n'y a pas de veuve survivante, 40 % de sa pension pour chaque enfant (maximum : 160 %).	50 % de la pension du mari plus 20 % de la pension de veuve pour chaque enfant jusqu'à l'âge de 18 ans (maximum : 80 %). S'il n'y a pas de veuve survivante, 40 % de sa pension pour chaque enfant (maximum : 160 %).
ROYAUME-UNI	25 % de la pension peuvent être capitalisés (voir colonne 4).	Oui, mais n'est ni garanti ni indexé.	33 1/3 % de la pension d'invalidité, plus pour chaque enfant jusqu'à l'âge de 16 ans (ou la fin des études) 8,5 % de la pension du mari (jusqu'à un maximum de 33 1/3 %). S'il n'y a pas de veuve survivante, 17 % de la pension du mari (jusqu'au même maximum).	33 1/3 % de la pension du mari, plus pension d'orphelin comme prévu à la colonne 8.
AUTRICHE	La pension peut être capitalisée à 100 %; mais les inconvénients en sont tels que personne n'y a recours.	Liés aux mouvements de l'indice des prix à la consommation.	60 % de la pension du mari avec un minimum de 35 % garanti.	60 % de la pension du mari, avec un minimum de 35 % garanti.
ITALIE	Néant	Aucune augmentation automatique mais les relèvements à titre gracieux tendent à suivre le mouvement des prix à la consommation.	Intégralité de la pension à laquelle le fonctionnaire aurait eu droit après 40 ans de service.	50 % de la pension du mari plus 5 % de la pension pour chaque enfant jusqu'à un maximum de 75 %. S'il n'y a pas de veuve survivante, 33 % de la pension du père sont versés pour deux orphelins.

PENSIONS (FONCTIONNAIRES DE SEXE MASCULIN) (suite)

	Droit de conversion	Ajustements réguliers en fonction du coût de la vie	Pensions de veuve et d'orphelin (décès survenant pendant le service)	Pensions de veuve et d'orphelin (décès survenant après la retraite)
FRANCE	Néant.	Oui. Les ajustements de la pension suivent ceux du traitement de fin de carrière des fonctionnaires.	50 % de la pension acquise par le mari plus 10 % de cette pension pour chaque enfant. S'il n'y a pas de veuve survivante, les orphelins ont droit en outre à la pension de veuve jusqu'à l'âge de 21 ans.	50 % de la pension du mari, plus pension d'orphelin (voir colonne 8).
SUISSE	Néant.	Liés aux mouvements de l'indice des prix à la consommation.	37,5 % de la pension acquise par le mari (avec réduction en cas de grande différence d'âge) plus 10 % de la pension du mari pour chaque enfant jusqu'à un maximum de 85 % pour la famille. S'il n'y a pas de veuve survivante, chaque enfant perçoit 20 % de la pension du mari, jusqu'à concurrence de 85 %.	37,5 % de la pension du mari (avec réduction pour grande différence d'âge), plus pension d'orphelin (voir colonne 8).

PENSIONS

	Pension d'invalidité (voir également indemnités en cas de décès accidentel)	Ajustement pour service à l'étranger	Possibilités de choix en cas de démission de l'administration	Pension effectivement perçue en moyenne	Versements supplémentaires facultatifs
NATIONS UNIES	2 % du traitement par année de service jusqu'à l'invalidité si la somme ainsi obtenue est supérieure au tiers du traitement moyen ou à la pension de retraite que le fonctionnaire aurait perçue à l'âge de 60 ans si son traitement était demeuré inchangé.	N'est pas applicable.	Moins de 5 ans de service : montant des cotisations versées par l'intéressé, plus intérêts à 3,25 %. Plus de cinq ans : i) Pension acquise bloquée jusqu'à l'âge de 60 ans; ou ii) Retrait partiel des cotisations plus fraction de la pension bloquée; ou iii) Montant des cotisations plus intérêts, majoré de 10 % pour chaque année de service en sus de 5 ans, jusqu'à concurrence d'un maximum égal au double du traitement.	40 %	Néant
ETATS-UNIS	Soit 40 % du traitement des 3 années de traitement le plus élevé, soit la pension que le fonctionnaire aurait perçue à l'âge de 60 ans si son traitement était demeuré inchangé (la somme la moins élevée étant retenue).	Retraite à 60 ans (ou facultative à 50 ans après 20 ans de service).	Moins de 5 ans de service : montant des cotisations plus intérêts à 3 %. Plus de 5 ans de service : pension acquise bloquée jusqu'à 62 ans.	50 %	Oui, jusqu'à concurrence de 10 % du traitement.
CANADA	2 % du traitement par année de service jusqu'à l'invalidité ou un mois de traitement pour chaque année de service.	Néant	Moins de 5 ans de service : montant des cotisations uniquement. Plus de 5 ans de service : i) Pension de retraite différée jusqu'à l'âge de 60 ans; ou ii) Remboursement des cotisations; ou iii) Pension immédiate avec réduction actuarielle.	60 %	Oui
ROYAUME-UNI	Au-delà de 10 ans de service, pension calculée d'après le nombre d'années de service, avec un minimum approximatif de 30 % du traitement plus une somme forfaitaire égale à 3/80ème du traitement par année de service.	Age de la retraite abaissé de 3 mois par année de service à l'étranger.	Selon le système auquel s'affilie l'intéressé, possibilité de transfert des cotisations versées. Sinon, néant, sauf si l'intéressé a plus de 50 ans, auquel cas il reçoit une pension de retraite différée.	60 %	Néant
AUTRICHE	Pension calculée d'après le nombre d'années de service majoré de 10 ans, y compris les augmentations normales de traitement.	Néant	Pension intégralement transférable entre le secteur public et le secteur privé.	70 %	Néant
ITALIE	Pension calculée sur la base de 40 ans de service et du traitement perçu au moment de l'invalidité.	Un an de service compte pour un an et demi aux fins du calcul de la pension dans les pays où le climat est pénible, et pour un an trois quarts dans les pays où le climat est très pénible.	Pension de retraite différée.	80 %	Néant

PENSIONS (suite)

	Pension d'invalidité (voir également indemnités en cas de décès accidentels)	Ajustement pour service à l'étranger	Possibilités de choix en cas de démission de l'administration	Pension effectivement perçue en moyenne	Versements supplémentaires facultatifs
FRANCE	Pension calculée d'après les années de service plus une prime basée sur les barèmes d'assurance-accident.	Néant.	Pension de retraite différée jusqu'à l'âge de 60 ans.	80 %	Oui
SUISSE	Pension allant de 40 % du traitement pour 10 ans de service à 60 % pour 30 ans de service.	Néant.	Remboursement des cotisations plus 5 %.	60 %	Oui

ASSURANCE-VIE

	Une assurance sur la vie ou autre prestation en capital est-elle prévue?	Combien verse le fonctionnaire?	Quelle somme forfaitaire est versée en cas de décès?	Renseignements divers
NATIONS UNIES	Oui	Néant	Jusqu'à trois ans de service : trois mois de traitement Jusqu'à cinq ans de service : quatre mois de traitement Jusqu'à sept ans de service : cinq mois de traitement Jusqu'à neuf ans de service : six mois de traitement.	
ETATS-UNIS	Oui	7,2 dollars par an par millier de dollars de traitement par an.	Versement minimum de 10 000 dollars augmenté par tranches de 3 000 dollars par millier de dollars de traitement par an jusqu'à concurrence d'un maximum de 45 000 dollars. Possibilité de recevoir une somme supplémentaire de 10 000 dollars.	1) Les retraites peuvent continuer à bénéficier de l'assurance avec prestations réduites.
CANADA	Oui	Selon l'âge, de 0,12 dollar à l'âge de 35 ans à 1,10 % à l'âge de 60 ans par millier de dollars de traitement par an.	Un an de traitement jusqu'à l'âge de 60 ans, puis prestations diminuées de 10 % par an.	1) Un versement supplémentaire égal au double du traitement est fourni pour la même cotisation, sous réserve d'un état de santé satisfaisant. ii) L'assurance peut être maintenue après la démission ou le départ à la retraite.
ROYAUME-UNI	Oui	Néant	Moins de cinq ans de service : néant Au-delà de cinq ans de service et si le fonctionnaire est encore en fonctions : un an de traitement ou 3/80ème du traitement par année de service (la somme la plus élevée étant retenue).	
AUTRICHE	Oui	Néant	Trois mois de traitement.	
ITALIE	Non, sauf en cas d'accident.	Néant	Néant	
FRANCE	Oui	Néant	Un an de traitement.	
SUISSE	Non, sauf en cas d'accident.	Néant	Néant	

AUTRES TYPES D'ASSURANCES

En cas de décès accidentel ou d'infirmité

Congé de maladie

Revenu en cas d'invalidité (voir également indemnité en cas d'accident et pension d'invalidité)

	En cas de décès accidentel ou d'infirmité	Congé de maladie	Revenu en cas d'invalidité (voir également indemnité en cas d'accident et pension d'invalidité)
NATIONS UNIES	Pension de veuve égale à 40 % de la rémunération plus une somme forfaitaire maximum de 3 000 dollars pour tous les enfants, plus versement au comptant (voir somme prévue au titre de l'assurance-vie).	Six mois à plein traitement suivis de six mois à mi-traitement.	Moins de cinq ans de service : six mois de traitement et indemnité ouvrant droit à pension. Plus de cinq ans de service : cinq mois de traitement et indemnité ouvrant droit à pension (exemple de l'OIT).
ETATS-UNIS	Indemnité double de celle versée au titre de l'assurance-vie.	13 jours à plein traitement par an, accumulables tout au long de la carrière.	Néant
CANADA	Indemnité de 10 000 à 100 000 dollars selon le système choisi. Le fonctionnaire paie 6 dollars par an. L'accident ne doit pas nécessairement avoir rapport au travail.	15 jours ou 25 jours à plein traitement par an, au gré de l'employeur.	60 % du traitement (majoration de 2 % par an en fonction du coût de la vie) jusqu'à l'âge de 65 ans, commençant 13 semaines après l'invalidité. Coût : 2,40 dollars par an par millier de dollars de traitement.
ROYAUME-UNI	Pension d'invalidité dépendant du degré d'invalidité et du type d'emploi occupé, allant jusqu'à un maximum de 38 % de la rémunération; en cas de décès, un an de traitement, plus une pension de 8 % du traitement au moment du décès.	6 mois à plein traitement, suivis de 6 mois à mi-traitement.	Voir décès accidentel ou pension d'invalidité.
AUTRICHE	3 mois de traitement.	12 mois à plein traitement, suivis du versement de la pension.	Néant
ITALIE	Pension d'invalidité.	6 mois à plein traitement, suivis de 6 mois à mi-traitement.	Néant
FRANCE		3 mois à plein traitement, suivis de 3 mois à mi-traitement chaque année. Chaque année pour certaines maladies graves, le plein traitement peut être versé pendant 3 ans suivis de 2 ans à mi-traitement.	Néant
SUISSE	Plein traitement à vie en cas d'invalidité totale à la suite d'accident du travail; barème dégressif selon le pourcentage d'invalidité. Pour les veuves sans enfants, 40 % de la rémunération du mari. Pension de 66,6 % de la rémunération pour une veuve et 4 enfants ou plus. (Jusqu'à 26 ans s'ils font des études.) Cette assurance est gratuite.	12 mois à plein traitement, puis mi-traitement pour les fonctionnaires comptant plus de deux années de service.	Voir décès accidentel ou pension d'invalidité.

## DISPOSITIONS CONCERNANT LES SOINS MEDICAUX

	Y a-t-il un plan spécial d'assurance-maladie pour les fonctionnaires?	Quel en est le coût pour les fonctionnaires?	Quelles sont les dépenses remboursées?
NATIONS UNIES	Oui	Variable suivant le lieu d'affectation.	La totalité.
ETATS-UNIS	Oui	500 dollars par an pour la famille (pour bénéficiaire du remboursement intégral).	Il existe jusqu'à 7 plans pour les fonctionnaires et leur famille permettant à ceux qui le désirent de bénéficier d'un remboursement intégral.
CANADA	Oui	240 dollars par an pour la famille.	Les frais d'hospitalisation seulement. Le système <u>Medicare</u> rembourse 70 à 80 % des honoraires de médecins généralistes.
ROYAUME-UNI	Il n'y en a pas besoin. Le <u>National Health Service</u> est gratuit.	Néant	La totalité.
AUTRICHE	Oui	2,4 % jusqu'à concurrence de 5 400 schillings par mois.	80 % des frais d'hospitalisation. 100 % des honoraires de médecins généralistes.
ITALIE	Oui	1,6 %	La totalité si les soins sont donnés dans un établissement d'Etat; 80 % avec le système ENFAN.
FRANCE	Oui	2,75 %	La totalité.
SUISSE	Oui	2,5 à 5,2 %	Il existe différents plans pour les fonctionnaires et leur famille permettant à ceux qui le désirent de bénéficier d'un remboursement intégral.

## HEURES SUPPLEMENTAIRES

	Durée de la semaine de travail (nombre d'heures)	Jusqu'à quel niveau les heures supplémentaires sont-elles payées?	A quel taux?	De combien le traitement est-il augmenté en moyenne?
NATIONS UNIES	40	Aucun	Traitement normal plus 10 % pour le travail de nuit.	Néant
ETATS-UNIS	40	GS 10 step 10 (= P2)	Une fois et demie le traitement pour les jours ouvrables. Double traitement pour les jours fériés. Traitement normal plus 10 % pour le travail de nuit.	De un à 1,5 %.
CANADA	37 1/2	F 17 (= P5)	Traitement normal pour les premières deux heures et demie; une fois et demie le traitement (jours fériés et jours ouvrables).	De moins de 5 %.
ROYAUME-UNI	41	SEO (= P3)	Traitement normal plus 8 % à partir de cinq heures par semaine, jusqu'à plus 15 % à partir de dix heures par semaine.	De moins de 5 %.
AUTRICHE	43	DK VIII (= P5)	Traitement normal pour les jours ouvrables. Double traitement pour le travail de nuit, le dimanche et les jours fériés.	De 9 600 schillings par an.
ITALIE	40	Dir Sez (= P4)	Traitement normal plus 15 % pour les jours fériés et les jours ouvrables. Traitement normal plus 25 % pour le travail de nuit et les jours de fête légale. Maximum de 30 heures par mois.	De moins de 5 %.
FRANCE	44	Indice majoré 317 (= P2)	Douze francs l'heure pour les premières quatorze heures; 14,3 francs l'heure pour toutes les autres heures; 20 francs l'heure pour les dimanches et jours fériés.	De moins de 5 %.
SUISSE	44	Classe 4 (= P3)	Une fois et un quart le traitement pour les jours ouvrables. Une fois et un tiers le traitement pour les dimanches et les jours fériés; 2,60 francs l'heure pour le travail de nuit.	De moins de 5 %.

## HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

## VERSEMENT A LA CESSATION DE SERVICE

	Existe-t-il d'autres dispositions pour les fonctionnaires dont les heures supplémentaires ne sont pas payées?	Suppression de poste	Démission/Départ à la retraite
NATIONS UNIES	Parfois un congé de compensation	Barème allant de 3 mois de traitement pour 2 ans de service jusqu'à un maximum de 9 mois de traitement à partir de 9 ans de service.	Néant, sauf prime de rapatriement donnant droit au maximum à 28 semaines de traitement net à partir de 12 ans de service pour un fonctionnaire ayant deux personnes à charge.
ETATS-UNIS	L'organisme employeur choisit soit de payer les heures supplémentaires, soit de donner un congé, mais le revenu total ne doit pas dépasser le niveau GS 15 step X (= P-5)	Une semaine de traitement pour les 10 premières années de service. Au-delà 2 semaines de traitement plus 10 % pour chaque année, à partir de l'âge de 40 ans, jusqu'à concurrence d'un maximum correspondant à un an de traitement.	Néant
CANADA	Néant	Une semaine de traitement pour chaque année de service jusqu'à concurrence de 28 semaines.	<u>Démission</u> : Au-delà de 10 ans de service, une demi-semaine de traitement pour chaque année de service. <u>Retraite</u> : Une semaine de traitement pour chaque année de service jusqu'à concurrence de 28 semaines.
ROYAUME-UNI	Néant	En-dessous de l'âge de 40 ans ou en deçà de 10 ans de service : un mois de traitement pour chaque année de service. Au-dessus de l'âge de 40 ans et au-delà de 10 ans de service : pension, plus somme forfaitaire jusqu'à concurrence de la pension qui aurait été perçue à l'âge normal de la retraite, plus 6 mois de traitement, plus 6 mois de congé pour réinstallation.	Néant
AUTRICHE	Néant	Jusqu'à 5 ans de service : 9 mois de traitement. Au-delà de 5 ans de service : 18 mois de traitement.	Néant
ITALIE	Néant	Deux ans de traitement ou pension intégrale au-delà de 20 ans de service.	Un mois de traitement pour chaque année de service.
FRANCE	Néant	Néant	Néant
SUISSE	Equivalence sous forme de congé.	Jusqu'à 5 ans de service : une somme égale au double du montant des cotisations au titre de la pension, plus intérêt à 4 % par an. Entre 5 et 19 ans de service : 18 mois de traitement pour 5 ans, plus 10 % pour chaque année supplémentaire et 20 % pour chaque enfant. Au-delà de 19 ans de service : même système que pour la pension d'invalidité.	20 % du traitement de base pour chaque année de service après 15 ans de service (ou après 20 ans si une prime d'ancienneté a été versée).

AUTRES PRESTATIONS

	Prime d'ancienneté	Facilités de logement	Voitures
NATIONS UNIES	Néant	Néant	Néant
ETATS-UNIS	Néant	Néant	Néant
CANADA	Néant	Néant	Néant
ROYAUME-UNI	Néant	Néant	Néant
AUTRICHE	Au-delà de 25 ans de service : un demi-mois de traitement; après 35 ans de service : un mois de traitement.	Avance de traitement sans intérêt de 40 000 shillings (échéance jusqu'à 10 ans) plus prêt de société de construction à un taux de 4 % inférieur au taux d'intérêt en vigueur.	Certains fonctionnaires de la Klasse IX ont des voitures pour leur usage personnel. 1 560 shillings par an pour frais de transport entre le domicile et le lieu de travail si la distance est supérieure à 2 km.
ITALIE	Néant	Néant	Les directeurs généraux et les fonctionnaires de rang supérieur ont une voiture avec chauffeur pour leur usage personnel. 50 % de réduction pour tous les fonctionnaires et leur famille sur les chemins de fer de l'Etat.
FRANCE	Néant	Néant	Les directeurs (■ D-2) disposent de voitures pour leur usage personnel.
SUISSE	i) Jusqu'à 20 % en plus du maximum de la classe dans 5 % des cas. ii) Un mois de traitement comme prime tous les 5 ans après 20 ans de service.	Prêt logement du gouvernement à un intérêt de 1 % inférieur au taux d'intérêt en vigueur.	Néant

CONDITIONS D'EMPLOI DES FONCTIONNAIRES EN POSTE A L'ETRANGER

## CONDITIONS D'EMPLOI DES FONCTIONNAIRES EN POSTE A L'ETRANGER

### GENERALITES

Les conditions d'emploi à l'étranger pour les fonctionnaires de carrière des administrations nationales sont extrêmement complexes. On s'est efforcé ici d'en donner une idée générale plutôt que d'entrer dans tous les détails. Comme ailleurs, il s'agit ici de permettre la prise de mesures concrètes plutôt que de décisions d'ordre administratif portant sur des points de détail.

Le rapport porte sur les conditions d'emploi des fonctionnaires des administrations nationales en poste à l'étranger et non sur celles qui s'appliquent aux organismes ou aux particuliers du secteur privé, dans les cas où les gouvernements font une distinction entre ces groupes. Les deux principales raisons à la base de ce choix sont les suivantes :

- Les comparaisons entre les fonctionnaires des administrations nationales et les fonctionnaires permanents des Nations Unies sont celles qui sont considérées comme les plus valables,
- Les organismes privés et les particuliers peuvent obtenir des conditions différentes selon les cas. Il aurait donc été impossible de présenter le secteur privé de façon cohérente.

En fait, la majorité des gouvernements offrent les mêmes conditions aux experts du secteur privé et aux personnes employées au titre de l'aide bilatérale qu'à leurs propres fonctionnaires. Certains experts particulièrement qualifiés peuvent même obtenir des conditions plus favorables que celles indiquées ici.

En général, cependant, à l'exception des Etats-Unis, les conditions faites au personnel de l'aide bilatérale sont plutôt moins favorables que celles faites aux agents consulaires et diplomatiques du même pays, la raison étant que ces derniers ont un certain rang à tenir.

## VOYAGE ET DEMENAGEMENT

### NATIONS UNIES

Voyage par avion en classe économie pour les fonctionnaires et, si la nomination est pour plus de deux ans, pour les personnes à leur charge.

Paiement des frais de déménagement du mobilier et des effets personnels seulement si la nomination est pour deux ans ou plus. Franchise maximum de bagages par mer : 6 600 livres plus 75 p. 100 du coût du transport d'une automobile.

### ETATS-UNIS

Voyage payé pour les fonctionnaires et les personnes à leur charge (ordinairement par avion en classe économie, sauf exceptions pour les fonctionnaires de rang supérieur).

Paiement des frais de déménagement du mobilier et des effets personnels. Franchise maximum de bagages par mer : 12 000 livres.

### CANADA

Ordinairement voyage par avion en classe économie pour les fonctionnaires et les personnes à leur charge, sauf "exceptions en fonction des programmes".

Paiement des frais de déménagement du mobilier et des effets personnels. Franchise maximum de bagages par mer : 22 000 livres pour les fonctionnaires mariés et 16 000 livres pour les célibataires, plus les frais de transport d'une automobile (aller uniquement). Mobilier entreposé au garde-meubles, si besoin est, aux frais du gouvernement. Une maison meublée est normalement fournie gratuitement au personnel de l'aide bilatérale. La franchise maximum de bagages pour ce personnel est de 2 500 livres et le gouvernement ne paie pas le transport des automobiles.

### ROYAUME-UNI

Voyage en avion en classe économie pour les fonctionnaires et, pour une affectation de plus de deux ans, ou, au gré des autorités pour une affectation de plus d'un an dans certains pays, pour les personnes à charge également. Voyage en première classe pour les hauts fonctionnaires.

Paiement des frais de déménagement du mobilier et des effets personnels. Franchise maximum de bagages par mer : 3 100 livres pour les effets personnels; pour le mobilier : 8 400 livres en cas de logement non meublé et 3 100 livres en cas de logement meublé.

AUTRICHE

Voyage en Europe : classe économie. En dehors d'Europe : suivant les cas d'espèces.

Fonctionnaires célibataires : 1 760 livres (environ 800 kilos).  
Fonctionnaires mariés : 17 600 livres.

ITALIE

Voyage en avion en première classe pour les fonctionnaires et les personnes à leur charge.

Paiement des frais de déménagement du mobilier et des effets personnels. Franchise maximum par mer ou par terre : 1 000 kilos pour un fonctionnaire, 500 kilos pour l'épouse, 250 kilos par enfant. Exemple : fonctionnaire marié avec deux enfants : maximum 2 000 kilos. Les automobiles ne peuvent pas être comprises dans ces limites.

FRANCE

Voyage en avion en classe économie pour les fonctionnaires et les personnes à leur charge.

Frais de déménagement du mobilier et des effets personnels remboursés sur présentation des factures. Franchise maximum par mer ou par terre : 1 000 kilos pour un fonctionnaire, 500 kilos pour l'épouse, 250 kilos par enfant. Exemple : fonctionnaire marié avec deux enfants : maximum 2 000 kilos. Les automobiles peuvent être comprises dans ces limites.

SUISSE

Voyage en avion en classe économie pour les fonctionnaires et, pour des affectations de plus de 6 mois, pour les personnes à leur charge.

Franchise avion pour les bagages non accompagnés de 30 kilos (66 livres) par personne et de 20 kilos (44 livres) par enfant, plus franchise par mer de 300 kilos (660 livres) par adulte et de 100 kilos (220 livres) par enfant jusqu'à concurrence de 900 kilos (1 980 livres). La franchise avion est multipliée par deux s'il n'y a pas d'expédition par mer. Le transport d'automobiles est à la charge des fonctionnaires (mais voir Autres avantages au départ). Mobilier entreposé au garde-meubles aux frais du gouvernement si besoin est.

## INDEMNITE DE SUBSISTANCE A L'INSTALLATION

### NATIONS UNIES

Trente jours d'indemnité de subsistance pour les fonctionnaires, plus 30 jours à 50 p. 100 de ce montant pour chaque personne à charge. Cette limite peut être plus élevée dans les villes où il est difficile de se procurer un logement.

### ETATS-UNIS

Indemnité temporaire de logement correspondant au prix d'un logement convenable. Période maximum de :

- 1 mois avant le départ pour le nouveau poste;
- 3 mois après l'arrivée à ce poste.

Les fonctionnaires et les personnes à leur charge ont droit à la même indemnité journalière, sauf les enfants de moins de 11 ans qui perçoivent une indemnité égale à la moitié de celle des fonctionnaires. Le taux journalier maximum ne comprend pas le coût des repas. L'indemnité de résidence (= prime pour service à l'étranger et indemnité de logement) et l'indemnité journalière de subsistance sont incompatibles avec l'indemnité de logement temporaire.

Indemnité d'affectation supplémentaire, jusqu'à concurrence de 6 dollars par jour, à partir de la deuxième personne à charge. Limitée à la période de trois mois qui suit l'arrivée.

### CANADA

Frais de subsistance et de logement temporaire, avant le départ et au moment de l'affectation : logement, repas, pourboires, services personnels et frais de stationnement d'une automobile.

Fonctionnaires sans personne à charge : remboursement des frais les 10 premiers jours, puis remboursement avec déduction correspondant au prix d'une location à Ottawa (162 à 197 dollars par mois), jusqu'à l'occupation d'un logement à titre permanent. Fonctionnaires avec personne à charge : remboursement des dépenses pendant 21 jours, puis application des mêmes règles.

ROYAUME-UNI

Indemnité de subsistance normale pour plus de six nuits avant le départ : pour l'épouse et pour les enfants de plus de 3 ans, les taux sont respectivement des deux tiers et de la moitié du taux appliqué au fonctionnaire. A l'arrivée, versement d'office d'une indemnité de subsistance pendant 14 jours et, au gré des autorités, jusqu'à 28 jours. Les indemnités de service à l'étranger (voir Ajustements de postes) ne sont pas versées pendant ces périodes.

AUTRICHE

Dispositions variables en fonction des cas d'espèces.

ITALIE

Aucune indemnité signalée.

FRANCE

Aucune indemnité signalée pour les frais d'hôtel, ni avant le départ, ni à l'arrivée au lieu d'affectation.

SUISSE

A l'arrivée au lieu d'affectation, remboursement des frais de subsistance des fonctionnaires et de leur famille pendant 30 jours au maximum sur présentation des factures, dans la mesure où les dépenses dépassent 50 p. 100 du traitement perçu à l'étranger.

## INDEMNITE FORFAITAIRE D'INSTALLATION

### NATIONS UNIES

Dans certains lieux d'affectation hors du Siège, les indemnités forfaitaires suivantes peuvent être versées : fonctionnaires avec personnes à charge : 600 dollars; fonctionnaires sans personne à charge : 300 dollars.

### ETATS-UNIS

Une indemnité de mutation à l'étranger de 75 à 175 dollars, suivant le nombre des membres de la famille, est payée lors d'une mutation d'une zone climatique à une autre. Cette somme correspondrait à environ 25 p. 100 des dépenses d'habillement, d'assurance-transports et de remplacement du mobilier et du matériel ménager.

### CANADA

Les dépenses imputables à la mutation sont couvertes jusqu'à concurrence de 202 dollars, ou de 303 dollars si le fonctionnaire doit déménager avec un préavis de moins de deux semaines. Une indemnité d'habillement à la réinstallation est payable également en cas de mutation d'une zone tropicale à une zone non tropicale.

### ROYAUME-UNI

Indemnité d'équipement de 125 dollars si le fonctionnaire est seul et de 187 dollars s'il est accompagné. L'indemnité ne peut pas être versée à des intervalles de moins de 3 ans. Un versement supplémentaire unique de 12,5 dollars si le fonctionnaire est seul et de 25 dollars s'il est accompagné est destiné à l'achat de malles. Une indemnité forfaitaire d'expatriation est également versée pour des affectations d'un an au plus et, en proportion, pour des périodes plus courtes, de la façon suivante :

Première affectation : Entre 225 et 260 dollars pour les fonctionnaires célibataires et entre 337 et 400 dollars pour les fonctionnaires mariés

Deuxième affectation et suivantes : Entre 337 et 400 dollars pour les fonctionnaires célibataires et entre 500 et 600 dollars pour les fonctionnaires mariés.

L'indemnité d'expatriation n'est pas versée au personnel diplomatique ou aux personnes nommées expressément à des postes à l'étranger.

Des primes de mutation à l'étranger sont également versées : pour les fonctionnaires célibataires, entre 125 et 150 dollars; pour les fonctionnaires mariés avec 3 enfants ou plus, jusqu'à 613 dollars par an.

AUTRICHE Dispositions variables en fonction des cas d'espèce.

ITALIE Indemnité forfaitaire d'un mois de traitement (à l'étranger).

FRANCE Aucune indemnité signalée.

SUISSE Le personnel reçoit une indemnité d'équipement selon le tarif suivant :

Fonctionnaires seuls : 75 dollars pour une affectation de  
3 à 12 mois

150 dollars pour une affectation de  
12 mois ou plus.

Pour les fonctionnaires accompagnés, ces sommes sont respectivement de 113 et de 226 dollars. Cette indemnité n'est versée qu'une fois, même lorsque les fonctionnaires sont rengagés pour de nouvelles affectations.

Lorsque le mobilier de base n'est pas fourni, les achats de meubles sont remboursés.

## AUTRES AVANTAGES LIES AU DEPART A L'ETRANGER

- NATIONS UNIES            Aucun avantage signalé.
- ETATS-UNIS              Du temps libre est accordé, pour chercher un logement, par exemple. Si un fonctionnaire quitte son poste au cours des deux premières années de service, le voyage de retour est à sa charge.
- CANADA                  Les fonctionnaires et les personnes à leur charge ont le droit (ou parfois l'obligation) de subir un examen complet avant le départ. Tous les frais sont à la charge du gouvernement. Des prêts d'affectation d'un maximum de 2 020 dollars (2 500 dollars dans les régions tropicales) à 6 p. 100 d'intérêt peuvent être obtenus, remboursables en 36 mois. En outre, des prêts de 1 515 dollars maximum pour l'achat d'automobiles peuvent également être obtenus.
- Avant le départ en mission, une période de congé "pour préparatifs de déménagement" est traditionnelle, mais non officielle. Il s'agit normalement de quelques jours seulement.
- ROYAUME-UNI            Le congé pour "préparatifs de déménagement" est traditionnel. Les fonctionnaires et les membres de leur famille ont droit à un examen médical gratuit avant le départ.
- AUTRICHE                Un congé de 3 jours est accordé avant chaque affectation.
- ITALIE                    Un congé est normalement accordé avant le départ.
- FRANCE                  Le traitement (taux de la métropole) est versé jusqu'à concurrence de deux mois avant le départ.
- SUISSE                  Un prêt sans intérêt correspondant à 80 p. 100 du prix d'achat d'une automobile peut être obtenu. (Mais le transport est à la charge du fonctionnaire.)
- Un congé avec traitement (tarif métropole) est normalement accordé avant le départ. Il varie entre quelques jours et trois mois.'

## INDEMNITE D'EXPATRIATION

NATIONS UNIES

Néant.

ETATS-UNIS

Au titre de l'indemnité d'expatriation, le fonctionnaire américain perçoit une indemnité de résidence ou est logé gratuitement par les soins du gouvernement. Etant donné que le montant de l'indemnité versée ou de la valeur locative du logement ainsi fourni varie selon le lieu d'affectation, les renseignements à ce sujet sont donnés à la rubrique "Ajustements (indemnités de poste ou déductions)".

CANADA

Le versement d'une prime d'affectation à l'étranger est prévu. Le montant en varie selon la catégorie professionnelle, le traitement et l'état matrimonial de l'intéressé. Cette prime fait également l'objet d'ajustements sur la base d'un indice dans le but, semble-t-il, de lui assurer une valeur constante quel que soit le lieu d'affectation. La prime de base, compte non tenu de ces ajustements, varie de 1 414 dollars environ à 3 737 dollars par an. En fait, après ajustement, le montant des primes versées va de 0,99 dollar par an à 5 252 dollars environ. Ces montants concernent le personnel "de carrière" en poste à l'étranger. Le personnel ne faisant pas carrière reçoit 10 p. 100 du montant de ces primes pour les Etats-Unis, 30 p. 100 pour l'Europe et 50 p. 100 pour les autres lieux d'affectation.

ROYAUME-UNI

Un versement forfaitaire est effectué, au titre de l'indemnité d'expatriation, à tout fonctionnaire nommé à un nouveau poste d'affectation (voir la rubrique "Indemnité forfaitaire d'installation"). Il existe aussi une indemnité d'affectation à l'étranger, dont le montant varie selon la classe du poste, l'état matrimonial et le lieu d'affectation. Les renseignements pertinents figurent à la rubrique "Ajustements (indemnités de poste ou déductions)".

AUTRICHE

Dispositions variables en fonction des cas d'espèce.

ITALIE

Il est versé une indemnité d'expatriation dont le montant varie de 2 528 à 4 381 dollars par an, selon la classe du poste. Les chiffres représentent un pourcentage variant entre 70 p. 100, pour les traitements les plus faibles, et 40 p. 100, pour les traitements les plus élevés, du montant net des traitements applicables dans le pays d'origine.

## FRANCE

Le traitement applicable dans le pays d'origine fait l'objet de nombreux ajustements, dont le montant varie selon le niveau d'instruction, la classe du poste et le lieu d'affectation. L'indemnité qui se rapproche le plus d'une indemnité d'expatriation est l'"indemnité de résidence", dont le montant varie, semble-t-il, de 25 p. 100 à plus de 50 p. 100 du traitement de base. Tous ces ajustements sont indiqués à la rubrique "Ajustements (indemnités de poste ou déductions)", car il serait trop compliqué de les décrire séparément.

## SUISSE

Il existe une indemnité d'expatriation, dont le montant varie selon la classe du poste, l'état matrimonial du fonctionnaire et le lieu d'affectation à l'étranger. Cette indemnité est comparable à l'indemnité d'affectation à l'étranger existant au Royaume-Uni, mais il en est fait mention à la présente rubrique car la Confédération procède à l'ajustement des traitements totaux en appliquant un taux correctif. Il est fait mention de ce dernier à la rubrique "Ajustements (indemnités de poste ou déduction)". Le montant de l'indemnité varie de 1 304 dollars (pour un fonctionnaire célibataire de la classe la moins élevée, en poste en Europe) à 4 663 dollars (pour un fonctionnaire marié de la classe la plus élevée, en poste dans l'un des lieux d'affectation les moins favorables). Ces montants représentent entre 40 p. 100 (pour les traitements les plus faibles) et 32 p. 100 (pour les traitements les plus élevés) du montant des traitements. Ces indemnités sont identiques à celles qui sont versées au corps diplomatique et constituent un maximum. Outre les taux différentiels ainsi appliqués, selon que le fonctionnaire est marié ou célibataire, à l'indemnité d'expatriation et à l'indemnité versée dans le pays d'origine pour enfants à charge, une indemnité supplémentaire pour enfants à charge est versée aux fonctionnaires lorsqu'ils sont affectés à l'étranger. Les détails pertinents sont indiqués à la rubrique "Indemnités pour charges de famille".

## AJUSTEMENTS (INDEMNITES DE POSTE OU DEDUCTIONS)

### NATIONS UNIES

Les traitements de base aux Nations Unies font l'objet d'ajustements (indemnités ou déductions) sur la base : Genève, 1969 = 100. Chaque échelon de l'indice représente une différence de 5 p. 100 dans le coût de la vie, compensée par un ajustement des traitements variant entre 4,6 p. 100 net, pour les traitements les moins élevés, et 4 p. 100 net environ, pour les traitements les plus élevés. Lorsque la moyenne pondérée des ajustements s'accroît de 5 p. 100 par rapport à la précédente majoration de la rémunération soumise à retenue pour pension, cette dernière est majorée d'autant pour tous les fonctionnaires des Nations Unies, quel que soit le lieu d'affectation.

### ETATS-UNIS

Les fonctionnaires des affaires étrangères des Etats-Unis d'Amérique, y compris le personnel de l'AID, bénéficient des indemnités suivantes, établies en partie ou en totalité sur la base des conditions de vie dans les divers lieux d'affectation.

#### 1. Indemnité de poste

Correspond au système d'ajustements appliqué par l'ONU. Le lieu d'affectation de base, pour lequel l'indice est égal à 100, est Washington, l'indice étant recalculé tous les trois mois. Cette indemnité a pour objet de maintenir constante la partie du traitement affectée aux dépenses, quel que soit le lieu d'affectation, et le montant des indemnités va donc en diminuant vers le haut. Le coût de la vie étant élevé aux Etats-Unis, plus des deux tiers des postes ne justifient pas le versement de l'indemnité et le coût de la vie au lieu d'affectation doit dépasser l'indice de Washington de 2,5 p. 100 pour qu'un ajustement puisse être effectué. Il n'est procédé à aucun ajustement négatif. Selon les indications dont on dispose, le montant de l'indemnité de poste varie de 185 à 8 220 dollars par an; il s'y ajoute des indemnités supplémentaires pour les enfants à charge, dont le montant varie de 60 à 120 dollars par enfant et par an.

2. Indemnité de poste (taux différentiel)

Il s'agit d'une indemnité versée au titre de "difficultés d'existence exceptionnelles". Elle est fondée sur un système de points et s'exprime sous la forme d'un pourcentage du traitement de base. Pour plus de 50 p. 100 des postes, il n'est pas appliqué de taux différentiel. Pour les autres, le pourcentage est de 10, 15, 20 ou 25 p. 100, selon le nombre de points attribué au poste.

3. Indemnité de résidence

Cette indemnité a pour objet de compenser le coût moyen des dépenses effectuées au titre du loyer, du chauffage et de la fourniture d'électricité et d'eau; le montant en varie selon la localité, la classe du fonctionnaire et le nombre de personnes de sa famille. Les versements effectués aux fonctionnaires affectés à l'étranger en novembre 1970 étaient en moyenne de 2 300 dollars par an. Cette indemnité est également considérée comme constituant une indemnité ou prime d'expatriation. Son montant normal semble varier à l'heure actuelle de 300 à 6 000 dollars; il peut même atteindre le double dans le cas des chefs de mission.

## CANADA

Comme les Etats-Unis, le Canada prévoit trois catégories d'ajustements pour les fonctionnaires affectés à l'étranger :

- Un ajustement destiné à compenser le supplément des dépenses encourues pour l'achat de marchandises et la fourniture de services par rapport aux prix en vigueur dans la capitale du pays d'origine;
- Un ajustement au titre des difficultés d'existence exceptionnelles;
- Un ajustement destiné à compenser les frais de logement supplémentaires par rapport aux prix en vigueur dans la capitale du pays d'origine.

## CANADA (suite)

### 1. Péréquation des traitements

Ce système correspond au système d'ajustements appliqué par l'ONU. Comme aux Etats-Unis, ce paiement est calculé sur la base de la partie du traitement affectée aux dépenses, de façon à assurer pour celle-ci un pouvoir d'achat identique à celui qu'aurait eu le fonctionnaire à Ottawa. L'indice 100 étant attribué à Ottawa, tout accroissement, par intervalles de deux points et demi mais par multiples de cinq, donne lieu à un ajustement applicable à 60 p. 100 du traitement brut applicable dans le pays d'origine. Il n'est pas appliqué d'ajustements négatifs (cette procédure est prévue, toutefois, pour les primes d'affectation à l'étranger mentionnées à la rubrique "Indemnité d'expatriation").

### 2. Indemnité de poste (taux différentiel)

Versée en cas de "difficultés d'existence". Le montant de l'indemnité varie de 404 à 1 010 dollars par an.

### 3. Indemnité de logement

Cette indemnité a pour objet de compenser, d'une part, la différence entre le montant effectif du loyer payé ou le plafond applicable en la matière compte tenu de la catégorie à laquelle appartient le fonctionnaire et du nombre de personnes de sa famille et un montant représentant le prix d'une location qui aurait été payée à Ottawa, et, d'autre part, la différence entre le coût effectif et raisonnable des dépenses effectuées pour l'eau, le gaz, l'électricité, etc., et le montant des dépenses relatives à ces services calculé en fonction du type de logement occupé au lieu d'affectation. Dans la pratique, les fonctionnaires affectés à l'étranger sont logés gratuitement même lorsqu'il n'a pas été pris de dispositions officielles à cet effet. Il semble que cette pratique soit de plus en plus appliquée. Les fonctionnaires affectés aux programmes d'assistance reçoivent généralement logement et mobilier de base à titre gratuit.

## ROYAUME-UNI

Tout fonctionnaire du Royaume-Uni en poste à l'étranger pour une durée supérieure à quatre mois reçoit, comme ses homologues américains et canadiens, deux indemnités importantes :

ROYAUME-UNI (suite) 1. Indemnité d'affectation à l'étranger

Cette indemnité, qui correspond à l'indemnité de poste versée par les Nations Unies, a pour objet de compenser le supplément de dépenses encouru par le fonctionnaire pour l'achat de marchandises et l'utilisation de services, par comparaison avec les coûts en vigueur au Royaume-Uni. Des taux différents sont prévus pour les fonctionnaires célibataires, les fonctionnaires mariés non accompagnés de leur famille et les fonctionnaires mariés accompagnés de leur famille, le taux applicable à ces derniers étant de deux à quatre fois plus élevé que le taux applicable aux fonctionnaires célibataires. C'est ainsi que pour New Delhi, par exemple, l'indemnité versée à un fonctionnaire célibataire est de 575 dollars par an alors qu'elle est de 2 087 dollars pour un fonctionnaire marié accompagné de sa famille; au Nigéria, pour les mêmes catégories, elle est de 1 950 et 4 012 dollars respectivement. Ces indemnités représentent de 8 à 29 p. 100 environ du traitement brut applicable au Royaume-Uni.

2. Indemnité de logement

Les fonctionnaires en poste à l'étranger se voient rembourser le montant du loyer qu'ils doivent payer pour se loger convenablement ou sont logés gratuitement dans des résidences officielles.

AUTRICHE

Dispositions variables en fonction des cas d'espèce.

ITALIE

Le Gouvernement italien prévoit actuellement, pour tous les lieux d'affectation, une indemnité de poste d'un montant forfaitaire qui vient s'ajouter au traitement applicable dans le pays d'origine et à l'indemnité d'expatriation. L'indemnité de poste, dont le montant est identique à celui de l'indemnité d'expatriation, tient compte d'éléments divers, notamment les conditions de logement, le coût de la vie, les variations des taux de change, l'importance de la mission et les responsabilités qui s'y attachent. Si toutefois le fonctionnaire est en mesure de prouver que le montant de son loyer est supérieur à 20 p. 100 du montant de l'indemnité de poste, il lui est versé une indemnité complémentaire égale aux quatre cinquièmes de la différence entre le montant du loyer et 18 p. 100 du montant de l'indemnité de poste.

Le système français d'ajustements est fort complexe, les calculs étant effectués sur la base des traitements de 1950 applicables dans le pays d'origine. Les ajustements indiqués ci-après résultent en partie du caractère anachronique de ce traitement de base et ne peuvent être vraiment considérés comme des ajustements nécessaires pour assurer l'équivalence des traitements applicables dans le pays d'origine et des traitements versés aux fonctionnaires en poste à l'étranger.

Les traitements de 1950 applicables dans le pays d'origine font l'objet de cinq ajustements, à savoir :

1. "Indemnité de résidence" ou de poste

Le montant en varie suivant le niveau d'instruction du fonctionnaire et selon la localité. Dans une certaine mesure, cette indemnité peut être considérée comme une indemnité d'expatriation, visant à encourager les fonctionnaires à servir à l'étranger. Le montant de cette indemnité semble varier considérablement, mais dans les cas étudiés il va de 450 à 900 dollars par an. Ce montant est ensuite majoré de 10 p. 100 pour les chefs de famille avec enfants à charge (voir la rubrique "Indemnités pour charges de famille"). Au montant ainsi obtenu est appliqué le coefficient d'ajustement.

2. Coefficient d'ajustement

Le montant susmentionné est multiplié, dans les cas étudiés, par quatre ou par cinq pour obtenir une rémunération annuelle brute, qui fait ensuite l'objet d'une "Majoration (lettre des finances)".

3. "Majoration (lettre des finances)"

Il s'agit d'une sorte de taux différentiel supplémentaire représentant, dans les cas indiqués, de 15 à 30 p. 100 du traitement majoré des indemnités et après application du coefficient d'ajustement.

4. "Prime de technicité"

Indemnité d'ancienneté ou pour frais de représentation, calculée sur la base de la rémunération totale. L'ajustement maximum indiqué est de 15 p. 100.

SUISSE

La Confédération applique un système d'ajustements sur la base d'un indice, qui permet de majorer, pour tenir compte du coût de la vie, le traitement applicable dans le pays d'origine augmenté de l'indemnité d'expatriation. L'éventail des indices cités est établi en fonction du règlement applicable au service diplomatique et les indemnités ainsi calculées peuvent faire l'objet d'assouplissements selon les circonstances. Dans 80 p. 100 des cas environ, une résidence est fournie à titre gratuit aux fonctionnaires affectés à l'étranger pour des programmes d'assistance. La rémunération totale d'un fonctionnaire affecté à l'étranger peut être majorée de 5 p. 100 lorsque le fonctionnaire doit payer un loyer élevé et qu'il peut en fournir la justification.

## INDEMNITES POUR CHARGES DE FAMILLE

NOTE : Pour mieux permettre la comparaison, on a indiqué à la présente rubrique les indemnités versées pour charges de famille tant aux fonctionnaires en poste dans leur pays d'origine qu'aux fonctionnaires en poste à l'étranger, car c'est à ces deux types d'indemnités qu'il convient de comparer les indemnités versées par les Nations Unies. Dans la plupart des cas, les fonctionnaires en poste à l'étranger continuent de payer l'impôt sur le revenu au titre de leur traitement dans le pays d'origine, lorsque celui-ci est versé par le gouvernement du pays d'origine.

### NATIONS UNIES

Aucune distinction n'est faite sur le plan fiscal du fait de l'état matrimonial des fonctionnaires.

Les indemnités pour charges de famille s'établissent comme suit :

- Epouse à charge : 400 dollars par an si ses gains professionnels ne dépassent pas l'équivalent du traitement correspondant à l'échelon I de la classe G-1 (Genève).
- Enfant à charge .: 300 dollars par an, à condition que l'enfant ne soit pas marié et qu'il soit âgé de moins de 21 ans, ou s'il est atteint d'invalidité. S'il est âgé de plus de 18 ans, il doit fréquenter régulièrement un établissement d'enseignement.
- Personnes indirectement à charge : 200 dollars par an, pour une personne seulement, sauf en Italie.

## ETATS-UNIS

L'impôt progressif sur le revenu tient compte de l'état matrimonial. Une distinction est faite, selon que les fonctionnaires sont chargés ou non de famille, pour le calcul de l'indemnité de résidence, dont le montant varie selon le rang du fonctionnaire, l'importance de la mission et la localité [voir la rubrique "Ajustements (indemnités de poste ou déductions)"]. Lorsque le coût de la vie est jugé plus élevé au lieu d'affectation qu'à Washington, il est versé une indemnité de poste supplémentaire pour les enfants à charge. Cette indemnité apparaît à la rubrique "Ajustements (indemnités de poste ou déductions)", étant donné que l'indemnité pour enfants à charge n'est pas d'une application universelle.

## CANADA

L'impôt progressif sur le revenu tient compte de l'état matrimonial. Il existe, pour les fonctionnaires en poste dans le pays d'origine, un système d'indemnités pour charges de famille. Des indemnités pour charges de famille et pour enfants à charge sont versées pour ne pas désavantager les fonctionnaires par rapport à leurs collègues en poste dans le pays d'origine. L'indemnité est calculée en ajustant, à l'aide de l'indice de poste, l'indemnité pour charges de famille et pour enfants à charge payable dans le pays d'origine, dont le montant est fixé par le Ministère de la santé nationale et du bien-être social; celui-ci peut atteindre 10 dollars par semaine et par enfant. Les indemnités de logement varient également selon le nombre de personnes que comprend la famille du fonctionnaire; cette indemnité apparaît toutefois sous la rubrique "Ajustements (indemnités de poste ou déductions)". D'autres taux différentiels sont également appliqués et il en est fait mention sous d'autres rubriques.

## ROYAUME-UNI

L'impôt progressif sur le revenu tient compte de l'état matrimonial. Il existe, pour les fonctionnaires en poste dans le pays d'origine, un système d'indemnités pour charges de famille. Un supplément pour enfants à charge est versé à la place des indemnités pour charges de famille payables dans le Royaume-Uni auxquelles les fonctionnaires en poste à l'étranger n'ont plus droit. Ce supplément pour enfants à charge n'est versé que lorsque les enfants accompagnent le fonctionnaire, et à condition qu'ils ne soient ni mariés ni âgés de plus de 19 ans. Le calcul est effectué sur la base de 4 p. 100 du total net des émoluments, non compris l'élément logement, d'un fonctionnaire marié, accompagné de sa famille

ROYAUME-UNI (suite)

et appartenant à la tranche inférieure (c'est-à-dire la catégorie dont les traitements sont les plus bas : jusqu'à 3 137 dollars maximum). Ceci semble correspondre à un versement de 125 à 250 dollars par enfant. Il convient de signaler que, pour le calcul de l'indemnité d'affectation à l'étranger versée par le Royaume-Uni, comme pour l'indemnité d'expatriation versée par la Suisse, une distinction très nette est faite entre le fonctionnaire marié et le fonctionnaire célibataire. La différence entre l'indemnité versée à un fonctionnaire célibataire et celle que reçoit un fonctionnaire marié accompagné de sa famille semble être de 1 500 à 2 000 dollars par an pour les lieux d'affectation situés dans des pays en voie de développement. L'indemnité d'affectation à l'étranger apparaît à la rubrique "Ajustements (indemnités de poste ou déductions)".

AUTRICHE

L'impôt progressif sur le revenu tient compte de l'état matrimonial. Il existe, pour les fonctionnaires en poste dans le pays d'origine, un système d'indemnités pour charges de famille. Dispositions variables en fonction des cas d'espèce pour les rares fonctionnaires envoyés à l'étranger au titre de programmes d'assistance.

ITALIE

Les indemnités pour personnes à charge versées aux fonctionnaires en poste à l'étranger s'expriment sous la forme d'un pourcentage appliqué au traitement applicable dans le pays d'origine augmenté de l'indemnité d'expatriation et d'une "majoration" égale à cette dernière. L'indemnité pour personnes à charge est de 20 p. 100 de ce total pour l'épouse et de 5 p. 100 pour chaque enfant. Par exemple, un fonctionnaire marié avec deux enfants, dont le traitement dans le pays d'origine est de 4 044 dollars, recevrait un supplément de 5 055 dollars ainsi qu'une indemnité pour charges de famille égale à 30 p. 100 de 9 099 dollars, soit 2 745 dollars.

## FRANCE

L'impôt progressif sur le revenu tient compte de l'état matrimonial. Il existe pour les fonctionnaires en poste dans le pays d'origine, un système d'indemnités pour charges de famille. Les traitements servant de base au calcul du traitement des fonctionnaires en poste à l'étranger sont toujours, selon les renseignements reçus, les traitements de 1950 applicables dans le pays d'origine, et non ceux de 1971. Du fait que les calculs sont établis sur cette base, le rapport entre le traitement proprement dit et les autres indemnités versées en espèces se trouve complètement faussé. Lorsqu'un fonctionnaire est accompagné de son épouse et que celle-ci n'exerce aucune activité rémunérée, son traitement de base est majoré de 10 p. 100 et il reçoit également une indemnité de résidence [voir la rubrique "Ajustements (indemnités de poste ou déductions)"]. Les indemnités pour enfants à charge varient selon la localité; elles sont versées pour chaque enfant à charge âgé de moins de 21 ans. Selon les indications données, le montant en est d'environ 147 à 184 dollars par an et par enfant.

## SUISSE

L'impôt progressif sur le revenu tient compte de l'état matrimonial. Les fonctionnaires en poste à l'étranger continuent de recevoir l'indemnité pour enfants à charge (150 dollars jusqu'à 12 ans et 180 dollars au-delà de 12 ans).

L'indemnité pour épouse à charge est incorporée dans l'indemnité d'expatriation (voir cette rubrique). L'indemnité versée pour une épouse à charge va de 527 dollars par an (pour les traitements les plus bas versés en Europe) à 1 417 dollars (pour les traitements les plus élevés versés dans les lieux d'affection les moins favorables). Des indemnités pour enfants à charge sont payées en sus; le montant, qui varie également selon la localité, en est le suivant :

Jusqu'à 12 ans : de 58 à 110 dollars par an.

