



SOMMAIRE

Point 65 de l'ordre du jour:

Barèmes des traitements de base et indemnités de poste des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures de la fonction publique internationale: rapports du Comité consultatif de la fonction publique internationale et du Secrétaire général (suite) 177

Président: M. Hermod LANNUNG (Danemark).

POINT 65 DE L'ORDRE DU JOUR

Barèmes des traitements de base et indemnités de poste des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures de la fonction publique internationale: rapports du Comité consultatif de la fonction publique internationale et du Secrétaire général (A/4823 et Add.1 et 2, A/4930, A/C.5/873, A/C.5/L.685) [suite]

1. M. HODGES (Royaume-Uni) estime que, en examinant la question des traitements du personnel de l'ONU, la Commission se trouve en présence d'une tâche particulièrement délicate, qui entraîne de lourdes responsabilités; elle doit, en effet, maintenir un équilibre entre les intérêts légitimes des Etats Membres et l'attente légitime des fonctionnaires. Il serait fâcheux de réduire l'attrait que peuvent exercer les conditions d'emploi à l'ONU, surtout à un moment où la nature même du Secrétariat est mise en question. Cependant, en dernière analyse, l'ONU est tributaire de l'appui que lui prête la masse de la population des Etats Membres, qui, dans sa grande majorité, se compose de personnes dont le niveau de vie est considérablement inférieur à celui des fonctionnaires de l'ONU. Les gouvernements doivent pouvoir défendre les barèmes de traitements de l'ONU vis-à-vis de leurs contribuables et il ne serait pas de l'intérêt bien entendu de l'ONU de créer l'impression que les normes internationales à cet égard sont moins strictes que celles qu'on exige des administrations nationales.

2. Pour examiner le rapport du Comité consultatif de la fonction publique internationale (CCFPI) [A/4823/Add.1] et les propositions formulées dans le rapport du Secrétaire général (A/4823), la délégation britannique s'est fondée sur le principe selon lequel le traitement des fonctionnaires internationaux devrait se comparer raisonnablement avec celui des fonctionnaires nationaux occupant des postes équivalents. Elle a donc comparé le traitement net des fonctionnaires de l'ONU aux traitements nets des fonctionnaires nationaux, impôts déduits, et compte tenu du facteur expatriation. Sur cette base, on pourrait s'attendre que la rémunération nette des fonctionnaires de l'ONU à New York, par exemple, soit un peu plus élevée que

celle des fonctionnaires fédéraux des Etats-Unis ou des fonctionnaires britanniques comparables en poste à New York. Cette façon "contemporaine" d'envisager la situation, qui repose sur une comparaison des rémunérations effectives, impôts déduits, versées par l'ONU et par les administrations nationales, semble avoir un caractère plus pratique que la façon "historique" d'envisager la situation, que le CCFPI a adoptée et qui se fonde sur des mouvements comparatifs d'indices au cours d'une période de plusieurs années. C'est ainsi que le tableau A figurant à l'annexe 1 du rapport du CCFPI (A/4823/Add.1) compare, en pourcentages, le mouvement des traitements officiels entre 1950 et 1960 dans 15 pays différents et montre que les traitements publics ont augmenté substantiellement au cours des 10 années considérées. On pourrait y voir, au premier abord, une justification de l'étude des traitements de l'ONU qui a été récemment faite, mais le fait ne prouve pas de façon décisive que ces traitements soient actuellement insuffisants. M. Hodges partage l'avis du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (A/4930, par. 39) et estime que certaines des données recueillies, telles qu'elles sont récapitulées dans le rapport du CCFPI, ne sont peut-être pas concluantes en elles-mêmes. Les mouvements des indices et les comparaisons en pourcentages sur une période de plusieurs années perdent beaucoup de leur valeur si l'on n'est pas sûr que les rapports entre les divers éléments étaient satisfaisants à la date de base et que les mêmes rapports devraient exister aujourd'hui. En l'absence de preuves nouvelles, la délégation britannique hésite à accepter l'hypothèse selon laquelle les rapports qui existaient auparavant devraient nécessairement être maintenus en 1962.

3. La seule comparaison concluante est celle qu'on peut faire actuellement entre les traitements versés par l'ONU et ceux qui sont pratiqués à l'extérieur. Il n'y a que quatre cas où le CCFPI ait fait une comparaison directe entre les rémunérations effectives nettes à l'ONU et à l'extérieur. En premier lieu, il a fait une comparaison entre les conditions d'emploi à l'ONU et dans certaines missions auprès de l'ONU à New York (A/4823/Add.1, annexe 1, tableau C). La délégation britannique ne peut admettre que cette comparaison soit entièrement pertinente et le Comité consultatif partage son avis sur ce point (A/4930, par. 39). Abstraction faite des indemnités pour frais de représentation