Plus de 12 ans : de 68 à 129 dollars par an.

C'est ainsi qu'un fonctionnaire marié avec deux enfants âgés de moins de 12 ans en poste à Santiago ou à Lima, et dont le traitement est de 6 268 dollars par an, recevrait, au titre des indemnités pour charges de famille, 997 dollars pour son épouse et 476 dollars pour ses enfants, soit au total 1 473 dollars.

INDEMNITES SPECIALES VERSEES AUX FONCTIONNAIRES NON ACCOMPAGNES DE  
LEUR FAMILLE

NATIONS UNIES

Les fonctionnaires qui, lors de leur nomination ou de leur mutation, n'ont pas droit au remboursement des frais de déménagement, reçoivent une indemnité annuelle supplémentaire non soumise à retenue pour pension, qui doit leur permettre de louer un appartement meublé et de couvrir les autres frais qu'entraîne leur installation loin de leur famille. Le montant de cette indemnité est le suivant :

<u>Classe</u>	<u>Fonctionnaire célibataire</u> (dollars)	<u>Fonctionnaire ayant des personnes à charge</u> (dollars)
P-1/P-2	700	1 000
P-3/P-4	950	1 200
P-5 et au-dessus	1 100	1 400

L'OMS verse cette indemnité à tout le personnel des services extérieurs, quelle que soit la région, mais elle n'est pas versée pendant plus de cinq ans pour une affectation en un même lieu. Il ne s'agit pas strictement parlant d'une indemnité versée du fait que les fonctionnaires ne sont pas "accompagnés de leur famille", mais elle semble avoir le même objet.

ETATS-UNIS

Lorsqu'un fonctionnaire, à la discrétion de l'organisme employeur, est envoyé dans un lieu d'affectation sans que sa famille puisse l'accompagner en raison des difficultés d'existence en ce lieu d'affectation, il reçoit une indemnité de subsistance distincte calculée en fonction du coût de la vie à Washington. Chaque cas est examiné individuellement.

CANAD.

Des indemnités dites "de séparation" sont versées lorsque le fonctionnaire est autorisé à ce que les personnes qui sont à sa charge ne l'accompagnent pas, pour des motifs d'ordre scolaire. Le montant en varie de 252 à 404 dollars par personne pour chaque mois civil que dure la séparation. Lorsque les personnes à charge ne sont pas autorisées à accompagner le fonctionnaire au lieu d'affectation, des frais de déménagement peuvent leur être remboursés jusqu'au lieu de leur choix.

ROYAUME-UNI           Aucune indemnité de ce type n'est indiquée. Pour le calcul des indemnités d'affectation à l'étranger, toutefois, une distinction très nette est faite entre les fonctionnaires célibataires et les fonctionnaires mariés non accompagnés de leur famille.

AUTRICHE            Aucune mention à ce sujet.

ITALIE               Aucune mention à ce sujet.

FRANCE               Aucune mention à ce sujet.

SUISSE               Lorsque la famille du fonctionnaire reste en Suisse, une indemnité de subsistance distincte est versée pour couvrir le montant dont les dépenses totales de subsistance de la famille dépassent la moitié du traitement versé au fonctionnaire en poste à l'étranger. Par dépenses de subsistance, on entend le montant du loyer ou sa valeur locative et les dépenses alimentaires, dont le montant mensuel est fixé à 53 dollars pour chaque adulte ou enfant âgé de plus de 12 ans et à 38 dollars pour les enfants âgés de moins de 12 ans (les dépenses effectuées pour le chauffage et l'eau chaude ne sont pas comprises). Il appartient au fonctionnaire de justifier le montant de son loyer et de ses propres frais de subsistance. En principe, cette indemnité n'est versée que pour des périodes ne dépassant pas six mois.

## INDEMNITES POUR FRAIS D'ETUDES ET FRAIS DE VOYAGE CONNEXES

### NATIONS UNIES

Les fonctionnaires expatriés ont droit à une indemnité pour frais d'études lorsque l'enfant dont ils ont la charge fréquente régulièrement une école, une université ou un établissement d'enseignement analogue qui doit lui permettre "de se réadapter plus facilement dans le pays d'origine du fonctionnaire". L'indemnité est versée à partir de l'école primaire jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 21 ans.

Lorsque l'établissement d'enseignement est situé au-delà des frontières du pays où se trouve le lieu d'affectation ou à une distance supérieure à celle qui peut être parcourue quotidiennement à partir du lieu d'affectation, le montant de l'indemnité s'établit comme suit : si l'enfant est pensionnaire dans l'établissement, 75 p. 100 des frais de pension et de scolarité jusqu'à concurrence de 1 000 dollars; si l'enfant n'est pas pensionnaire, 500 dollars plus 75 p. 100 des frais de scolarité jusqu'à concurrence de 1 000 dollars. Lorsque l'école ou l'université est située au lieu d'affectation ou à une distance pouvant être parcourue quotidiennement, 75 p. 100 des frais de scolarité jusqu'à concurrence de 1 000 dollars. L'indemnité n'est pas versée lorsque l'enfant fréquente une université située dans le pays où se trouve le lieu d'affectation du fonctionnaire.

En ce qui concerne l'indemnité pour frais de voyage connexes, elle s'établit comme suit. Si l'établissement d'enseignement est situé au-delà des frontières du pays où se trouve le lieu d'affectation, les frais de voyage de l'enfant entre l'établissement et le lieu d'affectation sont remboursés à raison d'un aller-retour par an. Si l'établissement se trouve au lieu d'affectation, les frais de transport remboursés ne portent que sur le voyage entre le lieu d'affectation et le pays d'origine.

L'indemnité n'est pas versée pour les enfants qui fréquentent un jardin d'enfants, une école publique située dans la région où se trouve le lieu d'affectation, qui suivent des cours par correspondance ou des cours particuliers.

## ETATS-UNIS

Les indemnités pour frais d'études sont versées sur la base du coût minimum qu'entraîne la fréquentation d'un établissement scolaire approprié au lieu d'affectation, déduction faite des dépenses qui auraient été encourues si l'enfant avait fréquenté une école publique américaine. Lorsqu'il n'existe pas d'école appropriée au lieu d'affectation, le versement d'une indemnité est prévu pour couvrir les frais de pensionnat, etc. Le montant des indemnités varie selon le lieu d'affectation. Selon les indications reçues, les montants versés vont jusqu'à 2 000 dollars par an et par enfant lorsque l'établissement d'enseignement est situé au lieu d'affectation et jusqu'à 3 100 dollars par an et par enfant lorsqu'il n'est pas situé au lieu d'affectation. Les frais de voyage connexes sont remboursés à raison d'un voyage aller-retour par an aux Etats-Unis si l'enfant fréquente un établissement d'enseignement secondaire ou une université.

## CANADA

Comme aux Etats-Unis, les indemnités pour frais d'études sont versées pour permettre aux fonctionnaires de donner à leurs enfants une instruction du même niveau que celle qu'ils recevraient dans le pays d'origine. L'indemnité versée va jusqu'à 2 020 dollars par enfant et par an lorsque l'enfant fréquente un établissement d'enseignement primaire ou secondaire situé au lieu d'affectation; si l'établissement en question n'est pas situé au lieu d'affectation, l'indemnité peut atteindre 2 959 dollars par an, pour un enfant du sexe masculin. Il est prévu une allocation de 1,51 dollar maximum par jour pendant l'année scolaire au titre des frais d'hébergement pour les étudiants fréquentant des établissements d'enseignement supérieur dans le pays d'origine. Les frais de voyage connexes sont remboursés à raison d'un voyage aller-retour entre le lieu d'affectation et le Canada si l'enfant fréquente un établissement d'enseignement supérieur.

## ROYAUME-UNI

Les fonctionnaires se voient rembourser les frais d'études encourus pour leurs enfants au lieu d'affectation lorsqu'il n'y existe pas d'école gratuite appropriée. Selon les indications données, ces frais comprennent exclusivement les frais de scolarité (de jour) et de transport.

Les fonctionnaires affectés à l'étranger ont droit, lorsque leur épouse les accompagne, à une indemnité pour frais d'études lorsque l'enfant fréquente un établissement secondaire. Le

- ROYAUME-UNI (suite)    montant maximum annuel est de 825 dollars pour le premier enfant, 982 pour le second et 1.178 pour chaque autre enfant. Limite d'âge : 5 à 18 ans compris. Les enfants âgés de moins de 18 ans ont droit pour chaque période de 12 mois à deux voyages de retour par avion. Les enfants âgés de plus de 18 et de moins de 21 ans ont droit, s'ils sont toujours à la charge du fonctionnaire, à un voyage de retour par avion.
- AUTRICHE                    Dispositions variables en fonction des cas d'espèce.
- ITALIE                        Les frais d'études sont remboursés si les enfants fréquentent un établissement d'enseignement situé au-delà des limites urbaines du lieu d'affectation. L'indemnité minimum est de 34 dollars par mois jusqu'à l'âge de 18 ans; entre 18 et 26 ans. Le montant en est porté à 50 dollars par mois. Les fonctionnaires des deux catégories les plus élevées de la fonction publique italienne (inspecteurs généraux et directeurs généraux) n'ont pas droit à ces indemnités.
- FRANCE                        Il n'est fait mention d'aucune indemnité pour frais d'études ou frais de voyage connexes.
- SUISSE                        L'indemnité pour frais d'études s'élève à 150 dollars par enfant et par an; elle est versée pour les enfants âgés de 6 à 18 ans qui fréquentent des établissements d'enseignement en Suisse. Il n'est pas versé d'indemnité lorsque l'établissement fréquenté se trouve à l'étranger. Au titre des frais de voyage connexes, il est remboursé un voyage aller-retour par enfant et par an entre la Suisse et le lieu d'affectation.

## VOIES AUX CONGES

2

### CONGE DANS LES FOYERS

#### NATIONS UNIES

Les fonctionnaires expatriés bénéficient d'un congé dans les foyers tous les deux ans (aller-retour par avion en classe économie) pour eux et les membres de leur famille. La FAO accorde un congé dans les foyers tous les 18 mois pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où les conditions de vie sont pénibles. Les fonctionnaires expatriés non accompagnés de leur famille bénéficient d'un congé dans les foyers tous les ans. Dans certaines organisations, cette règle ne s'applique qu'aux fonctionnaires en poste dans les bureaux extérieurs.

#### ETATS-UNIS

Les fonctionnaires bénéficient en principe d'un congé dans les foyers tous les deux ou trois ans, selon le lieu d'affectation. Aux 26 jours de congé annuel auxquels a droit tout fonctionnaire en poste dans le pays d'origine s'ajoutent 15 jours de congé supplémentaires pour chaque période de service de 12 mois.

#### CANADA

Les fonctionnaires en poste à l'étranger bénéficient d'un congé dans les foyers à raison d'une demi-journée par mois de service accompli à l'étranger; le fonctionnaire ne peut bénéficier de ce congé qu'à condition d'avoir accumulé au moins 12 jours de congé, c'est-à-dire tous les deux ans. En principe, le congé dans les foyers est accordé tous les trois ans, lorsque le fonctionnaire a accumulé 18 jours de congé à cet effet. Les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où les conditions de vie sont difficiles peuvent bénéficier chaque année d'un congé leur permettant de se rendre, voyage payé, dans un pays approprié et relativement voisin (par exemple, d'Afrique en Europe).

#### ROYAUME-UNI

Les fonctionnaires ont droit à un congé dans les foyers, voyage payé, à la fin de chaque période d'affectation à l'étranger, c'est-à-dire tous les deux ans. Les fonctionnaires célibataires ont également droit à un congé dans les foyers, voyage payé, tous les ans, ainsi que les fonctionnaires mariés non accompagnés de leur famille. Les fonctionnaires temporaires mariés qui ont été spécialement recrutés pour occuper des postes à l'étranger peuvent également bénéficier de congés plus généreux que la moyenne.

AUTRICHE

Dispositions variables en fonction des cas d'espèce.

ITALIE

Les fonctionnaires en poste à l'étranger ont droit à un congé annuel de 15 à 20 jours en sus du congé de 30 jours par an auquel ont droit les fonctionnaires dans le pays d'origine. Le fonctionnaire a droit, pour lui seul, à un congé dans les foyers, voyage payé, tous les deux ans.

FRANCE

Les fonctionnaires en poste à l'étranger ont droit à deux mois de congé dans les foyers pour chaque période de 22 mois de service ou, lorsque le lieu d'affectation se trouve en Afrique ou en Asie, à deux mois de congé pour chaque période de 10 mois de service, le voyage étant payé.

SUISSE

Les fonctionnaires ont droit à un voyage tous les deux ans à l'occasion du congé dans les foyers; le congé annuel normal est de six semaines.

## DROITS AUX CONGES

### CONGE DE MALADIE

#### NATIONS UNIES

Les fonctionnaires nommés à titre permanent ont droit à un congé de maladie à plein traitement pendant six mois et à mi-traitement pendant six mois pour toute période de 12 mois consécutifs. Le total ne peut dépasser 18 mois pour quatre années consécutives. Les fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ont droit à un congé de maladie à plein traitement pendant trois mois et à mi-traitement pendant trois mois, le total ne pouvant dépasser 18 mois en quatre ans.

#### ETATS-UNIS

Les fonctionnaires en poste à l'étranger ont droit aux mêmes congés de maladie que ceux qui sont en poste dans le pays d'origine, à savoir : 13 jours de congé à plein traitement par an, accumulables tout au long de la carrière.

#### CANADA

Les fonctionnaires en poste à l'étranger ont droit aux mêmes congés de maladie que les fonctionnaires en poste dans le pays d'origine, à savoir 15 jours pleins par an ou 25 jours pleins par an, au gré de l'organisme employeur.

#### ROYAUME-UNI

Les fonctionnaires permanents affectés à l'étranger ont droit aux mêmes congés de maladie que les fonctionnaires en poste au Royaume-Uni. Les fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ou à titre temporaire ont droit à un congé de maladie à plein traitement pendant trois mois et à mi-traitement pendant trois mois.

#### AUTRICHE

Congé de maladie à plein traitement pendant 12 mois.

#### ITALIE

Congé de maladie à plein traitement pendant six mois et à mi-traitement pendant six mois, comme pour les fonctionnaires en poste dans le pays d'origine.

#### FRANCE

Les fonctionnaires en poste à l'étranger ont droit à un congé de maladie à plein traitement pendant deux mois et pendant un autre mois supplémentaire sur présentation d'un certificat médical.

## SUISSE

Les fonctionnaires sont tenus de s'inscrire au plan d'assurance-maladie; ils peuvent, s'ils le souhaitent, assurer également les membres de leur famille; la totalité des cotisations est à la charge des fonctionnaires. Le Ministère de la coopération technique verse une contribution supplémentaire pour son personnel au titre de l'assurance-maladie et décès, qui s'ajoute à l'assurance déjà souscrite au titre du plan d'assurance-maladie. Les fonctionnaires fédéraux ont droit à un congé de maladie de 12 mois à plein traitement, puis à un congé à mi-traitement, à condition de compter deux ans de service au minimum.

## INDEMNITE FOUR FRAIS DE REPRESENTATION

NATIONS UNIES	Aucune indemnité signalée.
ETATS-UNIS	Des indemnités pour frais de représentation sont versées compte tenu des conditions particulières à chaque poste, de l'importance du poste et du coût de la vie. Selon les indications données, l'AID est l'un des organismes où cette indemnité est le plus couramment appliquée. Les frais de résidence officielle peuvent également être remboursés à la discrétion de l'organisme employeur, au-delà de certains montants annuels forfaitaires qui demeurent à la charge des fonctionnaires intéressés. L'octroi de ces indemnités n'est pas limité au personnel des services diplomatiques.
CANADA	Aucune indemnité signalée.
ROYAUME-UNI	Aucune indemnité signalée.
AUTRICHE	Aucune indemnité signalée.
ITALIE	Aucune indemnité signalée.
FRANCE	Il existe une prime de technicité pouvant atteindre 15 p. 100 de la rémunération totale versée aux fonctionnaires en poste à l'étranger [voir la rubrique "Ajustements (indemnités de poste ou déductions)"] <sup>7</sup> . Cette prime pourrait être considérée comme une indemnité pour frais de représentation.
SUISSE	Aucune indemnité signalée.

## ARRANGEMENTS CONCERNANT LES FRAIS MEDICAUX

### NATIONS UNIES

Les fonctionnaires sont inscrits à des plans d'assurance médicale et hospitalière. D'une manière générale, les cotisations des fonctionnaires sont égales à la contribution de l'organisation intéressée.

### ETATS-UNIS

Les fonctionnaires et les personnes à leur charge sont assurés gratuitement en ce qui concerne les frais d'hospitalisation, à l'exclusion des frais de maternité, jusqu'à concurrence de quatre mois. Les fonctionnaires doivent prendre eux-mêmes en charge tous les autres frais.

### CANADA

Lorsque les frais médicaux à engager au lieu d'affectation sont supérieurs à ce qu'ils seraient dans le pays d'origine, les fonctionnaires se voient rembourser la différence. Des avances leur sont également consenties pour le paiement des frais médicaux. Lorsque les services de santé du lieu d'affectation sont insuffisants "par comparaison avec le Canada", le fonctionnaire peut se faire soigner en un lieu approprié, le plus proche possible, les frais de voyage lui étant remboursés et le congé nécessaire lui étant accordé. En cas de maladie ou d'accident qui, normalement, ne se seraient pas produits au Canada, le gouvernement prend en charge la totalité des frais.

### ROYAUME-UNI

Lorsqu'il n'est pas prévu d'arrangements réciproques avec le Service national de santé du Royaume-Uni ou qu'il n'existe au lieu d'affectation aucun service médical de la Couronne ou établissement analogue, le fonctionnaire se fait soigner sur place et est remboursé de ses frais sur présentation des pièces justificatives. Les fonctionnaires détachés à l'étranger n'ont pas droit au remboursement de ces frais : leurs frais médicaux sont généralement pris en charge par le pays qui utilise leurs services.

### AUTRICHE

Dispositions variables en fonction des cas d'espèce.

### ITALIE

Une assurance-maladie est prévue pour les fonctionnaires et les personnes à leur charge; le gouvernement prend en charge les deux tiers de la totalité des frais lorsque les conditions climatiques sont normales au lieu d'affectation et les trois quarts de ces frais lorsqu'elles sont pénibles.

FRANCE

Les frais médicaux sont remboursés à l'aide d'un système d'assurance-mutuelle.

SUISSE

Toutes les dépenses afférentes aux soins médicaux sont couvertes par une assurance qui permet également le versement des traitements des fonctionnaires en congé de maladie. L'extension de cette assurance aux personnes à charge est facultative.

## ARRANGEMENTS RELATIFS A L'IMPOT SUR LE REVENU

NOTE : Certains fonctionnaires affectés à l'assistance bilatérale sont payés en partie par le gouvernement bénéficiaire et, en conséquence, soumis par celui-ci au paiement de l'impôt. Il n'a pas été tenu compte des cas de ce type.

### NATIONS UNIES

Les dispositions prises concernant l'impôt auquel sont soumis les traitements de base sont identiques quel que soit le lieu d'affectation. L'impôt est progressif, mais il n'est fait aucune distinction quant à la situation de famille du fonctionnaire.

### ETATS-UNIS

Le fonctionnaire américain en poste à l'étranger continue d'acquitter aux Etats-Unis l'impôt sur le traitement de base ainsi que sur les indemnités (taux différentiel) versées lorsque les conditions de vie au lieu d'affectation sont particulièrement pénibles. L'indemnité versée lors de la cessation de service est également imposable. Toutes les autres indemnités reçues ne sont pas imposables.

### CANADA

Les fonctionnaires en poste à l'étranger continuent d'acquitter dans le pays d'origine l'impôt sur le traitement applicable dans le pays d'origine. Les indemnités ne sont pas imposables à l'exception de l'indemnité versée à la fin de la période d'affectation à un poste.

### ROYAUME-UNI

Les fonctionnaires en poste à l'étranger continuent d'acquitter dans le pays d'origine l'impôt sur le traitement applicable dans le pays d'origine. Les indemnités ne sont pas imposables.

### AUTRICHE

Les fonctionnaires en poste à l'étranger continuent d'acquitter dans le pays d'origine l'impôt sur le traitement applicable dans le pays d'origine. Les indemnités ne sont pas imposables.

### ITALIE

La totalité du traitement et des indemnités est imposable dans le pays d'origine.

FRANCE

Est considéré comme imposable dans le pays d'origine un montant égal à 25 p. 100 du traitement brut du fonctionnaire en poste à l'étranger, déduction faite d'un montant égal à 1/11ème de ces 25 p. 100 pour le premier enfant, 1/12ème pour le deuxième, 1/13ème pour le troisième, et ainsi de suite.

SUISSE

Le principal impôt suisse est l'impôt cantonal, auquel ne sont pas assujetties les personnes résidant hors du canton. L'impôt fédéral demeure applicable, mais seul le traitement de base est imposable.

## RAPATRIEMENT ET CESSATION DE SERVICE

### NATIONS UNIES

Les fonctionnaires expatriés recrutés sur le plan international ont droit à être rapatriés aux frais de l'Organisation et bénéficient d'une prime de rapatriement, dont le montant varie selon le nombre des années de service accompli et l'état matrimonial du fonctionnaire, le montant minimum étant équivalent à deux semaines de traitement net pour une année de service hors du pays d'origine et le maximum de 28 semaines de traitement net pour 12 ans de service ou plus. Tous les fonctionnaires autres que les fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ont droit à une indemnité de licenciement dont le montant maximum équivaut à neuf mois de traitement.

### ETATS-UNIS

Les fonctionnaires en poste à l'étranger ont droit, lors de la cessation de service, à être rapatriés aux frais du gouvernement, à l'exception des fonctionnaires qui ont accompli moins de deux ans de service. Il est versé une indemnité de cessation de service d'un montant forfaitaire égal à un mois de traitement par année de service, jusqu'à concurrence de 10 mois maximum. Lorsqu'il ne s'agit pas d'une cessation de service, le fonctionnaire reçoit une indemnité de retour dans le pays d'origine. Celle-ci comprend, d'une part, un montant forfaitaire (voir "Indemnité forfaitaire d'expatriation") qui peut atteindre 175 dollars et, d'autre part, la fourniture d'un logement temporaire pour une durée pouvant atteindre 30 jours.

### CANADA

Les fonctionnaires sont rapatriés aux frais du gouvernement. Les fonctionnaires affectés à des programmes d'assistance ont droit à une prime de rapatriement d'un montant égal à deux jours de traitement par mois de service accompli à l'étranger; ceci représente en moyenne l'équivalent de 24 à 40 jours de traitement. Les fonctionnaires du Service diplomatique ont droit au remboursement de leurs frais d'hôtel pendant deux semaines et, lorsqu'ils reviennent d'une région au climat tropical, à une indemnité d'habillement.

### ROYAUME-UNI

Indemnité de mutation (mentionnée à la rubrique "Indemnité forfaitaire d'installation").

### AUTRICHE

Dispositions variables en fonction des cas d'espèce.

### ITALIE

Aucune mention à ce sujet.

### FRANCE

Aucune mention à ce sujet.

### SUISSE

Aucune mention à ce sujet.

COMPARAISONS AVEC LES REMUNERATIONS VERSEES A L'ETRANGER



## COMPARAISONS AVEC LES REMUNERATIONS VERSEES A L'ETRANGER

On a établi ces comparaisons pour donner une idée générale des rapports entre la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires des sept pays où des organisations internationales ont leur siège qui sont en poste à l'étranger.

Les chiffres incluent le traitement de base, **toutes les** indemnités de cherté de vie locales, les indemnités pour charges de famille et les indemnités pour frais d'études aux taux maximums autorisés. Ils ne comprennent pas les montants versés avant ou après la mission mais uniquement les sommes versées régulièrement pendant que les fonctionnaires sont en poste à l'étranger.

Dans tous les tableaux, sauf dans celui où est inclus le cas d'un fonctionnaire du Gouvernement français, on a pris comme base de comparaison un fonctionnaire de la classe P-4, échelon I, marié, accompagné de deux enfants âgés de 12 et 14 ans. Tous les montants sont exprimés en dollars des États-Unis.

## LAGOS (NIGERIA)

P-4, échelon I Marié + 2 enfants (en dollars des Etats-Unis)

	<u>Montants imposables</u>	+	<u>Montants non imposables</u>	+	<u>Autres avantages</u>
NATIONS UNIES	18 120		4 782		-
ETATS-UNIS D'AMERIQUE	20 425		13 120		-
CANADA	20 957		12 880		logement gratuit
ROYAUME-UNI	9 212		6 249		logement gratuit
ITALIE	16 514		-		-
FRANCE			- pas de chiffres disponibles -		
SUISSE	*7 714		10 330		logement gratuit

---

\* Impôt fédéral (5 à 10 p. 100) seulement.

NEW DELHI (INDE)

P-4, échelon I Marié + 2 enfants (en dollars des Etats-Unis)

	<u>Montants imposables</u>	+	<u>Montants non imposables</u>	+	<u>Autres avantages</u>
NATIONS UNIES	18 120		3 000		-
ETATS-UNIS D'AMERIQUE	19 537		7 000		-
CANADA	20 957		8 608		logement gratuit
ROYAUME-UNI	9 212		4 285		logement gratuit
ITALIE	16 514		-		-
FRANCE			- pas de chiffres disponibles -		
SUISSE	*7 714		7 466		logement gratuit

---

\* Impôt fédéral (5 à 10 p. 100) seulement.

BEYROUTH (LIBAN)

P-4, échelon I Marié + 2 enfants (en dollars des Etats-Unis)

	<u>Montants imposables</u>	*	<u>Montants non imposables</u>	+	<u>Autres avantages</u>
NATIONS UNIES	<u>18 120</u>		<u>2 406</u>		<u>-</u>
ETATS-UNIS D'AMERIQUE	17 761		4 900		-
CANADA	20 957		11 422		-
ROYAUME-UNI	9 212		5 444		logement gratuit
ITALIE	16 514		-		-
FRANCE			- pas de chiffres disponibles -		
SUISSE	*7 714		6 280		logement gratuit

---

\* Impôt fédéral (5 à 10 p. 100) seulement.

SANTIAGO (CHILI)

P-4, échelon I Marié + 2 enfants (en dollars des Etats-Unis)

	<u>Montants imposables</u>	+	<u>Montants non imposables</u>	+	<u>Autres avantages</u>
NATIONS UNIES	18 120		1 218		-
ETATS-UNIS D'AMERIQUE	17 761		5 900		-
CANADA	20 957		10 067		logement gratuit
ROYAUME-UNI	9 212		5 477		logement gratuit
ITALIE	16 514		-		-
FRANCE			- pas de chiffres disponibles -		
SUISSE	*7 714		3 990		logement gratuit

---

\* Impôt fédéral (5 à 10 p. 100) seulement.

BANGKOK (THAÏLANDE)

P-4, échelon I Marié + 2 enfants (en dollars des Etats-Unis)

	<u>Montants imposables</u>	+	<u>Montants non imposables</u>	+	<u>Autres avantages</u>
NATIONS UNIES	18 120		3 594		-
ETATS-UNIS D'AMERIQUE	19 537		5 680		-
CANADA	20 957		11 814		-
ROYAUME-UNI	9 212		6 477		logement gratuit
ITALIE	16 514		-		-
FRANCE			- pas de chiffres disponibles -		
SUISSE	*7 714		9 039		logement gratuit

\* Impôt fédéral (5 à 10 p. 100) seulement.

LIMA (PEROU)

\*P-3, échelon I Marié + 2 enfants (en dollars des Etats-Unis)

	<u>Montants imposables</u>	+	<u>Montants non imposables</u>	+	<u>Autres avantages</u>
NATIONS UNIES	14 690		3 498		-
ETATS-UNIS D'AMERIQUE	12 615		5 640		-
CANADA	15 388		10 782		-
ROYAUME-UNI	7 375		5 335		logement gratuit
ITALIE	13 475		-		-
FRANCE	**3 224		12 776		-
SUISSE	***7 075		7 225		logement gratuit

---

\* On a choisi la classe P-3 pour ce lieu d'affectation de façon à pouvoir inclure le cas d'un fonctionnaire du Gouvernement français.

\*\* L'impôt est payable sur 25 p. 100 de la rémunération totale versée à l'étranger par le Gouvernement français, compte non tenu des indemnités pour enfants à charge.

\*\*\* Impôt fédéral (5 à 10 p. 100) seulement.



DESCRIPTIONS D'EMPLOIS REPERES  
ET  
NORMES DE QUALIFICATIONS

## DESCRIPTIONS D'EMPLOIS REPERES ET NORMES DE QUALIFICATIONS

Il y a six points à noter au sujet des normes relatives aux descriptions qui suivent :

- a) Toutes les organisations n'appliquent pas ces descriptions de la même façon de sorte qu'il y a des emplois qui sont "surclassés" par rapport à ce qu'ils sont dans d'autres organisations.
- b) Les normes en matière de qualifications ne sont qu'un guide aux fins de l'étude sur les traitements : de nombreux fonctionnaires des organisations qui ne remplissent pas ces normes exécutent parfaitement leur tâche.
- c) Il s'agit de normes minimales. Néanmoins, il y a de nombreux cas, en particulier pour les emplois administratifs, dans lesquels on dépasse les normes de recrutement, en engageant des personnes hautement qualifiées pour exécuter des tâches courantes de niveau peu élevé. Ce gaspillage des compétences est une cause de mécontentement.
- d) Traditionnellement les postes administratifs et les postes de spécialistes sont considérés comme exigeant, à responsabilités égales, des normes de qualification égales. Les normes, descriptions et traitements ci-joints permettent de juger de la validité de ce point de vue : les normes ne sont pas égales.
- e) Les normes de qualifications peuvent être trompeuses. Ce ne sont pas les diplômes qu'une personne possède qui garantissent la bonne exécution du travail, mais la façon dont elle utilise ses connaissances.
- f) Douze descriptions d'emplois repères ont été jugées suffisantes pour effectuer des comparaisons avec les postes numériquement importants aux Nations Unies. Ces descriptions correspondent à 9 969 (71 p. 100) des 14 124 postes de généralistes et de spécialistes. Les autres postes n'ont pas souvent de contrepartie numérique significative dans la fonction publique des divers pays intéressés.

## 1. INGENIEURS

(Ces descriptions couvrent toutes les techniques : génie civil, génie atomique, constructions mécaniques, électrotechnique, aviation, mécanique navale, génie chimique, techniques sanitaires, techniques des télécommunications, techniques de la météorologie)

- P-2 Des ingénieurs de cette classe sont rarement recrutés; lorsqu'ils le sont, ils occupent en général des postes de stagiaires. Ils travaillent sous supervision étroite, s'occupent généralement de problèmes courants exigeant l'application des méthodes prescrites, une grande exactitude dans les analyses et les calculs et la complétude des données et des observations sur les essais.
- Ils travaillent invariablement au siège de l'organisation ou dans les bureaux régionaux, et leurs conclusions sont présentées comme des recommandations; ils ne sont pas habilités à engager des dépenses, à affecter du personnel ou des installations à telle ou telle fin ni à prendre des engagements au nom de l'organisation.
- P-3 Les ingénieurs de cette classe servent, sous supervision, comme spécialistes d'une technique, en tant que membres adjoints d'une équipe. Leurs tâches leur sont assignées, avec des directives, et sont revues par d'autres. Des indications techniques leur sont données pour revoir les programmes de travail et ils reçoivent des conseils sur les aspects inhabituels de telle ou telle tâche. Leurs méthodes et leurs conclusions théoriques sont revues par d'autres.
- Ils établissent et entretiennent de bonnes relations de travail avec les autorités nationales ou locales et coordonnent les phases du projet avec d'autres organisations. Ils rédigent, sur demande, des recommandations et des rapports sur les tendances courantes dans des secteurs déterminés de leur spécialité, sur les problèmes connexes et toutes les études expérimentales sur le terrain. Ils mettent parfois au point des méthodes et techniques nouvelles et aident à présenter les résultats. Ils aident à organiser des programmes de recherche et des groupes de travail techniques et peuvent recommander la cessation ou la poursuite des recherches; de l'interprétation des données et des applications des recherches.
- P-4 Les ingénieurs de cette classe exercent les fonctions de spécialistes d'une technique indépendants ou d'ingénieurs régionaux travaillant sous la supervision d'un conseiller régional. Les tâches qui leur sont assignées le sont en termes des objectifs et des priorités d'un programme, ou leur propre programme est approuvé au départ. Ils reçoivent des directives sur la politique à suivre ou les problèmes techniques complexes.
- Ils sont chargés de tous les aspects d'un projet qui relèvent d'une technique spéciale. Plus précisément, ils évaluent les moyens, les besoins et les problèmes des pays et donnent des conseils à l'Organisation ou au gouvernement, selon les besoins; ils rassemblent des renseignements sur les questions connexes et les évaluent; ils forment et supervisent le personnel affecté au projet; ils établissent et entretiennent des relations de travail avec les autorités nationales et locales. Ils sont responsables des méthodes, des solutions, des interprétations et des projets d'exposés sur les résultats des travaux. Ils rédigent des programmes et des mémoires pour des

- P-2 Diplôme technique ou études secondaires dans la discipline appropriée, avec 5 à 7 années de formation technique;
- ou
- Diplôme universitaire d'ingénieur ou de science appliquée (premier cycle) et 3 à 5 années d'expérience pratique;
- ou
- Diplôme universitaire (deuxième cycle) ou études universitaires supérieures, avec, au plus, une année seulement d'expérience pratique\*.
- P-3 Diplôme d'ingénieur ou de science appliquée (premier cycle), avec 6 à 8 années d'expérience concrète dans un domaine très voisin d'application, recherche, formation ou services consultatifs;
- ou
- Diplôme technique, ou qualité de membre d'une organisation professionnelle, avec 8 à 10 années d'expérience concrète de l'application de ces connaissances en milieu national et international;
- ou
- Diplôme universitaire (deuxième cycle) ou études universitaires supérieures, avec 4 à 6 années d'expérience concrète.
- P-4 Diplôme d'ingénieur technique ou de science appliquée (premier cycle) avec 8 à 10 années d'expérience concrète dans le domaine de spécialisation;
- ou
- Diplôme technique, ou qualité de membre d'une organisation professionnelle, avec 10 ou 15 années d'expérience concrète;
- ou
- Diplôme universitaire du deuxième cycle, ou études universitaires supérieures, avec 7 à 10 années d'expérience concrète. Dans tous les cas, on attend des intéressés qu'ils aient une bonne réputation internationale dans leur domaine de spécialisation.

## 1. INGENIEURS (suite)

P-4 réunions et exercent les fonctions de secrétaires scientifiques, en éditant les comptes rendus des travaux. Ils analysent et recommandent des propositions pour la création ou la modification de normes internationales et recommandent des pratiques et des procédures. Ils supervisent parfois des groupes d'ingénieurs ou de techniciens affectés à des projets, répartissent les tâches, revoient les méthodes et vérifient les résultats

P-5 Ces ingénieurs exercent, au Siège, les fonctions de conseiller auprès de directeurs dans des domaines déterminés de leur technique, ou bien ils sont, dans une région, conseiller régional ou chef d'une équipe de spécialistes, planifiant et dirigeant les programmes de travail dans leur branche technique particulière, ou ils sont des spécialistes expérimentés et renommés dans leur domaine d'activité. Ils sont responsables du contrôle budgétaire et de la coordination de leurs programmes à l'intérieur des organisations et entre elles. Leurs tâches leur sont assignées sous forme d'objectifs généraux, des directives leur étant données en ce qui concerne les domaines de recherche, la politique à suivre et la planification. Leurs travaux sont surtout revus pour veiller à ce que les programmes soient exécutés à temps de façon économique et satisfaisante.

En tant que conseillers régionaux, ils établissent des programmes et projets régionaux et les mettent au point; ils revoient les phases techniques des projets, donnent des conseils au gouvernement au sujet des questions et problèmes professionnels qui leur sont confiés, font des enquêtes et des rapports sur les moyens, les principes, les normes, les besoins et autres questions relevant de leur domaine de compétence. Ils donnent des conseils pour la sélection des candidats aux bourses de l'organisation, aux cours de formation et pour la sélection des experts à affecter aux programmes d'assistance technique. Ils forment les boursiers. Ils évaluent les calendriers établis pour les projets et en calculent le coût.

En tant que conseillers auprès de gouvernements, ils fournissent des services consultatifs, de démonstration, de consultation et de formation et des services techniques connexes. Ils lancent, encouragent et dirigent des programmes et des projets de grande envergure; ils évaluent et approuvent les phases techniques des programmes et projets proposés par d'autres; ils donnent des conseils aux gouvernements sur les problèmes techniques de leur ressort, étudient les moyens, les problèmes, les besoins, les normes et d'autres questions techniques connexes; ils restent en liaison avec les gouvernements pour s'occuper des conséquences politiques de leurs projets et des problèmes politiques qu'ils soulèvent.

En tant que conseillers en poste au Siège, ils fournissent aux directeurs des services consultatifs dans leur domaine de compétence. Sous la supervision générale de leurs directeurs, ils formulent des programmes et en facilitent l'exécution, évaluent et mesurent l'état des connaissances dans leur domaine de compétence, font et font faire des études sur les problèmes actuels et futurs; stimulent la recherche, étudient les besoins et mettent au point des codes internationaux de pratiques et de normes.

P-5 Diplôme d'ingénieur ou de science appliquée (premier cycle), avec 10 à 15 années d'expérience de la technique spécialisée ou de l'administration, ou des deux, dans une organisation nationale ou internationale, ou les deux, en particulier en ce qui concerne la coordination des travaux dans des domaines liés les uns aux autres;

ou

Diplôme universitaire du deuxième cycle, ou études universitaires supérieures, avec 10 années de recherche et des responsabilités de supervision normalement confiées à des fonctionnaires supérieurs dans une organisation nationale de premier plan.

Les titulaires sont censés être des ingénieurs internationaux de premier plan dans leur domaine.

## 1. INGENIEURS (suite)

D-1 Ces ingénieurs exercent les fonctions de directeur de projets, planifiant et contrôlant la création de la première grande installation d'un pays dans leur domaine de compétence technique, ou sont entièrement responsables d'une grande fonction technique au Siège ou de l'administration de plusieurs groupes professionnels connexes. Un ingénieur de cette classe peut encore être le spécialiste de la recherche ou la personne faisant autorité dans un domaine de grande importance pour l'Organisation.

Ces ingénieurs veillent à ce que l'ensemble des travaux soient conformes aux spécifications qualitatives et quantitatives et à ce que les délais impartis soient respectés et forment le personnel local chargé de faire fonctionner les installations et les services d'appui. Ils approuvent le budget des projets et le calendrier des travaux et dirigent la planification à long terme des programmes et déterminent les besoins en personnel.

Ils coordonnent la recherche à l'échelon mondial dans les grands domaines techniques et font des suggestions pour améliorer ou normaliser dans le monde entier les services, les pratiques et les applications en ce qui concerne les techniques pertinentes. Ils conçoivent et définissent personnellement des projets de recherche et cherchent à obtenir par voie de négociations l'appui et les ressources nécessaires pour les programmes prévus. Ils résolvent les problèmes peu courants ou les grandes questions concernant la politique à suivre, les objectifs ou le financement. Ils définissent la politique opérationnelle et les moyens d'atteindre les objectifs de leur Division.

Ils donnent des conseils aux hauts fonctionnaires et ministres des gouvernements sur les politiques et programmes techniques, en particulier dans des domaines techniques nouveaux ou en voie de développement, et ils supervisent et facilitent l'octroi de l'aide nécessaire pour répondre aux besoins nationaux ou régionaux.

On revoit leurs travaux pour s'assurer qu'ils sont conformes à la politique arrêtée et coordonnés avec ceux d'autres divisions et organisations. Ils ne reçoivent de directives de l'organisme directeur que pour les questions administratives.

D-2 Ils font comprendre aux Etats membres, la nécessité des programmes de l'organisation. Ils coordonnent les efforts avec l'ONU et l'organe directeur de l'organisation pour assurer un programme équilibré qui satisfasse aux exigences professionnelles et autres et soit en rapport avec les besoins et les ressources des Etats membres. Ils donnent des directives quant à la politique à suivre.

D-1 Comme pour les ingénieurs de la classe P-5, mais avec une grande expérience, à l'échelon de la prise de décisions, d'une ou plusieurs branches de leur technique ou de la planification et de la direction de programmes nationaux impliquant l'établissement de règlements par les ministères ou le gouvernement.

Le spécialiste de la recherche doit être l'autorité la plus éminente dans son domaine de compétence technique.

\* L'"expérience pratique" ou "concrète" peut être définie dans leur cas comme un travail professionnel progressif et non routinier, exigeant qu'ils appliquent aux problèmes la méthodologie professionnelle appropriée, qu'ils connaissent parfaitement les diverses sciences de leur profession, qu'ils s'efforcent constamment de mettre à jour et d'élargir leurs connaissances et compétences professionnelles, qu'ils sachent rédiger un rapport technique pour analyser un problème et en tirer des conclusions générales.

## 2. SCIENTIFIQUES

(Ces descriptions couvrent tous les domaines : agriculture, biologie, chimie, physique, protection des végétaux et production végétale, nutrition, sylviculture et art vétérinaire).

- P-2 Des scientifiques de cette classe sont rarement recrutés; lorsqu'ils le sont, ils occupent des postes de stagiaires. Ils travaillent sous supervision étroite, s'occupent généralement de problèmes courants exigeant l'application des méthodes prescrites, une grande exactitude dans l'analyse et les calculs et la complétude des données et des observations relatives aux essais.  
Ils travaillent invariablement au siège de l'organisation ou dans les bureaux régionaux et leurs conclusions sont présentées sous forme de recommandations; ils ne sont pas habilités à engager des dépenses, à affecter du personnel ou des installations à telle ou telle fin ni à prendre des engagements au nom de l'organisation.
- P-3 Organisent et dirigent des cours de formation destinés au personnel n'ayant pas fait d'études universitaires et donnent des conférences sur leur spécialité à tous les niveaux. Exécutent en tant que membres d'une équipe, des programmes de recherche ou de formation et se fixent des objectifs pour les activités qui leur sont confiées dans le cadre du programme d'ensemble. Donnent des conseils aux spécialistes sur le terrain. Recherchent, analysent, classent et exploitent des données complexes émanant de gouvernements membres pour des projets de recherche. Encouragent les activités de recherche en organisant des colloques et présentent les vues, conclusions et réalisations de l'Organisation à des réunions scientifiques portant sur des questions particulières. Rédigent parfois une partie d'un rapport annuel sur des questions scientifiques.
- P-4 Organisent et dirigent des cours de formation destinés au personnel ayant fait des études universitaires. Font fonction de chefs d'équipes dans leur spécialité et peuvent encourager les efforts collectifs dans un programme organisé par un gouvernement. Incitent les fonctionnaires d'un gouvernement (par des visites, lettres ou projets) à utiliser les produits de connaissances spécialisées, nouvelles ou non. Font des études, élaborent des propositions pour l'assistance technique et s'efforcent de faire approuver à titre initial et officieux des projets des Nations Unies, des gouvernements et d'autres organismes, s'efforcent de concilier les besoins et les possibilités. Exercent les fonctions de secrétaire de réunions d'experts, recueillent des informations et les diffusent. Rédigent les codes, normes, règles et recommandations que les groupes de travail doivent examiner et soumettre finalement à l'organe directeur pour approbation. Etablissent des publications et mettent au point les textes techniques soumis aux séminaires organisés sous l'égide des Nations Unies. Évaluent les tendances et évolutions des méthodes et techniques spécialisées pour aider les gouvernements des Etats Membres à favoriser le développement de telle ou telle spécialité. Donnent des conseils pour le recrutement des experts, les mettent au courant et leur fournissent les services techniques nécessaires, en leur donnant des renseignements sur les techniques et le matériel, les fournitures et les contrats et les sources d'information à utiliser pour la solution de problèmes techniques complexes ou peu courants.
- P-2 Diplôme technique ou études secondaires dans la discipline appropriée, avec 5 à 7 ans de formation technique;  
ou  
Diplôme universitaire de science ou de science appliquée (premier cycle), avec 3 à 5 années d'expérience pratique;  
ou  
Diplôme universitaire (deuxième cycle) ou études universitaires supérieures, avec une année d'expérience pratique au plus.
- P-3 Diplôme universitaire de science ou de science appliquée, avec 6 à 8 années d'expérience concrète dans un domaine (application, recherche, formation ou services consultatifs) très voisin;  
ou  
Diplôme technique ou qualité de membre d'une association professionnelle, avec 8 à 10 années d'expérience pratique dans l'application de ces connaissances à des cas nationaux et internationaux;  
ou  
Diplôme universitaire (deuxième cycle) ou études universitaires supérieures, avec 4 à 6 années d'expérience concrète.
- P-4 Diplôme universitaire de science ou de science appliquée (premier cycle), avec 8 à 10 années d'expérience concrète dans le domaine de spécialisation;  
ou  
Diplôme technique ou qualité de membre d'une association professionnelle, avec 10 à 15 ans d'expérience concrète;  
ou  
Diplôme universitaire (deuxième cycle) ou études universitaires supérieures, avec 7 à 10 années d'expérience concrète.  
Dans tous les cas, bonne réputation internationale dans le domaine de spécialisation.

2. SCIENTIFIQUES (suite)

- P-5 Sont les autorités à consulter sur les questions de politique nationale dans toutes les branches de leur spécialité. Encouragent l'effort collectif pour faire connaître et appliquer leurs spécialités. Négocient au niveau ministériel sur toutes questions techniques. Arrêtent, planifient et contrôlent plusieurs projets aux fins de recherches à l'échelon mondial dans leur spécialité dans des universités et instituts. Organisent, mettent au point et dirigent des réunions et séminaires techniques internationaux destinés à favoriser l'échange des connaissances. Revoient les programmes de travail de ces réunions. Mettent au point des concepts et des méthodes dans leur spécialité et s'efforcent de les faire appliquer. Font ou contrôlent des études de faisabilité sur l'utilisation économique des ressources naturelles, scientifiques ou agricoles de divers pays.
- D-1 Font comprendre aux gouvernements les priorités du programme de l'Organisation et s'efforcent de faire assurer la coordination entre les ministères. Les responsables de la recherche à ce niveau exécutent des projets de recherche d'une importance, d'une signification et d'une difficulté exceptionnelles du fait du manque de précédents applicables, de documentation pertinente ou de méthodes éprouvées. Ils assument la responsabilité totale de tous les aspects d'un grand projet dans un pays ou une région, supervisant les spécialistes de plusieurs disciplines (et organisations) conformément au Plan d'opérations. S'assurent que le Directeur national peut s'acquitter pleinement de sa tâche.
- D-2 Font comprendre aux Etats Membres la nécessité des programmes de l'Organisation. Coordonnent les efforts avec l'ONU et l'organe directeur de leur organisation pour assurer un programme équilibré, qui satisfasse aux exigences professionnelles et autres et soit en rapport avec les besoins et les ressources des Etats Membres. Ils donnent des directives quant à la politique à suivre.
- P-5 Diplôme universitaire de science ou de science appliquée (premier cycle), avec 10 à 15 années d'expérience scientifique et/ou administrative dans des organisations nationales et/ou internationales, en particulier pour la coordination des travaux dans des domaines connexes;
- ou
- Diplôme universitaire (deuxième cycle) ou études universitaires supérieures, avec 10 années de recherche comportant des responsabilités de supervision incombant à l'échelon élevé dans une organisation nationale de premier plan. Doivent être des scientifiques de renommée mondiale dans leur domaine de compétence.
- D-1 Comme pour les P-5, mais avec l'expérience, au niveau de la prise des décisions, d'une ou plusieurs branches de leur technique ou de l'élaboration et de la direction de programmes de travail nationaux, impliquant l'établissement de règlements par les ministères ou le gouvernement. Le spécialiste de la recherche doit faire autorité dans son domaine de compétence.

## 3. MEDECINS

P-3 Cette classe englobe les postes dont les titulaires fournissent directement des services médicaux aux malades, dans un hôpital, dans un dispensaire, dans un service d'hygiène publique ou dans le cadre d'un projet de démonstration. Des postes de ce genre existent généralement dans le cadre des programmes des services de santé des pays en voie de développement, où le médecin est en fait un fonctionnaire de l'organisation nationale, ou dans le cadre du service médical commun au siège.

Ces médecins sont uniquement chargés d'établir des diagnostics et de donner des soins médicaux. Normalement, ils ne supervisent ni ne forment d'autres médecins pas plus qu'ils ne sont responsables de la planification et de la mise au point d'un programme de soins médicaux.

P-4 Les médecins de cette classe sont chargés d'un ou plusieurs aspects d'un programme au Siège, sont conseillers dans un bureau régional pour l'élaboration et l'exécution de programmes de santé spécifiques, sont chefs d'équipes dans le cadre de projets exécutés sur le terrain, ou organisent et donnent des cours dans une école de médecine ou tout autre institut de formation.

Ils donnent des conseils et une assistance techniques à des collègues, à des représentants de gouvernements, au personnel d'universités et d'instituts de recherche dans le domaine de leur compétence. Ils encouragent la recherche et la planification en organisant des réunions et des colloques, en diffusant des informations, en organisant et en donnant des cours de formation.

Ces médecins peuvent participer à l'élaboration et à la mise au point d'un ou plusieurs aspects d'un grand programme complexe, mais dans le cadre d'un programme approuvé.

Lorsqu'ils sont chargés de projets sur le terrain, ils sont responsables de la réalisation des objectifs du projet auquel ils sont affectés, de la supervision et de la formation du personnel de contrepartie, de la formulation de recommandations pour modifier les concepts et méthodes comme il est indiqué, mais leur responsabilité essentielle est d'exécuter le projet tel qu'il a été conçu.

P-5 Les médecins de cette classe collaborent avec les fonctionnaires des ministères de la santé des pays Membres à l'élaboration de plans et de programmes qui seront financés par le pays ou avec l'assistance de l'OMS. Ils donnent des conseils au sujet des objectifs, des méthodes d'approche, des rapports institutionnels, des effectifs, de la formation et d'autres aspects d'un programme national d'ensemble.

Ceux qui sont responsables de programmes de santé spécialisés, soit comme chefs de groupes, soit comme fonctionnaires travaillant de façon indépendante, sont chargés d'élaborer et d'évaluer les programmes, de donner des conseils aux fonctionnaires du Siège, au personnel des bureaux régionaux et au personnel des universités, des instituts de recherche, etc., au sujet des programmes et des faits nouveaux dans leur domaine de compétence.

P-3 Pour occuper un poste de médecin de cette classe, il faut un diplôme délivré par une école de médecine reconnue, un permis d'exercer la médecine et la chirurgie et deux années de pratique générale.

P-4 Ces postes exigent un diplôme de médecine délivré par une école de médecine reconnue, un permis d'exercer la médecine, une formation spécialisée et/ou une certaine expérience (en général une année d'internat, une année de stage en qualité de spécialiste, en milieu hospitalier, et trois années de pratique de la spécialité ou au moins cinq années de pratique générale) des fonctions à exercer à ce poste. Des études universitaires supérieures en matière de santé publique et 5 années au moins d'expérience professionnelle dans un domaine apparenté sont également nécessaires pour un grand nombre de postes de cette classe.

Les médecins affectés à des projets de recherche doivent aussi avoir un doctorat ou une qualification professionnelle équivalente dans un domaine approprié de la recherche médicale et avoir publié des communications dans des revues scientifiques connues. Pour des postes administratifs, il faut 3 années d'expérience dans l'administration d'un important programme de services médicaux ou hospitaliers.

P-5 Les médecins de cette classe doivent avoir au moins les mêmes qualifications que ceux de la classe P-4 et être des spécialistes de premier ordre dans leur domaine propre sur le plan national et international. En tant que chercheurs, ils doivent avoir une réputation et une notoriété internationales dans leur domaine de recherche; les communications qu'ils ont publiées constituent une oeuvre d'une réelle importance et ils sont reconnus comme des spécialistes de premier plan par leurs collègues dans leur branche. Pour les postes comportant des fonctions de supervision, il faut au moins 5 années d'expérience de l'administration d'un grand programme de services médicaux sur le plan national.

3. MEDECINS (suite)

P-5 Les médecins exerçant les fonctions de représentant dans un pays ont des responsabilités analogues (donnent des conseils pour la mise au point, l'exécution et l'évaluation des programmes sur une même base pour l'ensemble du pays) et assurent la liaison entre le pays membre et l'OMS.

Les responsables de la recherche médicale sont chargés d'élaborer et de mettre au point des programmes de recherche internationaux, d'obtenir la coopération des laboratoires nationaux, de mettre au point, avec le concours des conseillers sur le terrain, des plans, des protocoles et des projets de recherche internationaux et de coordonner, de revoir et d'évaluer les travaux exécutés.

P-6 Les médecins de cette classe sont des sommités mondiales dans leur spécialités. Cette classification est fondée sur les titres personnels des intéressés et non sur l'emploi considéré.

P-6 Aucune norme de classification n'est applicable.

## 4. PERSONNEL INFIRMIER

- P-1 Le personnel de cette classe occupe normalement des postes d'infirmier ou d'infirmière des hôpitaux et donnent des soins infirmiers dans des hôpitaux et dispensaires donnant des soins médicaux directs. Ce personnel supervise parfois des agents auxiliaires mais n'a pas de fonctions de formation ni de tâches administratives.
- Travaille sous supervision directe.
- P-2 Ce personnel exerce des fonctions de supervision dans des hôpitaux et dispensaires, ou de membres d'une équipe d'un projet d'assistance technique qui forme des infirmières et agents auxiliaires du pays qui donneront des soins infirmiers à des particuliers ou à des groupes de malades, ou des fonctions de moniteur dans des écoles d'enseignement infirmier de base lorsque les objectifs des cours, le plan et les programmes d'études ont déjà été arrêtés.
- Les tâches à ce niveau correspondent à des objectifs établis à l'avance. Ce personnel infirmier est entièrement responsable d'un domaine spécialisé, de la supervision de la formation et doit apprendre aux autres à appliquer leurs connaissances conformément aux principes et à la pratique établis.
- P-3 Le personnel infirmier de cette classe sert dans le cadre de projets comportant un important élément de soins infirmiers, donnant des conseils et une assistance en matière de soins infirmiers au chef d'équipe et autres membres de l'équipe, ainsi qu'au personnel de contrepartie et aux fonctionnaires du pays; peut être chargé de la planification et de la mise au point de programmes d'enseignement dans le cadre de projets d'enseignement des soins infirmiers; peut enseigner des spécialités cliniques ou fonctionnelles dans des instituts ou centres de formation ou dans le cadre de programmes d'enseignement continu en cours d'emploi.
- Ce personnel infirmier doit apporter aux programmes auxquels il est affecté ses connaissances professionnelles et techniques en soins infirmiers. Ses responsabilités à cet égard couvrent les disciplines en question, la teneur des programmes, les techniques, les normes et l'éthique professionnelles.
- P-4 En règle générale, le personnel infirmier de cette classe est chargé de l'élément soins infirmiers d'un programme du Siège; ou exerce les fonctions de conseiller dans un bureau régional, pour l'élaboration et l'exécution de l'élément soins infirmiers des programmes de santé ou d'enseignement; ou exerce les fonctions de chef d'équipe dans le cadre d'un projet d'assistance technique prévoyant le développement et le renforcement des aspects généraux d'un programme national de soins infirmiers; ou donne des conseils pour le développement et l'administration du service de soins infirmiers d'un grand centre hospitalier universitaire ou d'un grand centre médical général ou d'un groupe d'hôpitaux et de dispensaires.
- P-1 Doit avoir effectué un stage de base agréé en soins infirmiers et avoir un permis d'exercer.
- P-2 Ce personnel doit avoir, outre les qualifications demandées pour la classe P-1, une année supplémentaire de formation en milieu hospitalier dans le domaine de l'enseignement, de la supervision, des soins infirmiers de santé publique ou dans un domaine clinique. Il doit avoir aussi deux années d'expérience au moins en matière d'administration ou d'enseignement. Pour les postes en matière d'enseignement des soins infirmiers dans des établissements liés à des universités, il faut avoir les qualifications requises du personnel enseignant de ces établissements.
- P-3 Outre la maîtrise (ou équivalent) exigée comme diplôme de base, au moins 5 années d'expérience de l'administration et/ou de l'enseignement sont souhaitables. Le personnel infirmier enseignant doit satisfaire aux normes de l'établissement d'enseignement auquel il est affecté.
- P-4 Le personnel infirmier de cette classe doit avoir une très grande expérience de la supervision, de l'administration et/ou de l'enseignement dans une administration nationale, et au moins 2 années d'expérience sur le plan international (y compris la participation à la planification, l'exécution et l'évaluation d'un programme de services de soins infirmiers ou d'un programme d'enseignement dans un pays autre que le sien).

## 4. PERSONNEL INFIRMIER (suite)

P-4 Ce personnel infirmier en poste au Siège participe à la planification et à la mise au point de l'élément soins infirmiers d'un programme complexe. Opère dans le cadre d'un plan d'opérations approuvé, consultant ses supérieurs pour toute question s'écartant du plan

Dans les bureaux régionaux, ce personnel donne des conseils techniques aux représentants des ministères de la santé des pays membres. Évalue les projets proposés et suit l'exécution des projets approuvés. Le personnel chargé de l'exécution sur le terrain de projets en matière de soins infirmiers exécute le projet auquel il est affecté, supervise et perfectionne le personnel de contrepartie et recommande les changements à apporter aux conceptions et méthodes.

P-5 Le personnel infirmier de cette classe est normalement affecté au Siège et chargé de la planification, de l'exécution et de l'évaluation du programme mondial en matière de soins infirmiers.

Remplit parfois les fonctions de conseiller régional pour donner aux gouvernements des États membres de la région des conseils techniques hautement spécialisés; met au point et évalue le programme régional de soins infirmiers.

Donne des conseils au sujet des objectifs, des méthodes, des effectifs et de la formation dans le cadre d'un programme national de soins infirmiers.

Au Siège, le personnel infirmier de cette classe est chargé de mettre au point et d'évaluer les programmes, de conseiller le personnel des universités et les associations professionnelles internationales au sujet des progrès en matière de soins infirmiers.

P-5 Le personnel infirmier de cette classe est censé avoir une grande expérience internationale; il s'agit de spécialistes reconnus comme tels dans leur domaine de compétence sur les plans national et international.

## 5. TECHNICIENS DE LABORATOIRE

A tous les niveaux, les intéressés appliquent les connaissances techniques qu'ils ont acquises dans leur spécialité. Leurs fonctions consistent notamment à effectuer des travaux de recherche, à fournir des conseils aux gouvernements, et à participer à des réunions et conférences. Ils travaillent seuls ou en équipe et peuvent être appelés à faire des expériences techniques courantes dans leur spécialité ou à en interpréter les résultats.

A tous les niveaux : connaissance des principes de la documentation, des pratiques courantes et des méthodes intéressant la spécialité technique. Les candidats doivent avoir atteint le niveau requis en matière d'enseignement et de formation dans leur spécialité, conformément aux critères appliqués dans leurs pays respectifs, et leurs études doivent avoir été sanctionnées par une licence, un diplôme universitaire ou tout autre titre requis par la loi ou la coutume. En outre, un minimum de 3 années d'expérience spécialisée est exigé pour les postes des classes P-1 et P-2, et ce minimum est de 5 années pour les postes de classe supérieure. A défaut d'expérience, un candidat ayant poursuivi ses études au-delà du minimum requis dans sa spécialité peut être retenu. Très bonne connaissance de l'anglais ou du français et bonne connaissance de l'autre langue.

- P-1 Les intéressés sont chargés de travaux relativement courants dans leur spécialité; ils sont en outre généralement appelés à superviser et former d'autres techniciens dans leur spécialité et peuvent également avoir à effectuer des travaux de recherche et à fournir des conseils sur des questions relevant de leur compétence technique. Leur travail, qui est habituellement de portée limitée et de caractère répétitif, fait l'objet d'une supervision, encore que certains titulaires de postes de cette classe puissent travailler seuls, sans supervision directe.
- P-2 Les intéressés se voient confier des travaux de portée plus générale que leurs collègues de la classe P-1 et ont des responsabilités plus importantes en ce qui concerne la formation, la supervision et la fourniture de conseils. Ils jouissent d'une plus grande indépendance et travaillent fréquemment seuls, ou du moins sans supervision directe. A ce niveau, ils doivent pouvoir traiter avec leurs homologues dans les services gouvernementaux des pays où ils peuvent être affectés.
- P-3 Les intéressés sont chargés de programmes relativement complexes; ils jouissent d'une certaine indépendance pour les exécuter et sont responsables des résultats obtenus. Ils peuvent être appelés à fournir à leur organisation ou à des gouvernements des conseils techniques dans leur spécialité. Ils effectuent eux-mêmes des travaux de recherche et présentent des recommandations à ce propos, ou ils supervisent les travaux de recherche exécutés par des subalternes, en vue de faire des recommandations. Ils peuvent être appelés à diriger de petites équipes.
- P-4 Les intéressés ont pour tâche de résoudre des problèmes importants et de vaste portée; ils donnent des conseils aux gouvernements ou à leur organisation et supervisent l'équivalent d'éléments de programme ou de projets.
- P-5 L'intéressé peut exercer les fonctions d'expert principal de l'organisation dans son domaine de spécialisation ou de chef d'un élément de programme ou d'un projet important ou complexe; il a pour tâche de veiller à ce que les travaux entrepris au titre du projet ou de l'élément de programme soient bien coordonnés avec les politiques de l'organisation et les pratiques en vigueur dans le domaine de la santé publique et d'autres spécialités.

- P-5 Outre les qualifications susmentionnées, le candidat à un poste de P-5 doit avoir poursuivi dans le domaine de la santé publique des études équivalant à une maîtrise (MPH); il doit fournir la preuve qu'il a contribué de manière positive au développement d'une spécialité, sur le plan théorique et pratique, qu'il a dirigé d'importants travaux dans la spécialité en question, ou qu'il a assuré la formation d'un grand nombre de personnes dans ce domaine; il doit également prouver que ses compétences d'expert sont largement reconnues dans sa profession.

## 6. ECONOMISTES/STATISTICIENS/SOCIOLOGUES

P-2 Sous la supervision de leurs supérieurs hiérarchiques les intéressés étudient et vérifient les réponses aux questionnaires pour s'assurer qu'elles sont complètes et cohérentes. Ils analysent et interprètent partiellement les données reçues, les présentent sous forme de graphiques et de tableaux, généralement de caractère répétitif, et recommandent l'établissement de nouveaux tableaux sur les prix, la production, la consommation, les revenus, etc. Ils mettent au point de nouvelles formules de questionnaires et recommandent les modifications à apporter aux questionnaires existants, de manière à améliorer la qualité et l'exactitude des réponses.

Au sein d'une équipe, ils établissent à partir de statistiques et de données existantes des rapports de situation sur les sujets qui leur sont assignés, en vue de leur publication et de leur utilisation par des groupes de travail. Ils rédigent des rapports périodiques analysant et décrivant les conditions et activités économiques et sociales dans une région ou un pays donnés.

Ils procèdent à des recherches sur les aspects économiques ou sociologiques de domaines intéressant plus particulièrement leur organisation, tels que les projections de la demande dans le domaine de la main-d'oeuvre ou de l'alimentation, les problèmes des salaires, les problèmes de population, les facteurs affectant l'emploi ou les problèmes de politique commerciale. Ils aident à organiser des réunions techniques et entretiennent des relations avec des spécialistes de leur profession.

P-3 Les intéressés peuvent être appelés à recommander le choix d'un domaine d'étude particulier en vue de recherches spécialisées et indépendantes. Ils rédigent des questionnaires, analysent les réponses reçues et étudient, sous la supervision d'un collègue plus expérimenté, les méthodes statistiques appropriées dans les domaines économique et sociologique, y compris, le cas échéant, leurs nouvelles applications. Ils sont également chargés de la rédaction des projets de rapports finals.

Ils analysent des données et des renseignements complexes en vue de définir les rapports existant entre divers facteurs, souvent aux fins d'applications nouvelles dans les domaines du commerce, de l'enseignement, de la main-d'oeuvre, de la population, etc. Ils font des études méthodologiques sur les techniques utilisées pour améliorer les analyses quantitatives et appliquent ces techniques à des problèmes existants, sous la supervision de supérieurs. Leur travail implique l'adaptation des techniques en usage et la mise au point de méthodes nouvelles. L'interdépendance de variables n'apparaît qu'à la suite d'analyses approfondies.

Ils sont chargés de rédiger une section de l'étude statistique, économique ou sociologique annuelle de leur organisation. Ils remettent à jour systématiquement les données relatives à des sujets nouveaux afin de permettre la poursuite de l'analyse d'un problème et des variables qui en dépendent. Ils établissent des projections concernant les effets de telle ou telle politique sur les aspects de ce problème.

P-2 Diplôme universitaire du second cycle en économie, en finances, en statistique ou en sociologie, avec spécialisation dans un domaine approprié et peu ou pas d'expérience pratique\*;

ou

Diplôme universitaire du premier cycle dans une discipline appropriée et 2 années d'expérience de la recherche.

P-3 Diplôme universitaire du premier cycle en économie, en finances, en sociologie ou en statistique et 5 à 7 années d'expérience pratique au cours desquelles l'intéressé a pu appliquer la méthodologie aux problèmes de recherche dans des domaines particuliers, superviser des commis statisticiens et utiliser les techniques électroniques;

ou

Diplôme universitaire du second cycle ou études universitaires supérieures et 3 à 6 années d'expérience pratique dans un domaine d'activité connexe.

6. ECONOMISTES/STATISTICIENS/  
SOCIOLOGUES (suite)

- P-4 L'intéressé, en tant que chef d'équipe sous une supervision générale seulement, est chargé d'exécuter un grand élément du programme de recherche ou un important projet de recherche touchant des questions diverses et nouvelles. Il est responsable de ce travail à tous les stades, depuis la rédaction des questionnaires jusqu'à la publication des résultats. Le cas échéant, il peut avoir à établir des modèles statistiques et à se rendre dans des Etats meml. es pour leur donner des conseils, au niveau ministériel, sur le rassemblement et l'interprétation des statistiques dans le domaine relevant de sa spécialité.
- Les tâches sont définies en termes généraux et l'intéressé est responsable du plan initial et de l'exécution des travaux.
- Il organise des cours internationaux de formation de niveau universitaire et supervise la création et les travaux d'instituts nationaux de développement ou d'instituts économiques.
- Il participe à la préparation de plans nationaux ou régionaux, en consultation avec les directeurs de projets, le PNUD ou d'autres organes de développement, dans son domaine de compétence. Il étudie les incidences et les conséquences de divers types de budget, ainsi que les questions financières; il établit les priorités, évalue des projets sur le plan financier, recommande les méthodes structurelles et opérationnelles permettant effectivement de traduire chaque année les plans de développement en termes budgétaires.
- P-4 Diplôme universitaire du premier cycle, en économie, etc., formation de niveau avancé ou supérieur dans des techniques particulières avec 7 à 10 années d'expérience sur le plan professionnel ou universitaire en ce qui concerne l'analyse de programmes et de projets économiques particuliers, notamment en matière d'économie du développement.
- ou
- Diplôme universitaire du second cycle ou études universitaires supérieures et 5 à 8 années d'expérience professionnelle.
- P-5 L'intéressé exerce les fonctions de chef de section spécialisé dans une branche de la statistique, de la sociologie ou de l'économie. Il établit le budget, recommande les programmes, répartit le travail et approuve les rapports. En tant que chef d'équipe pour les projets de grande envergure, il est responsable de la planification et de la supervision des programmes de recherche reposant essentiellement sur des analyses quantitatives dans les grands domaines d'activité de l'organisation. Il doit faire preuve d'une grande originalité et d'un esprit d'innovation pour ce qui est de la planification, de la mise au point et de l'exécution d'enquêtes et d'études.
- Il établit le plan de l'étude économique ou statistique annuelle de l'organisation, coordonne les travaux des spécialistes, rédige les chapitres les plus importants et met au point le texte définitif. Il fixe des critères pour le rassemblement des données dans son domaine de spécialisation, tant du point de vue de la forme que de la teneur.
- Il analyse les plans nationaux de développement et conseille les gouvernements sur des problèmes économiques interdépendants et sur des problèmes connexes. Il évalue les propositions relatives aux plans de développement en se rendant dans les pays intéressés, en échangeant de la correspondance, en examinant les plans du point de vue professionnel et en s'assurant qu'ils sont adaptés aux pays. Il rédige des études économiques concernant plusieurs régions et pays et comprenant des projections à moyen terme et à long terme. Il analyse les problèmes qui se posent dans le domaine de l'enseignement, de la main-d'oeuvre, de la population, de l'agriculture, etc., en prévision de la conférence annuelle ou la réunion de l'organe directeur de l'organisation.
- P-5 Diplôme universitaire du premier cycle en économie, etc., et formation de niveau avancé ou supérieur dans un domaine particulier, avec 10 années d'expérience de l'économie, du développement et de la planification des programmes nationaux dans le domaine de spécialisation de l'intéressé.
- ou
- Diplôme universitaire du second cycle ou études universitaires supérieures, avec au moins 8 années d'expérience professionnelle au cours desquelles l'intéressé a été chargé de superviser des spécialistes de sa profession dans un organisme national ou international important.

6. ECONOMISTES/STATISTICIENS/  
SOCIOLOGUES (suite)

D-1 L'intéressé est chargé de mieux faire comprendre aux gouvernements les priorités du programme de son organisation et d'assurer la coordination au niveau ministériel. A ce niveau, les services de recherche exécutent des projets de recherche d'une importance, d'une portée et d'une difficulté exceptionnelles, étant donné l'absence de précédents utilisables, de documents pertinents ou de méthodes éprouvées.

Dans le cadre de ses attributions, l'intéressé doit identifier et définir les objectifs du programme dont la réalisation exige une planification minutieuse. Il est entièrement responsable de tous les aspects d'un grand projet intéressant un pays ou une région donnée, y compris la supervision de spécialistes de plusieurs disciplines (et organisations), conformément au Plan d'opérations. Il doit veiller à ce que le Directeur national puisse mener à bien ses travaux.

D-2 L'intéressé doit amener les Etats membres à prendre conscience de l'importance des programmes de son organisation. Il assure la coordination avec l'ONU et l'organe directeur de son institution et veille à ce que le programme soit équilibré, qu'il réponde aux normes professionnelles et autres et qu'il soit adapté aux besoins et aux ressources des Etats membres. Il donne des directives de politique générale.

D-1 Titres analogues aux titres requis pour la classe P-5, mais l'expérience du candidat doit se situer au niveau de l'orientation générale des travaux dans un ou plusieurs domaines spécialisés ou dans la planification et l'administration de programmes de travail nationaux impliquant l'établissement de règlements par les ministères ou les gouvernements.

Les spécialistes de la recherche doivent être des experts reconnus dans leur domaine d'activité.

\* Par "expérience pratique" ou "expérience professionnelle" on entend l'exercice d'activités professionnelles de caractère non routinier et de difficulté progressive, exigeant l'application des méthodes appropriées aux différents problèmes; une bonne connaissance des sciences qui sont à la base de la profession, des efforts continus en vue de mettre à jour et d'élargir ses connaissances et aptitudes professionnelles, l'aptitude à rédiger des rapports techniques ayant pour objet d'analyser un problème particulier et d'en tirer des conclusions générales.

7. SPECIALISTES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET PEDAGOGIQUE

- P-2 Les postes de cette classe sont essentiellement des postes de stagiaire. Leurs titulaires exécutent sous une supervision étroite, des tâches particulières dans le cadre d'un projet donné, généralement au siège de leur organisation.
- Ils sont chargés d'évaluer les manuels de formation et auxiliaires pédagogiques que l'on envisage d'utiliser pour les cours. Ils proposent d'apporter des modifications à certains textes, méthodes, etc., ou de les remplacer par d'autres en vue d'améliorer leur valeur éducative ou leur exactitude sur le plan technique. Ils rédigent des exposés sur les objectifs des cours, organisent les programmes de formation, préparent des bibliographies et rédigent à l'intention des instructeurs des manuels à utiliser en même temps que les textes et autres matériaux choisis.
- P-3 Les intéressés sont chargés de mettre au point, d'examiner ou d'évaluer les cours donnés dans le cadre d'un programme d'enseignement ou de formation et d'examiner la nécessité de tel ou tel cours.
- Ils peuvent être appelés à diriger des programmes de formation destinés aux instructeurs, dans le cadre desquels ils doivent donner des précisions sur les qualifications requises chez les instructeurs; définir des normes de travail; observer les instructeurs dans leur travail afin d'améliorer la qualité de leur enseignement et s'assurer qu'ils appliquent les méthodes et techniques éprouvées; organiser des programmes de formation en cours d'emploi et travailler en collaboration avec des universités, des associations d'enseignement professionnel et d'autres organismes extérieurs en vue de mettre au point des programmes d'enseignement et de formation.
- Les tâches sont assignées en fonction des projets. Le supérieur informe l'intéressé de l'historique du projet et des raisons qui sont à son origine, des problèmes qui risquent de se poser, de la nature générale des résultats souhaités et, éventuellement, des sources à consulter ou des méthodes à appliquer. Le supérieur examine périodiquement l'état d'avancement des travaux en vue d'identifier les problèmes qui se posent, de proposer des changements ou des améliorations et d'indiquer d'autres sources à consulter, ou de donner toutes autres directives ou assistance nécessaires.
- Les rapports présentés à l'issue d'enquêtes sur des programmes d'enseignement et de formation particuliers font l'objet d'un examen, afin de déterminer si l'intéressé a su identifier et comprendre les problèmes rencontrés et d'évaluer la validité des recommandations présentées, tant du point de vue des politiques de l'organisation que des pratiques acceptées dans le domaine de l'enseignement.
- P-2 Diplôme universitaire du premier cycle dans une discipline pertinente, stage d'un an dans un institut pédagogique supérieur-sanctionné par un diplôme, et 2 années d'expérience de l'enseignement;
- ou
- Diplôme universitaire du premier cycle en pédagogie et une année d'expérience de l'enseignement au niveau universitaire supérieur;
- ou
- Le candidat doit être titulaire d'un diplôme technique, avoir été admis à la maîtrise dans un métier donné, être membre d'une institution professionnelle ou avoir suivi des études secondaires dans la discipline pertinente et avoir en outre 5 à 7 années d'expérience pratique dont 3 consacrées à la formation d'apprentis.
- P-3 Outre les qualifications requises pour un poste de la classe P-2, le candidat doit avoir 5 à 7 années d'expérience de l'enseignement s'il est titulaire d'un diplôme universitaire du premier cycle et de 8 à 10 années d'expérience de la formation s'il a été admis à la maîtrise;
- ou
- Diplôme universitaire du second cycle en pédagogie et 3 à 6 années d'expérience de l'enseignement dans un domaine connexe.

## 7. SPECIALISTES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

## A. PEDAGOGIQUE (suite)

- P-4 Les intéressés sont chargés de diriger les travaux d'évaluation du programme d'ensemble d'une organisation ou d'une institution, y compris ses procédures et politiques administratives, ses programmes d'études, ses méthodes et techniques d'enseignement, les qualifications requises chez les instructeurs, la valeur des auxiliaires pédagogiques et la façon dont ceux-ci sont utilisés. Ils peuvent recommander des améliorations en ce qui concerne tous les aspects du programme.
- Ils étudient les plans de leur organisation ou les plans nationaux, les progrès réalisés en matière d'équipement, les programmes nationaux en matière d'emploi ou l'évolution démographique, de manière à déterminer les effectifs futurs pour chaque cours, ainsi que les besoins en matière de personnel enseignant, de matériel, d'espace, d'installations, etc. Ils établissent des rapports et présentent des recommandations appropriées aux fins de la planification, de l'établissement des budgets et de l'organisation du programme de travail futur.
- Les tâches sont assignées sur une base continue en fonction de la spécialité de l'intéressé, de ses fonctions et de l'organisation qui l'emploie. Une grande partie du travail découle directement de l'identification des problèmes à étudier. Le supérieur examine les grandes lignes des projets envisagés en vue de déterminer leur importance et leur rang de priorité, d'assurer la coordination adéquate, d'évaluer l'efficacité de la méthode proposée, et de s'assurer qu'ils sont conformes aux politiques de l'organisation.
- P-5 Les intéressés sont les principaux conseillers de leur organisation en matière d'enseignement ou de formation dans leur spécialité et sont chargés à cet égard de fournir des directives techniques en ce qui concerne tous les programmes et plans d'opérations connexes. Au niveau national, ils assurent directement la liaison avec les ministres appropriés et leurs collaborateurs pour les conseiller en matière de planification nationale de l'enseignement ou de la formation technique.
- Ils mettent au point à l'intention des Etats membres des politiques et procédures uniformes en ce qui concerne la planification de la structure et des effectifs de l'organisation, l'établissement du budget, l'entretien des installations et les mesures à prendre pour assurer la continuité des services de formation ou d'enseignement.
- Les tâches sont assignées sur une base continue, en fonction de la spécialité de l'intéressé, de ses fonctions et de l'organisation qui l'emploie. L'intéressé est informé des changements apportés aux politiques et aux règlements. Les plans sont examinés pour s'assurer qu'ils sont conformes aux politiques de l'organisation et qu'ils restent dans les limites des crédits budgétaires.
- P-4 Outre les qualifications requises pour un poste de la classe P-2, le candidat doit avoir 7 à 10 années d'expérience pédagogique s'il est titulaire d'un diplôme universitaire du premier cycle, ou, s'il est titulaire d'un diplôme universitaire du deuxième cycle, de 5 à 8 années d'expérience, dont 3 dans un poste administratif;
- ou
- Le candidat doit être titulaire d'un diplôme technique, avoir été admis à la maîtrise dans son métier ou être membre d'une institution professionnelle, et avoir 10 à 15 années d'expérience en matière de formation d'apprentis.
- P-5 Outre les qualifications requises pour un poste de la classe P-2, le candidat doit avoir 10 années d'expérience pédagogique s'il est titulaire d'un diplôme universitaire du premier cycle ou 8 années d'expérience s'il est titulaire d'un diplôme universitaire du second cycle, dont 5 années au moins dans l'administration de l'enseignement, de préférence au niveau national.
- Les candidats doivent être des spécialistes reconnus dans le domaine de l'enseignement ou de la formation en ce qui concerne leur spécialité.

## 8. TRADUCTEURS

- P-2 Les intéressés doivent connaître deux ou plusieurs langues en plus de leur langue maternelle, et leur niveau de connaissances doit correspondre à un diplôme universitaire du premier cycle. Il n'est pas exigé d'expérience préalable. Les intéressés se voient confier des documents comportant des termes spécialisés, scientifiques ou techniques, pour lesquels il existe des équivalents reconnus. Il s'agit d'un poste de stagiaire, travaillant sous supervision étroite.
- P-3 A ce niveau, les intéressés traduisent des documents rédigés en termes très spécialisés, scientifiques ou techniques, destinés à des spécialistes du problème considéré. Ces traductions sont révisées ou font simplement l'objet d'une mise au point générale lorsqu'elles doivent être examinées au cours d'importantes réunions, publiées sous forme définitive ou servir de base de discussion dans la mise au point de normes, d'accords ou de conventions de caractère international.
- P-4 Les intéressés supervisent les traducteurs de classe inférieure et assurent leur formation en révisant leurs traductions et traduisent eux-mêmes les textes plus difficiles. Ils peuvent être appelés à organiser des entrevues avec des candidats et à évaluer leurs aptitudes ainsi qu'à répartir le travail, mais dans ce cas, ils sont supervisés par un supérieur.
- P-5 Les intéressés remplissent les fonctions de chef d'une section linguistique ou de traducteur en chef. Ils sélectionnent, forment et supervisent les traducteurs; établissent le budget, répartissent les tâches et décident s'il est nécessaire de faire appel à des traducteurs indépendants.

## 8. INTERPRETES

- P-3 La classe P-3 est la classe à laquelle les interprètes sont généralement recrutés. Les candidats doivent avoir un diplôme universitaire ou l'équivalent, une connaissance approfondie d'au moins deux langues, y compris leur langue maternelle, et un minimum de 5 années d'expérience de l'interprétation. Les interprètes travaillent en équipe et assurent les services d'interprétation simultanée nécessaires pour toutes sortes de réunions officielles, conférences, groupes de travail, etc. Les questions débattues portent sur une grande variété de sujets scientifiques, techniques, administratifs, politiques et économiques et il peut s'agir de discours préparés à l'avance ou de remarques improvisées.
- P-4 A ce niveau, les intéressés remplissent les fonctions de chef d'équipe. Ils veillent à ce que les membres de l'équipe soient en nombre suffisant pour assurer le service, et s'assurent que les interprètes permanents et indépendants ont été mis au courant; ils sont également chargés de travaux d'interprétation normaux, ainsi que de la formation des interprètes de la classe P-3.
- P-5 Les intéressés remplissent les fonctions d'interprète en chef. Ils présentent des recommandations en ce qui concerne le niveau des effectifs et les nominations des interprètes permanents et indépendants dans tous les lieux d'affectation, dans les limites des crédits budgétaires et compte tenu des besoins.

## 9. BIBLIOTHECAIRES

P-1 Sous une supervision directe et étroite, les intéressés travaillent en tant qu'adjoints auprès de bibliothécaires plus expérimentés, dans l'un des grands domaines d'activités de la bibliothèque. Ils doivent se conformer à des directives bien établies, qui n'ont pas à être interprétées en détail, et utiliser des méthodes de travail spécifiques. Leurs attributions consistent à :

- Fournir une assistance en ce qui concerne les problèmes de bibliographie simple;
- Identifier et localiser les ouvrages et documents de caractère plus complexe que la bibliothèque doit acquérir ou emprunter auprès d'autres bibliothèques;
- Etablir des catalogues et des index et classer les ouvrages et documents de la bibliothèque conformément à un système et à des critères établis;
- Superviser le personnel subalterne.

P-2 Les intéressés travaillent en tant qu'adjoints auprès de bibliothécaires de classe supérieure, sous une supervision générale. Ils leur fournissent une assistance dans tous les domaines, ou sont entièrement responsables d'un secteur important de l'un des grands domaines d'activité de la bibliothèque.

Ils peuvent être appelés à assurer la formation de bibliothécaire de classe inférieure. Leur travail consiste à :

- Répertorier les ouvrages et documents complexes; réviser les listes utilisées pour les classements par rubriques; établir des listes des acquisitions récentes;
- Procéder à des recherches pour les lecteurs et les personnes ayant demandé des renseignements; compiler des bibliographies aux fins de publication;
- Acquérir certains ouvrages et documents pour leur organisation et ses gouvernements membres, tout en exerçant le contrôle financier et budgétaire nécessaire; assurer le bon fonctionnement d'un système international d'échange en ce qui concerne les ouvrages spécialisés existant en double exemplaire;
- Appliquer les méthodes de traitement électronique des données aux techniques de bibliothèque et au classement des archives.

P-3 Les intéressés sont des bibliothécaires chevronnés responsables d'un grand secteur d'activités de la bibliothèque. Leur travail consiste à : mettre en oeuvre les politiques après avoir participé à leur élaboration; superviser et diriger des bibliothécaires de classe inférieure (notamment en assurant la formation) et du personnel subalterne; représenter leur organisation à des réunions, fournir des conseils aux fonctionnaires de rang supérieur de l'organisation et, aux échelons inférieurs, donner des directives de politique générale.

P-1 Diplôme universitaire du premier cycle dans n'importe quelle discipline et une année d'expérience dans une bibliothèque ou 4 années d'expérience dans un domaine particulier de la bibliothéconomie en tant que commis de bibliothèque.

P-2 Diplôme universitaire du premier cycle en bibliothéconomie ou dans une autre discipline, avec un stage de formation supérieure en bibliothéconomie d'un an au moins, sanctionné par un diplôme;

ou

Diplôme universitaire du second cycle et 5 années d'expérience dans une bibliothèque.

Un superviseur de bibliothèque ayant 7 années d'expérience dans un domaine connexe peut également aspirer à un poste de cette classe.

P-3 Outre les titres universitaires requis pour un poste de la classe P-2, le candidat doit avoir au moins 3 années d'expérience professionnelle dans une bibliothèque, et avoir à cette occasion dirigé l'un des grands services de la bibliothèque; il doit également avoir une connaissance approfondie de la documentation technique appropriée et être bien familiarisé avec les techniques de documentation modernes; il doit notamment être au courant des applications du traitement électronique des données aux problèmes de bibliothèque.

Très bonne connaissance de l'une des langues de travail et bonne connaissance d'une autre. La connaissance des autres langues dans lesquelles sont publiés des ouvrages techniques est souhaitable.

9. BIBLIOTHECAIRES (suite)

- P-4 Les intéressés travaillent en tant qu'adjoints auprès du chef des services de bibliothèque. En collaboration avec ce dernier, ils assurent la planification, le bon fonctionnement et la coordination des services de bibliothèque dans le cadre d'une politique générale et conformément à des plans et règlements établis; ils conseillent les fonctionnaires de rang supérieur sur les questions concernant la bibliothèque; ils représentent leur organisation à des réunions où sont examinées des questions de politique générale touchant les services de bibliothèque et ils conseillent les gouvernements membres à propos de la création de services de bibliothèque spécialisés.
- P-5 L'intéressé est le chef des services de bibliothèque et est responsable de la planification, de l'organisation et de la direction générales des services de bibliothèque, y compris des services de références et du système électronique de restitution de l'information; il est chargé de répertorier et de classer les ouvrages et documents, de préparer des bibliographies destinées à être publiées, d'acheter les ouvrages professionnels et techniques nécessaires à son organisation et aux gouvernements membres, de fournir des services de bibliothèque au personnel du siège et des services extérieurs, d'organiser des cours individuels et collectifs à l'intention des titulaires d'une bourse de l'organisation qui se destinent à la profession de bibliothécaire; de fournir des conseils aux gouvernements membres concernant la création de services de bibliothèque.
- P-4 Outre les qualifications requises pour un poste de la classe P-3, le candidat doit avoir 6 à 8 années d'expérience professionnelle au cours desquelles il a assumé des responsabilités importantes dans tous les grands services d'une bibliothèque.

## 10. FONCTIONNAIRES DE L'INFORMATION

P-1 Le travail à effectuer est défini par des fonctionnaires de l'information de rang plus élevé ou par des supérieurs hiérarchiques, et les documents rédigés sont révisés, du point de vue de l'authenticité, du style et de l'exactitude technique.

A ce niveau, le travail consiste généralement à

- Résumer ou récrire des rapports ou autres documents pour les présenter sous forme d'articles de presse, de publication ou d'émissions de radio;
- Préparer les communiqués de presse ou les bulletins d'information courants;
- Aider à la préparation d'articles, de brochures, de bulletins ou d'émissions de radio;
- Ecrire des légendes pour des photographies et monter des documents photographiques;
- Participer à des réunions et à des interviews aux fins de recueillir des informations.

P-2 Le travail à effectuer à ce niveau est défini et supervisé par des fonctionnaires de l'information de classe supérieure ou par des supérieurs hiérarchiques. L'intéressé jouit d'une latitude considérable dans le cadre de la politique établie. Les documents qu'il rédige sont normalement révisés avant d'être publiés.

Il est normalement chargé de :

- Rassembler et sélectionner des données de première main sur des problèmes techniques et autres intéressant son organisation;
- Rédiger des communiqués de presse, des articles de fond ou des programmes de radio;
- Faire la mise en page, choisir les caractères et préparer tout le travail pour les imprimeurs;
- Participer à des conférences de presse et, lors des missions hors du siège, organiser des conférences de presse, des émissions de radio, etc.;
- Sélectionner des documents photographiques, écrire les légendes et distribuer les documents en question;
- Coordonner l'édition de publications dans différentes langues.

Des titres universitaires ne sont pas nécessaires pour occuper ces postes; une expérience adéquate et un succès confirmé dans l'utilisation des moyens d'information sont les principaux critères. Dans ce domaine, contrairement à beaucoup d'autres, exiger certains titres constituerait à bien des égards un handicap.

P-1 Trois années d'expérience durant lesquelles l'intéressé aura dû : i) établir et maintenir des contacts réguliers avec des moyens d'information et de communication et présenter les opinions recueillies dans la perspective voulue; ii) organiser un programme de diffusion de l'information à l'usage du grand public ou de spécialistes; iii) écrire, présenter et évaluer un programme complet d'information pour les moyens de diffusion appropriés;

ou

Diplôme universitaire du premier cycle en littérature ou en journalisme avec au moins une année d'expérience dans les domaines indiqués ci-dessus.

P-2 Au moins 4 ou 5 années d'expérience des programmes d'information générale dans l'industrie privée ou dans un organisme public, avec au moins 2 années d'expérience auprès d'un organe d'information donné (cinéma, télévision, radio).

## 10. FONCTIONNAIRES DE L'INFORMATION (suite)

P-3 Les projets sont définis par les supérieurs, mais l'intéressé jouit d'une liberté d'action considérable. Les projets pouvant prêter à controverse ou soulevant des questions de politique générale sont examinés soigneusement par les supérieurs. L'intéressé peut être appelé à superviser d'autres fonctionnaires de l'information.

A ce niveau, le travail consiste essentiellement à :

- Réunir, convoquer ou superviser des conférences de presse en collaboration avec des représentants de la presse;
- Préparer et mettre au point des programmes de radio et y participer;
- Rédiger ou mettre au point des articles et des discours pour des membres du personnel;
- Organiser des présentations photographiques et audio-visuelles;
- Préparer et rédiger des articles de fond et des brochures.

P-4 Les grandes lignes des projets sont examinées avec des supérieurs, mais l'intéressé est entièrement responsable de la planification, de la supervision et de l'exécution du travail dans un des principaux domaines d'activité tels que le cinéma, la télévision, la presse, la radio, les publications, ou la production et l'édition d'un périodique illustré. Une grande partie du travail consiste à établir des contacts et à mener des négociations avec des sources extérieures, des écrivains, des photographes ou des producteurs de cinéma et de télévision, ainsi qu'à encourager la production de documents à l'extérieur. Dans les bureaux régionaux, l'intéressé est responsable, dans le cadre des procédures établies, de tous les types d'activités dans le domaine de l'information et doit faire preuve d'un grand esprit d'initiative pour éveiller, développer et maintenir l'intérêt du public pour les objectifs de l'organisation.

P-5 En tant que fonctionnaire supérieur de l'information, l'intéressé s'occupe de tous les aspects de la planification, de l'orientation et de la supervision des travaux.

P-3 Cinq à six années d'expérience au moins.

Au-dessus de cette classe, le nombre d'années d'expérience exigées dépend des compétences de l'intéressé et des besoins du travail.

## 11. ADMINISTRATEURS DU PERSONNEL

- P-2 Sous une étroite supervision, l'intéressé rédige des avis de vacances de postes et des annonces de vacances à faire paraître dans la presse; examine les demandes d'emploi et y répond et organise des tests de sélection. Il analyse la nature des postes de commis aux fins de leur classement.
- P-2 Diplôme technique ou études secondaires dans un domaine connexe et 3 années d'expérience dans un poste administratif auprès d'une grande organisation, requérant des facultés d'analyse et l'aptitude à établir des contacts écrits et oraux. L'intéressé doit avoir en outre au moins une année d'expérience en tant qu'administrateur du personnel ou en tant que spécialiste du recrutement, du classement ou de la formation du personnel dans une administration nationale ou dans l'industrie privée. Très souvent un commis promu assistant après 8 années d'expérience au moins dans un domaine très voisin, suffit pour faire ce travail.
- P-3 L'intéressé supervise le personnel de bureau et les administrateurs de classe inférieure qui s'occupent du recrutement ou de l'administration en matière de traitements et salaires. Il prend les mesures voulues concernant le recrutement, la mutation et la promotion du personnel; il certifie le montant des indemnités et prestations auxquelles les fonctionnaires ont droit. Il s'occupe personnellement du recrutement des administrateurs. Il peut être appelé à analyser la nature des postes d'administrateur/commis et à faire des recommandations concernant leur classement. Il effectue des enquêtes locales sur la rémunération du personnel de bureau.
- P-3 Outre les qualifications exigées pour un poste de la classe P-2, l'intéressé doit avoir 3 à 5 années d'expérience en tant qu'administrateur du personnel ou en tant que spécialiste dans le domaine approprié. C'est probablement le poste le plus élevé auquel puisse aspirer un commis promu assistant après 10 à 12 années d'expérience dans ce domaine.
- A défaut, l'intéressé doit être titulaire d'un diplôme universitaire du premier cycle en droit, en sociologie ou en administration du personnel, et avoir 4 années d'expérience en matière d'administration du personnel auprès d'une grande organisation internationale (ou un diplôme universitaire du second cycle dans les mêmes matières et 2 ou 3 années d'expérience dans ce domaine).
- P-4 L'intéressé supervise les administrateurs et le personnel de bureau dans tous les domaines d'activité concernant l'administration du personnel, notamment le recrutement, l'administration en matière de traitements et salaires et les politiques et procédures à suivre en matière de personnel. Il peut également avoir à superviser une section importante spécialisée dans un aspect particulier de l'administration du personnel.
- P-4 Diplôme universitaire du premier cycle dans des matières appropriées et 8 à 10 années d'expérience en matière d'administration du personnel dans une grande organisation nationale ou internationale, dont 2 années au moins en qualité de superviseur.
- Diplôme universitaire du second cycle et 6 à 8 années d'expérience pratique, dont 2 années au moins en qualité de superviseur.
- P-5 L'intéressé remplit les fonctions de chef de l'administration du personnel. Il planifie les politiques en matière de personnel et veille à les faire appliquer. Il conseille les fonctionnaires de rang supérieur dans l'application de ces politiques et assure la coordination des questions relatives au personnel dans toute l'organisation.
- P-5 Diplôme universitaire du premier cycle dans les matières appropriées et 10 années au moins d'expérience en matière d'administration du personnel dans une grande organisation nationale ou internationale, dont 5 années au moins en qualité de superviseur.
- Diplôme universitaire du second cycle et 8 années d'expérience pratique, dont 5 années en qualité de superviseur.

## 12. FINANCES ET BUDGET

- P-1 Le travail des intéressés consiste généralement à préparer des projets d'états financiers sur la base de données tirées des budgets précédents; à examiner des demandes de fonds et à vérifier que ces demandes sont conformes aux prévisions de dépenses initiales et aux allocations prévues; à faire rapport sur les variations par rapport au budget; à coder des transactions, passer les écritures (journaux et grand livre) et apurer les comptes; ils peuvent également être appelés, en qualité de vérificateurs intérieurs des comptes, à apurer les comptes bancaires et autres comptes, à vérifier les états de paye, à examiner les reçus de caisse et les bordereaux de décaissement, les certificats de dépôt, les bons de commande, les demandes de fourniture de biens et services et les commandes de travaux; et à s'assurer que toutes les transactions sont conformes aux règles. Ils peuvent également superviser quelques commis en tant que chefs d'équipe.
- P-2 Finances  
L'intéressé supervise les agents des services généraux et veille à ce que les principes et procédures établis en matière financière soient appliqués dans sa section. Il obtient et fournit des données comptables et donne des conseils à ses collègues qui ne sont pas spécialistes des questions financières. Il décide de la façon de comptabiliser les transactions financières et recommande des solutions pour améliorer les procédures de comptabilité.
- Budget  
L'intéressé prépare des analyses des dépenses des exercices précédents. Il établit les prévisions budgétaires à partir des données des exercices précédents et conformément aux normes établies. Il prépare les annexes du budget qui indiquent la répartition des prévisions de dépenses par service et par type de dépenses. Il prépare des états des dépenses effectives à imputer sur le budget et des liquidités nécessaires pour les couvrir. Il examine les demandes d'allocations et établit des avis d'allocations dans les limites des crédits ouverts.
- P-3 Finances  
L'intéressé supervise le personnel de bureau et les administrateurs de classe inférieure selon les règles établies. Il aide à préparer et à mettre au point les procédures et systèmes de comptabilité nécessaires, notamment en vue de leur application à la planification du développement économique. Il est responsable des opérations courantes de différentes sections chargées de la comptabilité ordinaire. Il vérifie et apure les bilans d'essai des bureaux régionaux; il récapitule les comptes et effectue les analyses courantes. Il participe à la préparation des rapports fiscaux complexes exigés chaque année.
- P-1 Le travail n'exige pas que l'intéressé ait le titre de comptable. Il s'agit le plus souvent d'un fonctionnaire à mi-chemin de ses études ou d'un commis promu assistant après 4 années d'expérience dans ce domaine.
- P-2 L'intéressé doit être un comptable certifié ou agréé avec peu ou pas d'expérience professionnelle ou avoir un diplôme universitaire du premier cycle en finances, en économie ou en gestion d'entreprises et une année d'expérience des questions financières ou budgétaires dans l'industrie privée ou l'administration publique. Des commis superviseurs ayant 7 années d'expérience de plus en plus poussée en matière de comptabilité dans un domaine très voisin peuvent également aspirer à ce poste
- P-3 L'intéressé doit être un comptable certifié ou agréé ou avoir un diplôme universitaire du premier cycle en finances, en économie ou en gestion d'entreprises et 3 à 5 années d'expérience professionnelle en matière de comptabilité, de finances et de budget dans une organisation nationale ou dans un organisme public, dont 2 années au moins en tant que superviseur de commis comptables et d'administrateurs stagiaires.

12. FINANCES ET BUDGET (suite)P-3 Budget

L'intéressé supervise un ou deux administrateurs chargés d'établir et de récapituler les prévisions budgétaires initiales à partir des données des exercices précédents et conformément aux normes établies. Il examine les demandes de crédit, tient la comptabilité des crédits alloués et peut autoriser des modifications mineures des programmes dans les limites des crédits ouverts. Il calcule les allocations provisoires nécessaires pour couvrir le coût des activités relatives aux programmes. Il formule des recommandations concernant l'utilisation des crédits budgétaires non utilisés ou des fonds extra-budgétaires.

P-4 Finances

Sous la direction du chef comptable, l'intéressé supervise la comptabilité, notamment le grand livre des comptes généraux et le grand livre des comptes budgétaires, ainsi que la comptabilité des sommes à payer et à recevoir. Il établit les bilans mensuels provisoires et les comptes annuels. Il tient les comptes de contrôle des contributions et des avances au fond de roulement. Il établit les états des avances et fait rapport à leur sujet. Il tient un registre des biens. Il calcule les besoins de l'organisation en liquidités, réunit les fonds nécessaires et gère les placements. Il négocie l'achat et la vente des devises nécessaires et contrôle différents comptes en banque.

Budget

L'intéressé supervise l'établissement d'une partie importante du projet de budget définitif et aide à le présenter aux organes compétents. Il assure la liaison en ce qui concerne les incidences budgétaires des programmes interinstitutions. Il formule des recommandations concernant les remaniements importants à apporter aux programmes. Il formule des recommandations au sujet du mode de présentation du projet de budget annuel. Il analyse périodiquement les allocations de crédits et fait rapport au Directeur général sur la situation budgétaire et sur les fonds disponibles. Il supervise le calcul détaillé des coûts, les normes à appliquer lors de l'établissement du projet de budget et participe aux recherches sur les applications possibles des ordinateurs.

P-4 L'intéressé doit être un comptable certifié ou agréé ou avoir un diplôme universitaire du premier cycle en finances, en économie ou en gestion d'entreprises et 7 à 10 années d'expérience en matière de comptabilité, de finances et de budget dans une organisation nationale ou dans un organisme public, dont 4 années au moins en tant que superviseur d'administrateurs et de commis comptables.

## DESCRIPTIONS D'EMPLOIS REPERES

## NORMES DE QUALIFICATIONS

12. FINANCES ET BUDGET (suite)P-5 Finances

L'intéressé remplit les fonctions de chef comptable. Il donne des conseils techniques aux hauts fonctionnaires et peut être appelé à assister aux réunions des organes directeurs qui s'occupent des questions de comptabilité et de finances. Il fixe les procédures de comptabilité et de décaissement. Il est chargé de calculer les contributions des Etats membres et de rédiger la correspondance concernant le recouvrement desdites contributions. Il établit les politiques à suivre pour le placement des fonds excédentaires et des fonds d'affectation spéciale et veille à leur application. Il donne des avis sur les rapports présentés par les vérificateurs intérieurs et extérieurs des comptes. Il prépare le rapport financier annuel récapitulatif du Directeur général.

Budget

L'intéressé remplit les fonctions de chef du service du budget. Il supervise l'établissement du projet de budget et l'exposé des motifs justifiant les demandes de crédits et contrôle les dépenses imputées sur le budget. Il donne des avis techniques aux hauts fonctionnaires concernant les procédures et les incidences budgétaires et assiste aux réunions des organes directeurs qui ont trait aux questions budgétaires. Il donne des avis sur l'uniformisation des procédures budgétaires conformément aux directives énoncées par l'Assemblée générale et sur la coordination des propositions formulées par les diverses organisations.

P-5 En plus des qualifications requises pour un poste de la classe P-4, l'intéressé doit avoir dirigé pendant 2 ans au moins les opérations financières, comptables et budgétaires d'une organisation distincte ou d'un service à l'intérieur d'une organisation et avoir au moins un an d'expérience dans chacun des principaux domaines d'activité mentionnés dans la description d'emploi correspondante.

FONCTIONNAIRES GOUVERNEMENTAUX

ETATS-UNIS D'AMERIQUE

M. Raymond Weissenborn,  
Chief of Pay Policy Division,  
Civil Service Commission.

CANADA

M. G. C. Cawadias,  
Head of the Foreign Service and  
Isolated Posts Unit,  
Compensation and Classification Division,  
Treasury Board Secretariat.

ROYAUME-UNI

J. B. Pearce, Esq.,  
Assistant Secretary,  
Civil Service Department.

AUTRICHE

Herr Dr. Ministerialrat  
Josef Stierschneider,  
Bundeskanzleramt.

ITALIE

Sgr. Dottore Italo Murgiano,  
Ispettore Generale,  
Ragioneria Generale dello Stato.

FRANCE

Mme J. Penaud,  
Administrateur civil,  
Secrétariat d'Etat de la Fonction  
Publique.

SUISSE

Son Excellence Monsieur Sigismond Marcuard,  
Ambassadeur,  
Délégué à la Coopération Technique,  
Département Politique.

## Appendice A

### Tableaux supplémentaires demandés par le Comité spécial

On trouvera ci-après les deux séries de tableaux supplémentaires demandées par le Comité spécial à New York le 15 février 1972.

TABLEAUX 1. Le Comité spécial avait demandé que soient établis, pour chaque catégorie professionnelle, des tableaux identiques aux tableaux existants, à la différence que :

- Pour la rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies, on indiquerait le montant total des émoluments, à savoir le traitement brut, l'indemnité de poste et les indemnités pour charge de famille pour un fonctionnaire marié avec un conjoint et deux enfants;
- On calculerait ensuite le rapport entre la rémunération totale aux Nations Unies, telle qu'elle est définie ci-dessus, et la rémunération brute dans les administrations nationales, pour un fonctionnaire de classe correspondante, compte tenu des indemnités pour charges de famille, du treizième mois et de tous avantages facilement chiffrables, en utilisant les taux de rémunération correspondant au niveau intermédiaire aux Nations Unies et dans les administrations nationales.

Le seul avantage chiffrable a été l'utilisation d'une voiture mise à la disposition des fonctionnaires pour leur usage personnel (postes supérieurs dans l'administration italienne et dans l'administration française). On a choisi une valeur arbitraire de 1 500 dollars par an, estimant que c'était là une évaluation équitable.

TABLEAUX 2. Le Comité spécial avait demandé que soient établis, pour chaque catégorie professionnelle, des tableaux identiques aux tableaux existants, à la différence que :

- Pour la rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies, on indiquerait le montant total net des émoluments aux Nations Unies pour un fonctionnaire marié avec un conjoint et deux enfants, ces émoluments comprenant le traitement net, l'indemnité de poste et les indemnités pour charges de famille, déduction faite des cotisations versées par le fonctionnaire au titre des pensions et de l'assurance-maladie.
- On calculerait ensuite le rapport entre la rémunération totale nette aux Nations Unies, telle qu'elle est définie ci-dessus et la rémunération nette dans les administrations nationales, pour un fonctionnaire de classe correspondante, cette rémunération comprenant le traitement net (après déduction de l'impôt sur le revenu, des impôts locaux, et des cotisations au titre des pensions, des assurances, des soins médicaux et de la sécurité sociale), les indemnités pour charges de famille, les indemnités de cherté de vie et l'utilisation d'une voiture officielle.

Aucun renseignement n'a été indiqué en ce qui concerne l'administration autrichienne, faute de barèmes fiscaux.

Les taux de conversion utilisés sont ceux qui étaient en vigueur au 1er novembre 1971.

MONTANTS BRUTS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS BRUTS ET PRESTATIONS)

1. INGENIEURS

(GENIE ATOMIQUE, GENIE CIVIL, GENIE SANITAIRE, AVIATION, TELECOMMUNICATIONS, METEOROLOGIE)

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1
ETATS-UNIS	Niveau minimum	11 517	12 615	17 545	24 285	28 129
	Niveau intermédiaire	13 087	14 509	20 317	27 904	32 064
	Niveau maximum	14 658	16 404	23 089	31 523	36 000
	Classe de l'administration américaine	GS9	GS11	GS12.6-13	GS14.5-15	GS16-18
	Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	18 588	23 202	27 588	32 745	36 096
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	142	160	136	118	112
CANADA	Niveau minimum	10 404	14 908	17 136	20 100	22 437
	Niveau intermédiaire	11 100	15 909	18 978	21 456	24 962
	Niveau maximum	11 796	16 911	20 821	22 812	27 487
	Classe de l'administration canadienne	EN2	EN4	EN5-AOCA1-5	EN6	EN8
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	141	124	124	131	125
CANADA (Météorologie)	Niveau minimum	13 008	13 593	17 403	18 278	20 783
	Niveau intermédiaire	13 879	15 070	18 402	19 434	22 035
	Niveau maximum	14 750	16 547	19 402	20 591	23 288
	Classification spéciale pour la météorologie	4	6	8	9	10
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	122	131	128	145	141
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	4 300	7 013	9 493	13 055	15 130
	Niveau intermédiaire	5 606	8 029	10 284	13 830	15 817
	Niveau maximum	7 013	9 045	11 075	14 605	16 505
	Classé de l'administration britannique	Basic grade	Main grade	Sen. grade	AD Eng.	Dir. Eng.B
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	289	256	235	210	201
*Y compris l'indemnité de résidence à Londres						
AUTRICHE	Niveau minimum	non	non	non	7 022	10 447
	Niveau intermédiaire				8 734	12 318
	Niveau maximum	comparable	comparable	comparable	10 447	14 190
	Dienst Klasse				VII I-VIII 3	VIII 3-8
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale				324	246
ITALIE	Niveau minimum	3 878	4 549	5 622	7 541	11 885
	Niveau intermédiaire	3 921	5 064	6 598	8 430	12 507
	Niveau maximum	3 964	5 579	7 574	9 319	13 130
	Parametro	257	307	387-426	530	742-00.05
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	401	390	359	334	249

## MONTANTS BRUTS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS BRUTS ET PRESTATIONS)

## 1. INGENIEURS

(GENIE ATOMIQUE, GENIE CIVIL, GENIE SANITAIRE, AVIATION, TELECOMMUNICATIONS, METEOROLOGIE)  
(suite)

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1
* FRANCE	Niveau minimum	4 648	6 143	9 349	9 646	17 673
	Niveau intermédiaire	5 375	7 567	9 835	12 552	18 743
	Niveau maximum	6 100	8 954	10 122	15 459	19 814
	Indices nets	102 I-IV	102 V-VIII	101 I-III	IEC I-A	IG 2B
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	311	276	254	236	175
* Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement						
* SUISSE	Niveau minimum	6 716	7 376	8 316	9 319	10 324
	Niveau intermédiaire	7 637	8 297	9 237	10 240	11 821
	Niveau maximum	8 559	9 219	10 159	11 162	13 318
	Classe de l'administration suisse	5	4	3	2	1/1A
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	212	245	265	281	270
* Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié						

## MONTANTS NETS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS NETS ET PRESTATIONS)

## 1. INGENIEURS

(GENIE ATOMIQUE, GENIE CIVIL, GENIE SANITAIRE, AVIATION, TELECOMMUNICATIONS, METEOROLOGIE)

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1
ETATS-UNIS	Niveau intermédiaire	9 755	10 748	14 589	19 274	22 510
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	14 240	17 393	20 350	23 650	25 610
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	146	162	140	123	114
CANADA	Niveau intermédiaire	9 037	11 455	13 518	15 022	17 111
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	130	125	123	130	123
CANADA (Météorologie)	Niveau intermédiaire	10 042	10 890	12 778	14 038	15 348
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	117	132	131	139	138
*ROYAUME-UNI	Niveau intermédiaire	4 750	6 150	8 250	10 100	11 300
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	258	244	212	201	195
	*Y compris l'indemnité de résidence à Londres					
ITALIE	Niveau intermédiaire	3 526	4 485	5 692	7 230	10 752
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	331	318	292	269	196
*FRANCE	Niveau intermédiaire	4 945	6 750	8 520	10 570	12 850
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	253	226	208	196	174
	*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement					
*SUISSE	Niveau intermédiaire	6 750	7 260	7 955	8 695	9 778
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	180	204	217	231	233
	*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié					

MONTEANTS BRUTS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS BRUTS ET PRESTATIONS)

2.1. PERSONNEL SCIENTIFIQUE  
(PHYSICIENS, CHIMISTES, PHARMACIENS)

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1
ETATS-UNIS	Niveau minimum	10 298	12 615	17 545	24 285	32 819
	Niveau intermédiaire	12 478	16 082	20 568	28 083	34 400
	Niveau maximum	14 658	19 549	23 591	31 887	36 000
	Classe de l'administration américaine	GS7-9	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.5-16.5	GS16.6-18
	Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	18 588	23 202	27 588	32 745	36 096
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	149	145	134	116	105
CANADA	Niveau minimum	non	11 428	14 713	21 236	23 548
	Niveau intermédiaire		13 212	19 289	24 454	26 881
	Niveau maximum	comparable	14 996	23 865	27 673	30 214
	Classe de l'administration canadienne		SRL	REML	REM2	REM3
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		149	122	115	116
CANADA	Niveau minimum	non	non	23 447	25 467	31 527
	Niveau intermédiaire			27 184	29 355	34 052
	Niveau maximum	comparable	comparable	30 921	33 234	36 577
	Classification spéciale pour les sciences médicales			MSP1	MSP2	MSP3
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			87	96	91
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	6 313	8 305	9 555	13 818	17 055
	Niveau intermédiaire	7 503	9 555	11 786	14 921	17 242
	Niveau maximum	8 693	10 805	13 818	16 025	17 430
	Classe de l'administration britannique	SS0	PS0	PS05-SPS02.5	SPS02.5 DGS02.5	CS0
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	218	216	204	194	180
	*Y compris l'indemnité de résidence à Londres					
AUTRICHE	Niveau minimum	non	non	7 022	9 456	14 941
	Niveau intermédiaire			8 734	11 823	16 812
	Niveau maximum	comparable	comparable	10 447	14 190	18 684
	Dienst Klasse			VII-VIII 3	VIII	IX
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			262	231	180
ITALIE	Niveau minimum	3 878	4 549	5 622	7 540	11 885
	Niveau intermédiaire	3 921	5 064	6 598	8 430	12 507
	Niveau maximum	3 964	5 579	7 574	9 319	12 130
	Parametro	257	307	387-426	530	742-00.05
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	400	390	357	335	249
*FRANCE	Niveau minimum	4 648	6 143	9 349	9 646	17 673
	Niveau intermédiaire	5 375	7 567	9 835	12 552	18 743
	Niveau maximum	6 100	8 954	10 122	15 459	19 814
	Indices nets	102 I - IV	102 V - VIII	101 I - III	I EC I - A	IG 2B
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	311	276	254	236	175
	*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rattachement					
*SUISSE	Niveau minimum	6 716	7 376	8 316	9 319	10 324
	Niveau intermédiaire	7 637	8 297	9 237	10 240	11 821
	Niveau maximum	8 559	9 219	10 159	11 162	13 318
	Classe de l'administration suisse	5	4	3	2	1/1A
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	212	245	265	281	270
	*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié					

## MONTANTS NETS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS NETS ET PRESTATIONS)

## 2.1. PERSONNEL SCIENTIFIQUE

(PHYSICIENS, CHIMISTES, PHARMACIENS)

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1
ETATS-UNIS	Niveau intermédiaire	9 369	11 574	14 753	19 309	23 103
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	14 240	17 393	20 350	23 650	25 610
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	152	150	138	122	111
CANADA	Niveau intermédiaire	non	9 605	12 614	16 809	18 200
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	comparable	149	132	116	116
CANADA	Niveau intermédiaire	non	non	18 380	19 657	22 184
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	comparable	comparable	91	99	95
*ROYAUME-UNI	Niveau intermédiaire	5 750	7 200	8 750	10 675	12 100
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	214	208	200	191	182
	*Y compris l'indemnité de résidence à Londres					
ITALIE	Niveau intermédiaire	3 527	4 485	5 692	7 230	10 752
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	331	318	292	269	196
*FRANCE	Niveau intermédiaire	4 945	6 750	8 520	10 570	12 855
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	253	226	208	196	174
	*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement					
*SUISSE	Niveau intermédiaire	6 750	7 260	7 955	8 695	9 778
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	180	204	217	231	233
	*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié					

MONTANTS BRUTS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS BRUTS ET PRESTATIONS)

2.2. AGRONOMES

(BIOLOGISTES, PEDOLOGUES, ENTOMOLOGISTES, INGENIEURS FORESTIERS, SPECIALISTES DE L'ELEVAGE, ETC.)

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-2	P-3	P-4	P-5
ETATS-UNIS	Niveau minimum	10 298	12 615	17 545	24 285
	Niveau intermédiaire	12 478	16 082	20 568	28 083
	Niveau maximum	14 658	19 549	23 591	31 881
	Classe de l'administration américaine	GS7-9	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5
	Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	18 588	23 202	27 588	32 745
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		149	145	134	116
CANADA	Niveau minimum	11 793	14 533	17 337	20 417
	Niveau intermédiaire	12 893	15 753	18 433	23 447
	Niveau maximum	13 993	16 973	19 530	26 477
	Classe de l'administration canadienne	BS3	BS4	BS5	BS6
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		122	125	128	120
CANADA	Niveau minimum	non	13 011	16 038	19 138
	Niveau intermédiaire		14 226	17 389	20 349
	Niveau maximum	comparable	15 442	18 740	21 561
	Classification spéciale pour la sylviculture		F.0.3	F.0.4	F.0.5
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			139	135	138
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	5 105	8 090	9 643	13 055
	Niveau intermédiaire	6 899	8 869	10 901	13 830
	Niveau maximum	8 693	9 648	12 160	14 605
	Classe de l'administration britannique	NAAS III	NAAS II	NAAS I	SPSO
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		236	231	222	210
* Y compris l'indemnité de résidence à Londres					
AUTRICHE	Niveau minimum	non	non	9 456	13 441
	Niveau intermédiaire			11 823	15 312
	Niveau maximum	comparable	comparable	14 190	17 184
	Dienst Klasse			VIII	IX
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale				195	179
ITALIE	Niveau minimum	3 878	4 549	5 622	7 541
	Niveau intermédiaire	3 921	5 064	6 598	8 430
	Niveau maximum	3 964	5 579	7 574	9 319
	Parametro	257	307	387-426	530
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		400	390	357	335
* FRANCE	Niveau minimum	4 648	6 143	9 349	9 646
	Niveau intermédiaire	5 375	7 567	9 835	12 552
	Niveau maximum	6 100	8 954	10 122	15 459
	Indices nets	102 I-IV	102 V-VIII	101 I-III	IEC I-A
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		311	276	254	236
* Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement					
* SUISSE	Niveau minimum	6 716	7 376	8 316	9 319
	Niveau intermédiaire	7 637	8 297	9 237	10 240
	Niveau maximum	8 559	9 219	10 159	11 162
	Classe de l'administration suisse	5	4	3	2
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		212	245	265	281
* Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié					

MONTANTS NETS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS NETS ET PRESTATIONS)

2.2. AGRONOMES

(BIOLOGISTES, PEDOLOGUES, ENTOMOLOGISTES, INGENIEURS FORESTIERS, SPECIALISTES DE  
DE L'ELEVAGE, ETC.)

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-2	P-3	P-4	P-5
ETATS-UNIS	Niveau intermédiaire	9 369	11 574	14 753	19 309
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	14 140	17 393	20 350	23 650
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	152	150	138	122
CANADA	Niveau intermédiaire	9 394	11 489	12 412	16 203
	Rapport entre la rémunération (niveau inter- médiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	125	125	134	120
CANADA	Niveau intermédiaire		10 299	12 421	14 302
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		139	134	136
* ROYAUME-UNI	Niveau intermédiaire	5 750	6 700	8 100	9 000
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	214	224	216	226
	* Y compris l'indemnité de résidence à Londres				
ITALIE	Niveau intermédiaire	3 526	4 485	5 692	7 230
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	331	318	292	269
* FRANCE	Niveau intermédiaire	4 945	6 750	8 520	10 570
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	253	226	208	196
	* Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement				
* SUISSE	Niveau intermédiaire	6 750	7 260	7 955	8 695
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	180	204	217	231
	* Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié				

MONTANTS BRUTS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS BRUTS ET PRESTATIONS)

2.3. VETERINAIRES

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-3	P-4	P-5	D-1
ETATS-UNIS	Niveau minimum	12 615	17 545	24 285	32 819
	Niveau intermédiaire	16 082	20 568	28 083	34 409
	Niveau maximum	19 549	23 591	31 881	36 000
	Classe de l'administration américaine	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5	GS16.6-18
	Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	23 202	27 588	32 745	36 096
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		145	134	116	105
CANADA	Niveau minimum	15 237	17 497	19 893	non
	Niveau intermédiaire	16 183	18 602	21 091	
	Niveau maximum	17 130	19 708	22 290	comparable
	Classe de l'administration canadienne	Vet.5	Vet.6	Vet.7	
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	122	127	133	
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	6 928	8 810	non	non
	Niveau intermédiaire	7 501	9 949		
	Niveau maximum	8 275	11 088	comparable	comparable
	Classe de l'administration britannique	VO1	DVO		
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	272	246		
*Y compris l'indemnité de résidence à Londres					
*FRANCE	Niveau minimum	6 143	9 349	9 646	17 673
	Niveau intermédiaire	7 567	9 835	12 552	18 743
	Niveau maximum	8 954	10 122	15 459	19 814
	Indices nets	102 V-VIII	101 - III	1EC I-A	IG2B
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	276	254	236	175
*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement					
*SUISSE	Niveau minimum	7 376	8 316	9 319	10 324
	Niveau intermédiaire	8 297	9 237	10 240	11 821
	Niveau maximum	9 219	10 159	11 162	13 318
	Classe de l'administration suisse	4	3	2	1/1A
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	245	265	281	270
*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié					

N'ont pas de poste comparable dans l'administration centrale :

AUTRICHE  
ITALIE

MONTANTS NETS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS NETS ET PRESTATIONS)

2.3. VETERINAIRES

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-3	P-4	P-5	D-1
ETATS-UNIS	Niveau intermédiaire	11 574	14 753	19 309	23 103
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	17 393	20 350	23 650	25 610
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	150	138	122	111
CANADA	Niveau intermédiaire	11 611	12 711	14 788	non
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	128	131	132	comparable
*ROYAUME-UNI	Niveau intermédiaire	5 750	7 300	non	non
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	261	239	comparable	comparable
	*Y compris l'indemnité de résidence à Londres				
*FRANCE	Niveau intermédiaire	6 750	8 520	10 570	12 855
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	226	208	196	174
	*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement				
*SUISSE	Niveau intermédiaire	7 260	7 955	8 695	9 778
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	204	217	231	233
	*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié				

MONTANTS BRUTS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS BRUTS ET PRESTATIONS)

3. MEDECINS

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-3	P-4	P-5	P-6/D-1	D-2
*ETATS-UNIS	Niveau minimum	19 549	22 497	27 408	36 000	non
	Niveau intermédiaire	21 803	25 161	30 273		
	Niveau maximum	24 058	27 825	33 139		comparable
	Classe de l'administration américaine	GS12	GS13	GS14.5-16.5	GS18	
	Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	23 202	27 588	32 745	36 096	
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	107	108	107	100	
*Les médecins américains sont autorisés à avoir en plus une clientèle privée						
CANADA	Niveau minimum	21 945	25 394	27 970	30 517	non
	Niveau intermédiaire	24 957	27 393	29 704	32 537	
	Niveau maximum	27 957	29 392	31 439	34 557	comparable
	Classe de l'administration canadienne	MOF1	MOF2	MOF3	MOF4	
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	79	86	95	96	
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	10 633	16 305	16 780		non
	Niveau intermédiaire	12 456				
	Niveau maximum	14 280				comparable
	Classe de l'administration britannique	MO	SMO	PMO		
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	163	149	173		
*Y compris l'indemnité de résidence à Londres						
*AUTRICHE	Niveau minimum	non	9 456			
	Niveau intermédiaire		11 823			
	Niveau maximum	comparable	14 190			
	Dienst Klasse		VIII			
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		195			
*Les médecins autrichiens sont autorisés à avoir en plus une clientèle privée						
N'ont pas de postes comparables dans l'administration centralé :						
ITALIE						
FRANCE						
SUISSE						

MONTANTS NETS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS NETS ET PRESTATIONS)

3. MEDECINS

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-3	P-4	P-5	P-6/D-1	D-2
*ETATS-UNIS	Niveau intermédiaire	16 875	19 142	22 571	26 322	non
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	17 393	20 350	23 650	25 610	comparable
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	103	106	105	97	
	*Les médecins américains sont autorisés à avoir en plus une clientèle privée					
CANADA	Niveau intermédiaire	17 129	18 522	18 180	21 496	non
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	84	90	107	98	comparable
*ROYAUME-UNI	Niveau intermédiaire	9 000	11 550	11 900	non	non
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	167	151	171	comparable	comparable
	*Y compris l'indemnité de résidence à Londres					

MONTANTS BRUTS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS BRUTS ET PRESTATIONS)

4. PERSONNEL INFIRMIER

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	
ETATS-UNIS	Niveau minimum	non	10 012	11 517	12 615	17 761	
	Niveau intermédiaire		11 299	13 087	14 509	20 425	
	Niveau maximum	comparable	12 586	14 658	16 404	23 089	
	Classe de l'administration américaine			GS7	GS9	GS11	GS13
Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York			18 588	23 202	27 588	32 745	
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			186	178	190	159	
CANADA	Niveau minimum	6 414	8 432	8 214	10 527	11 667	
	Niveau intermédiaire	6 987	8 865	9 797	11 087	12 420	
	Niveau maximum	7 561	9 309	10 380	11 648	13 174	
Classe de l'administration canadienne		N.O.1	N.O.3	N.O.4	N.O.5	N.O.6	
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			178	177	202	212	226
* ROYAUME-UNI	Niveau minimum	non	non	4 928	8 858	12 655	
	Niveau intermédiaire			5 396	9 608	13 367	
	Niveau maximum	comparable	comparable	5 865	10 358	14 180	
Classe de l'administration britannique				matron	N.O.	D.C.N.O.	
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale				381	252	216	
* Y compris l'indemnité de résidence à Londres							
ITALIE	Niveau minimum	non	2 214	3 355	3 717	non	
	Niveau intermédiaire		2 850	3 720	4 028		
	Niveau maximum	comparable	3 499	4 086	4 539	comparable	
Parametro			133-183	218	245		
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			580	520	585		
*FRANCE	Niveau minimum	non	3 425	4 438	4 908	non	
	Niveau intermédiaire		4 117	5 061	5 560		
	Niveau maximum	comparable	4 809	5 684	6 213	comparable	
Indices nets			234-330	280-360	305-390		
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			407	413	448		
* Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement							
* SUISSE	Niveau minimum	non	4 081	4 207	non	non	
	Niveau intermédiaire		4 743	5 122			
	Niveau maximum	comparable	5 405	6 037	comparable	comparable	
Classe de l'administration suisse			17	14-15			
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			342	397			
* Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié							
N'a pas de postes comparables dans l'administration centrale :							
AUTRICHE							

## MONTANTS NETS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS ET PRESTATIONS)

## 4. PERSONNEL INFIRMIER

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
ETATS-UNIS	Niveau intermédiaire	non	8 538	9 795	10 748	14 648
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	comparable	14 240	17 393	20 350	23 650
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		167	177	190	161
CANADA	Niveau intermédiaire	5 242	6 508	7 230	8 195	9 068
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	182	181	198	204	215
*ROYAUME-UNI	Niveau intermédiaire	non	non	4 300	7 200	9 800
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	comparable	comparable	348	242	207
	*Y compris l'indemnité de résidence à Londres					
ITALIE	Niveau intermédiaire	non	2 493	3 349	3 703	non
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	comparable	468	426	449	comparable
*FRANCE	Niveau intermédiaire	non	3 880	4 680	5 100	non
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	comparable	322	326	348	comparable
	*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement					
*SUISSE	Niveau intermédiaire	non	4 404	4 699	non	non
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	comparable	276	315	comparable	comparable
	*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié					

MONTANTS BRUTS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS BRUTS ET PRESTATIONS)

5. TECHNICIENS DE LABORATOIRE

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-1	P-2	P-3	P-4
ETATS-UNIS	Niveau minimum	8 555	9 726	10 470	non
	Niveau intermédiaire	9 366	11 013	12 040	
	Niveau maximum	10 178	12 300	13 611	comparable
	Classe de l'administration américaine	GS5-6.5	GS7	GS9	
	Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	14 687	18 588	23 202	
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		152	169	195	
CANADA	Niveau minimum	9 222	10 934	non	non
	Niveau intermédiaire	9 834	11 700		
	Niveau maximum	10 447	12 466	comparable	comparable
	Classe de l'administration canadienne	EG HOT7	EG HOT8		
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	126	134		
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	4 143	5 080	6 878	9 555
	Niveau intermédiaire	4 518	5 680	7 590	10 180
	Niveau maximum	4 893	6 280	8 303	10 805
	Classe de l'administration britannique	AXO	EXO	SEXO	CXO
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	283	286	268	238
*Y compris l'indemnité de résidence à Londres					
AUTRICHE	Niveau minimum	non	non	3 539	non
	Niveau intermédiaire			4 225	
	Niveau maximum	comparable	comparable	4 912	comparable
	Dienst Klasse			IV	
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			453	
*FRANCE	Niveau minimum	3 021	4 092	5 528	4 370
	Niveau intermédiaire	3 244	4 675	5 633	6 099
	Niveau maximum	3 466	5 250	5 738	6 228
	Indices nets	205-235	280-360	375-390	295-420
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	406	358	372	408
*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement					

N'ont pas de postes comparables dans l'administration centrale :

ITALIE  
SUISSE

MONTANTS NETS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS NETS  
ET PRESTATIONS)

5. TECHNICIENS DE LABORATOIRE

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-1	P-2	P-3	P-4
ETATS-UNIS	Niveau intermédiaire	7 130	8 319	9 163	non
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	11 560	14 240	17 393	comparable
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	162	171	190	
CANADA	Niveau intermédiaire	7 413	9 425	non	non
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	129	125	comparable	comparable
*ROYAUME-UNI	Niveau intermédiaire	3 735	4 600	5 850	7 800
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	267	267	256	224
	*Y compris l'indemnité de résidence à Londres				
*FRANCE	Niveau intermédiaire	3 100	4 375	5 160	5 550
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	327	286	297	320
	*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement				

## 6. ECONOMISTES/STATISTICIENS

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2		
ETATS-UNIS	Niveau minimum	non	8 582	12 615	17 545	24 285	32 819	Nomination faisant intervenir des consi- dérations politiques		
	Niveau intermédiaire		11 096	16 082	20 568	28 083	34 409			
	Niveau maximum	comparable	13 611	19 549	23 591	31 881	36 000			
	Classe de l'administration américaine			GS7-9	GS11-12	GS12.6 -14.5	GS14.6 -16.5		GS16.6 -18	
	Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York		14 687	18 588	23 202	27 588	32 745		36 096	
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			168	146	134	116	105			
CANADA	Niveau minimum	non	7 247	15 606	21 175	23 670	22 437	non		
	Niveau intermédiaire		10 899	18 293	22 451	24 692	25 088			
	Niveau maximum	comparable	14 551	20 980	23 728	26 360	27 740	comparable		
	Classe de l'administration canadienne			ES1	ES2	ES3	ES4	ES5		
	Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à Montréal		12 428	15 672	19 728	23 547	28 167	31 164		
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			144	108	104	114	124			
* ROYAUME-UNI	Niveau minimum	non	5 930	7 493	9 768	12 805	17 430	22 618		
	Niveau intermédiaire		6 526	8 274	11 286	14 955				
	Niveau maximum	comparable	7 123	9 055	12 805	17 105				
	Classe de l'administration britannique			HEO	SEO	P4.5-SP2.5	SP2.5-AS4	US	DS	
	Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à Londres		12 805	16 233	20 307	24 231	28 938	31 986	36 156	
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			249	249	215	194	184	166		
* Y compris l'indemnité de résidence à Londres										
AUTRICHE	Niveau minimum	non	4 048	4 912	5 949	7 022	10 447	14 941		
	Niveau intermédiaire		4 134	5 344	7 702	8 734	12 318	16 812		
	Niveau maximum	comparable	4 220	5 776	9 456	10 447	14 190	18 684		
	Dienst Klasse			IV 4-5	V 2-VI 1	VI2-VII7	VIII1-VIII3	VIII3-8	IX	
	Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à Vienne		12 052	15 741	19 149	22 874	27 396	30 342	34 359	
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			381	359	297	314	246	204		
ITALIE	Niveau minimum	non	3 878	4 519	5 622	7 541	11 885	13 379		
	Niveau intermédiaire		3 921	5 064	6 598	8 430	12 507	13 876		
	Niveau maximum	comparable	3 964	5 579	7 574	9 319	13 130	14 374		
	Parametro			257	307	387-426	530	742 00-05	742 06	
	Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à Rome		12 428	15 672	19 728	23 547	28 167	31 164	35 257	
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			400	390	357	335	249	253		
* FRANCE	Niveau minimum	non	4 413	7 804	10 022	8 391	14 197	18 807		
	Niveau intermédiaire		6 325	8 679	10 781	11 357	15 752	20 674		
	Niveau maximum	comparable	8 254	9 545	11 440	14 325	17 307	22 541		
	Indices nets			300-525	475-550	575-630	685-A	A-B	B2-D	
	Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à Paris		13 181	16 704	20 886	24 894	29 685	32 808	37 054	
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			264	241	231	261	215	179		
* Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement										
* SUISSE	Niveau minimum	non	6 716	7 376	8 316	9 319	10 324	Incidences politiques		
	Niveau intermédiaire		7 637	8 297	9 237	10 240	11 821			
	Niveau maximum	comparable	8 559	9 219	10 159	11 162	13 318			
	Classe de l'administration suisse			5	4	3	2		1/1A	HC b
	Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à Genève		12 805	16 233	20 307	24 231	28 938		31 986	
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			213	245	265	281	270			
* Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié										

## MONTANTS NETS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS NETS ET PRESTATIONS)

## 6. ECONOMISTES/STATISTICIENS

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2
ETATS-UNIS	Niveau intermédiaire	8 386	11 573	14 754	19 314	23 105	Nomination faisant intervenir des consi- dérations politiques
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	14 240	17 393	20 350	23 650	25 610	
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	170	150	138	122	111	
CANADA	Niveau intermédiaire	8 002	12 678	15 596	16 950	17 175	non
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à Montréal	11 780	14 330	16 700	19 470	21 110	comparable
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	147	113	107	115	123	
*ROYAUME-UNI	Niveau intermédiaire	5 100	6 300	8 450	10 675	12 100	14 500
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à Londres	12 290	14 980	17 460	20 350	22 050	24 530
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	241	238	207	191	182	169
	*Y compris l'indemnité de résidence à Londres						
ITALIE	Niveau intermédiaire	3 526	4 485	5 692	7 230	10 752	11 810
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à Rome	11 670	14 250	16 600	19 430	21 080	23 480
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	331	318	292	269	196	199
*FRANCE	Niveau intermédiaire	5 725	7 650	9 280	9 690	12 840	14 150
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à Paris	12 510	15 240	17 740	20 660	22 360	24 860
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	219	199	191	213	174	176
	*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement						
*SUISSE	Niveau intermédiaire	6 750	7 250	7 955	8 695	9 778	Incidences politiques
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à Genève	12 160	14 810	17 250	20 090	22 750	
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	180	204	217	231	233	
	*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié						

MONTANTS BRUTS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS BRUTS  
ET PRESTATIONS)

7. SPECIALISTES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET PEDAGOGIQUE

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-3	P-4	P-5
ETATS-UNIS	Niveau minimum	12 615	17 545	24 285
	Niveau intermédiaire	16 082	20 568	28 083
	Niveau maximum	19 549	23 591	31 881
	Classe de l'administration américaine	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5
Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York		23 202	27 588	32 745
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		146	135	116
CANADA	Niveau minimum	17 917	19 592	21 427
	Niveau intermédiaire	18 885	20 622	22 942
	Niveau maximum	19 853	21 553	24 457
	Classe de l'administration canadienne	EDS4	EDS5	EDS6
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		104	114	123
N'ont pas de postes comparables dans l'administration centrale :				
ROYAUME-UNI				
AUTRICHE				
ITALIE				
FRANCE				
SUISSE				

MONTANTS NETS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS NETS  
ET PRESTATIONS)

7. SPECIALISTES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET PEDAGOGIQUE

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-3	P-4	P-5
ETATS-UNIS	Niveau intermédiaire	11 573	14 754	19 314
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	17 393	20 350	23 650
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	150	138	122
CANADA	Niveau intermédiaire	12 490	14 610	15 896
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	115	114	122

## MONTANTS BRUTS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS BRUTS ET PRESTATIONS)

## 8. TRADUCTEURS ET INTERPRETES

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
ETATS-UNIS	Niveau minimum	non	10 470	12 615	15 040	non
	Niveau intermédiaire		12 040	14 509	17 294	
	Niveau maximum	comparable	13 611	16 404	19 549	comparable
	Classe de l'administration américaine		GS9	GS11	GS12	
Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York			18 588	23 202	27 588	
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			120	123	121	
CANADA	Niveau minimum	non	6 399	9 367	11 273	14 322
	Niveau intermédiaire		7 914	10 176	12 064	15 211
	Niveau maximum	comparable	9 429	10 986	12 956	15 882
	Classe de l'administration canadienne		1	2	3	5
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			198	194	195	185
* ROYAUME-UNI	Niveau minimum	non	3 930	5 930	7 493	non
	Niveau intermédiaire		4 742	6 524	8 274	
	Niveau maximum	comparable	5 555	7 118	9 155	comparable
	Classe de l'administration britannique		EO	HEO	SEO	
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			341	315	294	
* Y compris l'indemnité de résidence à Londres						
AUTRICHE	Niveau minimum	non	non	non	non	7 022
	Niveau intermédiaire					8 734
	Niveau maximum	comparable	comparable	comparable	comparable	10 447
	Dienst Klasse					VII
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale						314
* FRANCE	Niveau minimum	non	4 438	6 024	7 238	9 304
	Niveau intermédiaire		5 037	6 421	8 096	10 002
	Niveau maximum	comparable	5 637	6 819	8 954	10 700
	Indices nets		280-355	375-425	450-525	540-600
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			332	326	308	297
* Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement						
* SUISSE	Niveau minimum	non	6 050	6 716	7 376	8 316
	Niveau intermédiaire		6 971	7 637	8 297	9 237
	Niveau maximum	comparable	7 892	8 559	9 219	10 159
	Classe de l'administration suisse		7	5	4	3
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			233	266	292	313
* Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié						

## INTERPRETES

CANADA	Niveau minimum		14 223
	Niveau intermédiaire		16 370
	Niveau maximum		18 518
Classe de l'administration canadienne			1
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			121
N'a pas de postes comparables dans l'administration centrale :			
ITALIE			

MONTANTS NETS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS NETS ET PRESTATIONS)

8. TRADUCTEURS ET INTERPRETES

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
'ETATS-UNIS	Niveau intermédiaire	non	9 063	10 748	12 575	non
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	comparable	14 240	17 393	20 350	comparable
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		157	148	162	
CANADA	Niveau intermédiaire	non	5 915	7 478	8 827	10 964
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	comparable	199	192	189	178
*ROYAUME-UNI	Niveau intermédiaire	non	non	5 100	6 300	non
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	comparable	comparable	294	277	comparable
	*Y compris l'indemnité de résidence à Londres					
*FRANCE	Niveau intermédiaire	non	4 700	5 800	7 120	8 670
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	comparable	266	263	249	238
	*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement					
*SUISSE	Niveau intermédiaire	non	6 206	6 750	7 260	7 955
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	comparable	196	219	237	252
	*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié					
INTERPRETES						
CANADA	Niveau intermédiaire			13 022		
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			110		

## MONTANTS BRUTS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS BRUTS ET PRESTATIONS)

## 9. BIBLIOTHECAIRES

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	
ETATS-UNIS	Niveau minimum	non	8 582	10 470	12 615	15 040	
	Niveau intermédiaire		9 869	12 040	14 509	17 294	
	Niveau maximum	comparable	11 156	13 611	16 404	19 549	
	Classe de l'administration américaine			GS7	GS9	GS11	GS12
	Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York			18 588	23 202	27 588	32 745
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			190	194	190	189	
CANADA	Niveau minimum	7 540	8 106	9 333	12 088	17 387	
	Niveau intermédiaire	7 845	8 631	9 796	13 290	18 296	
	Niveau maximum	8 151	9 157	10 359	14 492	19 205	
	Classe de l'administration canadienne		LS1	LS2	LS3	LS5	LS6
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		159	182	202	177	154
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	3 930	4 680	6 805	8 780	9 605	
	Niveau intermédiaire	4 230	5 405	7 274	9 224	10 580	
	Niveau maximum	4 530	6 130	7 743	9 768	11 555	
	Classe de l'administration britannique		EO 1-5	EO6-HE02	HE05-SE02	SE05-Prin.4.5	Prin.4-8
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		303	300	281	264	272
*Y compris l'indemnité de résidence à Londres							
AUTRICHE	Niveau minimum	non	4 048	4 912	5 949	7 022	
	Niveau intermédiaire		4 134	5 344	7 702	8 734	
	Niveau maximum	comparable	4 220	5 776	9 456	10 447	
	Dienst Klasse			IV 4-5	V 2-VI 1	VI 2-VII 7	VII 1-VIII 3
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			381	359	297	314
ITALIE	Niveau minimum	non	non	2 979	4 549	5 632	
	Niveau intermédiaire			3 859	6 061	7 470	
	Niveau maximum	comparable	comparable	4 740	7 575	9 319	
	Parametro				190-257	307-426	387-530
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale				512	389	377
*FRANCE	Niveau minimum	non	4 438	6 929	8 846	10 700	
	Niveau intermédiaire		5 500	8 247	10 140	11 360	
	Niveau maximum	comparable	6 562	9 545	11 436	12 020	
	Indices nets			280-410	430-550	520-630	600-650
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			304	254	245	262
*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement							
N'a pas de postes comparables dans l'administration centrale :							
SUISSE							

MONTANTS NETS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS NETS ET PRESTATIONS)

9. BIBLIOTHECAIRES

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
ETATS-UNIS	Niveau intermédiaire	non	7 623	9 063	10 748	12 575
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et à New York	comparable	14 240	17 393	20 350	23 650
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		187	192	189	188
CANADA	Niveau intermédiaire	6 022	6 415	7 230	9 675	12 679
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	159	184	198	173	154
*ROYAUME-UNI	Niveau intermédiaire	3 510	4 350	5 600	7 000	8 030
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale					
	*Y compris l'indemnité de résidence à Londres	284	282	268	249	253
ITALIE	Niveau intermédiaire	non	non	3 472	5 318	6 457
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	comparable	comparable	411	313	301
*FRANCE	Niveau intermédiaire	non	5 050	7 300	8 780	9 700
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale					
	*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement	comparable	248	209	202	213

MONTANTS BRUTS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS BRUTS ET PRESTATIONS)

10. INFORMATION

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
ETATS-UNIS	Niveau minimum	8 582	10 470	12 615	15 040	non
	Niveau intermédiaire	9 869	12 040	14 509	17 294	
	Niveau maximum	11 156	13 611	16 404	19 549	comparable
	Classe de l'administration américaine	GS7	GS9	GS11	GS12	
	Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	14 687	18 588	23 202	27 588	
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		149	154	159	159	
CANADA	Niveau minimum	non	8 025	11 812	17 387	19 609
	Niveau intermédiaire		9 873	12 592	18 559	20 957
	Niveau maximum	comparable	11 721	13 373	19 731	22 306
	Classe de l'administration canadienne		IS 1	IS 2	IS 4	IS 5
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		159	157	127	134
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	3 930	5 930	7 493	8 680	12 055
	Niveau intermédiaire	4 742	6 524	8 274	10 117	12 805
	Niveau maximum	5 555	7 118	9 055	11 555	13 655
	Classe de l'administration britannique	A10	I0	S10	PI0	CI0B4
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale					
*Y compris l'indemnité de résidence à Londres		270	249	243	238	223

N'ont pas de postes comparables dans l'administration centrale :

AUTPICHE  
ITALIE  
FRANCE  
SUISSE

MONTANTS NETS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS NETS ET PRESTATIONS)

10. INFORMATION

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
ETATS-UNIS	Niveau intermédiaire	7 344	9 063	10 748	12 575	non
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	11 560	14 240	17 393	20 350	comparable
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	157	157	162	162	
CANADA	Niveau intermédiaire	non	7 288	9 195	12 683	14 672
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale)	comparable	162	156	132	133
*ROYAUME-UNI	Niveau intermédiaire	2 910	5 100	6 650	7 250	9 360
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale					
*Y compris l'indemnité de résidence à Londres		342	241	225	241	217

## MONTANTS BRUTS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS BRUTS ET PRESTATIONS)

## 11. PERSONNEL

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
ETATS-UNIS	Niveau minimum	non	10 012	12 615	15 040	17 761
	Niveau intermédiaire		10 939	14 509	16 793	20 425
	Niveau maximum	comparable	11 866	16 404	18 547	23 089
	Classe de l'administration américaine		GS7 step 6- GS9 step 5	GS11	GS12 steps 1-8	GS13
	Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York		18 588	23 202	27 588	32 745
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			170	161	164	160
CANADA	Niveau minimum	non	11 671	13 004	14 600	20 619
	Niveau intermédiaire		12 474	13 958	16 786	21 982
	Niveau maximum	comparable	13 277	14 913	18 973	23 346
	Classe de l'administration canadienne		PE3	PE4	PE5-6	PE8
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		126	141	140	128
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	non	non	5 930	8 680	12 805
	Niveau intermédiaire			6 524	10 117	13 696
	Niveau maximum	comparable	comparable	7 118	11 555	14 605
	Classe de l'administration britannique			HEO	Principal	Sen. Prin. steps 2-5 - Asst. Sec. 4
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale			315	241	210
*Y compris l'indemnité de résidence à Londres						
AUTRICHE	Niveau minimum	non	non	non	non	9 456
	Niveau intermédiaire					11 823
	Niveau maximum	comparable	comparable	comparable	comparable	14 190
	Dienst Klasse					8
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale					231
*FRANCE	Niveau minimum	non	4 403	7 814	10 122	8 391
	Niveau intermédiaire		6 325	8 679	10 781	11 351
	Niveau maximum	comparable	8 226	9 545	11 440	14 323
	Indices nets		300-525	475-550	575-630	685-A
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale					
*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement			264	241	231	262
*SUISSE	Niveau minimum	non	6 716	7 376	8 316	9 319
	Niveau intermédiaire		7 637	8 297	9 237	10 240
	Niveau maximum	comparable	8 559	9 219	10 159	11 162
	Classe de l'administration suisse		5	4	3	2
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale					
*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié			212	245	265	281

N'a pas de postes comparables dans l'administration centrale :

ITALIE

MONTANTS NETS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS NETS ET PRESTATIONS)

11. PERSONNEL

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
ETATS-UNIS	Niveau intermédiaire	non	8 270	10 748	12 227	14 283
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	comparable	14 240	17 393	20 350	23 650
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		172	162	167	166
CANADA	Niveau intermédiaire	non	9 045	10 116	12 017	15 311
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	comparable	130	142	139	127
*ROYAUME-UNI	Niveau intermédiaire	non	non	5 100	7 250	10 700
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale					
	*Y compris l'indemnité de résidence à Londres	comparable	comparable	294	241	190
*FRANCE	Niveau intermédiaire	non	5 725	7 650	9 270	9 700
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale					
	*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement	comparable	219	199	191	213
*SUISSE	Niveau intermédiaire	non	6 750	7 260	7 955	8 695
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale					
	*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié	comparable	180	204	217	231

MONTANTS BRUTS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS BRUTS ET PRESTATIONS)

12. FINANCES/BUDGET

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
ETATS-UNIS	Niveau minimum	8 555	10 584	11 517	12 615	15 040
	Niveau intermédiaire	9 595	11 871	13 087	14 509	17 294
	Niveau maximum	10 636	13 158	14 658	16 404	19 549
Classe de l'administration américaine		GS5	GS7	GS9	GS11	GS12
Rémunération brute (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York		14 687	18 588	23 202	27 588	32 745
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		153	157	179	190	189
CANADA	Niveau minimum	9 575	10 024	12 068	17 004	21 730
	Niveau intermédiaire	10 214	11 756	12 873	18 155	23 208
	Niveau maximum	10 853	12 489	13 681	19 306	24 680
Classe de l'administration canadienne		FI 1	FI 2	FI 3	FI 5	FI 7
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		122	168	153	130	121
*ROYAUME-UNI	Niveau minimum	3 055	3 930	5 930	8 680	12 805
	Niveau intermédiaire	3 792	5 030	6 517	10 117	13 705
	Niveau maximum	4 530	6 130	7 105	11 555	14 605
Classe de l'administration britannique		CO-E04	EO-HE02	HEO	Principal	Sen.Prin.2.5-Asst. Sec. 4
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale						
*Y compris l'indemnité de résidence à Londres		338	322	315	241	211
AUTRICHE	Niveau minimum	non	non	non	7 022	non
	Niveau intermédiaire				8 734	
	Niveau maximum	comparable	comparable	comparable	10 447	comparable
Dienst Klasse					VII	
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale					262	
ITALIE	Niveau minimum	2 979	3 878	4 549	5 622	7 541
	Niveau intermédiaire		3 921	5 064	6 598	8 430
	Niveau maximum		3 964	5 579	7 574	9 319
Parametro		190	257	307	387-426	530
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		417	399	389	357	334
*FRANCE	Niveau minimum	non	4 403	7 776	10 122	8 363
	Niveau intermédiaire		6 725	8 679	10 781	11 359
	Niveau maximum	comparable	8 226	9 545	11 440	14 325
Indices nets			300-525	475-550	575-630	685-A
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale)			264	241	231	261
*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de rendement						
*SUISSE	Niveau minimum	6 050	6 716	7 376	8 316	9 319
	Niveau intermédiaire	6 971	7 637	8 297	9 237	10 240
	Niveau maximum	7 892	8 559	9 219	10 159	11 162
Classe de l'administration suisse		7	5	4	3	2
Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale		184	213	245	265	281
*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié						

## MONTANTS NETS : COMPARAISONS (TRAITEMENTS NETS ET PRESTATIONS)

## 12. FINANCES/BUDGET

Dollars des Etats-Unis

PAYS	CLASSE AUX NATIONS UNIES	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
ETATS-UNIS	Niveau intermédiaire	7 314	8 940	9 801	10 748	12 575
	Rémunération nette (niveau intermédiaire) aux Nations Unies à New York	11 560	14 240	17 393	20 350	23 650
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	158	159	177	189	188
CANADA	Niveau intermédiaire	7 526	8 597	9 379	12 580	16 057
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	127	137	153	133	121
*ROYAUME-UNI	Niveau intermédiaire	3 220	4 075	5 097	7 250	10 000
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	309	301	296	241	204
	*Y compris l'indemnité de résidence à Londres					
ITALIE	Niveau intermédiaire	3 082	3 526	4 485	5 692	7 230
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	306	331	318	292	269
*FRANCE	Niveau intermédiaire	non	5 725	7 650	9 270	9 700
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	comparable	219	199	191	213
	*Y compris l'indemnité de résidence à Paris et la prime de réajustement					
*SUISSE	Niveau intermédiaire	6 256	6 750	7 260	7 955	8 695
	Rapport entre la rémunération (niveau intermédiaire) aux Nations Unies et dans l'administration nationale	160	180	204	217	231
	*Y compris l'indemnité de résidence à Genève pour un homme marié					

## Appendice B

### Cotisations des gouvernements aux caisses des pensions

Les informations obtenues et communiquées par les consultants sont les suivantes :

- Autriche : Le gouvernement verse toute somme nécessaire pour couvrir le montant requis pour liquider les pensions lorsqu'elles deviennent payables. Cela signifie qu'il y a dans chaque budget annuel un poste pour les pensions. Le rapport est très approximativement de deux tiers pour les traitements et indemnités des fonctionnaires civils en fonction et d'un tiers pour les pensions des fonctionnaires civils retraités.
- Canada : La cotisation du gouvernement représente 14,5 p. 100 du traitement.
- France : Il n'y a pas de caisse des pensions spéciale pour les fonctionnaires publics. Toutefois, d'après les informations les plus récentes, le gouvernement ouvre au budget un crédit représentant 22 p. 100 de la masse des traitements des fonctionnaires publics.
- Italie : Il n'y a pas de caisse des pensions. Les pensions sont payées aux fonctionnaires civils retraités par prélèvement sur les ressources de trésorerie normales du gouvernement.
- Suisse : La cotisation du gouvernement au titre de la pension représente 6 p. 100 du traitement, plus 3,1 p. 100 au titre de l'assurance vieillesse-survivants.
- Royaume-Uni : Il n'y a pas de caisse des pensions. Les pensions sont payées aux fonctionnaires civils retraités par prélèvement sur les crédits votés chaque année par le Parlement a/.
- Etats-Unis : Cotisation du gouvernement fédéral :
- 1970 : 0,91 p. 100 de la masse des traitements
- 1971 : 2,9 p. 100 de la masse des traitements b/
- En 1980 : 16 à 17 p. 100 de la masse des traitements (estimation).

---

a/ Information communiquée par M. Hillis.

b/ Le 49ème rapport annuel du Civil Service Retirement System (p. 35) indique pour le régime des pensions de la fonction publique un montant total représentant 22,49 p. 100 de la masse des traitements au 30 juin 1969, le taux d'intérêt appliqué étant de 3,5 p. 100. Depuis cette date, le régime des pensions a été libéralisé, le taux d'intérêt pris pour hypothèse est désormais de 5 p. 100 et le coût total des pensions représenterait environ 23 p. 100 de la masse des traitements.

## ANNEXE XIII

### ETUDE DU SYSTEME DES AJUSTEMENTS (INDEMNITES DE POSTE OU DEDUCTIONS)

#### Introduction

1. A sa 3ème séance, le 2 juin 1971, le Comité spécial a décidé qu'il fallait faire une étude distincte du système des ajustements (indemnités de poste ou déductions). Il a approuvé l'idée de confier cette étude à M. Pascal Frochaux, actuellement Ambassadeur de Suisse en Pologne, qui, en qualité de membre du Comité d'étude du régime des traitements de 1956 puis de membre et de Président du Comité d'experts pour les ajustements (indemnités de poste ou déductions), avait participé activement à l'élaboration du système.
2. A sa 9ème séance, le 24 août 1971, le Comité a étudié, avec la participation de M. Frochaux, la portée de l'étude. Comme il a été convenu à cette séance, l'étude a pour objet de fournir au Comité une analyse du fonctionnement du système des ajustements, à la lumière des principes qui sont à son origine, ainsi que des propositions touchant toutes modifications qui pourraient être utiles pour l'adapter aux conditions actuelles.
3. La deuxième partie de la présente étude traite de la possibilité d'exclure le loyer du calcul des ajustements, et la troisième partie concerne certains problèmes de nature purement statistique.

PREMIERE PARTIE

TABLE DES MATIERES

	<u>Paragraphes</u>
Préambule	1 - 2
Fonctionnement du système des ajustements de poste	
I. Les origines du système	3 - 5
II. Les idées à la base du système	6 - 9
III. Analyse du système	10 - 53
A. Sous l'angle des principes	10 - 11
B. Sous l'angle de la compensation intégrale	12 - 18
C. Le fonctionnaire ayant un conjoint à charge	19 - 21
D. Le fonctionnaire n'ayant pas de conjoint à charge	22 - 28
E. Les ajustements négatifs	29 - 33
F. Les allocations familiales	34 - 38
G. La règle des 4 mois	39 - 49
H. Conclusions de l'analyse	50 - 53
IV. Le choix de la base du système	
- Première hypothèse	55 - 56
- Deuxième hypothèse	56
- Troisième hypothèse	57
- Quatrième hypothèse	58
V. Dévaluations - Réévaluations - Monnaies flottantes	59 - 72
VI. Propositions	73 - 76
1. Barème des ajustements de poste	74
2. Allocations familiales	75
3. Règle des 4 mois	76

ANNEXE

Tableaux 1 à 27

L'éloignement des sources statistiques et autres données n'a pas permis à l'auteur de cette étude de contrôler chaque chiffre. Il se peut, dès lors, que de petites erreurs se soient introduites qui seront cependant sans effets sur les résultats de l'étude et les conclusions.

E T U D E  
DU SYSTÈME DES AJUSTEMENTS DE POSTE

par

M. Pascal F r o c h a u x  
Ambassadeur

---

P R E A M B U L E  
-----

1. Aux termes du mandat qui nous a été confié par le Comité spécial pour la révision du régime des traitements, la présente étude porte :

- sur le fonctionnement du système des ajustements de poste dans le cadre du régime des traitements des Nations Unies à la lumière de sa conception originelle,
- sur toutes modifications qui pourraient être appropriées pour l'adapter aux conditions présentes.

L'étude doit permettre en outre de répondre aux questions suivantes :

- a) choix de la base ou des bases pour le système des ajustements de poste;
- b) justesse de la méthode statistique couramment utilisée pour établir l'équivalent du standard de vie du personnel dans les différents lieux d'affectation;
- c) effets de l'incorporation de l'élément "personnes à charge" dans le système des ajustements de poste sur les allocations familiales dans les différents lieux d'affectation;
- d) possibilité d'exclure l'élément "loyers" du système des ajustements de poste;
- e) implications des récents développements monétaires sur le fonctionnement du système des ajustements de poste.

2. La présente étude comporte deux parties :
- a) la première traite du point de vue technique du fonctionnement du système des ajustements de poste;
  - b) la seconde, qui paraîtra plus tard, sera consacrée à l'étude des méthodes statistiques utilisées pour l'établissement des indices du coût de la vie (par. 1, lettre b) et de la possibilité d'exclure l'élément "loyers" de la comparaison statistique (par. 1, lettre d).

## PREMIERE PARTIE

=====

### FONCTIONNEMENT DU SYSTEME DES AJUSTEMENTS DE POSTE

#### I. LES ORIGINES DU SYSTEME.

3. Le système a été instauré le 1.1.1957 sur recommandation du Comité d'étude du régime des traitements de 1956 (doc. A/3209 par. 133 à 142). Il prévoyait notamment :
- a) un système d'indemnités de poste "nettes" par grades calculées sur le traitement net moyen de chaque grade à un taux décroissant dans deux directions :
    - i) vertical, dans le sens P.1 à P.5 et au-dessus où le taux de calcul de l'indemnité décroissait de 6 % à P.1 à 4 % à P.5 et au-dessus, le taux moyen de 5 % étant appliqué au grade P.3;
    - ii) horizontal, dans le sens de la progression des classes d'ajustements de poste (classes 2 à 7, la classe 1 étant celle du lieu de base à l'indice 100, c'est-à-dire sans ajustements). Le taux de régression était de l'ordre de 1,11 % au niveau P.1 et 0,83 % au niveau P.5 et au-dessus.
  - b) une règle selon laquelle le passage d'une classe à l'autre d'ajustements de poste ne pouvait intervenir que lorsque la moyenne d'augmentation ou de diminution de l'indice du coût de la vie, calculée sur une période de 9 mois consécutifs, atteignait 5 % (par rapport à la base 100).

4. Ce système a été amendé sur deux points à la suite de recommandations de l'ECPA<sup>a/</sup> et du CCFPI :

- a) le 1er janvier 1962, par décision de l'Assemblée générale, les indemnités de poste forfaitaires nettes " par grades " ont été remplacées par des indemnités forfaitaires nettes "par échelons", le taux de calcul (pourcentage du traitement net) de l'indemnité étant le même pour chaque échelon de chaque grade. La régression horizontale était complètement éliminée. Il subsistait encore une certaine régression verticale pour tenir compte en partie de l'incidence de la progression fiscale (cf. à ce sujet doc. ECPA/S.3/6 du 7 avril 1961<sup>b/</sup>);
- b) le 1er janvier 1964, par décision de la cinquième commission de l'Assemblée générale, la règle de la moyenne des 9 mois consécutifs (cf. par. 3, lettre b) exigée pour le passage d'une classe à l'autre du barème des ajustements de poste a été remplacée par la règle dite des "4 mois". Selon cette nouvelle règle, le passage d'une classe à l'autre intervient dorénavant lorsque l'indice du coût de la vie atteint le niveau critère de 105, 110, 115, 120 ... ou 95, 90, 85 ... et se maintient au moins à ce niveau pendant 4 mois consécutifs, la nouvelle indemnité de poste étant appliquée dès le 5e mois.

5. Au 1.1.1957, date de l'entrée en vigueur du régime actuel des traitements, seules parmi les organisations appliquant le même régime des traitements, l'ONU et l'OACI connaissaient un système interne de contributions du personnel (impôt intérieur) dont la justification est donnée par la résolution 239 (iii) de l'Assemblée générale des Nations Unies:

---

a/ Expert Committee on Post Adjustments.

b/ Cette décision fait suite à une étude qui avait pour objet:

- i) d'examiner si et, le cas échéant, dans quelle mesure le régime a permis d'assurer une rémunération équivalente dans les différents lieux d'affectation;
- ii) si et, le cas échéant, dans quelle mesure ce régime, avec le temps, a eu pour conséquence de réduire le revenu réel des fonctionnaires de certaines classes et de certaines catégories et d'augmenter le revenu réel des fonctionnaires d'autres classes et catégories.

"Désireuses d'imposer aux membres du personnel de l'Organisation des Nations Unies une contribution directe correspondant aux impôts nationaux sur le revenu...".

En face de la réticence des autres organisations spécialisées à adopter un système similaire de contributions, le barème des ajustements de poste (A/3209, par. 111) a été exprimé en 1956 en montants "nets" pouvant être appliqué aussi bien par les organisations qui ont un barème de traitements "bruts" et un système de contributions du personnel que par celles qui ont un système de traitements "nets" sans contributions du personnel. Depuis lors, les autres organisations de la famille des Nations Unies, qui ont adopté le régime commun des traitements et indemnités, ont introduit le double barème des traitements bruts et nets ainsi que le barème des contributions du personnel<sup>c/</sup>. Ce dernier barème fait donc aujourd'hui partie intégrante du régime des traitements. On ne peut pas l'ignorer dans une étude sur le fonctionnement du système des ajustements de poste.

## II. LES IDEES A LA BASE DU SYSTEME.

6. Il convient tout d'abord de conserver à l'esprit que, sur recommandation du Comité d'étude du régime des traitements de 1956, l'Assemblée générale a décidé que Genève serait le lieu de base du régime commun de rémunération et que l'échelle des traitements avait été déterminée au niveau "qu'il convient pour y recruter et y garder du personnel" (A/3209, par. 77). Pour les autres lieux d'affectation, les traitements déterminés pour Genève sont adaptés au coût de la vie dans ces lieux, par le système des ajustements de poste, positifs ou négatifs selon que le coût de la vie est plus élevé ou moins élevé qu'à Genève au moment de l'entrée en vigueur des traitements de base (A/3209, par. 15 - viii).

---

<sup>c/</sup> L'alignement à cet égard des institutions spécialisées sur le système en vigueur aux Nations Unies est intervenu en 1965, suite à la décision de baser le régime des pensions sur les traitements bruts.

7. Dans ses recommandations, le Comité de 1956<sup>d/</sup> a émis quelques considérations, à savoir :

- 1) qu'au départ, les ajustements devraient être fixés en fonction essentiellement du rapport qui existe entre le coût de la vie à Genève et au lieu d'affectation considéré.
- ii) Au rapport entre les prix d'après les statistiques doit s'ajouter un élément d'appréciation pour tenir compte des structures éventuellement différentes des dépenses selon les localités.
- iii) Il n'y a pas lieu de tenir compte des facteurs dus aux "difficultés d'existence" sauf si elles ont une incidence financière réelle sur le coût de la vie.
- iv) Le classement initial une fois effectué, il serait modifié par la suite en fonction des variations de 5 points du coût local de la vie par rapport au lieu et à la date de base, règle devant être valable pour Genève également (A/3209, par. 15, ix).

8. Le Comité de 1956 a émis par ailleurs d'autres considérations qui traduisaient une certaine incertitude où il se trouvait quant à la mise en oeuvre du système d'ajustements de poste, faute d'avoir à sa disposition des données statistiques sûres et l'expérience qui ne pouvait être acquise qu'après plusieurs années. Par exemple :

- 1) On ne dispose pas de données scientifiques qui permettent d'établir un barème plus satisfaisant (doc. A/3209, par. 140).
- ii) Les comparaisons de prix ne permettront jamais, à elles seules, de comparer des modes de vie essentiellement différents, sans renoncer au principe "des conditions d'existence sensiblement équivalentes" (doc. A/3209, par. 126).
- iii) Pourtant, les comparaisons de prix restent nécessaires (doc. A/3209, par. 127).

---

<sup>d/</sup> Doc. A/3209, par. 155, viii, et par. 126 à 136.

- iv) Il est impossible que les fonctionnaires de tous les bureaux n'aient jamais le même mode de vie et le même niveau que les fonctionnaires au lieu d'affectation de base et "qu'il convient de se fonder sur le bon sens pour interpréter les comparaisons statistiques" (A/3209, par. 128).

D'où la création, dès 1959, par le CAC<sup>e/</sup>, sur proposition du Comité de 1956 (A/3209, par. 15, ch. xxvii) et du CCFPI d'un Comité d'experts pour les ajustements de poste (communément désigné par le sigle ECPA) dont le mandat est défini comme suit :

- a) faire des recommandations au CAC sur l'administration générale du système des ajustements de poste, y compris les questions de méthodologie statistique et les éléments d'appréciation devant entrer en ligne de compte;
- b) faire des recommandations, en cas de besoin, sur le classement des lieux d'affectation dans le cas des lieux de siège des organisations.

9. En ce qui a trait aux avantages familiaux, en rapport avec le système d'ajustements de poste, le Comité de 1956 était d'avis :

- i) d'accorder une "compensation intégrale" aux fonctionnaires ayant des charges de famille directes;
- ii) d'accorder les deux tiers de cette compensation aux fonctionnaires n'ayant pas de charges de famille directes (A/3209, par. 138);
- iii) que dans l'impossibilité de trouver une solution entièrement satisfaisante, les ajustements négatifs devaient être les mêmes pour les fonctionnaires ayant des charges de famille directes et pour ceux qui n'en ont pas et de les calculer sur les 75 % du traitement (A/3209, par. 141);

---

<sup>e/</sup> E/2993, par. 24 et E/3108, par. 28.

iv) de fixer, uniformément pour tous les lieux d'affectation, à \$ 200.- nets par an l'indemnité pour charges de famille directes (portée en 1962 à \$ 400.-) et à \$ 300.- nets par an l'indemnité pour chaque enfant à charge, puis d'accorder un avantage familial supplémentaire en utilisant pour ce faire le système des ajustements de poste (A/3209, par. 193). D'où la différence entre les indemnités de poste entre ces deux catégories de fonctionnaires.

### III. ANALYSE DU SYSTÈME.

#### A. Sous l'angle des principes

10. Comme on l'a vu ci-dessus, le système repose sur des prémisses qui traduisent certains compromis parmi les divers principes énoncés par le Comité de 1956. Conçu principalement comme un système de compensation des coûts de vie, il comporte néanmoins :

- a) un élément de caractère social dans les classes d'ajustements de poste positifs (1 et au-dessus), élément qui disparaît lorsque le poste d'affectation se trouve dans la classe 0 ou dans l'une des classes d'ajustements négatifs A, B, C, D (différences dans les classes positives seulement entre fonctionnaires ayant des charges de famille directes et ceux qui n'en ont pas);
- b) une différence conceptuelle entre la fixation des traitements de base nets qui fait référence à la fiscalité à l'extérieur et la fixation des indemnités de poste qui en fait abstraction, du moins en grande partie.

11. Nous analysons donc le système et son fonctionnement en l'examinant tout d'abord sous l'angle de la compensation intégrale du coût de la vie, puis en considération du fonctionnaire ayant des charges de famille directes et celui qui n'en a pas. Nous traiterons ensuite des ajustements négatifs, des allocations familiales et de la règle des 4 mois. Le système sera analysé aussi dans son fonctionnement lors des révisions successives des traitements de base.

## B. Sous l'angle de la compensation intégrale

12. Dans cette partie de l'étude, nous considérerons comme valables les méthodes statistiques utilisées pour la comparaison des coûts de vie entre le lieu de base (Genève) et les autres lieux d'affectation ainsi que les statistiques utilisées pour mesurer localement l'évolution du coût de la vie. Pour les besoins de l'analyse, nous partirons donc des indices tels qu'ils ont été établis.

13. Le principe de la compensation intégrale, tel qu'il a été exprimé par le Comité de 1956 a donc pour objet d'assurer la parité du pouvoir d'achat du traitement quel que soit le lieu d'affectation. La question ne se posait pas, à cette époque, de savoir si cette compensation devait être envisagée, comme c'est le cas en-dehors des organisations de la famille des Nations Unies, dans le cadre d'un régime de traitements bruts ou dans celui d'un régime de traitements nets. En effet, à ce moment-là, comme on l'a vu, seules l'ONU et l'OACI avaient un barème de traitements bruts et un système de contributions du personnel. Les pensions étaient calculées sur les traitements nets et les indemnités de poste exprimées en montants nets n'ouvraient pas droit à pension. Depuis 1965, les pensions sont calculées sur les traitements bruts et si les indemnités de poste demeurent des montants nets, elles entrent en partie en considération pour le calcul des pensions dans les périodes séparant deux révisions des traitements de base par incorporation de classes d'ajustements de poste. Cette évolution, et l'adoption générale d'un barème de traitements bruts assorti d'un barème de contributions, fait que l'analyse du système des ajustements de poste doit logiquement se faire maintenant de préférence en fonction d'un régime de traitements bruts plutôt que nets.

14. Que ce soit sous l'un ou l'autre régime, la compensation intégrale exigerait que pour chaque hausse ou baisse du coût de la vie de 5 %, les traitements soient majorés ou diminués dans la même proportion. Cependant, il convient de tenir compte du fait

qu'une part du traitement, celle consacrée statutairement à la couverture des cotisations à la caisse des pensions n'est pas affectée par les différences entre les coûts de vie.

15. La cotisation personnelle des fonctionnaires à la caisse des pensions s'élève à 7 % du traitement brut. Elle peut se trouver, selon les circonstances, majorée temporairement de 5 % ou d'un multiple de 5, entre deux révisions des traitements de base, par suite d'incorporation d'une ou plusieurs classes d'ajustement de poste, chaque fois que la moyenne pondérée des indemnités de poste dans les principaux lieux d'affectation<sup>f/</sup> s'élève de 5 %. Cette cotisation supplémentaire, de caractère essentiellement temporaire, disparaît lors de l'incorporation dans les traitements de base d'un nombre correspondant de classes d'ajustements de poste. On peut donc la négliger<sup>g/</sup> pour les besoins de cette étude. Nous ne retiendrons donc que la cotisation normale de 7 %. Or, cette cotisation, qui est en soi une dépense du fonctionnaire même si elle est prélevée à la source, demeure indépendante de l'évolution du coût de la vie. Son montant est le même pour un fonctionnaire de grade et d'échelon donnés quel que soit son lieu d'affectation. Cette part du traitement doit, par conséquent, sous une forme ou sous une autre, être exclue de la compensation pour hausse ou baisse du coût de la vie.

16. Que le calcul des indemnités de poste se fasse sur le traitement brut ou sur le traitement net, dans l'un comme dans l'autre cas, deux solutions sont possibles, comme décrites ci-après aux par. 17 et 18.

---

<sup>f/</sup> La liste des lieux entrant en considération est établie après chaque révision des traitements, sur la base des critères suivants: les lieux des sièges des organisations y compris le siège de la Cour internationale de justice, les lieux d'affectation comptant au moins cent fonctionnaires de rang professionnel ou de directeur quelle que soit l'organisation dont ils dépendent, ainsi que les lieux comptant au moins quarante fonctionnaires de mêmes catégories dépendant d'une seule organisation.

<sup>g/</sup> Elle ne représente que 0,35 % du traitement brut pour une augmentation de cotisations de 5 %.

17. Solutions en cas de calcul des indemnités de poste sur le traitement brut :

- a) 1ère solution : Le taux à retenir pour chaque écart du coût de la vie de 5 % ne serait plus alors de 5 % (cf. par. 14) mais serait déterminé par la formule suivante :

$$\frac{100 - 7}{100} \cdot 5 = 4.65 \% \text{ du traitement d'échelon brut.}$$

Cette solution ne modifierait pas le rythme de passage d'une classe d'ajustements de poste à une classe supérieure ou inférieure par rapport au régime actuel.

- b) 2ème solution : Retenir pour chaque écart de 5 % du coût de la vie un taux de calcul de l'indemnité de 5 % mais incorporer dans le calcul de l'indice les 7 % de dépenses que représentent les cotisations à la caisse des pensions à leur valeur indiciaire invariable de 100, selon la formule suivante :

Ancien indice : 125

Nouvel indice :	Pondération		
	du budget :	93 x 125 =	11625
	Pondération		
	cotisation :	<u>7</u> x 100 =	<u>700</u>
	Total	100	<u>12325</u> = <u>123.25</u>
			100 =====

Cette solution porterait le montant des indemnités de poste à un niveau un peu plus élevé par rapport à la solution précédente (0,35 % plus élevé). En revanche, il en résulterait un décalage dans le passage d'une classe d'ajustements de poste à l'autre, comme l'illustre le tableau ci-après :

Année-mois	G e n è v e Indices		P a r i s Indices		N e w Y o r k Indices	
	actuels	selon ci-dessus	actuels x/	selon ci-dessus	actuels	selon ci-dessus
1969						
Janvier	109.4	108.7	131.0	128.8	129.9	127.8
Février	110.7	109.9	131.7	129.5	130.4	128.2
Mars	110.1	109.3	132.4	130.1	131.7	129.4
Avril	110.1	109.3	133.1	130.8	132.6	130.3
Mai	110.2	109.4	133.8	131.4	132.9	130.6
Juin	110.3	109.5	134.6	132.2	133.7	131.3
Juillet	110.5	109.7	135.4	132.9	134.2	131.8
Août	110.7	109.9	136.2	133.7	134.6	132.1
Septembre	110.9	110.1	122.0 <sup>xx/</sup>	120.4	135.7	133.2
Octobre	111.2	110.4	122.4	120.8	136.3	133.7
Novembre	111.6	110.7	122.8	121.2	136.8	134.2
Décembre	111.9	111.0	123.3	121.7	138.2	135.5
1970						
Janvier	112.2	111.3	124.4	122.7	139.2	136.5
Février	112.2	111.3	125.5	123.7	140.2	137.4
Mars	112.8	111.9	126.6	124.7	141.3	138.4
Avril	112.9	112.0	126.9	125.0	141.3	138.4
Mai	112.7	111.8	127.2	125.3	142.3	139.3
Juin	113.5	112.5	127.5	125.6	142.9	139.9
Juillet	113.8	112.8	128.1	126.1	143.8	140.7
Août	114.4	113.3	128.7	126.7	144.8	141.6
Septembre	115.3	114.2	129.3	127.2	145.7	142.5
Octobre	116.0	114.8	129.6	127.5	146.5	143.2
Novembre	116.8	115.6	129.9	127.8	146.9	143.6
Décembre	117.8	116.5	130.2	128.1	148.0	144.6

x/ Ne disposant que d'indices trimestriels, les indices des mois intercalaires ont été déterminés par extrapolation.

xx/ Le \$ passe de fr.fr. 4.94 à fr.fr. 5.55. Recul de classe 6 à classe 5 (125).

À la lumière de ce tableau, on constate que :

- dans le cas de Genève, le passage en classe 2 (110) ne serait intervenu qu'en janvier 1970 au lieu de juin 1969, soit 6 mois plus tard, tandis que l'accès en classe 3 (115) ne serait intervenu en 1971 que 2 mois plus tard;
- dans le cas de Paris, ce lieu ne serait passé en classe 6 (130) qu'en juillet au lieu de janvier 1969. La dévaluation du fr.fr. en septembre 1969 a fait reculer Paris en classe 5 (125); le résultat aurait été le même par l'application de cette méthode. Selon l'indice, la classe 5 n'aurait été atteinte qu'en juillet 1970 et deux mois plus tard selon cette méthode;
- dans le cas de New York, le passage en classe 6 (130) en juin 1969 ne serait intervenu que deux mois plus tard en août 1969, tandis qu'en 1970, le passage en classe 7 (135) n'aurait eu lieu que 3 mois plus tard, puis les accès en classes 8 (140) et 9 (145), que 4 mois plus tard.

Cette méthode tout à fait défendable techniquement, puisqu'elle assurerait au même degré que la précédente la parité de pouvoir d'achat des traitements, aurait cependant le désavantage "optique" de ne pas être parallèle dans ses résultats. En effet, la "constante" de 7 % a un effet retardataire de plus en plus prononcé sur l'indice final au fur et à mesure de la progression du coût de la vie, phénomène qu'il serait bien difficile d'expliquer au personnel.

18. Solution en cas de calcul de l'indemnité de poste sur le traitement net :

a) 1ère solution :

Au 1.7.1971, la cotisation à la caisse des pensions de 7 % du traitement brut représente, en moyenne, les pourcentages suivants du traitement net :

au grade P.1	8.82 %
" " P.2	9.06 %
" " P.3	9.30 %
" " P.4	9.51 %
" " P.5	9.76 %
" " D.1	9.92 %
" " D.2	10.13 %

soit une moyenne générale de 9.50 %. Pour chaque écart de 5 % du coût de la vie, le taux d'ajustement de poste net à retenir serait donné par la formule suivante :

$$\frac{100 - 9.5}{100} \cdot 5 = 4.53 \% \text{ du traitement d'échelon net.}$$

Ce taux d'ajustement assurerait une parité fixe de pouvoir d'achat aux traitements nets, mais porterait les rémunérations nettes totales à un niveau supérieur à ce qu'elles seraient en basant la parité sur le brut (cf. par. 17) et non sur le net.

Exemple :

	Net	Brut
<u>P.3, E.I, cl. 5</u>		
traitements	11283	14690
Ind.de poste (5 x 4.53%)	2555 (5x 4.65%)	3415 (compensation optimale)
	<u>13838</u>	<u>18105</u>
	=====	=====
	NET	13569
		=====

A un traitement brut de \$ 18120 (P.4, E.I) correspond un traitement net de \$ 13578. Il ne serait pas admissible que par le jeu des ajustements nets, les traitements bruts correspondant excèdent la rémunération brute qui résulterait de l'adaptation des traitements bruts au coût de la vie à raison de 4.65%. Le taux de 4.53% serait donc trop élevé. Il devrait être ramené à des taux inférieurs selon le niveau des traitements, de manière à éviter la plusvalue (voir tableaux en annexe Nos 2 à 15) qui résulterait de son application. En d'autres termes, un barème d'indemnités de poste nettes doit tenir compte du barème des contributions.

b) 2ème solution :

Prendre les cotisations à la caisse des pensions, représentant une dépense moyenne de 9.50 % du traitement net, en considération dans l'indice du coût de la vie, à sa valeur indiciaire invariable de 100 selon la formule suivante :

Ancien indice 125

<u>Nouvel indice</u> :	Pondération		
	du budget :	90.5. x 125 =	11313
	Pondération		
	cotisation :	<u>9.5</u> x 100 =	<u>950</u>
	Total	100	$\frac{12263}{100} = 122.63$ =====

Cette méthode nécessiterait de déterminer des taux de calcul des ajustements de poste ne tenant compte que de l'incidence du barème des contributions du personnel. En revanche, cette méthode, comme la précédente (par. 17, lettre b), entraînerait un décalage dans le passage d'une classe d'ajustement de poste à l'autre. Les exemples ci-dessous illustrent ce décalage.

Année-mois	G e n è v e Indices		P a r i s Indices		N e w Y o r k Indices	
	actuels	selon méthode ci-dessus	actuels x/	selon méthode ci-dessus	actuels	selon méthode ci-dessus
1969						
Janvier	109.4	108.5	131.0	128.0	129.9	127.0
Février	110.7	109.6	131.7	128.6	130.4	127.5
Mars	110.1	109.1	132.4	129.3	131.7	128.6
Avril	110.1	109.1	133.1	129.9	132.6	129.5
Mai	110.2	109.2	133.8	130.5	132.9	129.7
Juin	110.3	109.3	134.6	131.3	133.7	130.4
Juillet	110.5	109.5	135.4	132.0	134.2	130.9
Août	110.7	109.6	136.2	132.7	134.6	131.3
Septembre	110.9	109.8	122.0 <sup>xx/</sup>	119.9	135.7	132.3
Octobre	111.2	110.1	122.4	120.2	136.3	132.8
Novembre	111.6	110.4	122.8	120.6	136.8	133.3
Décembre	111.9	110.7	123.3	121.0	138.2	134.5
1970						
Janvier	112.2	111.0	124.4	122.0	139.2	135.4
Février	112.2	111.0	125.5	123.0	140.2	136.3
Mars	112.8	111.5	126.6	124.0	141.3	137.3
Avril	112.9	111.6	126.9	124.3	142.3	138.3
Mai	112.7	111.4	127.2	124.6	142.9	138.8
Juin	113.5	112.2	127.5	124.8	143.8	139.6
Juillet	113.8	112.4	128.1	125.4	144.3	140.0
Août	114.4	113.0	128.7	125.9	144.8	140.5
Septembre	115.3	113.8	129.3	126.5	145.7	141.3
Octobre	116.0	114.4	129.6	126.7	146.5	142.0
Novembre	116.8	115.2	129.9	127.0	146.9	142.4
Décembre	117.8	116.1	130.2	127.3	148.0	143.4

x/ Ne disposant que d'indices trimestriels, les indices des mois intercalaires ont été déterminés par extrapolation.

xx/ Le \$ passe de fr.fr. 4.94 à fr.fr. 5.55. Recul de classe 6 à classe 5 (125).

Selon cette méthode :

- le passage de Genève en classe 2 (110) ne serait intervenu qu'en février 1970 au lieu de juin 1969;
- Paris n'aurait théoriquement atteint la classe 6 (130) qu'en septembre 1969 (coïncidence avec la dévaluation) au lieu de janvier, soit 8 mois plus tard, et la dévaluation du fr.fr. l'aurait fait passer en classe 4 (120) au lieu de classe 5 (125) en septembre 1969;
- New York ne serait passé en classe 6 (130) puis en classe 7 (135) que 4 mois plus tard, en classe 8 (140) que 5 mois plus tard et n'aurait pas encore atteint la classe 9 (145) à fin décembre 1970, comme ce fut le cas.

Dans ses effets optiques, cette méthode présenterait les mêmes désavantages que celle de même conception décrite au par. 17, lettre b.

### C. Le fonctionnaire ayant un conjoint à charge

19. Comme indiqué au par. 9, i, le système des ajustements de poste doit assurer la "compensation intégrale" aux fonctionnaires ayant des charges de famille directes. Par ailleurs, ainsi qu'il est indiqué aux par. 14 et 15, la compensation ne doit toutefois porter que sur la part du traitement qui subit l'influence des variations du coût de la vie. Si le système actuel applique une certaine régression de P.1 à D.2, c'est pour tenir compte du barème des contributions du personnel et, partant, de conserver un certain rapport entre la rémunération globale (traitement de base + indemnité de poste) et la fiscalité en-dehors de l'organisation. Nous avons dès lors examiné à quel niveau se situe la rémunération globale brute pour chacune des classes d'ajustements de poste positifs en considérant que le principe de la compensation intégrale est assuré, dans les conditions optimales, quand pour chaque écart de 5 % du coût de la vie, le traitement de base brut serait majoré de 4.65 % (0.35 % représentant la part invariable des cotisations à la caisse des pensions).

20. Le tableau No 1 en annexe donne, sous formes d'indices, la rémunération globale brute correspondant aux traitements-de base nets majorés des indemnités de poste nettes au 1er juillet 1971 en application du barème des contributions du personnel. Ce tableau démontre :

i) que dans toutes les classes d'ajustement de poste, à tous les grades et échelons, la rémunération brute correspondant au net est supérieure à ce qu'elle serait si les indemnités de poste étaient calculées sur le traitement brut, à savoir :

- jusqu'à 1 % dans les classes 1 et 2
- jusqu'à 2 % " " " 3 à 5
- jusqu'à 2,5 % dans la classe 6
- jusqu'à 3,1 % " " " 7
- jusqu'à 3,6 % " " " 8
- jusqu'à 4,1 % " " " 9
- jusqu'à 4,5 % " " " 10

ii) qu'en fonction du barème actuel des contributions, les indemnités de poste, calculées actuellement sur le net, sont trop élevées.

21. Les tableaux en annexe No 2 à 15 montrent quelles seraient les indemnités de poste "NET", pour chacun des grades de P.1 à D.2, au premier échelon et à l'échelon le plus élevé pour chacune des classes d'ajustements de poste. De ces tableaux, il appert que :

i) depuis 1966, date d'entrée en vigueur du nouveau barème des contributions (donnée constante depuis lors), le taux de calcul des indemnités de poste pour chaque grade et échelon est demeuré sensiblement le même bien que les traitements de base (données variables: 3 révisions) aient augmenté pendant cette période. Le rapport entre les traitements et le barème des contributions a donc changé ce qui aurait dû également se refléter dans le taux de calcul des indemnités de poste;

- ii) la compensation intégrale, calculée à raison de 4,65 % sur le traitement brut, aurait donné, en application du barème des contributions, des indemnités de poste "net" inférieures à celles qui ont été et sont actuellement appliquées. En ce qui concerne les indemnités de poste valables dès le 1er juillet 1971, les différences par classe ressortent du tableau en annexe No 16;
- iii) la différence est assez sensible dans tous les grades, plus particulièrement dès la 4e ou 5e classe d'ajustements de poste;
- iv) la solution pouvant donner un résultat parfaitement équilibré serait de calculer les ajustements de poste sur le traitement brut.

D. Le fonctionnaire n'ayant pas de conjoint à charge

22. Considération préliminaire. A chaque période de révision, le traitement net<sup>h/</sup> est déterminé par comparaison avec le traitement net à l'extérieur de l'organisation pour une personne de même rang ayant un conjoint à charge. Ainsi donc, par le jeu de la fiscalité, le traitement net Nations Unies contient un élément d'ordre social ou familial correspondant à l'avantage fiscal consenti à l'extérieur et dont bénéficie la personne ayant un conjoint à charge par rapport à celle qui n'en a pas. Le traitement de base brut ou net étant le même pour ces deux catégories de fonctionnaires, le fonctionnaire qui n'a pas de conjoint à charge bénéficie ainsi d'une sorte "d'allocation familiale invisible". C'est là sans doute la raison qui a engagé le comité de 1956 à n'accorder qu'une compensation partielle au fonctionnaire sans conjoint à charge dans le système des ajustements de poste positifs.

23. Cette situation appelle les remarques suivantes :

---

<sup>h/</sup> Abstraction faite de la "marge" qui y est ajoutée.

1) dans tous les lieux d'affectation rangés dans la classe 0, donc sans indemnité de poste, le fonctionnaire n'ayant pas de charges de famille directes reçoit un traitement brut ou net identique<sup>i/</sup> à celui qui en a. La prestation sociale incluse dans ce traitement représente en moyenne 4 % du traitement brut<sup>j/</sup>. Justifiée pour le fonctionnaire ayant des charges de famille directes, elle ne l'est guère pour celui qui n'en a pas. Cette part de nature sociale ou familiale représente en \$ :

P.1, E.I.	360	P.4, E.I.	723	D.1, E.I.	1040
E.X.	494	E.XII.	971	E.VII.	1242
P.2, E.I.	473	P.5, E.I.	908	D.2, E.I.	1248
E.X.	633	E.X.	1142	E.IV.	1349
P.3, E.I.	588				
E.XIII.	818				

- ii) dans les lieux d'affectation à ajustements négatifs, la déduction est la même pour ces deux catégories de fonctionnaires et, partant, leur rémunération<sup>k/</sup> est la même;
- iii) dans les lieux d'affectation à ajustements positifs, l'indemnité de poste du fonctionnaire sans charges de famille directes ne s'élève qu'aux 2/3 de celle du fonctionnaire qui en a. C'est conforme au principe émis par le comité de 1956 (cf. par. 9, ii). Mais n'y a-t-il pas une erreur de logique ou du moins une certaine confusion entre le principe de la parité de pouvoir d'achat du traitement, qui exige que la compensation soit entière, et le principe social qui à l'extérieur de l'organisation s'exprime dans ce cas par une fiscalité différentielle et non par le truchement d'allocations pour compensation du coût de la vie ?

<sup>i/</sup> Abstraction faite de l'allocation familiale proprement dite de \$ 400 qui est versée partout.

<sup>j/</sup> Ecart de la fiscalité moyenne à l'extérieur pour des personnes avec ou sans conjoint à charge (cf. doc.A/AC.150/12, par. 16).

<sup>k/</sup> Abstraction faite de l'allocation familiale proprement dite de 400 dollars qui est versée partout.

24. Si l'on examine la question sous l'angle de la parité de pouvoir d'achat, toutes choses égales par ailleurs, on doit reconnaître qu'il n'y a aucune raison de ne pas accorder la compensation intégrale au fonctionnaire sans charge de famille directe, le système des ajustements de poste étant là précisément pour assurer cette parité quel que soit le lieu d'affectation. En revanche, le fonctionnaire sans charge de famille directe devrait être soumis à un barème de contributions plus élevé pour éviter qu'il ne bénéficie indûment de la "part sociale" incluse dans le traitement. On ferait ainsi disparaître la fausse impression répandue parmi le personnel que la différence entre les indemnités de poste des fonctionnaires avec ou sans charges de famille directes constitue une prestation familiale.

25. Vu sous l'angle de l'entière compensation du coût de la vie, comme nous l'avons fait pour le fonctionnaire ayant des charges de famille directes (cf. par. 19) et compte tenu d'un barème de contributions de 4 % plus élevé, l'analyse du système actuel fait apparaître des plus-values et des moins-values en pouvoir d'achat comme il ressort des exemples des tableaux 17 à 20 en annexe. En d'autres termes, comparées aux résultats que donnerait la pleine compensation (au taux de 4,65 % pour chaque tranche de hausse du coût de la vie) sur le traitement brut déduction faite des contributions du personnel (à des taux supérieurs de 4 %), les indemnités de poste des fonctionnaires sans charge de famille directes dénotent dans les exemples cités :

a) une sur-compensationb) une sous-compensation

	\$	Classes		Classes
P.1, E.I.	19-279	1 - 5	42-285	6 - 10
E.X.	19-399	1 - 5	76-351	6 - 10
P.2, E.I.	15-469	1 - 6	30-324	7 - 10
E.XIII.	60-673	1 - 6	36-326	7 - 10
P.5, E.I.	22-738	1 - 7	96-268	8 - 10
E.X.	14-884	1 - 5	178-852	6 - 10
D.2, E.I.	68-1048	1 - 8	20-107	9 - 10
E.IV.	105-1168	1 - 9	2	10

26. En cas d'incorporation dans les traitements de base d'une ou de plusieurs classes d'ajustements de poste aux montants prévus pour les fonctionnaires ayant des charges de famille directes<sup>1/</sup>, celui qui n'a pas de charges de famille directes bénéficie d'une augmentation de traitement que ne reçoit pas le premier comme l'illustre le tableau ci-après :

---

<sup>1/</sup> Ce fut le cas en 1966, 1969 et 1971.

Grades et Echelons	Rémunération nette du fonctionnaire sans charge de famille directe		Surplus
	actuelle	après incorporation de 2 classes	
	Incorporation de 2 classes avec passage de classe 2 à classe 0		
P.1, E.I.	7'257,50 base <sup>x/</sup> 432.-- (cl. 2) <hr/> 7'689,50 =====	7'257,50 base <sup>x/</sup> 648.-- Incorporation 2 cl. marié <hr/> 7'905,50 = classe 0 <sup>xx/</sup> =====	+ 216
P.3, E.I.	11'283.-- base 664.-- (cl. 2) <hr/> 11'947.-- =====	11'283.-- base 996.-- Incorporation 2 cl. marié <hr/> 12'279.-- = classe 0 =====	+ 332
P.5, E.I.	16'555.-- base 948.-- (cl. 2) <hr/> 17'503.-- =====	16'555.-- base 1'422.-- Incorporation 2 cl. marié <hr/> 17'977.-- = classe 0 =====	+ 474
D.2, E.I.	21'720.-- base 1'160.-- (cl. 2) <hr/> 22'880.--	21'720.-- base 1'740.-- Incorporation 2 cl. marié <hr/> 23'460.-- = classe 0	+ 580

<sup>x/</sup> Traitement de base au 1.7.71.

<sup>xx/</sup> Nouveau traitement de base qui correspondrait à la rémunération actuelle en classe 2 pour un fonctionnaire ayant un conjoint à charge; mais ce sera aussi le traitement de base de celui qui n'a pas de conjoint à charge.

27. Le cas du fonctionnaire sans charges de famille directes soulève encore un autre problème. Il s'agit des situations où, par suite d'une dévaluation importante de la monnaie locale par rapport au \$, le lieu d'affectation recule d'une ou de plusieurs classes (la dévaluation entraîne une baisse locale de l'indice du coût de la vie pour des traitements exprimés en \$). L'exemple de Paris illustre la situation. En septembre 1969, le \$ passe de fr.fr. 4.94 à fr.fr. 5.55 entraînant le recul de Paris de la classe 6 à la classe 5. Au niveau P.5, échelon X, le fonctionnaire avec charges de famille a subi une diminution de 729 \$ tandis que son collègue sans charges de famille n'a vu sa rémunération diminuée que de 436 \$ seulement. Traduit en termes de francs français, le "take home pay" de ce dernier s'est trouvé être supérieur à ce qu'il était avant la dévaluation, ce qui n'était pas le cas de son collègue ayant des charges de famille. Dans cette situation, le système n'est donc pas réversible sans anomalies. Le fonctionnaire sans charges de famille se trouve ainsi favorisé sans raison.

28. En conclusion, la solution donnée à la situation des fonctionnaires sans charges de famille directes s'écarte de toute logique, parce que :

- i) le traitement de base brut ou net comporte une "allocation familiale invisible" que ce fonctionnaire perdrait s'il était soumis à un barème de contributions distinct de celui du fonctionnaire ayant des charges de famille directes;
- ii) le barème des indemnités de poste fixé aux 2/3 de l'indemnité du fonctionnaire avec charges de famille donne l'impression que le 1/3 restant représente une prestation familiale, alors que ce tiers fait partie de la "compensation pour coût de la vie" et assure au même titre que les 2 autres tiers la parité de pouvoir d'achat du salaire;

iii) ces deux catégories de fonctionnaires sont dans la classe 0 et dans les classes d'ajustements négatifs A, B, C exactement sur le même pied, sans considération de leur statut familial.

#### E. Les ajustements négatifs

29. Notre propos n'est pas de porter un jugement sur la valeur attachée au traitement de base brut ou net, mais de voir si les déductions opérées sur ce traitement par le système des ajustements de poste répond au principe de la parité de pouvoir d'achat. Le comité de 1956 avait suggéré (cf. par. 9, iii) que les ajustements négatifs soient calculés sur les 75 % du traitement, considérant qu'il est plus malaisé au fonctionnaire d'ajuster ses dépenses dans le cadre d'un traitement réduit. En fait, pour chaque tranche de 5 % de coût de vie inférieur à 100, la réduction actuellement appliquée correspond au montant de l'indemnité de poste positive du fonctionnaire sans charges de famille directes, c'est-à-dire aux  $\frac{2}{3}$  de l'indemnité de poste positive du fonctionnaire ayant des charges de famille.

30. Le tableau No 21 en annexe, qui se réfère à la situation du fonctionnaire ayant des charges de famille directes, fait état :

- a) des déductions qu'il conviendrait d'appliquer cumulativement pour les classes A, B, C si elles étaient calculées sur les 75 % du traitement net (au taux moyen de 4,53 % pour tenir compte de la part invariable des cotisations à la caisse des pension (cf. par. 18, lettre a);
- b) des déductions en cas de calcul sur les 75 % du traitement brut (au taux de 4,65 % pour tenir compte de la part invariable des cotisations à la caisse des pensions et en application du barème des contributions du personnel);
- c) des déductions actuellement appliquées;
- d) des déductions en cas de calcul sur les 100 % du traitement brut (au taux de 4,65 %) ramenées aux  $\frac{2}{3}$  (cf. tableau No 22 en annexe).

31. On peut déduire de ces tableaux :

- que les solutions a et b ci-dessus porteraient les déductions à des montants un peu supérieurs aux actuels;
- que la 3e solution (lettre d ci-dessus, cf. tableau No 22 en annexe) fait apparaître des résultats légèrement inférieurs aux déductions actuelles; elle aurait cependant l'avantage sur les autres solutions de mieux tenir compte de l'incidence du barème des contributions du personnel.

32. Dans la mesure où l'Assemblée générale ne peut consentir à la suppression du système des ajustements négatifs (divers arguments militeraient en sa faveur), la 3e solution représenterait un compromis raisonnable, bien qu'elle diffère quelque peu de la solution préconisée par le Comité de 1956.

33. Reste la question du fonctionnaire sans charges de famille directes qui, dans les classes à ajustements négatifs, comme en classe 0, bénéficie indûment de la "prestation familiale invisible" incluse dans les traitements bruts ou nets. La seule solution pour régler cette question est l'adoption d'un barème différentiel de contributions pour les fonctionnaires ayant ou n'ayant pas de charges de famille directes et d'opérer les déductions sur les traitements bruts et non les nets.

#### F. Les allocations familiales

34. Comme déjà indiqué au par. 23, 1, les traitements de base aux Nations Unies, comparés aux traitements à l'extérieur pris comme base de comparaison, contiennent une "part sociale ou familiale" que le fonctionnaire à l'extérieur bénéficierait par le jeu de la fiscalité. Cette part a été calculée, pour les besoins de cette étude, en partant de l'hypothèse<sup>m/</sup> que le fonctionnaire sans charges de famille directes paierait, à l'extérieur, un impôt supérieur d'environ 4 % du traitement brut à celui qui lui incomberait s'il avait des charges de famille directes. Le tableau No 23 en annexe montre à quels montants se situerait cette part

---

<sup>m/</sup> Reprise du document A/AC.150/12 du 11 juin 1971, par. 16.

pour chacune des classes d'ajustements de poste si les indemnités de poste étaient calculées sur le traitement brut à raison de 4,65 % pour chaque écart du coût de la vie de 5 points. Ces montants apparaîtraient légèrement supérieurs de 0,1 à 4,5 % selon le grade et la classe, s'ils étaient calculés sur la base de la rémunération globale brute correspondant aux traitements et indemnités de postes nets valables dès le 1.7.1971 selon tableau No 1. Il s'agit toutefois ici d'un problème lié au barème des contributions et non d'une allocation familiale au sens du statut du personnel. Il ne nous paraît cependant pas inutile d'attirer l'attention du Comité spécial sur cet aspect du régime des traitements de base aux Nations Unies.

35. Aux termes du règlement du personnel (art. 3.4), les allocations familiales comprennent :

- a) l'allocation pour l'épouse ou le mari à charge: \$ 400 net par an;
- b) l'allocation pour chaque enfant à charge: 300 \$ par an;
- c) l'allocation pour père, mère, frère ou soeur à charge en l'absence de conjoint à charge : \$ 200 par an.

Ces allocations ne sont soumises à aucune adaptation au coût de la vie au lieu d'affectation du fonctionnaire. Cela pouvait se justifier à l'origine étant donné les écarts relativement faibles des coûts comparatifs de la vie. Il n'en va plus de même aujourd'hui où l'éventail par rapport à la base va de moins 15 % à plus 40 %.

36. A défaut d'adaptation au coût de la vie, ces allocations ne représentent pas le même pouvoir d'achat selon le lieu d'affectation. Les différences sont sensibles comme indiqué ci-dessous :

Classes  
d'ajustements

	en %	famille		enfant
		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

Ces allocations subissent donc une perte de pouvoir d'achat proportionnelle à l'évolution du coût de la vie dans les classes 1 à 10; en revanche, elles représentent un pouvoir d'achat supérieur qu'à la base dans les lieux d'affectation à ajustements négatifs A, B, C.

37. Si l'on fait porter l'analyse à partir du 1er janvier 1962, date à laquelle l'allocation pour charges de famille a été portée de 200 à 400 \$, son pouvoir d'achat a très sensiblement diminué dans chacune des classes d'ajustements en raison de sa non adaptation au coût de la vie, comme indiqué ci-dessous :

Classes d'ajustements	Pouvoir d'achat actuel		Perte actuelle de pouvoir d'achat	Après adaptation au coût de la vie au 1.1.69
	en %	en \$	en \$	en \$
C	.90	358	48	448
B	85	338	74	474
A	80	320	100	500
0 au 1.1.62	<u>100</u>	<u>400</u>	--	--
0 au 1.1.69 <sup>x/</sup>	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

Pour conserver à cette allocation le même pouvoir d'achat qu'en 1962 et dans tous les lieux d'affectation, il conviendrait :

- a) de l'adapter au niveau du coût de la vie à Genève à la date de base des traitements en vigueur dès le 1.7.71, soit le 1er janvier 1969;
- b) de prévoir une allocation différente pour chacune des classes d'ajustement de poste (écart de 5 en 5 % pour chaque augmentation ou diminution du coût de la vie de 5 %);
- c) il en va de même pour la demi-allocation (par. 35, lettre c).

<sup>x/</sup> L'indice spécial de Genève a passé de 108.2 à 135.8 du 1er janvier 1962 au 31 décembre 1968. L'indice 108.2 ayant été ramené à 105 par décision du CCFPI, l'indice rectifié au 31 décembre 1968 se situe à 131.7, d'où une augmentation de 31.7 % pendant la période de référence.

38. Quant à l'allocation pour enfant de \$ 300 demeurée inchangée depuis le 1.1.1957<sup>n/</sup>, son pouvoir d'achat s'est trouvé notablement dévalué en raison de la hausse du coût de la vie intervenue depuis lors, comme on le verra ci-après :

Classes d'ajustements	Pouvoir d'achat actuel		Perte actuelle de pouvoir d'achat	Après adaptation au coût de la vie au 1.1.69
	en %	en \$	en \$	en \$
C	82	246	65	365
B	78	233	87	387
A	73	220	108	408
0 au 1.1.56	<u>100</u>	<u>300</u>	--	--
0 au 1.1.69	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

Comme pour l'allocation pour charges de famille (par. 37), le pouvoir d'achat de l'allocation pour enfants, tel qu'il était en 1956, serait maintenu si son montant était adapté au niveau du coût de la vie à la base des traitements actuels. En outre, pour que son pouvoir d'achat demeure le même quel que soit le lieu d'affectation du fonctionnaire, il conviendrait de prévoir une allocation différente pour chacune des classes d'ajustement de poste (écart de 5 en 5 % pour chaque hausse ou baisse de 5 % du coût de la vie).

<sup>n/</sup> La comparaison portera à partir du 1.1.1956, date de base du régime instauré par le Comité de 1956, l'allocation de 300 \$ ayant été versée à New York dès 1955. Le coût de la vie à Genève s'est élevé pendant cette période de 43.3 % selon statistiques suisses du 1.1.56 au 30.4.60 + indice spécial de Genève dès avril 60 à décembre 1968.

## G. La règle des 4 mois

39. Le comité d'experts pour les ajustements de poste (Doc. ECPA/s.4/11 du 17 avril 1962) avait recommandé de changer la règle qui prévalait, à l'époque, et selon laquelle le passage d'une classe d'ajustement de poste à une classe supérieure et inversement ne pouvait intervenir que lorsque la moyenne de l'indice du coût de la vie calculée sur 9 mois accusait un écart de 5 % par rapport à l'indice de base 100. L'ECPA a suggéré de substituer à cette règle une nouvelle règle dite des 4 mois qui consiste à ne procéder à un changement de classe que lorsque l'indice du coût de la vie accuse une augmentation ou une diminution d'au moins 5 % par rapport à l'indice de base 100 pendant 4 mois consécutifs. Cette nouvelle règle a été introduite le 1er janvier 1964.

Le comité spécial s'est intéressé de savoir si la nouvelle règle des 4 mois n'avait pas créé un avantage supplémentaire pour les fonctionnaires (en plus de celui que comporterait déjà, selon certains, l'automatisme du système des ajustements de poste) et s'il ne convenait pas de revenir à l'ancienne règle de la moyenne des 9 mois.

Pour juger de l'effet de l'une ou de l'autre règle, il convient de comparer les résultats de l'application de l'une et de l'autre. Nous avons fait porter l'analyse sur les indices suivants :

- a) l'indice spécial de Genève d'avril 1960 à décembre 1965, abstraction faite de tous changements intervenus dans les traitements de base pendant cette période, de manière à disposer d'une série d'indices discontinue (voir en annexe tableau No 24 );
- b) l'indice des ajustements de poste de Genève de décembre 1965 à décembre 1969 compte tenu de la révision des traitements de base au 1er janvier 1969 (voir en annexe tableau No 25 );

- c) l'indice des ajustements de poste de New York de mars 1966 à décembre 1970, compte tenu de la révision des traitements de base au 1er janvier 1969 (voir en annexe tableau No 26);
- d) l'indice des ajustements de poste de Paris de mars 1966 à décembre 1970, compte tenu de la révision des traitements de base au 1er janvier 1969 (voir en annexe tableau No 27).

40. Il ressort de ces tableaux que comparée à la règle de la moyenne des 9 mois, la règle des 4 mois a pour effet, en règle générale, d'avancer d'un mois la date à partir de laquelle devait intervenir un changement de classe. Rarement deux mois et parfois les dates coïncident.

41. Le léger avantage concédé aux fonctionnaires par la règle des 4 mois, par rapport au passé, est justifié non seulement en raison des avantages d'ordre administratif et pratique qui avaient conduit l'ECPA à la suggérer, mais aussi en raison du décalage qui intervient dans la compensation du coût de la vie. Il ressort en effet des tableaux Nos 24 à 27 que les changements successifs de classes se situent à un moment où l'indice du coût de la vie se trouve toujours supérieur à l'indice déterminant l'ajustement (105, 110, 115, 120, etc.). Dans les cas de hausse continue du coût de la vie, la règle des 4 mois laisse donc subsister une marge assez substantielle non compensée. Celle-ci s'est élevée en effet aux pourcentages suivant au cours des années 1966 - 1970 :

	1966 %	1967 %	1968 %	1969 %	1970 %	moyenne des 5 ans <sup>x/</sup>
à Genève	1.30	3.98	2.68	2.73	4.20	2.98
à New York	2.80	3.40	4.98	3.92	5.91	4.20
à Paris	3.63	3.81	4.06	1.56	3.39	3.29

<sup>x/</sup> Il s'agit d'une moyenne annuelle calculée sur la période de 5 ans.

42. A la lumière de ce qui précède, il est permis de conclure que la règle des 4 mois est une mesure tout particulièrement sinon trop "prudente" bien qu'elle ait conduit à deux passages successifs de New York dans une classe supérieure au cours d'une même année, comme cela s'est produit en 1969 et 1970. La raison ne tient pas à la règle des 4 mois, mais bien aux conséquences de l'inflation et pour partie au système des ajustements de poste lui-même. En effet, plus le lieu d'affectation monte dans l'échelle des classes d'ajustements, plus l'écart entre les classes (de 5 % par rapport à la base 100) représente un pourcentage de plus en plus faible de hausse du coût de la vie par rapport au niveau qu'il a atteint dans la classe précédente ou inversement dans les classes négatives, comme l'indique le tableau ci-dessous :

Classes	Coût de vie en % de la classe pré- cédente	Classes	Coût de vie en % de la classe pré- cédente
C	5.55	4	4.35
B	5.26	5	4.17
A	5.00	6	4.00
0	0	7	3.85
1	5.00	8	3.70
2	4.76	9	3.57
3	4.55	10	3.45

Selon le système actuel, il suffit que le coût de la vie monte à New York d'un peu plus de 3 1/2 % pour que cette ville passe de la classe 8 à la classe 9. En d'autres termes, plus la classe est élevée plus le rythme des ajustements s'accélère.

43. On pourrait remédier à cette situation en établissant un barème comportant des écarts uniformes de 5 % non par rapport à la base 100 mais par rapport à la classe précédente. Nous aurions ainsi la progression suivante :

Classes	Ecart par rapport à la classe précédente %	Ecart entre les classes par rapport à la base %	Indices critères des ajustements de poste	
			nouveaux	actuels
1)	2)	3)	4)	5)
C	5	4.50	85.75	85
B	5	4.75	90.25	90
A	5	5.00	95.00	95
0	5	0	<u>100.00</u>	<u>100</u>
1	5	5.00	105.00	105
2	5	5.25	110.25	110
3	5	5.50	115.75	115
4	5	5.80	121.55	120
5	5	6.10	127.65	125
6	5	6.40	134.00	130
7	5	6.70	140.70	135
8	5	7.05	147.75	140
9	5	7.40	155.15	145
10	5	7.75	162.90	150

44. Un barème ainsi conçu ralentirait le rythme des passages d'une classe à l'autre, notamment dans les classes supérieures (comparer par. 43, tableau col. 4 et 5). Le passage n'interviendrait que lorsque le coût de la vie se serait effectivement élevé de 5 % depuis le dernier ajustement, comme le système actuel l'exige déjà pour passer de la classe 0 à la classe 1. Il va de soi, cependant, que les indemnités de poste ne seraient pas uniformes d'une classe à l'autre et qu'elles seraient, comme les indices, légèrement progressives pour assurer la parité de pouvoir d'achat des traitements. Une telle méthode impliquerait l'abandon d'un barème chiffré d'indemnités de poste pour lui substituer un barème de taux d'ajustements pour chacune des classes. En partant d'un taux d'ajustement initial de 4,65 % du traitement brut pour toute augmentation du coût de la vie de 5 % par rapport à la base, nous aurions le barème suivant :

Classes	Ajustements en % du traitement de base brut	Progression des ajustements en % du traitement de base brut
C	13.25 / 8.85 <sup>x/</sup>	0.70 <sup>xx/</sup>
B	9.05 / 6.05 <sup>x/</sup>	0.25 <sup>xx/</sup>
A	4.65 / 3.10 <sup>x/</sup>	0
0	--	--
1	4.65	0
2	9.55	0.25
3	14.65	0.70
4	20.05	1.45
5	25.70	2.45
6	31.65	3.75
7	37.85	5.30
8	44.40	7.20
9	51.30	9.45
10	58.50	12.00

Par exemple, selon cette méthode, la classe 6 ne serait justifiée que si l'indice atteint 134 au lieu de 130 selon la règle actuelle. En revanche, l'indemnité de poste serait plus élevée d'un montant représentant 3.75 % du traitement de base brut.

45. Un tel barème présenterait encore l'avantage d'éliminer les difficultés qui surgissent lors de l'incorporation dans les traitements de base d'une ou de plusieurs classes d'ajustements de poste, comme c'est le cas aujourd'hui lorsque l'incorporation n'est pas accompagnée d'une augmentation de salaire réel (cf. doc. CCAG/SEC/94 (PER) du 16 décembre 1969). Exemples d'une incorporation de 3 classes selon le régime actuel :

<sup>x/</sup> Hypothèse des 2/3.

<sup>xx/</sup> Dégression.

<u>Avant l'incorporation</u>		<u>Après l'incorporation</u>		
Indices	Classes	Nouveaux indices $\underline{x}/$	Nouvelles classes	
a	116.0	3	100.8	0
b	121.0	4	105.2	1
c	136.8	7	118.9	3
d	142.8	8	124.1	4

Soit, dans les exemples c et d, un recul de 4 classes au lieu de 3. La méthode décrite au par. 43 permettrait de maintenir un parallélisme rigoureux lors des incorporations de classes d'ajustements de poste, comme cela ressort des exemples suivants :

<u>Avant l'incorporation</u>		<u>Après l'incorporation</u>		
a	116.0	3	100.2 $\underline{x}/$	0
b	121.0	3	104.5	0
c	136.8	6	118.2	3
d	142.8	7	123.3	4

Soit, uniformément, un recul de 3 classes correspondant aux trois classes incorporées dans les traitements de base.

Cette méthode éviterait aussi toute solution de continuité dans l'application de la règle des 4 mois lorsque l'incorporation d'une ou de plusieurs classes intervient au cours de la période des 4 mois.

$\underline{x}/$  Pour une incorporation de 3 classes, les nouveaux indices sont déterminés actuellement par la formule :

$$\frac{\text{Ancien indice} \times 100}{115 (3 \text{ cl.})} =$$

$\underline{x}/$  Pour une incorporation de 3 classes, les nouveaux indices seraient déterminés par la formule suivante :

$$\frac{\text{Ancien indice} \times 100}{115,75 (\text{indice de la classe 3 selon tableau par. 43})} =$$

46. Si le système décrit ci-dessus éliminerait les difficultés constatées, il serait d'une administration trop compliquée. On pourrait lui substituer un système plus simple d'ajustements basé sur les traitements bruts, comportant une certaine progression dans les écarts des indices déterminant les classes et impliquant l'adoption de la méthode de calcul de l'indice comme indiqué au par. 17, lettre b, à savoir :

Classes	Ecart par rapport à la classe précédente	Ecart entre les classes par rapport à la base	Indices critères	Taux d'ajustements
C	5.55	5	85	- 10
B	5.26	5	90	- 6.6
A	5.00	5	95	- 3.3
0	5.00	0	<u>100</u>	0
1	5.00	5	105	5
2	4.76	5	110	10
3	5.45	6	116	16
4	5.17	6	122	22
5	4.92	6	128	28
6	4.68	6	134	34
7	5.22	7	141	41
8	4.96	7	148	48
9	4.73	7	155	55
10	5.16	8	163	63

47. Cette méthode :

- a) éliminerait le phénomène d'accélération du rythme des ajustements au fur et à mesure qu'on s'élève dans l'échelle des classes;
- b) permettrait, en cas d'incorporation d'une ou de plusieurs classes dans les traitements de base, de déclasser uniformément tous les lieux d'affectation du même nombre de classes;

c) exigerait en contrepartie que la règle des 4 mois soit ramenée à 3 mois, ce dernier délai nous paraissant suffisant pour être assuré qu'il ne s'agit pas d'une hausse ou d'une baisse passagère du coût de la vie ou d'un mouvement saisonnier. Les tableaux Nos 25 à 27 en annexe montrent, sur une période de 5 ans, qu'il est bien rare que l'indice se maintienne au même niveau pendant plus de 2 mois consécutifs et s'il accuse une baisse limitée, ce n'est qu'au cours d'un seul mois. Voir à ce propos également le tableau du par. 40. Comme nous émettons ici une opinion contraire à celle de l'ECPA (Doc. ECPA/S.12/9 par 47 à 52 du 22 avril 1970), nous nous demandons s'il ne conviendrait pas de lui soumettre cette question à un nouvel examen.

48. Un autre problème a retenu notre attention. Selon l'avis de l'ECPA (Doc. ECPA/S.12/9 par 45), en cas d'incorporation d'une ou plusieurs classes d'ajustements de poste dans les traitements de base, le poste se trouvant dans la période des 4 mois au moment où intervient l'incorporation appliquerait la règle des 4 mois sur la base de la série d'indices valable avant l'incorporation. Nous ne partageons pas cet avis tout en admettant qu'il a pu être donné sur la base d'une situation particulière qui a pu peut-être induire en erreur. Nous sommes d'avis que la question devrait être examinée à nouveau par ce Comité, en considérant toutes les implications possibles de cette règle. En effet, les exemples suivants montrent à quelles inégalités de traitements l'application de cette règle peut conduire :

1° Cas de Paris au 1.1.69 où la série d'indices se présentait comme suit :

1968 Septembre	135.3
Octobre	135.8
Novembre	136.8
Décembre	136.8

Avant l'incorporation d'une classe, l'indice justifiait le passage en 7e classe au 1.1.69. Survient l'incorporation qui ramène l'indice de décembre à 130.3 par la formule usuelle de

$\frac{136.8 \times 100}{105}$ . La nouvelle série révisée rétroactivement aurait été la suivante :

1968 Septembre	128.8
Octobre	129.3
Novembre	129.8
Décembre	130.3

Sur cette base, Paris aurait dû attendre le 1er avril pour passer en classe 6, alors que sur la base de l'ancienne série d'indices (qui n'était plus valable puisqu'elle se rapportait à une situation de traitement différente), il a pu le faire au 1er janvier déjà. Qu'aurait signifié cette règle s'il s'était agi d'une incorporation de 2 ou de 3 classes ? Le nouvel indice de décembre aurait été :

a) incorporation de 2 classes :	124.3
b)       "               " 3       " :	118.9

La règle précitée aurait autorisé Paris, dans le cas a), à passer en classe 5 et, dans le cas b), en classe 4 au 1er janvier 1969 !

2° New York se trouvait au 1.1.69 dans une situation presque similaire :

		Nouvelle série
1968 Septembre	134.4	
Octobre	135.0	
Novembre	135.5	
Décembre	135.8	129.3
1969 Janvier	(136.3)	129.9

Sur la base de l'ancienne série, New York était habilité à passer en cl. 6 au 1er février 1969 alors que la règle des 4 mois sur la base de la série d'indices valable dès le 1.1.69 n'aurait pu y accéder qu'au 1er juin. S'il s'était agi de 2 ou 3 cl. d'incorporation, les nouveaux indices auraient été les suivants :

a) 2 cl. :	Décembre 1968	123.4
	Janvier 1969	123.9
b) 3 cl. :	Décembre 1968	118.0
	Janvier 1969	118.6

L'application de la règle aurait donc justifié le passage de New York, dans le cas a) en 5e cl. et dans le cas b) en 4e cl. !

49. Il nous paraît que la seule méthode valable dans les situations de ce genre est l'établissement d'une série d'indices révisés pour les 4 mois précédant l'incorporation sur la base de la formule

$$\frac{X \cdot 100}{105} \text{ ou } \frac{X \cdot 110}{110} \text{ ou } \frac{X \cdot 115}{115}$$

selon qu'il s'agit de l'incorporation d'1, 2 ou 3 classes. La série révisée serait seule déterminante pour l'application de la règle des 4 mois, comme elle l'est en cas de réévaluation ou de dévaluation (voir plus loin sous V). Il ne faut pas perdre de vue, à ce propos, que l'incorporation d'une ou plusieurs classes dans les traitements de base ne diminue en aucune façon la rémunération; au contraire, elle l'améliore dans ce sens que les nouvelles indemnités de poste sont d'au moins 4 % plus élevées que les anciennes pour chaque classe incorporée. Elles sont donc de 4 %, 8 % ou 12 % au moins plus élevées que les anciennes selon qu'il s'agit d'une incorporation d'une, de deux ou de trois classes.

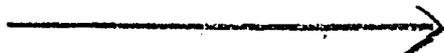
#### H. Conclusions de l'analyse

50. Quel que soit le régime des traitements, bruts ou nets, il se posera toujours, dans une organisation aux ramifications s'étendant sur les 5 continents et employant un personnel qualifié recruté sur le plan international, la question de savoir comment assurer aux traitements un même pouvoir d'achat dans les différents lieux d'affectation. Cette parité de pouvoir d'achat ne peut être assurée que par un système d'ajustements qui, à notre avis, doit répondre aux conditions suivantes :

- 1) être rattaché à un lieu de base et à une date de référence;
- 2) que des études comparatives soient effectuées à des intervalles pas trop longs (tous les 5 ans par ex.) pour mesurer l'écart existant, pour des fonctionnaires internationaux en majorité expatriés, entre le coût de la vie au lieu de base et à la date de référence et le coût de la vie à la même époque au lieu d'affectation. Ce rapport une fois établi, l'évolution du coût de la vie au lieu d'affectation peut être observée localement jusqu'à une prochaine étude comparative;
- 3) que l'on détermine sur cette base la mesure des corrections nécessaires à apporter aux traitements pour combler les écarts constatés dans le pouvoir d'achat des traitements selon les lieux d'affectation, compte tenu du lien devant exister entre les rémunérations nettes à l'extérieur et celles aux Nations Unies (traitements, indemnités de poste, contributions);
- 4) que le système soit réversible, c'est-à-dire qu'il soit à même d'assurer la parité de pouvoir d'achat aussi bien en cas de hausse que de baisse du coût de la vie;
- 5) que le système permette d'incorporer périodiquement une ou plusieurs classes d'ajustements dans les traitements de base sans que le système en soit perturbé;
- 6) que le système soit indépendant de toutes mesures de caractère social, la politique sociale de l'organisation pouvant s'exprimer par le barème des contributions du personnel et par les allocations familiales (sous réserve pour ces dernières qu'elles soient, elles aussi, adaptées au coût de la vie au lieu d'affectation pour leur garantir un même pouvoir d'achat).

51. Le système d'ajustements nets de poste aux Nations Unies répond aux conditions 1 et 2. Il ne répond que très partiellement aux conditions sous chiffre 3 et ne satisfait pas aux conditions des chiffres 4 à 6, par suite :

- a) d'une prise en considération insuffisante du barème des contributions du personnel;
- b) du maintien de taux constants pour le calcul des indemnités de poste alors que, par ailleurs, les augmentations successives des traitements de base ont modifié le rapport d'origine entre ceux-ci et le barème des contributions du personnel;
- c) d'un barème de contributions trop peu nuancé: progression trop importante des tranches de revenus et des taux d'imposition;
- d) de l'absence d'un barème particulier de contributions auquel devrait être soumis le fonctionnaire sans charge de famille directe (cf. par. 22 à 28);
- e) des écarts constants de 5 en 5 % par classes d'ajustements par rapport à la base 100 au lieu d'écarts de 5 % entre elles.

52. Une certaine distorsion s'est en effet introduite sinon dans le système du moins dans les montants des ajustements de poste au cours des années en raison du fait que les traitements ont subi des majorations successives, par augmentation du gain réel ou par incorporation d'une ou de plusieurs classes d'ajustements de poste (en raison de la hausse persistante du coût de la vie), tandis que les taux de calcul des indemnités de poste demeureraient constants nonobstant l'accès des traitements à des tranches supérieures du barème de contributions. D'où l'apparition d'"excédents" qui, contrairement à ce que les faits ont démontré avant 1962, justifieraient aujourd'hui à nouveau l'introduction d'une régression horizontale et un renforcement de la régression verticale (cf. tableau ) dans le barème des ajustements de  poste si celui-ci devait continuer à être établi sur une base nette.

53. L'analyse a démontré en outre :

- a) qu'un système d'ajustements nets, lié à un régime de traitements bruts avec barème de contributions, sera toujours imparfait;

- b) que le fonctionnaire ayant des charges de famille directes bénéficie d'une "surcompensation" variant de 1 à 4,5 % selon la classe d'ajustements de poste;
- c) que le fonctionnaire sans charges de famille directes bénéficie d'une surcompensation parfois importante dans les classes 1 à 6 et subit généralement une perte dans les classes supérieures;
- d) que l'introduction d'un barème de contributions distinct pour le fonctionnaire sans conjoint à charge n'est possible que dans le cadre d'un régime de traitements et d'indemnités de poste bruts;
- e) que la règle des 4 mois est une mesure par trop prudente et restrictive; que son application en fonction de l'ancien indice lors d'incorporations de classes d'ajustements de poste est une disposition peu appropriée;
- f) que les allocations familiales ont perdu beaucoup de leur pouvoir d'achat depuis qu'elles ont été fixées et que le système actuel d'ajustements de poste n'assure pas le même pouvoir d'achat à ces allocations dans tous les lieux d'affectation puisqu'elles ne font pas partie du système.

#### IV. LE CHOIX DE LA BASE DU SYSTÈME

54. Pour examiner si un système d'ajustements peut avoir une ou plusieurs bases, nous devons partir de certaines hypothèses :

55. Première hypothèse : La famille des Nations Unies maintient, comme jusqu'ici, un régime commun de traitements applicable universellement.

Dans ce cas, la base retenue pour déterminer les ajustements de poste ne peut qu'être unique. Le lieu de base n'a, à ce propos, qu'une seule signification; celle de permettre de déterminer, pour les besoins des études statistiques comparatives intervilles du coût de la vie, un panier de biens et services, des prix et des proportions de dépenses devant refléter le coût de la

vie dans ce lieu à un moment donné pour le groupe de personnes que constituent les fonctionnaires internationaux disposant d'un revenu donné. Que ce lieu soit rangé en classe 0 ou dans une autre classe n'a en soi pas d'importance. Le revenu donné est celui qui est versé au moment donné et qui peut fort bien se composer d'un traitement de base et d'indemnités de poste. Par exemple : si Genève sert de lieu de base et que des études comparatives aient été faites en octobre 1970, au moment où Genève était en classe 2 avec un indice d'ajustements de poste de 111.3, le rapport entre Genève à ce moment-là et Paris, New York aurait été le suivant :

Genève 100, Paris	116.4	donc plus cher que Genève
Genève 100, New York	131.6	donc plus cher que Genève
Genève 100, Rome	95.1	donc moins cher que Genève
	(par hypothèse)	

Ces résultats marquent l'écart du coût de la vie d'avec celui de Genève pris comme base 100 en octobre 1970. Or, cette base 100 correspond à un coût de vie de 111.3 par rapport au coût de la vie de 100 auquel sont reliés les traitements de base en classe 0 au 1er janvier 1969. Il convient donc de rebaser les indices de ces villes pour déterminer le rapport réel avec la base des traitements par la formule suivante :

$$\frac{\text{Indice Genève octobre 70} \times \text{Indice Paris par rapport à Genève octobre 70}}{100}$$

soit  $\frac{111.3 \times 116.4}{100} = 129.5$

Ainsi :

Quand Genève =	111.3	classe	2
Paris était	129.5	"	5
New York était	146.4	"	9
Rome aurait été	105.8	"	1

Pour les besoins des études comparatives du coût de la vie inter-villes, la ville de base qui doit fournir les données de référence de la comparaison ne doit pas nécessairement se trouver en classe 0. Elle peut théoriquement être une autre ville que Genève. Cependant, le choix de Genève nous paraît aujourd'hui encore, comme en 1956, s'imposer parce qu'elle est le siège de l'Office des Nations Unies en Europe et de plusieurs organisations spécialisées, qu'un nombreux personnel y vit<sup>o/</sup> (facteur très important pour les études statistiques de base), que les conditions normales d'existence des fonctionnaires internationaux y sont facilement discernables, que le marché offre toutes les gammes de produits, que le BIT dispose d'un service statistique approprié et que le franc suisse offre des garanties de stabilité<sup>p/</sup>. Il n'y a guère d'autres villes qui pourraient réunir autant de conditions favorables pour jouer le rôle d'une base de comparaison à la fois des coûts et du standard de vie des fonctionnaires internationaux.

56. Deuxième hypothèse : Les organisations de la famille des Nations Unies adoptent un régime et un barème commun des traitements et indemnités pour non expatriés allouant, par ailleurs, aux expatriés une indemnité d'expatriation.

Un système d'ajustements pourrait fonctionner mutatis mutandis de la même façon que dans le cas de la première hypothèse (par. 55). Il s'agirait d'assurer à ces traitements, de la même façon, la parité de pouvoir d'achat dans tous les lieux d'affectation. En revanche, l'indemnité d'expatriation pourrait être fixée pour chaque lieu d'affectation en fonction d'autres critères que le coût de la vie (bien qu'il faille, sans doute, en tenir partiellement compte), tels que : difficultés de recrutement ou de transfert des fonctionnaires; difficultés dues au climat

---

<sup>o/</sup> Genève: 2390; Paris: 805; Vienne: 738; Rome: 1325; New York: 2162.

<sup>p/</sup> Sauf une dévaluation en 1936 et une réévaluation en 1971.

ou à d'autres conditions locales d'existence, encore que ces dernières difficultés peuvent ne pas être les mêmes pour chaque expatrié selon sa provenance; l'éloignement du pays d'origine; l'absence de vie culturelle; l'insécurité, etc.

57. Troisième hypothèse : Les organisations adoptent des barèmes de traitements propres à chacune d'elles.

C'en serait fini alors du régime commun avec toutes les difficultés que cela entraînerait sur le plan administratif et de la coordination, non seulement pour les organisations mais aussi pour les Etats membres. Un tel système multipolaire requerrait néanmoins l'établissement d'un "barème commun de traitements extérieur" dont bénéficieraient les fonctionnaires mutés dans un lieu d'affectation autre que celui du siège de l'organisation à laquelle ils appartiennent. Il serait inconcevable que des fonctionnaires ou experts en provenance de diverses organisations, mutés au même endroit, reçoivent, à rang égal, des rémunérations différentes. Ce barème commun extérieur devrait être complété d'un système d'ajustements, comme dans le cas de la première hypothèse (par. 55), et rattaché lui-même à un lieu de base répondant aux conditions nécessaires pour constituer l'assise des comparaisons statistiques intervilles du coût de la vie.

58. Quatrième hypothèse : Les organisations adoptent des barèmes régionaux de traitements distincts les uns des autres (par ex. 1. Amérique et Australie, 2. Europe, 3. Afrique, 4. Asie).

Notre propos n'est pas d'examiner comment ces barèmes seraient reliés entre eux, ni si un tel système serait administrativement praticable. Nous nous bornerons à l'aspect des ajustements nécessaires pour maintenir à ces traitements, à l'intérieur de chaque zone géographique, la parité de pouvoir d'achat. Un système

d'ajustements de poste de même conception que celui retenu dans le cas d'un barème commun pourrait être appliqué, mutatis mutandis, à chacun des barèmes régionaux. Nous aurions alors 4 barèmes d'ajustements et à faire le choix de 4 villes de base, par exemple :

Pour l'Amérique et l'Australie :	New York
Pour l'Europe :	Genève
Pour l'Asie :	Bangkok
Pour l'Afrique :	Addis Abeba.

Chaque lieu d'affectation à l'intérieur de la zone géographique serait rangé dans l'une des classes du barème des ajustements de poste valable pour la zone considérée. Le classement se ferait selon l'écart existant dans le coût de la vie au lieu d'affectation et au lieu de base de la zone géographique. Ce système nécessiterait la présence dans chacun des lieux de base d'un service statistique approprié pour procéder aux études comparatives du coût de la vie avec le risque de divergences accrues dans les méthodes statistiques utilisées et dans l'application des 4 barèmes différents d'ajustements de poste.

#### V. DEVALUATIONS - REEVALUATIONS - MONNAIES FLOTTANTES

59. Les traitements étant exprimés en \$, mais payés en monnaie du lieu d'affectation (sauf exceptions), toute modification du cours du \$, retenu pour la conversion des traitements en monnaie locale, a son impact sur le coût de la vie au lieu d'affectation, celui-ci étant mesuré en fonction du cours appliqué pour le \$. Cela vaut pour tous les lieux d'affectation (autres que les Etats-Unis où la monnaie locale est le \$), que les traitements soient convertis en totalité ou en partie seulement en monnaie locale ou payés en \$. En d'autres termes, le pouvoir d'achat à l'extérieur des Etats-Unis des traitements et indemnités exprimés en \$ est fonction du pouvoir d'achat du \$ qui est exprimé lui-même par le cours de change utilisé pour la conversion des traitements en monnaie locale.

60. Il y a donc une relation directe entre le cours du \$ et le coût de la vie tel qu'il est mesuré pour les fonctionnaires hors des Etats-Unis. C'est ainsi que :

- a) une baisse du cours du \$ par rapport à la monnaie locale (que ce soit par suite d'une réévaluation de la monnaie locale par décision de l'autorité ou par le libre jeu d'un marché flottant des changes ou bien encore, par hypothèse, d'une dévaluation du \$) entraîne automatiquement une hausse du coût de la vie proportionnelle à la baisse du cours du \$, ce que reflète alors la hausse de l'indice local d'ajustement de poste;
- b) à l'inverse, une hausse du cours du \$ (que ce soit par suite d'une dévaluation de la monnaie locale par décision de l'autorité ou d'une baisse de son cours par rapport au \$ dans un marché flottant des changes ou bien encore, par hypothèse, d'une réévaluation du \$) entraîne une baisse du coût de la vie proportionnelle à la hausse du cours du \$, ce que reflète alors la baisse de l'indice local d'ajustement de poste.

61. Du point de vue de l'économie statistique du système des ajustements de poste, il n'y a aucune différence de nature entre

- a) une hausse du coût de la vie due à une hausse interne des prix locaux et une hausse de ces prix par suite d'une baisse du cours du \$;
- b) inversement, entre une baisse du coût de la vie due à une baisse interne des prix locaux et une baisse de ces prix par suite d'une hausse du cours du \$.

C'est que les indices des ajustements de poste sont toujours la mesure du coût de la vie locale exprimée en termes de \$.

62. Théoriquement donc, une modification du taux de change du \$ ne devrait pas faire échec à l'application de la règle des 4 mois. Mais en cas de réévaluation ou de dévaluation d'une certaine importance, il serait injuste, dans le premier cas, de faire supporter par le personnel une perte sensible de pouvoir d'achat pendant 4 mois consécutifs, comme il serait peu justifié

dans le second cas de le laisser pendant 4 mois consécutifs au bénéfice d'une plus-value importante de pouvoir d'achat.-

63. L'ECPA a considéré (doc. ECPA/S.4/11 du 17 avril 1962, par. 14) que la règle des 4 mois ne devait pas s'appliquer en cas de réévaluation ou de dévaluation et qu'il convenait dans ces cas-là de réviser la série d'indices en fonction du nouveau cours de change et de déterminer sur la base des indices révisés le classement du poste. En d'autres termes, la période de 4 mois est considérée à rebours en appliquant aux indices des 3 premiers mois le cours du \$ du 4e mois. Cette méthode est en soi correcte lorsqu'il s'agit de réévaluation ou de dévaluation d'une certaine importance changeant brutalement, au cours d'un mois, le rapport de change et l'indice. Mais elle ne supprime pas tous les problèmes sur lesquels nous reviendrons. Cette méthode ne saurait toutefois être appliquée en cas de variations du cours de faible amplitude. Dans le premier cas, il s'agit d'éviter autant que faire se peut une perte ou un gain importants de pouvoir d'achat dus à une mesure monétaire. En revanche, les cas de variations de faible amplitude se confondent avec une hausse ou une baisse progressive du coût de la vie. La difficulté est de tracer la limite entre ces deux situations. Il nous semblerait raisonnable de fixer cette limite de la manière suivante :

a) Changements du cours de conversion des traitements de 1 % ou plus :

Etablissement rétroactif d'une série révisée d'indices en appliquant le nouveau cours aux indices des 3 mois précédents; cette nouvelle série serait déterminante pour l'application de la règle des 4 mois.

b) Changements du cours de conversion des traitements de 1 % ou moins :

Application normale de la règle des 4 mois.

64. Cette méthode est illustrée par les exemples suivants :

1° Cas de Genève

- a) La réévaluation du fr. suisse en mai 1971 a amené l'organisation à changer le cours de conversion qui a passé, dès juin, de 4.32 à 4.08 pour 1 \$.

	Indice	Cours	Indice révisé sur la base du cours de 4.08
Février <u>cl. 3</u>	119.2	4.32	126.2
Mars	119.6	4.32	126.7
Avril	119.7	4.32	126.8
Mai	119.8	4.32	126.9
Juin	120.0	4.32	127.0 cl. 5

Sur la base de l'indice révisé, la règle des 4 mois a justifié le passage de Genève en classe 5 le 1er juin 1971.

- b) Le 1er juillet 1971, l'incorporation de 2 classes faisant passer Genève de cl. 5 à cl. 3 ramène l'indice de juin de 127.0 à 115.5, d'où une nouvelle série d'indices qui sera ensuite modifiée lors du passage du cours de 4.08 à 3.95 pour 1 \$ en octobre :

	Indice	Cours	Indice révisé sur la base du cours de 3.95
Juin <u>cl. 3</u>	115.5	4.08	119.3
Juillet	115.2	4.08	119.0
Août	115.8	4.08	119.6
Septembre	117.6	4.08	121.4
Octobre	117.9	4.08	121.8

Sur la base de l'indice révisé, le début de la série des 4 mois, nécessaire pour que Genève passe en cl. 4, a débuté en septembre. Genève pourra donc passer en cl. 4 au 1er janvier 1972.

2° Cas de Montréal

Le cours du \$ passe de 1.08 à 1.0325 en juin 1970 :

	Indice	Cours	Indice révisé sur la base du cours de 1.0325
Février <u>cl. 2</u>	114.0	1.08	119.2
Mars	114.0	1.08	119.2
Avril	114.5	1.08	119.7
Mai	114.2	1.08	119.4
Juin	114.4	1.08	119.7

Selon la règle des 4 mois, l'indice révisé a justifié le passage de Montréal en classe 3 dès le mois de juin.

3° Exemples théoriques d'une modification du cours de 0.8 % en mai 1971 :

	a) baisse du cours		b) hausse du cours	
	Indice	cours	Indice	cours
Janvier	119.0	4.00	119.3	4.00
Février	119.2	4.00	119.5	4.00
Mars	119.3	4.00	119.8 (119.5)	4.00 (4.032)
Avril	119.5	4.00	120.5	4.00
Mai	(119.6)	(4.00)	(121.0)	(4.00)
Mai	120.6	3.978	120.0	4.032

Comme il s'agit d'une variation du cours de moins de 1 %, la série d'indice n'a pas à être révisée. La période des 4 mois débute en mai dans l'exemple a, et en avril dans l'exemple b.

65. Comme on l'a vu dans ces exemples, la baisse du cours du \$, appliqué à la conversion des traitements, fait monter l'indice tandis qu'il le fait descendre si le cours monte. L'opération est purement arithmétique selon la formule :

$$\frac{\text{Indice x ancien cours}}{\text{nouveau cours}}$$

66. L'équivalence absolue du pouvoir d'achat des rémunérations avant et après une réévaluation ou une déévaluation n'est pas possible dans un système d'ajustements de 5 en 5 %. Il y aura donc toujours, selon l'amplitude de la mesure monétaire et selon le niveau atteint par l'indice, un gain ou une perte limitée de pouvoir d'achat.

67. Le gain apparaît normalement en cas de déévaluation, le poste bénéficiant alors de l'ajustement correspondant à l'indice critère immédiatement supérieur à l'indice résultant de la déévaluation. Par ex., le poste x, indice 127, cl. 5, demeurera en cl. 5 si l'indice résultant de la déévaluation ne tombe pas à 120 ou au-dessous, sous réserve dans les cas limites des résultats de la série révisée d'indices pour les 3 mois précédant celui de la déévaluation. Le tableau ci-dessous illustre la méthode actuelle :

	Indices avant déévaluation	Indices révisés		
		a	b	c
Janvier	126.0	120.0	119.5	118.5
Février	126.2	120.2	119.7	118.7
Mars	126.5	120.5	120.0	119.0
Avril	<u>127.0</u>	<u>121.0</u>	<u>120.5</u>	<u>119.5</u>
Mai	-	121.5	121.0	120.0
Juin	-	126.6	121.5	120.3

Déévaluation en avril de : a) 4.72 %  
 b) 5.12 %  
 c) 5.91 %

Dans l'exemple a), le poste demeurera rangé en cl. 5

Dans l'exemple b), le poste demeurera rangé en cl. 5 aussi, l'indice n'étant pas descendu à 120 ou au-dessous pendant 4 mois consécutifs

Dans l'exemple c), le poste reculera en classe 4.

Dans les 3 cas, le poste est avantage d'une classe pendant une période plus ou moins longue par comparaison aux autres postes

où il n'y a pas dévaluation qui doivent attendre que l'indice se soit élevé pendant 4 mois au moins au niveau critère. Il y a donc pratiquement toujours gain en cas de dévaluation. De plus, le recul de classe n'est jamais proportionnel à la dévaluation.

68. La perte apparaît dans les cas de réévaluation selon le niveau atteint par l'indice avant la mesure monétaire et selon l'ampleur de celle-ci, mais aussi parce que l'indemnité de poste n'est jamais proportionnelle à la réévaluation. Les exemples ci-dessous illustrent cette situation :

	Indices avant dévaluation	Indices révisés		
		a	b	c
Janvier	120.0	126.0	123.9	123.6
Février	120.2	126.2	124.2	123.8
Mars	120.5	126.5	124.5	124.0
Avril	<u>121.0</u>	<u>127.0</u>	<u>125.0</u>	<u>124.6</u>
Mai	-	127.5	125.5	125.1
Juin	-	127.7	125.7	125.3

Réévaluation en avril de :

a	4.96 %
b	3 1/3 %
c	3 %

Dans ces exemples :

- a passera immédiatement en cl. 5 tout en accusant une légère perte puisque l'indemnité de poste de 4 %<sup>a/</sup> en moyenne est inférieure au taux de la réévaluation;
- b passera en classe 4 comme il y avait droit avant la réévaluation et n'obtiendra la classe 5 que 3 mois après la mesure monétaire; la perte momentanée est presque l'équivalent d'une classe;
- c passera en classe 4 aussi, comme il y avait droit avant la réévaluation mais n'aura accès en cl. 5 que 4 mois plus tard; la perte est encore plus sensible que dans le cas b.

<sup>a/</sup> En fait, les taux actuels varient entre 4 et 4.46 %.

69. Ces situations faussent évidemment le jeu normal du système des ajustements de poste. Le personnel qui gagne lors d'une dévaluation n'est pas le même que celui qui perd en cas de réévaluation. La situation est d'autant plus aiguë maintenant que les modifications monétaires sont fréquentes. Nous ne voyons qu'une seule manière d'atténuer de tels déséquilibres qui proviennent de la rigidité des indices critères déterminant les classes d'ajustements de poste. Il faut rompre cette rigidité.

70. Pour cela, il conviendrait de substituer aux indices critères des tranches de coût de vie en-deçà et au-delà de ces indices formant ensemble un éventail d'indices valable pour la classe considérée, système concrétisé par le tableau suivant :

Classes	Indices déterminant l'ajustement	Eventail des indices donnant accès à la classe			Taux d'ajustement en %
C	85	87.5	-	82.4	10
B	90	92.5	-	87.4	6 2/3
A	95	95	-	92.4	3 1/3
0	0		-		-
1	105	105.0	-	107.4	5
2	110	107.5	-	112.4	10
3	115	112.5	-	117.4	15
4	120	117.5	-	122.4	20
5	125	122.5	-	127.4	25
6	130	127.5	-	132.4	30
7	135	132.5	-	137.4	35
8	140	137.5	-	142.4	40
9	145	142.5	-	147.4	45
10	150	147.5	-	152.4	50

On pourrait considérer comme raisonnable que, de part et d'autre du traitement de base, l'écart initial demeure de 5 %.

71. Un tel barême introduirait plus d'équité entre les cas de dévaluation et réévaluation et les cas normaux de fluctuation du coût de la vie. Il ne résoudrait pas, cependant, tous les problèmes soulevés par les changements du cours de cession. En cas de réévaluation, il y aura toujours une certaine diminution du "take home pay" par le fait que la compensation par le jeu des ajustements de poste ne se fait qu'à concurrence d'un peu plus des  $4/5^e$ . L'inverse en cas de dévaluation; le recul ne se faisant qu'à concurrence d'un peu plus des  $4/5^e$ . Mais cette marge, nous le répétons, ne dépasse jamais celle que le système impose dans les cas normaux de hausse du coût de la vie. On pourrait songer à introduire une sorte de "garantie" qu'en cas de réévaluation (en cas de dévaluation, le système joue toujours en faveur du personnel), le "take home pay" ne sera pas inférieur à ce qu'il était avant la réévaluation. Mais ne serait-ce pas ajouter au système un élément d'inégalité par rapport aux autres lieux d'affectation qui doivent attendre patiemment que la montée de l'indice leur permette d'obtenir en partie ce que les premiers auraient reçu par le hasard des circonstances ? Les traitements aux Nations Unies, s'ils ne sont pas exagérément élevés, le sont suffisamment pour supporter ici ou là quelques fluctuations temporaires inévitables dues à un système qui offre, par ailleurs, des avantages incontestables.

72. Quel que soit le système, il soulèvera toujours quelques difficultés. N'oublions pas le bon sens et l'ECPA pour les résoudre !

## VI. PROPOSITIONS

73. Le système actuel d'ajustements a rempli son rôle pendant 15 ans. Il a révélé cependant certaines imperfections, dont la principale réside dans une certaine confusion des principes, notamment entre les principes sociaux et le principe de la parité de pouvoir d'achat. Les propositions qui suivent se basent sur les résultats de l'étude. Elles ne tiennent pas compte des possibilités ou impossibilités administratives pour les Organisations de

les mettre en oeuvre.

74. 1. Barème des ajustements de poste.

- a) Une première solution que nous considérons comme optimale et qui répondrait à toutes les conditions consisterait à passer d'un système "net" à un système "brut". Cela impliquerait :
- i) l'adoption généralisée d'un régime de traitements bruts;
  - ii) l'introduction simultanée d'un nouveau barème de contributions du personnel à double échelle, l'une pour le fonctionnaire ayant un conjoint à charge, l'autre pour celui qui n'en a pas;
  - iii) de prévoir un système d'ajustements sur le brut selon la progression et les taux du tableau figurant au par. 46, éventuellement modifié selon les principes du par. 70, et l'adoption de la méthode de calcul de l'indice décrite au par. 17 b;
  - iv) de calculer, sur la base des mêmes taux, les ajustements sur le traitement d'échelon brut pour les deux catégories de fonctionnaires;
  - v) de calculer la contribution du personnel sur le traitement d'échelon brut augmenté des ajustements bruts dans les classes d'ajustements positifs et sur le traitement brut diminué de l'ajustement brut dans les classes d'ajustements négatifs.
- b) Une deuxième solution, mais qui ne résoudrait pas tous les problèmes (cf. par. 42 à 45), consisterait :
- i) dans l'adoption des propositions ci-dessus à l'exception des chiffres iii et iv;
  - ii) de fixer les ajustements positifs uniformément pour les deux catégories de fonctionnaires à 4.65 % du traitement d'échelon brut pour chaque écart de 5 % du coût de la vie supérieur à la base 100;

iii) de fixer les ajustements négatifs (si leur maintien est décidé) à un taux réduit de 3.10 % (2/3 de 4.65) du traitement d'échelon brut pour chaque écart de 5 % du coût de la vie inférieur à la base 100;

iv) à titre alternatif pour ii) et iii) ci-dessus :

aa) adoption de la méthode de calcul de l'indice décrite au par. 17 b;

bb) ajustements positifs uniformément par les deux catégories de fonctionnaires à raison d'un taux de 5 % du traitement d'échelon brut pour chaque écart de 5 % du coût de la vie supérieur à la base 100;

cc) ajustements négatifs à un taux réduit de 3.33 % (2/3 de 5 %) du traitement d'échelon brut pour chaque écart de 5 % du coût de la vie inférieur à 100;

v) éventuellement, adoption de l'échelle des indices selon par. 70.

## 75. 2. Allocations familiales.

On pourrait continuer à les fixer en montants nets qui, toutefois, devraient être adaptés au coût de la vie actuel et au coût de la vie dans les divers lieux d'affectation selon les taux retenus pour les ajustements de poste. Pour des raisons sociales et vu la faible incidence financière, on pourrait renoncer à les diminuer dans les lieux d'affectation où le coût de la vie est inférieur à la base 100.

## 76. 3. Règle des 4 mois.

1) Le délai pourrait être ramené à 3 mois, cette période étant amplement suffisante pour constater si l'on a affaire ou non à un mouvement passager de hausse ou de baisse du coût de la vie;

ii) En cas de modification du cours de conversion des traitements de plus de 1 %, établissement d'une série d'indices révisés pour les 3 mois précédant celui du changement de cours, la série révisée étant la seule base valable pour l'application de la règle;

iii) En cas d'incorporation d'une ou plusieurs classes dans les traitements de base, établissement d'une série d'indices révisés comme sous ii).

Tableau No 1

Indices de la rémunération globale brute  
correspondant aux traitements nets majorés des indemnités de poste  
au 1er juillet 1971

Grades et Echelons	Classes d'ajustements de poste										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P 1, E I	100	100.1	100.2	100.6	100.9	101.3	101.6	101.9	102.2	102.5	102.7
E X	100	100.3	100.5	100.7	100.9	101.1	101.3	101.8	102.2	102.6	102.9
P 2, E I	100	100.3	100.6	100.8	101.1	101.3	101.5	101.7	102.1	102.5	102.9
E X	100	100.4	100.9	101.3	101.7	102.0	102.3	102.6	102.9	103.2	103.4
P 3, E I	100	100.2	100.4	100.9	101.3	101.7	102.1	102.5	102.8	103.1	103.4
E X	100	100.3	100.5	100.7	101.1	101.6	102.1	102.5	102.9	103.3	103.6
P 4, E I	100	100.4	100.7	101.0	101.3	101.6	101.8	102.2	102.8	103.2	103.7
E XVIII	100	100.4	100.8	101.2	101.5	101.9	102.1	102.7	103.3	103.8	104.3
P 5, E I	100	100.2	100.6	101.1	101.5	101.9	102.3	102.6	103.0	103.6	104.2
E X	100	100.2	100.3	100.6	101.1	101.6	102.0	102.4	102.8	104.5	104.2
D 1, E I	100	100.3	100.6	100.9	101.2	101.6	102.1	102.7	103.2	103.6	104.1
E VII	100	100.1	100.5	100.9	101.2	101.5	101.9	102.5	103.1	103.7	104.2
D 2, E I	100	100.2	100.6	100.9	101.2	101.5	101.9	102.6	103.2	103.7	104.2
E IV	100	100.3	100.6	100.9	101.3	101.9	102.5	103.1	103.6	104.1	104.5

Tableau No 2

Indemnités de poste "net" au taux de 4,65% du traitement brut (en application du barème des contributions)

P l - Echelon I	1.1.1966				1.1.1969				1.7.1971					
	Ind. de poste: \$ 252 net (4.43%)	Différences par classes		%	N E T	Différences par classes		%	Ind. de poste: \$ 276 net (4.45%)	Différences par classes		%	Ind. de poste: \$ 324 net (4.46%)	
Classes d'ajustement de poste	Indi-ces	1) \$	2) \$	3) \$	4)	1) \$	2) \$	3) \$	4)	N E T	1) \$	2) \$	3) \$	4)
1	105	241	+ 11	+ 11	4,24	265	+ 11	+ 11	4,27	314	+ 10	+ 10	+ 10	4,33
2	110	242	+ 10	+ 21	4,25	264	+ 12	+ 23	4,26	314	+ 10	+ 20	+ 20	4,33
3	115	241	+ 11	+ 32	4,24	265	+ 11	+ 34	4,27	301	+ 23	+ 43	+ 43	4,15
4	120	242	+ 10	+ 42	4,25	265	+ 11	+ 45	4,27	293	+ 31	+ 74	+ 74	4,04
5	125	241	+ 11	+ 53	4,24	265	+ 11	+ 56	4,27	293	+ 31	+ 105	+ 105	4,04
6	130	242	+ 10	+ 63	4,25	264	+ 12	+ 68	4,26	294	+ 30	+ 135	+ 135	4,05
7	135	241	+ 11	+ 74	4,24	262	+ 14	+ 82	4,23	293	+ 31	+ 166	+ 166	4,04
8	140	242	+ 10	+ 84	4,25	247	+ 29	+ 111	3,98	293	+ 31	+ 197	+ 197	4,04
9	145	241	+ 11	+ 95	4,24	247	+ 29	+ 140	3,98	294	+ 30	+ 227	+ 227	4,05
10	150	235	+ 17	+ 112	4,13	247	+ 29	+ 169	3,98	293	+ 31	+ 258	+ 258	4,04
Moyenne					<u>4,23</u>				<u>4,18</u>					<u>4,11</u>

Col. 1: Ind. de poste "net" correspondant à un taux de 4,65% calculés sur le traitement brut pour chaque classe diminué des contributions du personnel.

Col. 2: Ecart entre l'ind. de poste effective et l'ind. de poste résultant du calcul sur le traitement brut.

Col. 3: Surplus de revenu net selon la classe.

Col. 4: Ind. de poste exprimée en % du traitement de base net.

Indemnités de poste "net" au taux de 4,65% du traitement brut (en application du barème des contributions)

P l - Echelon X Classes d'ajus- tement de poste	1.1.1966				1.1.1969				1.7.1971			
	Ind. de poste: \$ 336 net (4.43%)		Ind. de poste: \$ 366 net (4.42%)		Ind. de poste: \$ 426 net (4.42%)		Ind. de poste: \$ 426 net (4.42%)		Ind. de poste: \$ 426 net (4.42%)		Ind. de poste: \$ 426 net (4.42%)	
	N E T	Différences par classes	%	N E T	Différences par classes	%	N E T	Différences par classes	%	N E T	Différences par classes	%
	1) \$	2) \$	3) \$	4)	1) \$	2) \$	3) \$	4)	1) \$	2) \$	3) \$	4)
1	329	+ 7	+ 7	4.34	338	+ 28	+ 28	4.09	402	+ 24	+ 24	4.17
2	314	+ 12	+ 19	4.14	338	+ 28	+ 56	4.09	402	+ 24	+ 48	4.17
3	307	+ 29	+ 48	4.05	338	+ 28	+ 84	4.09	401	+ 25	+ 73	4.16
4	307	+ 29	+ 77	4.05	338	+ 28	+ 112	4.09	402	+ 24	+ 97	4.17
5	307	+ 29	+ 106	4.05	338	+ 28	+ 140	4.09	402	+ 24	+ 121	4.17
6	308	+ 28	+ 134	4.06	339	+ 27	+ 167	4.10	402	+ 24	+ 145	4.17
7	307	+ 29	+ 163	4.05	338	+ 28	+ 195	4.09	384	+ 42	+ 187	3.98
8	307	+ 29	+ 192	4.05	338	+ 28	+ 223	4.09	373	+ 53	+ 240	3.87
9	308	+ 28	+ 220	4.06	338	+ 28	+ 251	4.09	373	+ 53	+ 293	3.87
10	307	+ 29	+ 249	4.05	338	+ 28	+ 279	4.09	373	+ 53	+ 346	3.87
Moyenne				4.09				4.09				4.06

Col. 1: Ind. de poste "net" correspondant à un taux de 4,65% calculés sur le traitement brut pour chaque classe diminué des contributions du personnel.

Col. 2: Ecart entre l'ind. de poste effective et l'ind. de poste résultant du calcul sur le traitement brut.

Col. 3: Surplus de revenu net selon la classe.

Col. 4: Ind. de poste exprimée en % du traitement de base net.

Tableau No 4

Indemnités de poste "net" au taux de 4,65% du traitement brut (en application du barème des contributions)

P 2 - Echelon I Classes d'ajus- tement de poste	1.1.1966				1.1.1969				1.7.1971						
	Ind. de poste: \$ 324 net (4.45%)		%		Ind. de poste: \$ 351 net (4.41%)		%		Ind. de poste: \$ 411 net (4.43%)		%				
	N E T	Différences par classes	2) \$	3) \$	4)	N E T	Différences par classes	2) \$	3) \$	4)	N E T	Différences par classes	2) \$	3) \$	4)
1	315	+ 9	+ 9	+ 9	4.32	326	+ 25	+ 25	+ 25	4.10	385	+ 26	+ 26	+ 26	4.15
2	316	+ 8	+ 17	+ 17	4.34	324	+ 27	+ 52	+ 52	4.07	385	+ 26	+ 26	+ 52	4.15
3	300	+ 24	+ 41	+ 41	4.12	323	+ 28	+ 80	+ 80	4.06	385	+ 26	+ 26	+ 78	4.15
4	295	+ 29	+ 70	+ 70	4.05	324	+ 27	+ 107	+ 107	4.07	385	+ 26	+ 26	+ 104	4.15
5	295	+ 29	+ 99	+ 99	4.05	323	+ 28	+ 135	+ 135	4.06	385	+ 26	+ 26	+ 130	4.15
6	294	+ 30	+ 129	+ 129	4.03	323	+ 28	+ 163	+ 163	4.06	385	+ 26	+ 26	+ 156	4.15
7	295	+ 29	+ 158	+ 158	4.05	324	+ 27	+ 190	+ 190	4.07	385	+ 26	+ 26	+ 182	4.15
8	295	+ 29	+ 187	+ 187	4.05	323	+ 28	+ 218	+ 218	4.06	374	+ 37	+ 37	+ 219	4.03
9	294	+ 30	+ 217	+ 217	4.03	324	+ 27	+ 245	+ 245	4.07	357	+ 54	+ 54	+ 273	3.85
10	295	+ 29	+ 246	+ 246	4.05	323	+ 28	+ 273	+ 273	4.06	358	+ 53	+ 53	+ 326	3.86
Moyenne					<u>4.11</u>					<u>4.07</u>					<u>4.08</u>

Col. 1: Ind. de poste "net" correspondant à un taux de 4,65% calculés sur le traitement brut pour chaque classe diminué des contributions du personnel.

Col. 2: Ecart entre l'ind. de poste effective et l'ind. de poste résultant du calcul sur le traitement brut.

Col. 3: Surplus de revenu net selon la classe.

Col. 4: Ind. de poste exprimée en % du traitement de base net.

Tableau No 5

Indemnités de poste "net" au taux de 4,65% du traitement brut (en application du barème des contributions)

P 2 - Echelon XI Classes d'ajus- tement de poste	1.1.1966				1.1.1969				1.7.1971			
	Ind. de poste: \$ 420 net (4,41%)	N E T	Différences par classes	%	Ind. de poste: \$ 456 net (4,40%)	N E T	Différences par classes	%	Ind. de poste: \$ 531 net (4,40%)	N E T	Différences par classes	%
	1) \$	2) \$	3) \$	4)	1) \$	2) \$	3) \$	4)	1) \$	2) \$	3) \$	4)
1	395	+ 25	+ 25	4.16	435	+ 21	+ 21	4.20	488	+ 43	+ 43	4.04
2	396	+ 24	+ 49	4.17	434	+ 22	+ 43	4.19	479	+ 52	+ 55	3.97
3	395	+ 25	+ 74	4.16	435	+ 21	+ 64	4.20	453	+ 78	+ 173	3.75
4	396	+ 24	+ 98	4.17	435	+ 21	+ 85	4.20	453	+ 78	+ 251	3.75
5	395	+ 25	+ 123	4.16	411	+ 45	+ 130	3.97	453	+ 78	+ 329	3.75
6	396	+ 24	+ 147	4.17	404	+ 52	+ 182	3.90	453	+ 78	+ 407	3.75
7	390	+ 30	+ 177	4.10	404	+ 52	+ 234	3.90	453	+ 78	+ 485	3.75
8	367	+ 53	+ 230	3.86	403	+ 53	+ 287	3.89	453	+ 78	+ 563	3.75
9	368	+ 52	+ 282	3.87	404	+ 52	+ 339	3.90	453	+ 78	+ 641	3.75
10	367	+ 53	+ 335	3.86	403	+ 53	+ 392	3.89	453	+ 78	+ 719	3.75
Moyenne				<u>4.07</u>				<u>4.02</u>				<u>3.80</u>

Col. 1: Ind. de poste "net" correspondant à un taux de 4,65% calculés sur le traitement brut pour chaque classe diminué des contributions du personnel.

Col. 2: Ecart entre l'ind. de poste effective et l'ind. de poste résultant du calcul sur le traitement brut.

Col. 3: Surplus de revenu net selon la classe.

Col. 4: Ind. de poste exprimée en % du traitement de base net.

Tableau No 6

Indemnités de poste "net" au taux de 4,65% du traitement brut (en application du barème des contributions)

P 3 - Echelon I Classes d'ajus- tement de poste	1.1.1966				1.1.1969				1.7.1971			
	Ind. de poste: \$ 384 net (4.40%)	NET	Différences par classes	%	Ind. de poste: \$ 426 net (4.41%)	NET	Différences par classes	%	Ind. de poste: \$ 498 net (4.41%)	NET	Différences par classes	%
	1) \$	2) \$	3) \$	4)	1) \$	2) \$	3) \$	4)	1) \$	2) \$	3) \$	4)
1	367	+ 17	+ 17	4.13	403	+ 23	+ 23	4.17	478	+ 20	+ 20	4.24
2	367	+ 17	+ 34	4.13	403	+ 23	+ 46	4.17	475	+ 23	+ 43	4.21
3	366	0	0 52	4.12	404	+ 22	+ 68	4.18	446	+ 52	+ 95	3.95
4	367	+ 17	+ 69	4.13	403	+ 23	+ 91	4.17	442	+ 56	+ 151	3.92
5	367	+ 17	+ 86	4.13	403	+ 23	+ 114	4.17	444	+ 54	+ 205	3.94
6	367	+ 17	+ 103	4.13	403	+ 23	+ 137	4.17	444	+ 54	+ 259	3.94
7	367	+ 17	+ 120	4.13	383	+ 43	+ 180	3.96	444	+ 54	+ 313	3.94
8	366	+ 18	+ 138	4.12	374	+ 52	+ 232	3.87	444	+ 54	+ 367	3.94
9	367	+ 17	+ 155	4.13	375	+ 51	+ 283	3.88	444	+ 54	+ 421	3.94
10	341	+ 43	+ 198	3.84	374	+ 52	+ 335	3.87	444	+ 54	+ 475	3.94
Moyenne				4.10				4.06				4.00

Col. 1: Ind. de poste "net" correspondant à un taux de 4,65% calculés sur le traitement brut pour chaque classe diminué des contributions du personnel.

Col. 2: Ecart entre l'ind. de poste effective et l'ind. de poste résultant du calcul sur le traitement brut.

Col. 3: Surplus de revenu net selon la classe.

Col. 4: Ind. de poste exprimée en % du traitement de base net.

Tableau No 7

ndemnités de poste "net" au taux de 4,65% du traitement brut (en application du barème des contributions)

P 3 - Echelon XIII Classes d'ajus- tement	1.1.1966				1.1.1969				1.7.1971						
	Ind. de poste: \$ 528 net (4.43%)	Différences par classes	2) \$	3) \$	4) %	Ind. de poste: \$ 573 net (4.42%)	Différences par classes	2) \$	3) \$	4) %	Ind. de poste: \$ 654 net (4.33%)	Différences par classes	2) \$	3) \$	4) %
	N E T	1) \$	2) \$	3) \$	4) %	N E T	1) \$	2) \$	3) \$	4) %	N E T	1) \$	2) \$	3) \$	4) %
1	492	492	+ 36	+ 36	4.13	519	519	+ 54	+ 54	4.00	619	619	+ 35	+ 35	4.10
2	471	471	+ 57	+ 93	3.95	520	520	+ 53	+ 107	4.01	618	618	+ 36	+ 71	4.09
3	471	471	+ 57	+ 150	3.95	519	519	+ 54	+ 161	4.00	618	618	+ 36	+ 107	4.09
4	471	471	+ 57	+ 207	3.95	519	519	+ 54	+ 215	4.00	605	605	+ 49	+ 156	4.01
5	472	472	+ 56	+ 263	3.96	520	520	+ 53	+ 268	4.01	571	571	+ 83	+ 239	3.78
6	471	471	+ 57	+ 320	3.95	519	519	+ 54	+ 322	4.00	571	571	+ 83	+ 322	3.78
7	471	471	+ 57	+ 377	3.95	519	519	+ 54	+ 376	4.00	570	570	+ 84	+ 406	3.78
8	471	471	+ 57	+ 434	3.95	520	520	+ 53	+ 429	4.01	571	571	+ 83	+ 489	3.78
9	472	472	+ 56	+ 490	3.96	501	501	+ 72	+ 501	3.86	570	570	+ 84	+ 573	3.78
10	471	471	+ 57	+ 547	3.95	479	479	+ 94	+ 595	3.70	571	571	+ 83	+ 656	3.78
Moyenne					<u>3.97</u>										<u>3.90</u>

Col. 1: Ind. de poste "net" correspondant à un taux de 4,65% calculés sur le traitement brut pour chaque classe diminué des contributions du personnel.

Col. 2: Ecart entre l'ind. de poste effective et l'ind. de poste résultant du calcul sur le traitement brut.

Col. 3: Surplus de revenu net selon la classe.

Col. 4: Ind. de poste exprimée en % du traitement de base net.

Tableau No 8

Indemnités de poste "net" au taux de 4,65% du traitement brut (en application du barème des contributions)

P 4 - Echelon I Classes d'ajus- tement de poste	1.1.1966				1.1.1969				1.7.1971				
	Ind. de poste: \$ 468 net (4.36%)	N E T	Différences par classes	%	Ind. de poste: \$ 510 net (4.37%)	N E T	Différences par classes	%	Ind. de poste: \$ 594 net (4.37%)	N E T	Différences par classes	%	
1	452	1)	2)	3)	4)	1)	2)	3)	4)	1)	2)	3)	4)
2	452	452	+ 16	+ 16	4.21	497	+ 13	+ 13	4.25	547	+ 47	+ 47	4.03
3	453	453	+ 16	+ 32	4.21	463	+ 47	+ 60	3.96	548	+ 46	+ 93	4.04
4	428	453	+ 15	+ 47	4.22	461	+ 49	+ 109	3.95	548	+ 46	+ 139	4.04
5	419	428	+ 40	+ 87	3.99	462	+ 48	+ 157	3.95	548	+ 46	+ 185	4.04
6	420	419	- 49	+ 136	3.90	461	+ 49	+ 206	3.95	548	+ 46	+ 231	4.04
7	420	420	+ 48	+ 184	3.91	462	+ 48	+ 254	3.95	548	+ 46	+ 277	4.04
8	420	420	+ 48	+ 232	3.91	461	+ 49	+ 303	3.95	547	+ 47	+ 324	4.03
9	420	420	+ 48	+ 280	3.91	462	+ 48	+ 351	3.95	505	+ 89	+ 413	3.72
10	420	420	+ 48	+ 328	3.91	461	+ 49	+ 400	3.95	498	+ 96	+ 509	3.67
Moyenne			+ 48	+ 376	4.01	462	+ 48	+ 448	3.95	506	+ 88	+ 597	3.73
													3.94

Col. 1: Ind. de poste "net" correspondant à un taux de 4,65% calculés sur le traitement brut pour chaque classe diminué des contributions du personnel.

Col. 2: Ecart entre l'ind. de poste effective et l'ind. de poste résultant du calcul sur le traitement brut.

col. 3: Surplus de revenu net selon la classe.

Col. 4: Ind. de poste exprimée en % du traitement de base net.

Indemnités de poste "net" au taux de 4,65% du traitement brut (en application du barème des contributions)

P 4 - Echelon XII Classes d'ajus- tement de poste	1.1.1966				1.1.1969				1.1.1971			
	Ind. de poste: \$ 600 net (4.31%)	NET	Différences par classes	%	Ind. de poste: \$ 651 net (4.31%)	NET	Différences par classes	%	Ind. de poste: \$ 744 net (4.23%)	NET	Différences par classes	%
	1) \$	2) \$	3) \$	4)	1) \$	2) \$	3) \$	4)	1) \$	2) \$	3) \$	4)
1	562	+ 38	+ 38	4.04	620	+ 31	+ 31	4.10	677	+ 67	+ 67	3.85
2	563	+ 37	+ 75	4.05	619	+ 32	+ 63	4.09	678	+ 66	+ 133	3.86
3	563	+ 38	+ 113	4.05	620	+ 31	+ 94	4.10	677	+ 67	+ 200	3.85
4	563	+ 38	+ 151	4.05	604	+ 47	+ 141	4.00	678	+ 66	+ 266	3.86
5	563	+ 38	+ 189	4.05	572	+ 79	+ 220	3.78	677	+ 67	+ 333	3.85
6	563	+ 38	+ 227	4.05	572	+ 79	+ 299	3.78	677	+ 67	+ 400	3.85
7	528	+ 72	+ 299	3.80	572	+ 79	+ 378	3.78	669	+ 75	+ 475	3.81
8	520	+ 80	+ 379	3.74	571	+ 80	+ 458	3.78	621	+ 123	+ 598	3.53
9	519	+ 81	+ 460	3.73	572	+ 79	+ 537	3.78	621	+ 123	+ 721	3.53
10	520	+ 80	+ 540	3.74	572	+ 79	+ 616	3.78	620	+ 124	+ 845	3.53
Moyenne				<u>3.93</u>								<u>3.90</u>

Col. 1: Ind. de poste "net" correspondant à un taux de 4,65% calculés sur le traitement brut pour chaque classe diminué des contributions du personnel.

Col. 2: Ecart entre l'ind. de poste effective et l'ind. de poste résultant du calcul sur le traitement brut.

Col. 3: Surplus de revenu net selon la classe.

Col. 4: Ind. de poste exprimée en % du traitement de base net.

Tableau No 10

Indemnités de poste "net" au taux de 4,65% du traitement brut (en application du barème des contributions)

P 5 - Echelon	1.1.1966				1.1.1969				1.7.1971			
	Ind. de poste: \$ 564 net (4.30%)	NET	Différences par classes	%	Ind. de poste: \$ 612 net (4.30%)	NET	Différences par classes	%	Ind. de poste: \$ 711 net (4.29%)	NET	Différences par classes	%
Classes d'ajustement de poste	1) \$	2) \$	3) \$	4)	1) \$	2) \$	3) \$	4)	1) \$	2) \$	3) \$	4)
1	526	+ 38	+ 38	4.01	578	+ 34	+ 34	4.06	686	+ 25	+ 25	4.14
2	526	+ 38	+ 76	4.01	578	+ 34	+ 68	4.06	646	+ 65	+ 90	3.90
3	526	+ 38	+ 114	4.01	578	+ 34	+ 102	4.06	634	+ 77	+ 167	3.83
4	525	+ 39	+ 153	4.00	577	+ 35	+ 137	4.06	633	+ 78	+ 245	3.82
5	526	+ 38	+ 191	4.01	578	+ 34	+ 171	4.06	634	+ 7	+ 322	3.83
6	526	+ 38	+ 229	4.01	555	+ 57	+ 228	3.90	634	+ 7	+ 399	3.83
7	526	+ 38	+ 267	4.01	534	+ 78	+ 306	3.75	633	+ 78	+ 477	3.82
8	526	+ 38	+ 305	4.01	533	+ 79	+ 385	3.75	634	+ 77	+ 554	3.83
9	492	+ 72	+ 377	3.75	534	+ 78	+ 463	3.75	623	+ 88	+ 642	3.82
10	485	+ 79	+ 456	3.70	533	+ 79	+ 542	3.75	581	+ 130	+ 772	3.51
Moyenne				3.95				3.92				3.83

Col. 1: Ind. de poste "net" correspondant à un taux de 4,65% calculés sur le traitement brut pour chaque classe diminué des contributions du personnel.

Col. 2: Ecart entre l'ind. de poste effective et l'ind. de poste résultant du calcul sur le traitement brut.

Col. 3: Surplus de revenu net selon la classe.

Col. 4: Ind. de poste exprimée en % du traitement de base net.

Tableau No 11

Indemnités de poste "net" au taux de 4,65% du traitement brut (en application du barème des contributions)

P 5 - Echelon X Classes d'ajus- tement de poste	1.1.1966			1.1.1969			1.7.1971			
	Ind. de poste: \$ 672 net (4.19%)	Ind. de poste: \$ 729 net (4.19%)	Ind. de poste: \$ 825 net (4.10%)	N E T	Différences par classes	%	N E T	Différences par classes	%	
	1) \$	2) \$	3) \$	1) \$	2) \$	3) \$	1) \$	2) \$	3) \$	4)
1	662	+ 10	+ 10	668	+ 61	+ 61	797	+ 28	+ 28	3.84
2	661	+ 11	+ 21	670	+ 59	+ 120	797	+ 28	+ 56	3.85
3	614	+ 58	+ 79	671	+ 58	+ 178	770	+ 55	+ 111	3.86
4	611	+ 61	+ 140	670	+ 59	+ 237	730	+ 95	+ 206	3.85
5	611	+ 61	+ 201	670	+ 59	+ 296	730	+ 95	+ 301	3.85
6	611	+ 61	+ 262	670	+ 59	+ 355	731	+ 94	+ 395	3.85
7	611	+ 61	+ 323	670	+ 59	+ 414	730	+ 95	+ 490	3.85
8	610	+ 62	+ 385	622	+ 107	+ 521	731	+ 94	+ 584	3.57
9	611	+ 61	+ 446	615	+ 114	+ 635	705	+ 120	+ 704	3.53
10	597	+ 75	+ 521	616	+ 113	+ 748	664	+ 161	+ 865	3.54
Moyenne										<u>3.76</u>

Col. 1: Ind. de poste "net" correspondant à un taux de 4,65% calculés sur le traitement brut pour chaque classe diminué des contributions du personnel.

Col. 2: Ecart entre l'ind. de poste effective et l'ind. de poste résultant du calcul sur le traitement brut.

Col. 3: Surplus de revenu net selon la classe.

Col. 4: Ind. de poste exprimée en % du traitement de base net.

Tableau No 12

Indemnités de poste "net" au taux de 4,65% du traitement brut (en application du barème des contributions)

D 1 - Echelon I Classes d'ajus- tement de poste	1.1.1966				1.1.1969				1.7.1971											
	Ind. de poste: \$ 624 net (4.22%)	Différences par classes	2) \$	3) \$	%	N E T \$	Différences par classes	2) \$	3) \$	Ind. de poste: \$ 678 net (4.22%)	N E T \$	Différences par classes	2) \$	3) \$	Ind. de poste: \$ 780 net (4.19%)	N E T \$	Différences par classes	2) \$	3) \$	%
1	610	+ 14	+ 14	+ 14	4.12	664	+ 14	+ 14	+ 14	4.13	725	+ 55	+ 55	+ 55	3.90	725	+ 55	+ 55	+ 55	3.90
2	605	+ 19	+ 33	+ 33	4.09	663	+ 15	+ 29	+ 29	4.12	726	+ 54	+ 54	+ 109	3.90	726	+ 54	+ 109	+ 109	3.90
3	604	+ 20	+ 53	+ 53	4.08	613	+ 65	+ 94	+ 94	3.81	725	+ 55	+ 55	+ 164	3.90	725	+ 55	+ 164	+ 164	3.90
4	605	+ 19	+ 72	+ 72	4.09	612	+ 66	+ 160	+ 160	3.81	726	+ 54	+ 54	+ 218	3.90	726	+ 54	+ 218	+ 218	3.90
5	572	+ 52	+ 124	+ 124	3.86	613	+ 65	+ 225	+ 225	3.81	723	+ 57	+ 57	+ 275	3.89	723	+ 57	+ 275	+ 275	3.89
6	558	+ 66	+ 190	+ 190	3.77	613	+ 65	+ 290	+ 290	3.81	665	+ 115	+ 115	+ 390	3.58	665	+ 115	+ 390	+ 390	3.58
7	558	+ 66	+ 256	+ 256	3.77	612	+ 66	+ 356	+ 356	3.81	665	+ 115	+ 115	+ 505	3.58	665	+ 115	+ 505	+ 505	3.58
8	558	+ 66	+ 322	+ 322	3.77	613	+ 65	+ 421	+ 421	3.81	665	+ 115	+ 115	+ 620	3.58	665	+ 115	+ 620	+ 620	3.58
9	558	+ 66	+ 388	+ 388	3.77	612	+ 66	+ 487	+ 487	3.81	665	+ 115	+ 115	+ 735	3.58	665	+ 115	+ 735	+ 735	3.58
10	558	+ 66	+ 454	+ 454	3.77	604	+ 74	+ 561	+ 561	3.76	664	+ 116	+ 116	+ 851	3.57	664	+ 116	+ 851	+ 851	3.57
Moyenne					<u>3.91</u>					<u>3.87</u>				<u>3.74</u>						<u>3.74</u>

Col. 1: Ind. de poste "net" correspondant à un taux de 4,65% calculés sur le traitement brut pour chaque classe diminué des contributions du personnel.

Col. 2: Ecart entre l'ind. de poste effective et l'ind. de poste résultant du calcul sur le traitement brut.

Col. 3: Surplus de revenu net selon la classe.

Col. 4: Ind. de poste exprimée en % du traitement de base net.

Tableau No 13

Indemnités de poste "net" au taux de 4,65% du traitement brut (en application du barème des contributions)

D 1 - Echelon VII Classes d'ajus- tement de poste	1.1.1966				1.1.1969				1.7.1971					
	Ind. de poste: \$ 696 net (4.01%)	Ind. de poste: \$ 753 net (4.01%)	Ind. de poste: \$ 867 net (4.01%)	%	N E T	Différences par classes	2) \$	3) \$	4)	N E T	Différences par classes	2) \$	3) \$	4)
1	672	+ 24	733	3.88	733	+ 20	20	+ 20	3.91	842	+ 25	25	+ 25	3.89
2	666	+ 30	732	3.84	732	+ 21	21	+ 41	3.90	794	+ 73	73	+ 98	3.67
3	667	+ 29	733	3.85	733	+ 20	20	+ 61	3.91	795	+ 72	72	+ 170	3.68
4	666	+ 30	732	3.84	732	+ 21	21	+ 82	3.90	794	+ 73	73	+ 243	3.67
5	667	+ 29	715	3.85	715	+ 38	38	+ 120	3.81	794	+ 73	73	+ 316	3.67
6	667	+ 29	671	3.85	671	+ 82	82	+ 202	3.58	737	+ 73	73	+ 389	3.67
7	666	+ 30	672	3.84	672	+ 81	81	+ 283	3.58	722	+ 130	130	+ 519	3.41
8	627	+ 69	671	3.62	671	+ 82	82	+ 365	3.58	722	+ 145	145	+ 664	3.34
9	611	+ 85	672	3.52	672	+ 81	81	+ 446	3.58	722	+ 145	145	+ 809	3.34
10	611	+ 85	671	3.52	671	+ 82	82	+ 528	3.58	722	+ 145	145	+ 954	3.34
Moyenne				<u>3.76</u>					<u>3.73</u>					<u>3.57</u>

Col. 1: Ind. de poste "net" correspondant à un taux de 4,65 % calculés sur le traitement brut pour chaque classe diminué des contributions du personnel.

Col. 2: Ecart entre l'ind. de poste effective et l'ind. de poste résultant du calcul sur le traitement brut.

Col. 3: Surplus de revenu net selon la classe.

Col. 4: Ind. de poste exprimée en % du traitement de base net.

Tableau No 14

Indemnités de poste "net" au taux de 4,65% du traitement brut (en application du barème des contributions)

D 2 - Echelon I Classes d'ajus- tement de poste	1.1.1966				1.1.1969				1.7.1971			
	Ind. de poste: \$ 696 net (3.99%)	Ind. de poste: \$ 753 net (4.00%)	Ind. de poste: \$ 870 net (4.01%)	%	Ind. de poste: \$ 753 net (4.00%)	Ind. de poste: \$ 870 net (4.01%)	Ind. de poste: \$ 870 net (4.01%)	%	Ind. de poste: \$ 870 net (4.01%)	Ind. de poste: \$ 870 net (4.01%)	Ind. de poste: \$ 870 net (4.01%)	%
	N E T	Différences par classes	3) \$	4)	N E T	Différences par classes	3) \$	4)	N E T	Différences par classes	3) \$	4)
1	671	+ 25	+ 25	3.85	737	+ 16	+ 16	3.91	838	+ 32	+ 32	3.86
2	671	+ 25	+ 50	3.85	737	+ 16	+ 32	3.91	798	+ 72	+ 104	3.67
3	670	+ 26	+ 76	3.84	736	+ 17	+ 49	3.91	798	+ 72	+ 176	3.67
4	671	+ 25	+ 101	3.85	737	+ 16	+ 65	3.91	798	+ 72	+ 248	3.67
5	671	+ 25	+ 126	3.85	709	+ 44	+ 109	3.76	798	+ 72	+ 320	3.67
6	671	+ 25	+ 151	3.85	676	+ 77	+ 186	3.59	798	+ 72	+ 392	3.67
7	671	+ 25	+ 176	3.85	675	+ 78	+ 264	3.58	730	+ 140	+ 532	3.36
8	621	+ 75	+ 251	3.56	676	+ 77	+ 341	3.59	726	+ 144	+ 676	3.34
9	615	+ 81	+ 332	3.53	675	+ 78	+ 419	3.58	726	+ 144	+ 820	3.34
10	614	+ 82	+ 414	3.52	675	+ 78	+ 497	3.58	725	+ 145	+ 965	3.34
Moyenne				<u>3.76</u>				<u>3.73</u>				<u>3.56</u>

Col. 1: Ind. de poste "net" correspondant à un taux de 4,65% calculés sur le traitement brut pour chaque classe diminué des contributions du personnel.

Col. 2: Ecart entre l'ind. de poste effective et l'ind. de poste résultant du calcul sur le traitement brut.

Col. 3: Surplus de revenu net selon la classe.

Col. 4: Ind. de poste exprimée en % du traitement de base net.

Tableau No 15

Indemnités de poste "net" au taux de 4,65% du traitement brut (en application du barème des contributions)

D 2 - Echelon IV Classes d'ajus- tement de poste	1.1.1966 Ind. de poste: \$ 732 net (3.94%)				1.1.1969 Ind. de poste: \$ 804 net (4.00%)				1.7.1971 Ind. de poste: \$ 927 net (4.00%)			
	NET \$	Différences par classes 2) \$	3) \$	4) %	NET \$	Différences par classes 2) \$	3) \$	4) %	NET \$	Différences par classes 2) \$	3) \$	4) %
1	725	+ 7	+ 13	3.90	796	+ 8	+ 8	3.96	862	+ 65	+ 65	3.72
2	726	+ 6	+ 13	3.90	795	+ 9	+ 17	3.95	863	+ 64	+ 129	3.73
3	725	+ 7	+ 20	3.90	771	+ 33	+ 50	3.83	862	+ 65	+ 194	3.72
4	726	+ 6	+ 26	3.90	729	+ 75	+ 125	3.62	863	+ 64	+ 258	3.73
5	723	+ 9	+ 35	3.89	729	+ 75	+ 200	3.62	784	+ 143	+ 401	3.39
6	665	+ 67	+ 102	3.58	730	+ 74	+ 274	3.63	784	+ 143	+ 544	3.39
7	665	+ 67	+ 169	3.58	729	+ 75	+ 349	3.62	784	+ 143	+ 687	3.39
8	665	+ 67	+ 236	3.58	729	+ 75	+ 424	3.62	784	+ 143	+ 830	3.39
9	665	+ 67	+ 303	3.58	707	+ 97	+ 521	3.52	784	+ 143	+ 973	3.39
10	665	+ 67	+ 370	3.58	663	+ 141	+ 662	3.30	784	+ 143	+ 1116	3.39
Moyenne			<u>3.74</u>					<u>3.37</u>				<u>3.52</u>

Col. 1: Ind. de poste "net" correspondant à un taux de 4,65% calculés sur le traitement brut pour chaque classe diminué des contributions du personnel.

Col. 2: Ecart entre l'ind. de poste effective et l'ind. de poste résultant du calcul sur le traitement brut.

Col. 3: Surplus de revenu net selon la classe.

Col. 4: Ind. de poste exprimée en % du traitement de base net.

Tableau No 16

nettes  
Différences/en moins, selon la classe, que donnerait le calcul des  
ajustements de poste sur le brut par comparaison aux ajustements valables dès  
le 1er juillet 1971

Grades et Echelons	Jusqu'à 100 \$	101 à 200 \$	201 à 300 \$	301 à 400 \$	401 à 500 \$	+ de 500 \$
	classes	classes	classes	classes	classes	classes
P 1, E I	1 - 4	5 - 8	9 - 10	-	-	-
E X	1 - 4	5 - 7	8 - 10	-	-	-
P 2, E I	1 - 3	4 - 7	8 - 9	10	-	-
E X I	1 - 2	3	4	5	6 - 7	8 - 10
P 3, E I	1 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9 - 10	-
E X I I I	1 - 2	3 - 4	5	6	7 - 8	9 - 10
P 4, E I	1 - 2	3 - 4	5 - 6	7	8	9 - 10
E X I I	1	2 - 3	4	5 - 6	7	8 - 10
P 5, E I	1 - 2	3	4	5 - 6	7	8 - 10
E X	1 - 2	3	4	5 - 6	7	8 - 10
D 1, E I	1	2 - 3	4 - 5	6	-	7 - 10
E V I I	1 - 2	3	4	5 - 6	-	7 - 10
D 2, E I	1	2 - 3	4	5 - 6	-	7 - 10
E I V	1	2 - 3	4	-	5	6 - 10

Tableau No 17

Fonctionnaire sans charges de famille  
Différences de pouvoir d'achat du traitement de base et des indemnités de poste

Classes	P l , E c h e l o n I			P l , E c h e l o n X						
	Ind.poste 1)	Contribu- 2) tions	Ind.de poste " N E T " 3)totale	Ind.poste actuelle	Pouvoir d'achat	Ind.poste 1)	Contribu- 2) tions	Ind.de poste " N E T " 3)totale	Ind.poste actuelle	Pouvoir d'achat
0	-	360	- 360	-	+ 360	-	494	- 494	-	+ 494
1	314	377	- 63	216	+ 279	402	517	- 115	284	+ 399
2	628	394	234	432	+ 198	804	540	264	568	+ 304
3	919	411	508	648	+ 140	1205	562	643	852	+ 209
4	1212	428	784	864	+ 80	1607	585	1022	1136	+ 114
5	1505	444	1061	1080	+ 19	2009	608	1401	1420	+ 19
6	1799	461	1338	1296	- 42	2411	631	1780	1704	- 76
7	2092	478	1614	1512	- 102	2795	654	2141	1988	- 153
8	2384	495	1889	1728	- 161	3168	677	2491	2272	- 219
9	2680	512	2168	1944	- 224	3541	700	2841	2556	- 285
10	2973	528	2445	2160	- 285	3914	723	3191	2840	- 351

1) Ind. de poste nettes calculées au taux de 4,65 % sur le traitement brut et application du barème des contributions du personnel (cf. tableaux 2 à 15)

2) Supplément de contributions du fonctionnaire sans conjoint à charge (hypothèse de travail prenant pour base une contribution supplémentaire de 4 % sur la rétribution globale brute

3) Ce qui reste de l'ind. de poste après déduction des contributions du personnel

Fonctionnaire sans charges de famille  
 Différences de pouvoir d'achat du traitement de base et des indemnités de poste

Classes	P 3, Echeleon I					P 3, Echeleon XIII				
	Ind. poste 1)	Contribu- tions 2)	Ind. de poste " N E T " 3) totale	Ind. poste actuelle	Pouvoir d'achat	Ind. poste 1)	Contribu- tions 2)	Ind. de poste " N E T " 3) totale	Ind. poste actuelle	Pouvoir d'achat
0	-	588	- 588	-	+ 588	-	818	- 818	-	+ 818
1	478	615	- 137	332	+ 469	619	856	- 237	436	+ 673
2	953	642	311	654	+ 353	1237	894	343	872	+ 529
3	1399	670	729	996	+ 267	1855	932	923	1308	+ 385
4	1841	697	1144	1328	+ 184	2460	970	1490	1744	+ 254
5	2285	724	1561	1660	+ 99	3031	1008	2023	2180	+ 157
6	2729	752	1977	1992	+ 15	3602	1046	2556	2616	+ 60
7	3173	779	2394	2324	- 70	4172	1084	3088	3052	- 36
8	3617	806	2811	2656	- 155	4743	1122	3621	3488	- 133
9	4061	833	3228	2988	- 240	5313	1160	4153	3924	- 229
10	4505	861	3644	3320	- 324	5884	1198	4686	4360	- 326

1) Ind. de poste nettes calculées au taux de 4,65 % sur le traitement brut et application du barème des contributions du personnel (cf. tableau 2 à 15)

2) Supplément de contributions du fonctionnaire sans conjoint à charge (hypothèse de travail prenant pour base une contribution supplémentaire de 4 % sur la rétribution globale brute

3) Ce qui reste de l'Ind. de poste après déduction des contributions du personnel

Tableau No 19

Fonctionnaire sans charges de famille  
Différences de pouvoir d'achat du traitement de base et des indemnités de poste

Classe	P 5, Echelon I					P 5, Echelon X				
	Ind.poste 1)	Contribu- tions 2)	Ind.de poste " N E T " 3) totale	Ind.poste actuelle	Pouvoir d'achat	Ind.poste 1)	Contribu- tions 2)	Ind.de poste " N E T " 3) totale	Ind.poste actuelle	Pouvoir d'achat
0	-	908	- 908	-	+ 908	-	1142	- 1142	-	+ 1142
1	686	950	- 264	474	+ 738	797	1195	- 398	486	+ 884
2	1332	992	340	948	+ 608	1594	1248	346	972	+ 626
3	1966	1035	931	1422	+ 491	2364	1301	1063	1458	+ 395
4	2599	1077	1522	1896	+ 374	3094	1354	1740	1944	+ 204
5	3233	1119	2114	2370	+ 256	3824	1408	2416	2430	+ 14
6	3867	1161	2706	2844	+ 138	4555	1461	3094	2916	- 178
7	4500	1204	3296	3318	+ 22	5285	1514	3771	3402	- 369
8	5134	1246	3888	3792	- 96	6016	1567	4449	3888	- 561
9	5757	1288	4469	4266	- 203	6721	1620	5101	4374	- 727
10	6338	1330	5008	4740	- 268	7385	1673	5712	4860	- 852

1) Ind. de poste nettes calculées au taux de 4,65 % sur le traitement brut et application du barème des contributions du personnel (cf. tableaux 2 à 15)

2) Supplément de contributions du fonctionnaire sans conjoint à charge (hypothèse de travail prenant pour base une contribution supplémentaire de 4 % sur la rétribution globale brute)

3) Ce qui reste de l'ind. de poste après déduction des contributions du personnel

Tableau No 20

Fonctionnaire sans charges de famille  
Différences de pouvoir d'achat du traitement de base et des indemnités de poste

Classes	D 2, E c h e l o n I				D 2, E c h e l o n IV					
	Ind.poste 1)	Contribu- tions 2)	Ind.de poste " N E T " totale 3)	Ind.poste actuelle	Pouvoir d'achat	Ind.poste 1)	Contribu- tions 2)	Ind.de poste " N E T " totale 3)	Ind.poste actuelle	Pouvoir d'achat
0	-	1248	- 1248	-	+ 1248	-	1349	- 1349	-	+ 1248
1	838	1306	- 468	580	+ 1048	862	1412	- 550	618	+ 1168
2	1636	1364	272	1160	+ 888	1725	1474	251	1236	+ 985
3	2434	1422	1012	1740	+ 728	2587	1537	1050	1854	+ 804
4	3232	1480	1752	2320	+ 568	3450	1600	1850	2472	+ 622
5	4030	1538	2492	2900	+ 408	4234	1662	2572	3090	+ 518
6	4828	1596	3232	3480	+ 248	5018	1725	3293	3708	+ 415
7	5558	1654	3904	4060	+ 156	5802	1788	4014	4326	+ 312
8	6284	1712	4572	4640	+ 68	6586	1851	4735	4944	+ 209
9	7010	1770	5240	5220	- 20	7370	1913	5457	5562	+ 105
10	7735	1828	5907	5800	- 107	8154	1976	6178	6180	+ 2

1) Ind. de poste nettes calculées au taux de 4,65 % sur le traitement brut et application du barème des contributions du personnel (cf. tableaux 2 à 15)

2) Supplément de contributions du fonctionnaire sans conjoint à charge (hypothèse de travail prenant pour base une contribution supplémentaire de 4 % sur la rétribution globale brute)

3) Ce qui reste de l'ind. de poste après déduction des contributions du personnel

Ajustements négatifs<sup>y</sup>

Déductions nettes par classe, calculées au 1er juillet 1971 :

- a) sur 75 % du traitement net au taux moyen de 4.53 % (cf. par.18)
- b) sur 75 % du traitement brut au taux de 4.65 % et application du barème des contributions
- c) telles qu'elles sont fixées au 1.7.71
- d) telles qu'elles ressortent du tableau No 22 (classe A, col. 2/3)

	P 1		P 2		P 3		P 4		P 5		D 1		D 2	
	Echelons		Echelons		Echelons		Echelons		Echelons		Echelons		Echelons	
a.	I	IX	I	XI	I	XIII	I	XII	I	X	I	VII	I	IV
	247	327	315	410	461	513	461	597	562	684	632	735	738	786
b.		209	288	386	358	463	411	505	515	598	544	650	653	647
c.		216	274	354	332	436	332	496	474	550	520	578	580	618
d.		209	257	343	319	412	365	473	457	531	481	577	580	575

<sup>y</sup> Fonctionnaires ayant des charges de famille directes

Tableau No 22

Déductions nettes dans les zones d'ajustements négatifs  
calculées sur le brut à raison de 4.65 %, diminuées des contributions du personnel

Cl.	P 1, E. I		P 1, E. IX		P 2, E. I		P 2, E. VI		P 3, E. I		P 3, E. VIII		P 4, E. I		P 4, E. XII	
	Déductions actuelles \$ 216	2/3	Déductions actuelles \$ 284	2/3	Déductions actuelles \$ 274	2/3	Déductions actuelles \$ 354	2/3	Déductions actuelles \$ 332	2/3	Déductions actuelles \$ 436	2/3	Déductions actuelles \$ 332	2/3	Déductions actuelles \$ 496	2/3
A <sup>2)</sup>	314	3/3	402	268	385	257	515 <sup>1)</sup>	343	478	319	618	412	548	365	720	473
B	314	3/3	402	268	385	257	515	343	478	319	618	412	548	365	734	489
C	314	3/3	402	268	385	257	515	343	478	319	618	412	568	379	734	489

Cl.	P 5, E. I		P 5, E. X		D 1, E. I		D 1, E. VII		D 2, E. I		D 2, E. IV	
	Déductions actuelles \$ 474	2/3	Déductions actuelles \$ 550	2/3	Déductions actuelles \$ 520	2/3	Déductions actuelles \$ 578	2/3	Déductions actuelles \$ 580	2/3	Déductions actuelles \$ 618	2/3
A	686	3/3	797	531	721	481	866	577	871	580	862	575
B	686	3/3	797	531	751	500	866	577	871	580	934	623
C	686	3/3	797	531	786	524	866	577	871	580	940	627

1) Les montants soulignés diffèrent de ceux mentionnés en classe I aux tableaux Nos 4, 8, 12 et 13 du fait du chevauchement sur deux tranches du barème des contributions du personnel.

2) En pratique, la classe A détermine le montant à déduire cumulativement pour chaque tranche de coût de vie de 5 % inférieure à 100.

Part présumée de "l'avantage fiscal" inclus dans les traitements nets en faveur du fonctionnaire ayant un conjoint à charge 1)

Classes de traite- ment	G r a d e s e t E c h e l o n s													
	P1, E.I	P1, E.X.	P2, E.I	P2, E.X	P3, E.I	P3, E.X.III	P4, E.I	P4, E.XII	P5, E.I	P5, E.X	D1, E.I	D1, E.VII	D2, E.I	D2, E.IV
C	327	448	429	574	533	742	657	881	824	1036	943	1126	1132	1223
B	338	463	444	594	551	767	680	911	852	1071	976	1165	1170	1265
A	349	478	458	613	569	793	702	941	880	1107	1008	1203	1209	1307
0	360	494	473	633	588	818	723	971	908	1142	1040	1242	1248	1349
1	377	517	495	662	615	856	759	1016	950	1195	1088	1299	1306	1412
2	394	540	517	692	642	894	792	1062	992	1248	1137	1357	1364	1474
3	411	562	539	721	670	932	826	1107	1035	1301	1185	1415	1422	1537
4	428	585	561	751	697	970	860	1152	1077	1354	1233	1472	1480	1600
5	444	608	583	780	724	1008	893	1197	1119	1408	1282	1530	1538	1662
6	461	631	605	809	752	1046	927	1242	1161	1461	1330	1588	1596	1725
7	478	654	627	839	779	1084	961	1287	1204	1514	1379	1646	1654	1788
8	495	677	649	868	806	1122	995	1332	1246	1567	1427	1703	1712	1851
9	512	700	671	898	833	1160	1028	1378	1288	1620	1475	1761	1770	1913
10	528	723	693	927	861	1198	1062	1423	1330	1673	1524	1819	1828	1976

1) Cette part a été calculée en partant de l'hypothèse d'une fiscalité supplémentaire de 4 % sur le brut pour le fonctionnaire sans personne à charge et d'un taux d'ajustement pour chacune des classes 1 à 10 de 4.65 % sur le traitement de base brut et pour les classes A, B, C, taux ramené aux 2/3.

Tableau No 24.

Indice spécial Genève (avril 1960 = 100)

M o i s	1 9 6 1		1 9 6 2		1 9 6 3		1 9 6 4		1 9 6 5	
	I n d i c e s		I n d i c e s		I n d i c e s		I n d i c e s		I n d i c e s	
	courants	moyens								
Janvier	103.2		108.2	107.0	111.9	111.0	117.1	115.3	120.5	118.9
Février	103.5		108.5	107.6	112.2	111.2	117.1	115.7	120.5	119.2
Mars	103.9		108.9	107.8	112.6	111.5	117.2	116.1	120.9	119.6
Avril	104.5		109.6	108.2	113.0	111.7	117.6	116.5	121.0	119.9
Mai	105.1		109.9	108.5	113.5	111.9	117.6	116.8	121.3	120.2
Juin	105.6		110.5	108.8	113.9	112.3	117.6	117.0	121.6	120.5
Juillet	106.3		110.8	109.2	114.4	112.6	117.9	117.2	121.8	120.8
Août	106.8 3)		111.4	109.5	114.8	113.1	118.5	117.5	122.3	121.0
Septembre	107.5	105.1	110.7	109.8	115.3	113.5	119.0	117.7	122.9	121.4
Octobre	107.8	105.6	111.0	110.1	115.9	113.9	119.5	118.0	123.1	121.7
Novembre	108.1	106.1	111.3	110.4	116.6	114.4	119.7	118.2	123.7	122.0
Décembre	108.4	106.6	111.6	110.7	116.8	114.9	119.8	118.5	124.5	122.4

1) Indices déterminant les ajustements selon la règle des 4 mois

2) Indices moyens des 9 mois

3) Les indices soulignés indiquent le mois qui aurait justifié le changement de classe d'ajustement de poste à partir du mois suivant, dans l'hypothèse où les traitements de base auraient été fixés en avril 1960 et seraient demeurés sans changements jusqu'à fin décembre 1965.

## Indice Genève (décembre 1965 = 105)

	1 9 6 6		1 9 6 7		1 9 6 8		1 9 6 9	
	I n d i c e s		I n d i c e s		I n d i c e s		I n d i c e s	
	courants	moyens	courants	moyens	courants	moyens	courants	moyens
Décembre 1965	105.0 <sup>1)</sup>							
Janvier	105.2		108.0	106.8	111.8	110.6	109.4 <sup>2)</sup>	107.4
Février	105.4		108.3	107.1	112.2	110.9	110.7	108.1
Mars	105.5		108.6	107.4	112.5	111.1	110.1	108.5
Avril	105.7		109.0	107.7	112.3	111.4	110.1	108.9
Mai	105.9		109.4	108.0	112.1	111.6	110.2	109.7
Juin	106.1		109.8	108.3	111.9	111.7	110.3	109.8
Juillet	106.3		110.1	108.7	112.2	111.9	110.5	110.5
Août	106.5	105.7	110.4	109.0	112.5	112.0	110.7	110.1
Septembre	106.8	105.9	110.7	109.3	112.9	112.2	110.9	110.2
Octobre	107.1	106.1	110.9 <sup>3)</sup>	109.7	113.4	112.3	111.3	110.3
Novembre	107.4	106.3	111.2	110.0 <sup>4)</sup>	113.9	112.6	111.6	110.5
Décembre	107.7	106.6	111.4	110.3	114.5	112.8	111.9	110.7
					109.0 <sup>2)</sup>			

1) Ne disposant pas d'une série continue, mais d'indices trimestriels, les indices mensuels intercalaires ont été calculés par extrapolation. Indice 105 = recommandation de l'ICSAB.

2) Incorporation d'une classe dans les traitements de base au 1.1.1969 et rebasement de l'indice selon la formule :  $\frac{\text{Ancien indice} \times 100}{105} = \text{Nouvel indice}$

3) Les indices courants soulignés sont ceux qui ont déterminé le changement de classe à partir du mois suivant, selon la règle des 4 mois.

4) Les indices moyens soulignés sont ceux qui auraient déterminé un changement de classe à partir du mois suivant, selon la règle de la moyenne des 9 mois.

## Indices NEW YORK (quand Genève = 105 en décembre 1965)

	1 9 6 6		1 9 6 7		1 9 6 8		1 9 6 9		1 9 7 0	
	Indices		Indices		Indices		Indices		Indices	
	courants	moyens	courants	moyens	courants	moyens	courants	moyens	courants	moyens
Janvier	120.1		124.4	123.7	129.0	127.2	<u>129.9</u> <sup>1)</sup>	125.5	139.2	135.9
Février	120.9		125.0	124.0	129.7	127.7	130.4	126.4	140.2	136.7
Mars	121.6		125.2	124.4	130.3	128.2	131.7	127.3	141.3	137.5
Avril	122.0		125.2	124.6	130.8	128.7	132.6	128.2	142.3	138.4
Mai	122.0		<u>125.4</u> <sup>2)</sup>	124.8	131.2	129.3	132.9	129.1	<u>142.9</u>	139.2
Juin	122.1		125.7	<u>125.0</u> <sup>3)</sup>	<u>131.9</u>	129.8	133.7	<u>130.0</u>	<u>143.8</u>	<u>140.2</u>
Juillet	123.2		126.1	125.1	132.6	<u>130.3</u>	134.2	129.9	144.3	141.0
Août	123.6		126.4	125.3	133.6	130.9	134.6	130.9	144.8	141.9
Septembre	124.2	122.2	126.8	125.6	134.4	131.5	135.7	132.9	145.7	142.7
Octobre	124.8	122.7	128.3	126.0	135.0	132.2	136.3	133.6	146.5	143.5
Novembre	124.6	123.1	128.4	126.4	135.5	132.8	136.8	134.3	146.9	144.3
Décembre	124.5	123.4	128.9	126.8	135.8	133.4	<u>138.2</u>	<u>135.0</u>	<u>148.0</u>	<u>145.1</u>

1) Incorporation d'une classe dans les traitements de base au 1.1.1969 et rebasement de l'indice selon la formule :  $\frac{\text{ancien indice} \times 100}{105} = \text{nouvel indice}$

2) Les indices courants soulignés sont ceux qui ont déterminé le changement de classe à partir du mois suivant, selon la règle des 4 mois.

3) Les indices moyens soulignés sont ceux qui auraient déterminé un changement de classe à partir du mois suivant selon la règle de la moyenne des 9 mois.

## Indices PARIS (quand Genève = 105 en décembre 1965)

	1 9 6 6		1 9 6 7		1 9 6 8		1 9 6 9		1 9 7 0	
	Indices <sup>1)</sup>		Indices <sup>1)</sup>		Indices <sup>1)</sup>		Indices <sup>1)</sup>		Indices <sup>1)</sup>	
	courants	moyens	courants	moyens	courants	moyens	courants	moyens	courants	moyens
Janvier	?		126.2	124.3	130.9	128.9	131.0	128.9	124.4	128.3
Février	?		126.5 <sup>3)</sup>	124.7	131.8	129.4	131.7	129.4	125.5	127.4
Mars	121.7		126.8	125.1 <sup>4)</sup>	132.8	130.0	132.4	129.9	126.6	126.5
Avril	122.1		127.1	125.6	133.1	130.6	133.1	130.5	126.9	125.6
Mai	122.6		127.4	126.0	133.4	131.1	133.8	131.2	127.2	124.6
Juin	123.1		127.7	126.4	133.7	131.7	134.6	131.8	127.5	125.2
Juillet	123.4		128.0	126.8	134.2	132.2	135.4	132.5	128.1	125.8
Août	123.7		128.4	127.2	134.7	132.8	136.2	133.2	128.7	126.5
Septembre	123.9		128.8	127.5	135.3	133.4	122.0 <sup>5)</sup>	132.2	129.3	127.1
Octobre	124.6		129.2	127.8	135.8	133.9	122.4	131.3	129.6	127.7
Novembre	125.3	123.4	129.6	128.2	136.3	134.4	122.8	130.3	129.9	128.2
Décembre	125.9	123.8	130.0	128.5	136.8	134.0	123.3	129.3	130.2	128.6
					130.3 <sup>2)</sup>					

1) N'ayant à disposition que des indices trimestriels, les indices mensuels intercalaires ont été calculés par extrapolation de manière à obtenir une série continue.

2) Incorporation d'une classe dans les traitements de base au 1.1.1969 et rebasement de l'indice selon la formule :  $\frac{\text{ancien indice} \times 100}{105} = \text{nouvel indice}$

3) Les indices courants soulignés sont ceux qui ont déterminé le changement de classe à partir du mois suivant, selon la règle des 4 mois.

4) Les indices moyens soulignés sont ceux qui auraient déterminé un changement de classe à partir du mois suivant selon la règle de la moyenne des 9 mois.

5) Le \$ passe de fr.fr. 4.94 à fr.fr. 5.55. Recul de classe 6 à classe 5 (125).

ETUDE DU SYSTEME DES AJUSTEMENTS ( INDEMNITES DE POSTE OU DEDUCTIONS)

DEUXIEME PARTIE

TABLE DES MATIERES

	<u>Paragraphes</u>
VII. Possibilités d'exclure l'élément "Loyers" du système des ajustements de poste	77 - 108
1. Les données du problème	77 - 78
2. Les indices	79 - 87
i) L'indice "loyer exclu"	82
ii) L'indice "loyer constant"	83 - 87
3. Le système d'indemnités de logements	88 - 99
4. Logements et maisons loués meublés; logements et maisons propriétés personnelles des fonctionnaires	100 - 103
5. Avantages et désavantages d'un système d'indemnités de logements	104 - 106
a) Avantages	105
b) Désavantages	106
6. Conclusions	107 - 108

## DEUXIEME PARTIE

=====

### VII. POSSIBILITES D'EXCLURE L'ELEMENT "LOYERS" DU SYSTEME DES AJUSTEMENTS DE POSTE

#### 1. Les données du problème

77. Le loyer est un facteur important du budget familial des fonctionnaires internationaux. Selon la situation du marché du logement au lieu de service, les deux principes "conditions de vie sensiblement équivalentes" et "parité de pouvoir d'achat des traitements" peuvent se trouver sensiblement altérés. Le fonctionnaire nouvellement arrivé peut avoir à payer un loyer bien plus élevé que son collègue en place depuis plusieurs années. Mais la différence de prix n'est peut-être pas toujours la conséquence des lois du marché. Elle peut résulter d'un confort plus grand, d'une situation plus avantageuse ou d'exigences personnelles plus élevées. Dans les études comparatives du coût de la vie, la comparaison porte généralement sur les coûts effectifs des appartements loués par les fonctionnaires, avec ici ou là des ajustements pour tenir compte des conditions générales prévalant dans les localités respectives<sup>r/</sup> La méthode statistique utilisée permet donc, dans une certaine mesure, de comparer des coûts

---

<sup>r/</sup>Cf. Statistical PAPERS-Serie M N° 14.

mais guère les standards tant les conditions d'habitat peuvent être différentes. Mais il s'agit toujours, lors de comparaisons intervilles, d'une "photographie" de la situation existante au moment de l'enquête parmi le groupe des fonctionnaires internationaux. Il est vrai que la question peut se poser de savoir si le système des ajustements doit aller au-delà de la parité intrinsèque du pouvoir d'achat basée sur des moyennes, ou s'il doit assurer en même temps la parité des standards. Quoiqu'il en soit, c'est un domaine dans lequel les comparaisons sont les plus difficiles et, partant, les plus sujettes à erreurs d'appréciation. Notre propos n'est pas tant d'examiner cet aspect de la question que de voir s'il est possible d'envisager un système d'ajustements de poste "sans loyer" et, dans l'affirmative, quelles en seraient les conséquences.

78. Du point de vue de la statistique, comparative ou locale, du coût de la vie, l'établissement d'un indice "sans loyer" n'offre aucune difficulté. La création d'un système d'ajustements de poste "sans loyer" ne présenterait non plus aucune difficulté, mais l'application d'un tel système ne serait concevable que si, parallèlement, on mettait sur pied un régime d'indemnités de logement comme nous le verrons plus loin. Le problème posé a donc 2 aspects:

- 1° l'établissement des indices du coût de la vie, locaux ou intervilles, sur la base des éléments autres que les loyers et,
- 2° le système d'indemnités de logement qui en serait la conséquence logique.

## 2. Les indices

79. Un indice du coût de la vie limité à tous les groupes de dépenses autres que le loyer est parfaitement concevable. Il pourrait s'agir d'un indice "loyer exclu", ou

d'un indice "loyer constant". Pour illustrer ces deux méthodes, nous utiliserons l'indice local de Genève, tel qu'il est établi pour les fonctionnaires internationaux dans cette ville par l'Office fédéral suisse de statistiques. L'indice de mars 1971 de Genève était composé comme suit :

	Pondération	Indices des groupes	Résultats
1. Eléments repris de l'indice cantonal de Genève	71.0	113.91	8088
2. Loyer	16.4	124.82	2047
3. Services domestiques	4.9	138.03	676
4. Services médicaux	3.1	131.59	408
5. Repas au restaurant	1.0	130.30	130
6. Education, congé dans les foyers	3.6	114.14	411
	<u>100.0</u>	Indice =	<u>117.60</u> ===

(Nous ferons abstraction, pour la démonstration qui suivra, de l'indice corrigé par le facteur  $\frac{101.70}{100}$  résultant de l'indice 105 en décembre 1965 et de l'incorporation d'une classe au 1.1.69. L'indice réel était en fait, à cette date, de 119.6).

30. Sur cette base, nous pouvons déterminer les 2 indices suivants :

a) Indice "loyer exclu"

	<u>Nouvelle pondération</u>	<u>Indices des groupes</u>	<u>Résultats</u>
1. Eléments repris de l'indice cantonal de Genève	84.9	113.91	9671
2. Loyer	0.0	--	--
3. Services domestiques	5.9	138.03	814
4. Services médicaux	3.7	131.59	487
5. Repas au restaurant	1.2	130.30	156
6. Education, congé dans les foyers	<u>4.3</u>	114.14	<u>491</u>
	100.0	Indice =	<u>116.19</u> ===

La pondération des groupes se trouve modifiée du fait que la pondération du loyer 16.4 est répartie proportionnellement sur l'ensemble des autres groupes de l'indice.

b) Indice "loyer constant"

	<u>Pondération</u>	<u>Indices des groupes</u>	<u>Résultats</u>
1. Eléments de l'indice cantonal de Genève	71.0	113.91	8088
2. Loyer	16.4	<u>100.00</u>	1640
3. Services domestiques	4.9	138.03	676
4. Services médicaux	3.1	131.59	408
5. Repas au restaurant	1.0	130.30	130
6. Education, congé dans les foyers	<u>3.6</u>	114.14	<u>411</u>
	100.0	Indice =	<u>113.53</u> ===

Dans cet indice, la pondération des groupes demeure inchangée, mais le loyer est considéré à une valeur constante depuis une date de base identique à celle qui marque l'entrée en vigueur des traitements de base.

81. Ces deux indices "loyer exclu" et "loyer constant" sont différents dans leurs conceptions et leurs résultats. L'un et l'autre doivent être examinés en fonction du but recherché : l'exclusion du facteur "loyer" du système actuel d'ajustements de poste, tout en sauvegardant le principe, à notre avis fondamental et de caractère impératif, de la parité de pouvoir d'achat des traitements.

1) L'indice "loyer exclu" (cf. par. 80, lettre a)

82. Cet indice peut être interprété de deux façons :

a) Faisant totalement abstraction du loyer, sa valeur ne se réfère qu'à la part des dépenses familiales autres que le loyer. Cet indice pourrait donc être utilisé dans un système d'ajustements de poste où la compensation pour coût de la vie n'interviendrait que sur 83.6 % du traitement de base ( $100 - \text{part du loyer } 16,4 = 83,6$ ). Mais alors comment compenser les hausses qui interviendraient sur les loyers et comment déterminer la parité de pouvoir d'achat des traitements ailleurs qu'au lieu de base ? Dans le premier cas, l'établissement d'un indice local pour le loyer serait indispensable de manière à mesurer l'évolution des loyers pour permettre l'octroi d'une compensation sous forme d'indemnités de logement. Dans le second cas, la parité de pouvoir d'achat des traitements dans tous les lieux d'affectation ne pourrait être assurée que si l'on compare tous les groupes de dépenses familiales, loyers compris. Il serait donc nécessaire de faire des comparaisons statistiques intervilles sur les loyers payés par les fonctionnaires internationaux, de manière à établir les rapports de prix pour ce groupe de dépenses par rapport à la base de Genève. Ces rapports une fois établis, un système de compensation positive ou négative, selon que les prix ailleurs qu'à Genève seraient plus ou moins élevés, devrait être institué pour assurer aux traitements, dans leur ensemble, un pouvoir d'achat équivalent. Nous

ne voyons aucun avantage, sinon de grandes complications administratives, à l'adoption sur cette base d'un système d'ajustements de poste complété d'un système fort compliqué d'indemnités de logement.

b) On peut aussi considérer qu'en faisant abstraction des loyers, l'évolution de ceux-ci suit la tendance générale moyenne des autres groupes de l'indice. En d'autres termes, dans l'exemple du par. 80, lettre a, les loyers seraient censés avoir augmenté depuis la date de base de 16 % correspondant à l'indice général de 116. Cette interprétation impliquerait que les ajustements de poste soient calculés sur le 100 % des traitements de base et non seulement sur une fraction de ceux-ci comme sous lettre a) ci-dessus. Cet indice conduirait cependant à des inégalités. En effet, les lieux d'affectation, où les loyers sont peu élevés par rapport aux prix des autres éléments de l'indice, se trouveraient avantagés, tandis que l'inverse se produirait dans les lieux d'affectation où les loyers seraient plus chers, comme le prouve les exemples théoriques suivants :

1) Cas où l'indice des loyers serait moins élevé que ceux des autres groupes

	<u>Pondération</u>	<u>Indices des groupes</u>	<u>Résultats</u>
1. Autres groupes	71.0	115	8165
2. Loyer	16.4	105	1722
3. Services domestiques	4.9	118	578
4. Services médicaux	3.1	116	359
5. Repas au restaurant	1.0	119	119
6. Education, congé dans les foyers	3.6	120	432
		Indice	113.75 ====

Même indice "loyer exclu" :

	Pondération	Indices des groupes	Résultats
1. Autres groupes	84.9	115	9763
2. Loyer	0.0	--	--
3. Services domestiques	5.9	118	696
4. Services médicaux	3.7	116	429
5. Repas au restaurant	1.2	119	143
6. Education, congé dans les foyers	4.3	120	516
		Indice	115.47 ===

2) Cas où l'indice des loyers serait plus élevé que ceux des autres groupes

1. Autres groupes	71.0	115	8165
2. Loyer	16.4	125	2050
3. Services domestiques	4.9	118	578
4. Services médicaux	3.1	116	359
5. Repas au restaurant	1.0	119	119
6. Education, congé dans les foyers	3.6	120	432
		Indice	117.03 ===

Même indice "loyer exclu" :

1. Autres groupes	84.9	115	9763
2. Loyer	0.0	--	--
3. Services domestiques	5.9	118	696
4. Services médicaux	3.7	116	429
5. Repas au restaurant	1.2	119	143
6. Education, congé dans les foyers	4.3	120	516
		Indice	115.47 ===

Comme on le constate, cette méthode ne donne pas des résultats satisfaisants. Dans le premier exemple, l'exclusion des loyers dont l'indice est moins élevé que ceux des autres groupes entraîne une hausse de l'indice général de 2 points, tandis que la même opération dans le deuxième exemple où l'indice des loyers est plus élevé que ceux des autres groupes aboutit à une baisse de l'indice général de près de 2 points. Cette méthode est donc à exclure.

11) L'indice "loyer constant" (cf. par 80, lettre b)

83. Cet indice traduit l'évolution du coût de la vie dans la présomption que les loyers demeurent constants depuis l'époque où l'indice général de base (Genève) était 100. Genève étant la ville de base, il devrait donc y avoir concordance entre la date de base des traitements et la date de base de l'indice. On partirait alors du principe qu'à cette époque, les traitements de base sont suffisants pour permettre aux fonctionnaires de subvenir à leurs frais de logement dans un ordre de grandeur dont la moyenne serait de 16.4 % de leurs traitements de base. Nous reviendrons sur ce pourcentage aux par. 90 et suivants.

84. Tout d'abord, quelques exemples pour illustrer les résultats que donnerait la méthode des indices "loyer constant" et des conséquences pratiques qui en découleraient :

1) Cas où l'indice des loyers serait moins élevé que ceux des autres groupes

	<u>Pondération</u>	<u>Indices des groupes</u>	<u>Résultats</u>
1. Autres groupes	71.0	115	8165
2. Loyer	16.4	105	1722
3. Services domestiques	4.9	118	578
4. Services médicaux	3.1	116	359
5. Repas au restaurant	1.0	119	119
6. Education, congé dans les foyers	3.6	120	432
		Indice	<u>113.75</u> ===

Même indice "loyer constant" :

	Pondération	Indices des groupes	Résultats
1. Autres groupes	71.0	115	8165
2. Loyer	16.4	<u>100</u>	1640
3. Services domestiques	4.9	118	578
4. Services médicaux	3.1	116	359
5. Repas au restaurant	1.0	119	119
6. Education, congé dans les foyers	3.6	120	<u>432</u>
		Indice	<u>112.93</u> ===

2) Cas où l'indice des loyers serait plus élevé que ceux des autres groupes

1. Autres groupes	71.0	115	8165
2. Loyer	16.4	125	2050
3. Services domestiques	4.9	118	578
4. Services médicaux	3.1	116	359
5. Repas au restaurant	1.0	119	119
6. Education, congé dans les foyers	3.6	120	<u>432</u>
		Indice	<u>117.03</u> ===

Même indice "loyer constant" :

1. Autres groupes	71.0	115	8165
2. Loyer	16.4	<u>100</u>	1640
3. Services domestiques	4.9	118	578
4. Services médicaux	3.1	116	359
5. Repas au restaurant	1.0	119	119
6. Education, congé dans les foyers	3.6	120	<u>432</u>
		Indice	<u>112.93</u> ===

Dans l'un comme dans l'autre cas, l'indice "loyer constant" est le même. Tous les deux ont subi une diminution proportionnelle à la différence entre leurs indices "loyers" respectifs et l'indice de base 100.

85. Cette méthode a pour effet, en ce qui concerne les indices locaux d'ajustements de poste :

- i) de maintenir comme une valeur constante, dès la date de base des traitements, la part moyenne des budgets familiaux consacrée au loyer et, partant, d'éliminer toute influence sur l'indice qui résulterait de l'évolution des loyers au lieu d'affectation;
- ii) de ralentir la progression des indices locaux et, en conséquence, de retarder le moment de l'accès à une classe supérieure d'ajustements de poste (comme dans les cas mentionnés aux par. 17 b et 18 b);
- iii) de fournir une base solide pour l'établissement d'un système d'indemnités de logement.

86. Le calcul des indices comparatifs intervilles suivrait le même principe. Le groupe loyer dans chaque lieu d'affectation serait maintenu avec la même pondération et la même valeur constante de 100, comme au lieu de base. En d'autres termes, cela signifierait que les fonctionnaires seraient censés consacrer en moyenne, et quel que soit le lieu d'affectation, la même proportion du revenu pour le loyer et à sa même valeur qu'à la ville et à la date de base prise comme situation de référence (Genève). Les deux exemples ci-dessous illustrent comment se ferait la comparaison interville pour mesurer l'écart du coût de la vie par rapport à la base de Genève avec un poids et une valeur constante pour le loyer.

1) Genève - Paris <sup>s/</sup>	Genève = 100 Pondération	P a r i s Pondé- ration	Indices des groupes	Résultats t/
1. Alimentation	27.72	29.93	106.9	3199.5
2. Habillement	6.88	9.48	119.2	1130.0
3. Loyer	<u>16.40</u>	16.40	<u>100.0</u>	1640.0
4. Services domes- tiques	4.86	5.05	154.6	780.7
5. Transport	10.04	9.45	106.5	1006.4
6. Equipement ménager	5.27	5.82	109.1	635.0
7. Fournitures ménage	3.21	2.31	92.4	213.4
8. Soins personnels	4.42	5.52	121.5	670.7
9. Soins médicaux	3.10	2.68	121.8	326.4
10. Récréation	6.23	5.60	114.2	639.5
11. Divers	2.83	2.39	100.3	239.7
12. Education	3.30	1.42	100.0	142.0
13. Congé dans les foyers	1.84	1.71	100.0	171.0
14. Achats hors pays résidence	<u>3.90</u>	<u>2.24</u>	100.0	<u>224.0</u>
	100.00	100.00		110.183 ===

Le même calcul, mais comprenant le loyer à un indice tel qu'il s'élevait à l'époque de 154.6, aurait donné comme résultat un indice général de 119.14 au lieu de 110.18, soit une différence de près de 2 classes d'ajustements de poste.

<sup>s/</sup> Pondération ajustée en fonction d'une pondération et d'une valeur constantes pour le loyer et indices des autres groupes tirés de l'étude comparative faite en avril 1967 à Paris avec base de comparaison Genève en septembre 1966 = 100.

<sup>t/</sup> Calcul simple sans formule Fisher. L'application de la formule Fisher donnerait un indice légèrement inférieur (environ 1 point).

2) Genève - Rome u/

	Genève = 100 Pondération	R o m e <u>v/</u> Pondé- ration	Indices des groupes	Résultats
1. Alimentation	28.33	26.24	103.6	2718.5
2. Habillement	8.72	8.82	110.3	972.8
3. Loyer	<u>16.40</u>	<u>16.40</u>	<u>100.0</u>	1640.0
4. Services domes- tiques	5.11	6.46	132.3	854.7
5. Transport	10.85	11.10	106.8	1185.5
6. Equipement ménager	6.75	6.08	103.7	630.5
7. Fournitures ménage	3.26	2.88	89.2	256.9
8. Soins personnels	4.52	3.69	92.9	342.8
9. Soins médicaux	3.23	4.18	122.2	510.8
10. Récréation	6.32	5.89	138.5	815.8
11. Divers	3.02	2.73	120.6	329.2
12. Education	1.75	2.61	100.0	261.0
13. Congé dans les foyers	1.74	2.92	100.0	<u>292.0</u>
				108.105 ===

Le même calcul, mais comprenant le loyer à un indice de 132.3, tel qu'il était au moment de l'enquête comparative, aurait donné comme résultat un indice général de 113.40 au lieu de 108.10, soit une différence de plus de 5 points, soit une classe d'ajustement de poste.

37. Comme l'indiquent les deux exemples du par. 86, le facteur "loyer" serait traité dans toutes études comparatives du coût de la vie de la même façon que l'éducation et les congés dans les foyers, c'est-à-dire à une valeur constante de 100.

u/ Pondération ajustée en fonction d'une pondération et d'une valeur constantes pour le loyer et indices des autres groupes tirés de l'étude comparative faite en janvier 1971 avec Genève comme base de comparaison Juin 1968 = 100.

v/ Calcul simple sans formule Fisher. L'application de la formule Fisher donnerait un indice légèrement inférieur (environ 1 point).

### 3. Le système d'indemnités de logement

38. Dans un système d'ajustements de poste utilisant des indices "loyers constants", l'ajustement, bien que calculé sur le 100 % du traitement de base, brut ou net, ne compense que la différence du coût de la vie constatée dans les groupes autres que les loyers. Cela se traduit, non dans le montant des indemnités de poste mais dans l'indice "loyer constant" qui est d'autant moins élevé, comparé à la situation actuelle, que les loyers sont chers au lieu d'affectation par comparaison à ceux payés à Genève à la date d'entrée en vigueur de l'échelle des traitements de base. La conséquence en serait que, selon le niveau de l'indice loyer actuellement retenu dans les indices comparatifs ou locaux, les lieux d'affectation pourraient être rangés dans une ou deux classes d'ajustements de poste inférieures à leur classement actuel, comme le laisse prévoir les exemples utilisés ci-dessus où :

- l'indice Genève diminuerait de 4 points (cf. tableaux par. 79 et 80, b)
- l'indice Paris diminuerait de 9 points (cf. par. 86, 1)
- l'indice Rome diminuerait de 5 points (cf. par. 86, 2)

La même méthode appliquée à New York ferait baisser l'indice d'ajustements de poste d'au moins 13 points, soit plus de 2 classes. C'est que l'indice du groupe loyer retenu lors de la dernière étude comparative de Novembre 1969 était de 176.2 contre 100 à Genève en octobre 1969. La plupart du personnel en poste à New York pourrait sans doute prétendre à une indemnité de logement.

39. Aucune compensation n'étant accordée pour le loyer par un système d'ajustements de poste reposant sur des indices "loyers constants", la parité de pouvoir d'achat des traitements ne serait pas assurée si ce système n'était pas assorti d'un régime adéquat d'indemnités de logement.

90. Comme l'indique la composition de l'indice mentionnée au par. 79, la part moyenne que les fonctionnaires à Genève consacrent au loyer représente 16.4 % du budget familial.

L'éventail des loyers peut cependant être assez large en-deçà et au-delà de cette moyenne. Et, comme mentionné dans le par. 77, le prix d' loyer peut dépendre de motivations individuelles, des exigences personnelles quant à la situation du logement, à sa dimension, à son confort, à sa modernité ou à son équipement. Un logement relativement cher près du lieu de travail permet l'économie de frais de transport et peut n'être en définitive pas plus cher qu'un logement en banlieue meilleur marché, mais qui implique des frais de transport plus élevés. Il convient donc d'être prudent quant à la définition du loyer et quant au choix du pourcentage raisonnable à prendre en considération. En outre, il faut éviter que les règles d'application d'un système d'indemnités de logement ne viennent diminuer la responsabilité personnelle du fonctionnaire au point qu'il n'aurait plus aucun intérêt à rechercher une solution raisonnable et économique au problème de son logement. Il faut éviter aussi que le système n'ouvre la voie à une trop grande ingérence de l'administration dans le domaine privé du fonctionnaire. Il s'agit donc de trouver une solution qui, d'une part, préserve la responsabilité personnelle du fonctionnaire dans le choix de son logement et des conséquences financières qui en résultent pour lui et, d'autre part, sauvegarde les intérêts de l'administration, c'est-à-dire limite par avance les possibilités d'abus.

91. Pour établir un système d'indemnités de logement, il convient tout d'abord de déterminer le pourcentage critère du traitement à concurrence duquel le loyer doit être considéré comme normal. Ce n'est que si le loyer dépasse ce pourcentage qu'une indemnité de logement pourrait être versée au fonctionnaire dans des conditions à définir. Nous utiliserons, à cette fin, le poids donné dans les plus récentes études comparatives du coût de la vie au groupe loyer qui comprend aussi le chauffage, l'électricité et le gaz, à savoir :

	%
Genève	19.17
Paris	19.03
Vienne	20.66
Rome	21.46
New York	22.00
Montréal	18.00
Addis Abeba	22.10
Bangkok	22.30
Mexico	19.20

Cela donne un pourcentage moyen pour les lieux de siège des organisations de 20 %. La moyenne des 9 villes ci-dessus serait de 20.43 %. Si l'on considère que l'éventail des biens et services retenus dans les comparaisons statistiques couvrent approximativement 90 % w/ du revenu net des fonctionnaires, la part effective du revenu affecté au loyer, au chauffage, à l'électricité et au gaz, pourrait atteindre en moyenne 18 %.

92. Jusqu'à plus amplement informé, on peut donc admettre que les fonctionnaires consacrent en moyenne 18 % de leur revenu net à la couverture de ces dépenses. Les services de statistiques de l'ONU et de l'OIT seraient certainement en mesure de déterminer, sur la base des comparaisons statistiques de ces dernières années, un pourcentage plus précis et, au besoin, à le subdiviser ensuite en pourcentages particuliers pour chacune de ces catégories de dépenses (loyer, chauffage, électricité, gaz, etc.). Un système d'indemnités de logement ne pourrait fonctionner normalement que si les dépenses à prendre en considération sont facilement identi-

---

w/ CO-ORD/CC/SO/127, Annexe 2, par. 2.

fiables . Il resterait donc à déterminer à quel pourcentage moyen du revenu s'élève en moyenne ce que les organisations seront convenues de considérer comme loyer à Genève, lieu de base du système des traitements. Comme hypothèse de travail, nous partirons arbitrairement d'un pourcentage de 16 %.

93. En admettant que 16 % représente en moyenne la dépense pour le loyer, quel pourcentage critère conviendrait-il de fixer en-dessous duquel le loyer serait considéré encore comme normal ? Il ne faut pas perdre de vue que ce pourcentage doit être suffisamment élevé pour encourager les fonctionnaires à se loger à des prix qui restent en-deçà de cette limite et pour que l'indemnité de logement conserve son caractère de mesure spéciale qui est d'obvier aux charges de loyers exorbitants. Une marge de 2 à 4 % en sus de la moyenne nous paraît raisonnable. Une indemnité de logement n'entrerait alors en considération que si le loyer dépasse 18 à 20 % du traitement net.

94. La question peut en outre se poser de savoir s'il convient d'intéresser financièrement, encore plus fortement, le fonctionnaire au choix de son logement, en le faisant participer à la part du loyer qui dépasse le taux critère adopté. En d'autres termes, l'indemnité de logement pourrait ne pas correspondre entièrement à la part du loyer dépassant 18 à 20 % du traitement de base net. Elle pourrait être fixée aux  $\frac{2}{3}$  ou  $\frac{3}{4}$  de cette part, le solde demeurant à la charge du fonctionnaire. Nous sommes d'avis qu'une telle mesure pénaliserait en quelque sorte le "nouvel arrivé" qui n'a bien souvent que le choix parmi plusieurs appartements aussi chers les uns que les autres.

95. Le principe de la parité de pouvoir d'achat des traitements postule :

- a) que le pourcentage critère (cf. par. 93) soit appliqué uniformément dans tous les lieux d'affectation, y compris Genève, lieu de base, et les lieux rangés dans la classe 0 du barème des ajustements de poste;
- b) que ce pourcentage critère s'applique, quel que soit le lieu d'affectation et l'époque, au traitement d'échelon net à l'exclusion des indemnités de poste qui ne compenseraient, comme on l'a vu, que les éléments du coût de la vie autres que le loyer;
- c) que le montant des indemnités individuelles de logement soit fixé à nouveau :
- lors de chaque révision des traitements de base, que ce soit par augmentation du traitement réel ou par incorporation de classes d'ajustements de poste;
  - lors de promotions ou d'avancements d'échelon;
  - lors de réévaluation ou dévaluation.

96. En cas d'augmentation du traitement sans incorporation de classes d'ajustements de poste, la partie de l'indice "loyer constant" peut être poursuivie sans changement. En revanche, s'il y a incorporation d'une ou plusieurs classes d'ajustements de poste, l'incorporation doit être accompagnée d'une augmentation limitée des traitements pour couvrir la différence entre la part du loyer, qui était à la charge du fonctionnaire avant l'incorporation, et celle qu'il devra assumer après cette opération; sinon l'incorporation seule entraînerait une diminution du revenu net, comme l'indique l'exemple théorique suivant :

Incorporation

	<u>Avant</u>		<u>Après</u>	
	\$	\$	\$	\$
Traitement base net	10'000.-		10'400.-	
1 cl. ajustement poste	400.-		--	
Loyer réel \$ 2500.-				
dont :				
- à charge du fonctionnaire (20% de 10'000)		2'000.-		2'080.-
- indemnité de logement	<u>500.-</u>		<u>420.-</u>	
Revenu net	<u>10'900.-</u>		<u>10'820.-</u>	

97. La différence provient du fait que la participation du fonctionnaire au loyer, fixée à 20 % du traitement de base net, est plus élevée après l'incorporation qui n'a inclus dans le traitement que la compensation pour coût de la vie autre que sur le loyer. Dans un système de ce genre, il serait donc indispensable, lors d'incorporation de classes d'ajustements de poste, de majorer les traitements au titre de compensation pour les loyers de :

1 % par classe d'ajustements de poste incorporée, si le taux critère du système d'indemnités de logement est de 20 % et l'indemnité de poste d'environ 4 %;

0,9 % par classe, si ce taux critère est de 18 %.

Comme l'illustre le tableau ci-dessous que l'on peut comparer avec celui du par. 96 :

	\$	\$
Traitement base <u>après</u>		
Incorporation	10.400.-	
Compensation 1 %	<u>100.-</u>	
Nouveau traitement base	10'500.-	
Loyer \$ 2500.-, dont		
- à charge du fonctionnaire		2'100.-
- indemnité logement	<u>400.-</u>	
Revenu net	<u>10'900.-</u>	

Si le taux critère est de 18 %, l'incorporation d'une classe donnerait le tableau suivant :

	Incorporation			
	Avant		Après	
	\$	\$	\$	\$
Traitement base net	10'000.-		10'400.-	
1 cl. ajustement poste	400.-		94.-	
Compensation 0,9 %	--			
Loyer \$ 2500.-, dont:				
- à charge du fonctionnaire (18 %)		1'800.-		1'889.-
- indemnité logement	<u>700.-</u>		<u>611.-</u>	
	<u>11'100.-</u>		<u>11'105.-</u>	
	=====		=====	

98. Un système d'indemnités de logement entraîne automatiquement un droit de regard de l'administration sur l'objet loué dès que le fonctionnaire veut faire valoir un droit à une indemnité. Les abus sont possibles. L'administration doit en effet s'assurer que l'objet loué répond à la situation de famille et au rang administratif du fonctionnaire, compte tenu des possibilités locales.

99. Il convient aussi de définir ce que l'on entend par loyer déterminant pour le calcul de l'indemnité de logement. Les situations peuvent varier d'un lieu à l'autre selon les usages locaux, l'état du marché du logement, la grandeur de l'agglomération, etc. Faut-il prendre en considération non seulement le loyer net, mais aussi les frais de chauffage ou de climatisation et dans quelle proportion, les frais de transport jusqu'au lieu de travail, les amortissements de "pas de porte" et de frais de remise en état, etc. ? Autant de questions à trancher avant l'entrée en vigueur d'un système d'indemnités de logement.

4. Logements et maisons loués meublés; logements et maisons propriétés personnelles des fonctionnaires

100. Le système d'indemnités de logement décrit aux par. précédents se réfère aux loyers pour des logements non meublés. La situation se présente un peu différemment lorsqu'il s'agit de logements ou de maisons individuelles loués meublés ou encore d'appartements ou maisons acquis en toute propriété.

101. En ce qui concerne les logements ou maisons loués meublés, il va de soi que le loyer est fixé en fonction d'une certaine location des objets mobiliers garnissant l'appartement ou la maison. Le système d'indemnités de logement doit en tenir compte pour établir l'équivalence avec le loyer d'un appartement non meublé. Cette part, qui correspond en principe à la location du mobilier, équivaut, en règle générale, à l'intérêt et l'amortissement normal du capital investi dans le mobilier, et dont le locataire fait l'économie. Il n'est pas facile d'évaluer cette part, sur laquelle les agences de location se gardent bien souvent de se prononcer. En règle générale, on estime cette part à 20 % du montant du loyer. Par conséquent, le loyer d'un appartement ou d'une maison meublés ne devrait entrer en considération pour le calcul d'une indemnité de logement qu'à concurrence de 80 %.

102. En revanche, si le fonctionnaire devait être tenu à se loger dans un appartement meublé parce que l'administration n'a pas assumé les frais de transfert de son mobilier personnel, le loyer de l'appartement meublé devrait être accepté dans sa totalité pour le calcul de l'indemnité de logement.

103. Un système d'indemnités de logement ne nous paraît guère pouvoir prendre en considération des loyers fictifs pour un logement ou une maison acquis en toute propriété par le fonctionnaire. Il s'agit là d'un investissement pour lequel le propriétaire demeure seul responsable des frais qui peuvent en résulter. Le fonctionnaire logé dans ces conditions ne devrait en principe pas avoir droit à une indemnité de logement.

## 5. Avantages et désavantages d'un système d'indemnités de logement

104. Comme toute méthode ou régime de traitements et d'indemnités, l'introduction d'un système d'ajustements de poste "sans loyer" complété d'un système d'indemnités de logement présente des avantages et des inconvénients tant pour le fonctionnaire que pour l'administration. Sans prétendre être exhaustifs, nous mentionnerons ci-après quelques-uns d'entre eux.

### a) Avantages :

105. Le système tel que décrit ci-dessus aurait l'avantage, par rapport à la situation présente :

- i) de supprimer les enquêtes sur les loyers lors de l'établissement d'un indice interville du coût de la vie et, partant, de supprimer toute contestation de la part du personnel quant à la méthode statistique utilisée<sup>x/</sup> dans les comparaisons intervilles pour établir la relation du coût des loyers;
- ii) d'introduire dans ce secteur de dépenses du fonctionnaires plus d'équité et, partant, d'assurer dans tous les cas la meilleure parité de pouvoir d'achat possible sur cette part du traitement; le fonctionnaire serait en effet assuré de ne pas être écrasé par un loyer exorbitant, car quelque soit son lieu d'affectation et le niveau des loyers dans la localité, ses dépenses n'excéderaient pas le pourcentage critère adopté (par exemple 18 ou 20 %) de son traitement d'échelon net;
- iii) de donner une garantie au fonctionnaire nouvellement arrivé ou à celui qui est transféré à un nouveau lieu de service que ses dépenses de loyer seront dans tous

---

<sup>x/</sup> Voir à ce sujet "Statistical Papers" série M N° 14  
Rév. 1, pages 7 et 10.

les cas limitées vers le haut à concurrence du pourcentage adopté; d'où plus grande mobilité du personnel;

- iv) de comprimer l'éventail des indices d'ajustements de poste par rapport à la base et de ralentir le rythme de passage d'une classe à l'autre;
- v) d'éviter, comme c'est le cas actuellement où les loyers sont pris en considération dans les indices d'ajustements de poste, que les fonctionnaires, dont les loyers sont en-dessous de la moyenne ou n'ont pas suivi la hausse de l'indice général, ne soient avantagés par rapport aux autres.

b) Désavantages :

106. Les désavantages sont peut-être moins spectaculaires. Ils n'en existent pas moins :

- i) Introduction d'un droit de regard de l'administration et, par conséquent, diminution relative de la liberté du fonctionnaire dans le choix de son logement dans les cas où il veut prétendre à une indemnité de logement;
- ii) Risques d'abus dans les cas où les fonctionnaires limiteraient leurs recherches d'appartement dans la gamme de prix dépassant le taux critère;
- iii) Accroissement des tâches administratives, de comptabilité et de contrôle;
- iv) Nécessité de créer un organe paritaire auquel pourrait s'adresser le fonctionnaire qui s'estimerait lésé par une décision de l'administration en matière d'indemnités de logement;
- v) Légère incidence sur les traitements déterminant le droit à pension dans la mesure du décalage dans le temps et dans l'espace de l'accès à des classes supérieures d'ajustements de poste (cf. par. 15), du fait du ralentissement

du rythme de progression des indices (cf. par. 85, ii). Ceci pourrait être corrigé en décidant l'incorporation d'une classe d'ajustement de poste chaque fois que la moyenne pondérée des ajustements de poste atteint 5 % de la moyenne pondérée des traitements de base.

## 6. Conclusions

107. Comme nous l'avons vu, l'établissement d'un système d'ajustement de poste, qui ferait abstraction du mouvement des prix des loyers et de leur comparaison interville, est tout à fait concevable. La méthode consiste :

- a) à inclure dans l'indice local du coût de la vie le groupe loyer à une valeur constante de 100 à partir de la date de l'entrée en vigueur des traitements de base;
- b) à inclure dans le calcul des indices comparatifs inter-villes du coût de la vie, le groupe loyer à une valeur constante de 100, tant en ce qui concerne la ville de référence (Genève) que la ville examinée;
- c) à utiliser la même pondération pour le groupe loyer dans les indices locaux et les indices comparatifs, quels que soient les lieux d'affectation, le système exigeant que le même poids soit donné au loyer, ce poids étant en rapport avec les seuls traitements de base qui sont les mêmes partout. Cette pondération devrait correspondre au taux critique marquant la limite à partir de laquelle le fonctionnaire pourrait prétendre à l'octroi d'une indemnité de logement.

108. Dès lors que le système d'ajustements de poste ne comporterait aucune compensation pour différences du coût de la vie au titre des loyers, un système d'indemnités de logement devrait en être le complément indispensable. Un tel système est parfaitement concevable et praticable; la méthode consiste à :

- a) déterminer le pourcentage critère des traitements de base à concurrence duquel les loyers individuels seraient considérés comme normaux.

Ce pourcentage serait, en principe, déterminant pour tous les lieux d'affectation, sous réserve, toutefois, qu'il puisse être fixé à un taux inférieur pour certains lieux d'affectation n'offrant que des conditions de logement de standard inférieur à la normale;

- b) définir la notion de loyer entrant en considération;
- c) accorder une indemnité de logement au fonctionnaire dont le loyer dépasse ledit pourcentage de son traitement de base; le montant de l'indemnité devrait correspondre à la fraction du loyer qui excède ce pourcentage;
- d) rajuster le montant de l'indemnité de logement lors de toutes révisions des traitements de base, de promotions ou d'avancements d'échelon.

ETUDE DU SYSTEME DES AJUSTEMENTS (INDEMNITES DE POSTE OU DEDUCTIONS)

TROISIEME PARTIE

TABLE DES MATIERES

	<u>Paragraphes</u>
VIII. JUSTESSE DE LA METHODE STATISTIQUE COURAMMENT UTILISEE POUR ETABLIR L'EQUIVALENT DU STANDARD DE VIE DU PERSONNEL DANS LES DIFFERENTS LIEUX D'AFFECTATION .....	109 - 139
1. Les donnés du problème .....	109 - 111
2. Résumé de la méthode actuelle .....	112 - 113
3. Analyse de la méthode actuelle .....	114 - 121
4. Etude "prix et salaires dans 31 grandes villes" .....	122
5. Construction des indices comparatifs .....	123 - 138
i) Choix de la ville de référence .....	124 - 126
ii) Pondérations .....	127 - 130
iii) Obligation de répondre aux questionnaires .....	131
iv) Rôle de l'ECPA .....	132
v) Comparaison des loyers .....	133 - 137
vi) Base des comparaisons intervilles .....	138
6. Résumé des recommandations .....	139

## TROISIEME PARTIE

=====

### VIII. JUSTESSE DE LA METHODE STATISTIQUE COURAMMENT UTILISEE POUR ETABLIR L'EQUIVALENT DU STANDARD DE VIE DU PERSONNEL DANS LES DIFFERENTS LIEUX D'AFFECTION

---

#### 1. Les données du problème

109. Il faut se rendre à l'évidence que la notion "d'équivalence du standard de vie" comporte autant d'éléments subjectifs, difficilement mesurables, que d'éléments objectifs qui eux seuls peuvent être appréciés statistiquement.

110. En ce qui concerne les éléments subjectifs, certains peuvent être de nature générale et faire l'objet d'une appréciation globale. C'est en partie le rôle de l'ECPA dont le mandat comporte entre autres de faire des recommandations sur "les éléments d'appréciation devant entrer en ligne de compte" (cf. par. 3, ch. iv, lettre a). Les autres éléments subjectifs tiennent aux personnes, à leur faculté d'adaptation au milieu, à leur aisance à tirer avantage des possibilités locales, à leurs aptitudes à créer un environnement qui leur soit propice et à s'assurer des satisfactions d'ordre intellectuel ou récréatif à moindre frais. Ces éléments là ne sont pas mesurables statistiquement et ne peuvent pas faire l'objet d'une appréciation globale. Il ne faut pas perdre de vue

non plus que les fonctionnaires internationaux sont d'origines diverses géographiquement et socialement. A traitement égal, le standard de vie de l'un peut être ressenti subjectivement et peut être même objectivement comme étant élevé tandis que l'autre l'estimera à un niveau inférieur. Il n'y a pas et il ne peut pas y avoir de "modèle type" du standard de vie du fonctionnaire international.

111. Les éléments subjectifs mis à part, le standard de vie est certes conditionné par le revenu. Il s'agit là d'un élément objectif dont on peut, avec une assez grande approximation, mesurer l'équivalence selon le coût de la vie au lieu d'affectation. Dans cette partie de l'étude, nous examinerons si la méthode statistique utilisée permet d'assurer l'équivalence du revenu, c'est-à-dire, si elle est appropriée pour conférer aux traitements dans les divers lieux d'affectation une parité de pouvoir d'achat.

## 2. Résumé de la méthode actuelle

112. Lorsque le premier système d'ajustement de poste, par l'application de différentiels négatifs, a été introduit en 1947 - 1948, la question s'est posée de savoir quelle méthode utilisée pour mesurer l'écart du coût de la vie entre New York et les différents lieux d'affectation. Il fut alors convenu d'utiliser comme méthode de calcul la formule simplifiée de Fisher<sup>y/</sup> qui peut être exprimée comme suit :

$$\text{Indice} = \sqrt{\frac{\sum (P_n Q_0)}{\sum (P_0 Q_0)} \times \frac{\sum (P_n Q_n)}{\sum (P_0 Q_n)}}$$

P<sub>0</sub> = prix dans la ville de base à la période 0

Q<sub>0</sub> = quantité correspondant à la ville de base à la période 0

P<sub>n</sub> = prix du lieu de service examiné à la période n

Q<sub>n</sub> = quantité correspondant au lieu de service examiné à la période n

---

<sup>y/</sup> Recommandé par le premier groupe d'experts et implicitement accepté par le Comité d'experts de 1956 et l'ECPA.

113. La formule Fisher comporte 2 quotients :

$$1) \frac{\sum (P_n Q_0)}{\sum (P_0 Q_0)} = \text{indice selon formule simplifiée de Laspeyres}$$

$$2) \frac{\sum (P_n Q_n)}{\sum (P_0 Q_n)} = \text{indice selon formule simplifiée de Paasche}$$

La formule Fisher utilisée conduit donc à une moyenne géométrique des indices obtenus selon les formules dites de Laspeyres et de Paasche. L'application de la formule Fisher nécessite, lors de chaque étude comparative du coût de la vie, l'établissement pour la ville de base et le lieu de service examiné, c'est-à-dire pour chacun de ces lieux, d'une liste des prix de détail et des pondérations des groupes, sous-groupes et positions diverses constituant ce qu'on appelle "le panier des biens et services". C'est une opération longue et minutieuse.

### 3. Analyse de la méthode actuelle

114. En abrégé et de façon simplifiée, la formule Laspeyres met l'accent sur le lieu de base dont la pondération des divers éléments du panier est seule déterminante; elle ignore le panier du lieu de service examiné. A l'inverse, la formule Paasche met l'accent sur le lieu de service examiné dont la pondération des divers groupes du panier est seule déterminante; elle ignore le panier du lieu de base. La formule Fisher est un compromis entre ces deux (moyenne géométrique des indices Laspeyres et Paasche - guère différente en fait dans ses résultats d'une moyenne arithmétique -). Elle élimine, ou du moins atténue, les influences extrêmes tenant aux structures de prix différentes et à la composition variable des paniers respectifs. Il est de fait que, face à un marché local différemment structuré, l'homme a une tendance naturelle à s'y adapter plus ou moins et à régler son comportement et ses besoins en conséquence. Il substitue certains biens de consommation à d'autres et organise ses dépenses de la manière la plus

judicieuse, compte tenu des conditions locales. Les différences qui apparaissent dans ce domaine entre le lieu de base et les autres lieux de service ne seraient pas appréhendées par l'application de la seule formule Laspeyres ni par celle de la seule formule Paasche.

115. Les dernières études statistiques intervillees effectuées pour des lieux de siège, sous la responsabilité des services statistiques des Nations Unies et de l'OIT<sup>z/</sup> donnent les résultats suivants selon la formule utilisée :

Geneve = 100<sup>aa/</sup>

	Indices dits Paasche (1)	Indices dits Laspeyres (2)	Indices dits Fisher (3)	Différences en % de (3) par rapport à	
				(1)	(2)
Paris	115.1	121.7	118.4	+ 2.9	- 2.8
Rome	110.7	116.5	113.6	+ 2.6	- 2.5
Vienne	100.5	104.7	102.6	+ 2.1	- 2.0
New York	117.0	130.3	123.5	+ 5.6	- 5.5
Montréal <sup>bb/</sup>					

116. Lors des mêmes enquêtes, l'indice calculé pour certains groupes s'élève, selon la formule utilisée, à :

<sup>z/</sup> L'OIT est responsable des études comparatives faites à partir de la base de Genève; ces études ne couvrent que les lieux d'affectation en Europe. Ailleurs, elles incombent à l'ONU à New York.

<sup>aa/</sup> Indices : Paris en avril 1967 avec base Genève = 100 en sept. 1966  
 Rome en janvier 1971 " " " = 100 en juin 1968  
 Vienne en mai 1970 " " " = 100 en juin 1968  
 New York en nov. 1969 " " " = 100 en octobre 1969  
 (cours fr.s. 4.32 = 1 \$)

<sup>bb/</sup> Indices Montréal reconvertis sur Genève pas disponibles. L'étude comparative faite en 1967 avec base 100 pour New York a fait ressortir les résultats suivants : indices Paasche 92.3, Laspeyres 93.1 et Fisher 92.7, d'où un écart entre les deux premiers et l'indice Fisher de 0.4 p. 100 en plus et en moins.

Genève = 100<sup>aa/</sup>

	I n d i c e s			Différences en %	
	Paasche (1)	Laspeyres (2)	Fisher (3)	de (3) par rapport à (1)	à (2)
<u>1. Alimentation</u>					
Paris	104.2	109.6	106.9	+ 2.6	- 2.5
Rome	99.0	108.4	103.6	+ 4.6	- 4.6
Vienne	84.7	93.4	88.9	+ 5.0	- 4.8
New York	104.2	118.2	111.0	+ 6.5	- 6.1
<u>2. Logement</u>					
Paris	151.6	157.7	154.6	+ 2.0	- 2.0
Rome	131.2	133.4	132.3	+ 0.8	- 0.8
Vienne	117.3	118.7	118.0	+ 0.6	- 0.6
New York	179.5	167.7	173.5	- 3.3	+ 3.5
<u>3. Transport</u>					
Paris	104.4	108.5	106.4	+ 1.9	- 1.9
Rome	105.8	107.8	106.8	+ 0.9	- 0.9
Vienne	105.1	105.8	105.5	+ 0.4	- 0.3

Dans ces exemples, la formule Fisher conduit à un indice qui s'écarte de 0.4 à 6.5 % de l'indice Paasche et de 0.3 à 6.1 % de l'indice Laspeyres.

117. On peut certes se poser la question de savoir si les indices Fisher, dont la formule a quelque chose d'arbitraire par le fait de son action purement mathématique, reflètent une réalité objective ou s'ils ne se trouvent pas en-deçà de cette réalité. Il est bien difficile de répondre de façon péremptoire à cette question sans une étude plus approfondie entrant dans tous les détails de plusieurs enquêtes comparatives.

118. Comme on l'a vu, la formule Laspeyres tend à mesurer l'écart du coût de la vie sans tenir compte de la structure des dépenses et, partant, de leur poids respectifs dans le lieu examiné et la formule Paasche ne retient que ces dernières, à l'exclusion de la structure des dépenses et de leur poids relatifs au lieu de service. Or, la mesure du pouvoir d'achat des traitements à la ville de base, c'est-à-dire à Genève, est donnée par les prix et les quantités. Il s'agit donc d'établir l'équivalence de ce pouvoir d'achat dans les autres lieux de service. La formule Laspeyres semblerait à première vue la plus justifiée puisqu'elle mesure en fonction des prix au lieu de service pour une même quantité qu'à Genève l'écart de "pouvoir d'achat". Du point de vue de la théorie du pouvoir d'achat, peu importe la manière selon laquelle le fonctionnaire répartit ses dépenses au lieu de service. Le but poursuivi par les études comparatives est d'assurer l'équivalence du pouvoir d'achat des traitements de Genève et non pas de mesurer le pouvoir d'achat respectif des revenus de deux groupes de personnes situées dans des pays différents et sans être liés entre eux par un même système de traitements. La formule Paasche est une opération inverse; elle prend le lieu de service comme une base, comme une donnée permanente qu'elle n'est pas, puisque les revenus au lieu de service dépendront du résultat de l'étude comparative. Cette formule à elle seule serait dans tous les cas inappropriée pour assurer l'équivalence du pouvoir d'achat des traitements.

119. Nous reconnaissons que la formule Laspeyres, qui a certainement la logique pour elle, ne permet pas de tenir compte des phénomènes de substitution ni de l'adaptation des fonctionnaires aux conditions locales. La formule Fisher intervient ici comme un compromis, à défaut de meilleure solution, qui neutralise arbitrairement ce que pourrait éventuellement avoir d'excessif l'application de la seule formule Laspeyres. Les indices calculés selon la formule Fisher reflètent donc une très grande prudence dans l'appréciation des coûts de vie respectifs. Nous ne sommes pas loin de penser qu'ils sont plutôt en-deçà qu'au-delà de la réalité objective. Nous ne conseillons pas cependant

de l'abandonner au stade actuel; elle offre tous les avantages liés à la prudence. Mais peut-être qu'une étude plus exhaustive, qui pourrait être entreprise par l'ECPA, permettrait de conclure à son abandon en faveur de la seule formule Laspeyres, même si celle-ci devait aboutir à des indices un peu plus élevés.

120. Si l'on considère la marge d'appréciation que comportent tout système et toute formule d'enquêtes comparatives et les problèmes que nous avons évoqués au par. 41, on peut se demander si la solution raisonnable ne consiste pas en l'adoption d'un système d'"éventails d'indices" tel que décrit au par. 70.

121. Les comparaisons intervilles du coût de la vie sont des opérations délicates demandant beaucoup de soins. Leur valeur dépend en premier lieu de l'objectivité de l'enquêteur chargé du relevé des prix. Des erreurs d'appréciation sont possibles dans un sens comme dans l'autre. Comme les enquêtes portent sur environ 200 positions<sup>cc/</sup> de biens et services, on admet généralement que les erreurs d'appréciation se compensent en partie et qu'elles n'influencent guère le résultat de l'indice au-delà de 1 % en plus ou en moins. L'ONU requiert, pour relever les prix, les services d'enquêteurs indépendants, expérimentés et n'ayant aucune attache avec les fonctionnaires internationaux. Cette pratique est raisonnable; elle offre des garanties d'objectivité. Au surplus, les cas d'interprétation douteuse ou les difficultés surgissant à la suite de situations nouvelles peuvent être transmis pour avis à l'ECPA, ce qui offre une garantie supplémentaire d'impartialité.

#### 4. Etude "prix et salaires dans 31 grandes villes"<sup>dd/</sup>

122. Cette brochure, à laquelle quelques membres du Comité spécial attachaient une certaine importance, nous suggère les commentaires suivants :

<sup>cc/</sup> Parfois même jusqu'à 350 position comme dans l'enquête New York / Genève en oct./nov. 1969 (cf. ECPA/S.12/9).

<sup>dd/</sup> Publié par l'Union de banques suisses en juin 1971.

- a) L'objet de cette étude n'est pas de comparer le coût de la vie pour un groupe de personnes données mais de confronter les prix de certains biens et services et les salaires effectivement payés dans les pays examinés. N'ont été retenus dans cette étude que des biens et services comparables et disponibles dans les villes examinées, ce qui limite fortement la portée des comparaisons.
- b) Dans le secteur alimentaire, l'étude se base sur un panier de marchandises contenant 25 denrées alimentaires, boissons et articles de toilette. Les prix unitaires sont mis en parallèle avec ceux de Zurich. Il s'agit d'un simple rapport de prix individuels ou par ex. 1 kg. de sel a le même poids qu'un kg. de pommes de terre. Il en va de même pour la comparaison des prix dans le secteur des appareils ménagers où l'étude se borne à comparer le prix d'un réfrigérateur et d'une cuisinière électrique ou à gaz. Dans le domaine des loyers, la comparaison porte sur 2 types d'appartements, l'un de trois pièces, cuisine et salle de bains construit après 1960 et l'autre de trois pièces et cuisine, sans salle de bains, datant d'avant 1940. L'étude ne contient aucun rapport de prix pour l'électricité, l'eau, le gaz, le chauffage, etc. Quant aux services, là aussi, il ne s'agit que de rapport de prix unitaires où le prix d'un shampooing - mise en plis pour dame a la même importance qu'un simple ticket de tram.
- c) Une telle étude peut donner quelques indications sur ce que coûte tel objet ou tel service dans un lieu donné et de mettre ce prix en rapport avec les salaires payés dans ce lieu à un chauffeur d'autobus, à un mécanicien, à un caissier de banque et à une secrétaire. Mais là s'arrête l'utilité d'une telle étude. Elle n'est dans tous les cas d'aucun intérêt pour comparer les coûts de vie des fonctionnaires internationaux, ce qui exige une méthode bien plus rigoureuse, plus complète et mieux adaptée à l'objet même des études compara-

tives des Nations Unies qui est d'assurer partout dans le monde le même pouvoir d'achat aux traitements versés à Genève à cette catégorie de personnes. C'est une opération plus difficile et qui exige une probité scientifique combien bien plus élevée qu'une simple juxtaposition de prix.

## 5. Construction des indices comparatifs

123. L'établissement des indices comparatifs et l'approche de certains problèmes liés à la comparaison statistique, tels qu'il nous a été donné d'analyser sur la base des récentes enquêtes intervilles et de la pratique observée, appelle divers commentaires de notre part, que nous soumettons ci-après à l'appréciation du Comité spécial ou, éventuellement, pour étude par l'ECPA.

### 1) Choix de la ville de référence

124. Selon la répartition actuelle des responsabilités entre l'ONU et l'OIT, les comparaisons statistiques intervilles du coût de la vie sont faites par l'ONU à partir de New York comme lieu de base pour le plus grand nombre de lieux de service, et par l'OIT à partir de Genève comme ville de base pour les lieux de service en Europe. Comme tous les indices doivent être reliés à Genève, ville de base des traitements et du système des ajustements de poste, les indices calculés à partir de New York doivent être reconvertis sur la base de Genève. Au lieu d'une comparaison directe, par ex. Genève - Mexico, c'est une double opération qui est effectuée:

- 1<sup>o</sup> Calcul de l'indice Mexico par rapport à New York pris comme base 100,
- 2<sup>o</sup> reconversion de cet indice sur Genève en utilisant à cette fin la relation New York / Genève issue de la dernière étude comparative, par ex. celle de novembre 1969, ce qui donne l'indice Mexico par rapport à Genève à fin octobre 1969, indice devant être ensuite reconverti sur la base 100 du système des ajustements de poste, Genève ayant atteint l'indice 111.3 en octobre 1969. On obtient ainsi l'indice d'ajustement de poste de Mexico.

125. Cette double opération serait parfaite si la structure des dépenses et, partant, la pondération, ainsi que la structure des prix étaient les mêmes à New York qu'à Genève, ce qui n'est pas le cas. Un exercice comparatif a été fait à ce propos aux fins de voir à quel résultat aboutirait une comparaison directe Mexico - Genève en utilisant à cet effet les prix de ces deux villes retenus lors des enquêtes avec New York en novembre 1969<sup>ee/</sup>, avec comme résultats :

a) comparaison directe Genève - Mexico : 106.6<sup>ff/</sup>

b) comparaison New York - Mexico et reconversion sur Genève : 108.4<sup>ff/</sup>

- soit une différence de 1.7 point, ou 1,6 %.

126. Ce seul exemple n'est peut-être pas probant. De l'avis des services statistiques de l'ONU, c'eût été un trop gros et long travail que de répéter ce même exercice pour d'autres lieux d'affectation. D'autres exemples auraient donné des résultats certainement comparables avec des disparités plus ou moins grandes par le fait même qu'en utilisant New York comme base, la pondération de référence n'est pas la même que celle de Genève. Genève étant la base du système de rémunération et d'ajustements de poste, c'est en fonction de cette base uniquement que devraient se faire les études statistiques comparatives. Le faire par le truchement de New York, c'est prendre New York comme "étalon de pouvoir d'achat" et comme standard de référence et introduire dans le système une bipolarité ne pouvant conduire qu'à des distorsions<sup>gg/</sup>. La connaissance intime des conditions d'existence au lieu de base nous paraît, par ailleurs, indispensable pour déterminer le rapport existant entre cette base

---

<sup>ee/</sup> Taux de change: 1 \$ = fr.s. 4.32 ou 12.5 pesos.

<sup>ff/</sup> Indices par rapport à Genève en octobre 1969 = 100.

<sup>gg/</sup> Doc. ECPA/S.7/5/Rév. 1, par. 7.

et les autres lieux d'affectation. C'est dans cet esprit que l'ECPA avait suggéré en 1959 déjà<sup>hh/</sup> le transfert à Genève d'une partie de l'Office de statistiques des Nations Unies pour constituer, avec une part des services statistiques de l'OIT, un office conjoint responsable des études comparatives à partir de Genève. Cette recommandation conserve aujourd'hui encore toute sa valeur. Le fait que Genève n'offre pas toute la gamme d'articles propres aux climats tropicaux n'est pas un argument pertinent. S'il s'agit de vêtements dits tropicaux, ils se portent aussi à Rome et à Paris, ce qui n'a jamais empêché jusqu'ici une comparaison directe avec Genève.

#### ii) Pondérations

127. Dans toute étude comparative du coût de la vie, il convient de ne jamais perdre de vue que la base de la comparaison est Genève. Les poids et les prix de Genève devraient faire l'objet d'une enquête lors de chaque révision des traitements de base<sup>ii/</sup>, de manière que la base de comparaison soit en harmonie avec les nouveaux traitements. Cette base statistique, une fois établie, devrait être utilisée pour toute étude comparative jusqu'à la prochaine révision des traitements de base justifiant l'établissement d'une nouvelle base statistique.

128. Dans les récentes études comparatives, les poids suivants ont été utilisés pour Genève :

---

<sup>hh/</sup> Doc. CO-Ordination/R.293 du 14 avril 1959, par. 9.  
ECPA/S.7/5/Rev.1, par. 8.  
ECPA/S.8/11, par. 32.

<sup>ii/</sup> Actuellement, les études comparatives prennent comme base l'enquête effectuée à Genève en mars 1966, données certainement dépassées par l'évolution des prix et des traitements depuis cette date (cf. ECPA/S.13/5 du 8 mars 1971, par. 3).

	E n q u ê t e s à			
	Paris	Rome	Vienne	New York
I. Alimentation	26.80	27.39	27.39	27.7
II. Vêtements	6.65	8.43	8.43	8.7
III. Logement et service domestique	23.87	24.11	24.11	23.7
IV. Transport	9.71	10.49	10.49	11.6
V. Equipement ménager	5.10	6.54	6.54	
VI. Fournitures	3.10	3.15	3.15	
VII. Entretien ménager et services personnels	4.27	4.37	4.37	
VIII. Service médical	3.00	3.13	3.13	26.5
IX. Récréation	6.02	6.11	6.11	
X. Divers	2.74	2.91	2.91	
XI. Education	3.19	1.69	1.69	
XII. Congé dans les foyers	1.78	1.68	1.68	1.8
XIII. Achats hors pays résidence	3.77	--	--	--

129. Sauf pour Rome et Vienne, pour lesquels la comparaison interville s'est faite à la même période, les poids pour la ville de base des études comparatives sont différents. Bien que l'utilisation de la formule Fisher atténue l'importance des poids respectifs, l'uniformité de la base de comparaison nous paraît indispensable pour mesurer, selon un critère semblable, l'écart dans les coûts de vie par rapport précisément à cette base.

130. En outre, le poids donné aux groupes "éducation" et "congé dans les foyers", dont on sait qu'ils sont affectés de l'indice 100 dans toutes études comparatives, devrait être le même que celui retenu dans l'indice spécial de Genève (les 2 groupes ensemble 3.6) et repris tel quel dans les études comparatives à la fois dans la pondération de la ville de base et dans celle du lieu examiné. Ce sont des données constantes, des poids étalons, valables pour l'ensemble des lieux

de service. Ils expriment la part moyenne du traitement de Genève consacrée à l'éducation hors du pays, qui est soumise à un régime spécial d'indemnités, et aux congés dans les foyers qui ne dépendent pas du lieu de service. Le principe de l'équivalence du pouvoir d'achat des traitements exige que cette part exprimée par une valeur constante dans l'indice comparatif le soit aussi quant à son poids. L'un n'a pas de sens sans l'autre. Peu importe que la moyenne des dépenses d'éducation au lieu examiné soit plus ou moins élevée qu'à la base puisqu'il s'agit de donner à cette part la même importance quel que soit le lieu de service<sup>jj/</sup>. La pratique instaurée par l'ECPA d'affecter ces positions dans les indices locaux d'ajustements de poste d'un taux de progression de 0,3 % par mois nous paraît raisonnable. Ce taux devrait cependant être revu périodiquement sur la base de la progression de l'indice spécial de Genève, lieu de base de tout le système, ou sinon en fonction de l'évolution des indices d'ajustement de poste des lieux de siège des organisations participant au régime commun des traitements. Ces indices fourniraient, à notre avis, un critère d'appréciation approprié.

### iii) Obligation de répondre aux questionnaires

131. En 1970, lors de l'enquête comparative Genève/Vienne<sup>kk/</sup>, seuls 44.5 % des fonctionnaires requis de fournir des données sur leurs dépenses familiales et les loyers ont répondu aux questionnaires. Pour Genève, comme base de comparaison, les données de 1966 reposent sur les réponses reçues de 46.9 % des fonctionnaires sollicités à fournir des données. Finalement, la pondération pour Vienne a été calculée sur 28 % seulement des questionnaires distribués. C'est peu. Les comparaisons statistiques gagneraient en précision et objectivité si elles pouvaient s'appuyer sur un éventail plus large de données. La question se pose dès lors de savoir s'il ne conviendrait pas d'insérer dans les règlements du personnel l'obligation de répondre aux enquêtes de l'administration

---

<sup>jj/</sup> Cf. pratique sanctionnée par l'ECPA - Doc. ECPA/S.13/5, par. 11.

<sup>kk/</sup> Doc. ECPA/S.13/5 du 8 mars 1971, par. 6 et 7.

dans ce domaine. Une telle disposition serait tout aussi bien dans l'intérêt des fonctionnaires que dans celui des administrations.

#### iv) Rôle de l'ECPA

132. L'ECPA a un rôle essentiel à jouer dans le domaine de l'administration générale du système des ajustements de poste et, notamment, dans celui de la méthodologie statistique. Il est composé de personnalités indépendantes à tous points de vue des administrations des organisations internationales. S'il donne son avis sur les problèmes dont il est saisi, il n'est en revanche pas habilité (sauf par voie de discrète suggestion!) à se saisir lui-même d'une question ou d'un problème de méthodologie statistique. Nous sommes d'avis que cette compétence devrait lui être donnée en modifiant dans ce sens le mandat<sup>11/</sup> qui fixe ses attributions depuis 1959.

#### v) Comparaison des loyers

133. La comparaison des loyers d'une ville à l'autre est sans doute l'opération la plus difficile. Mais c'est aussi l'opération dont les résultats peuvent, au-delà de la comparaison des coûts, avoir un impact sur le mode et le standard de vie. Là où les loyers sont très chers, les fonctionnaires seront amenés, par simple souci d'une utilisation économique du revenu, à se contenter d'un logement moins spacieux que celui qu'ils pourraient s'offrir dans un endroit où les conditions du marché du logement sont mieux équilibrées ou dont les prix sont mieux en rapport avec les traitements des fonctionnaires. Ce phénomène peut être observé, par exemple, entre Genève et New York. Dans cette dernière ville, les appartements occupés par les fonctionnaires sont en moyenne d'une pièce, et sans doute aussi d'une superficie par pièce, inférieurs à ceux occupés par leurs collègues à

---

<sup>11/</sup> cf. par.8, iv, lettres a et b.

Genève. La différence de pièces occupées se traduit dans le résultat des indices Paasche qui sont à peu près équivalents aux indices Laspeyres (cf. par. 115, chiffre 2) sinon même plus élevés comme dans le cas de New York.

134. A ce propos, l'enquête comparative entre New York et Montréal de 1967 est révélatrice de ce phénomène. Dans cette enquête ont été retenus :

Appartements grandeur	Montréal		New York	
	Nombre	%	Nombre	%
1 chambre à coucher	14	24 %	294	47 %
2 " " "	19	32 %	235	38 %
3 " " "	15	25 %	79	13 %
4 " " "	11	19 %	13	2 %

Une enquête plus approfondie montrerait sans doute, comme l'indique l'exemple de Montréal, que les fonctionnaires sont plus petitement logés à New York qu'ailleurs.

135. Par ailleurs, il n'y a pas d'uniformité dans la manière d'envisager la comparaison des loyers selon les enquêtes effectuées. Par ex. la comparaison a porté

- a) pour Genève/Vienne: sur les appartements de 3 à 8 pièces
- b) pour Genève/New York: " " " de 0 à 4 chambres à coucher
- c) pour New York/Montréal: " " " de 1 à 4 "

136. En outre, si la base de la comparaison Genève, reposant sur 839 appartements; peut être jugée suffisante (35 % de l'effectif), la contre-partie ne l'a guère été pour Vienne où seuls 99 appartements ont été retenus sur un total de 738 fonctionnaires de la catégorie professionnelle et au-dessus (13.4 % de l'effectif). Plus d'uniformité aussi serait indiquée dans l'appréciation des frais accessoires aux loyers. Par ex. dans l'enquête Vienne, les frais de peinture et de décoration ont été répartis sur un an, tandis qu'ils l'ont été sur 3 ans dans l'enquête New York.

137. En établissant un rapport de prix pondéré par le nombre de locataires pour chacun des types d'appartements, on atteint certes une relation d'une approximation suffisante quant aux prix par unité d'appartements. Mais cette relation ne traduit pas pour autant "l'équivalence des conditions de logements". La question peut évidemment se poser de savoir si la parité de pouvoir d'achat des traitements, que les indices intervilles sont censés assurer, doit avoir comme complément indispensable l'équivalence absolue du standard indépendamment des conditions générales et normales d'existence au lieu de service. De toute manière, les données statistiques dont nous disposons sont insuffisantes pour élucider toute la question. Nous suggérons qu'une étude exhaustive soit faite par l'ECPA sur toute la question de l'approche statistique des problèmes liés à la comparaison des loyers qui représente une part importante des budgets familiaux.

#### vi) Base des comparaisons intervilles

138. Les études comparatives intervilles effectuées en 1970 entre Genève/Vienne/Rome ont utilisé comme base pour Genève l'enquête effectuée en mars 1966 sur la répartition des dépenses des fonctionnaires internationaux. Il en fut de même lors de l'étude comparative Genève/New York en octobre/novembre 1969. Or, dans l'intervalle, les traitements avaient été révisés le 1er janvier 1969, ce qui aurait justifié l'établissement d'une nouvelle pondération pour tenir compte des modifications intervenues dans la répartition des budgets familiaux, suite à la hausse des revenus et des prix. Depuis lors, une nouvelle révision des traitements est intervenue au 1er juillet 1971. Une nouvelle enquête sur la répartition des dépenses des fonctionnaires à Genève nous paraît s'imposer si l'on veut donner une base solide et actuelle aux comparaisons statistiques.

## 6. Résumé des recommandations

139. L'examen de la méthode statistique utilisée pour établir l'équivalent du standard de vie des fonctionnaires dans les différents lieux d'affectation nous suggère les recommandations suivantes :

- 1° Concentrer à Genève les services statistiques chargés des études comparatives intervilles du coût de la vie.
- 2° Utiliser les données de Genève comme base de comparaison de toutes les études intervilles du coût de la vie.
- 3° Uniformiser le schéma des études comparatives et veiller à ce que le même poids et le même indice de 100 soient donnés aux groupes "éducation" et "congés dans les foyers" dans la pondération du lieu examiné comme à la base.
- 4° Conférer à l'ECPA le pouvoir de faire entreprendre toutes études qu'il estimerait nécessaire au bon fonctionnement du système des ajustements de poste, notamment en matière de méthodologie statistique et le charger en priorité de :
  - a) faire une étude exhaustive pour déterminer, en fonction du but de toute étude comparative interville qui est d'assurer partout l'équivalence du pouvoir d'achat des traitements de Genève, si la formule Laspeyres ne doit pas être substituée à la formule Fisher comme méthode de calcul des indices comparatifs;
  - b) reconsidérer la méthode utilisée dans les études comparatives sur les loyers.
- 5° Instaurer l'obligation pour le personnel de répondre à toutes enquêtes de l'administration liées aux études sur le coût de la vie.

---

#### **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.

---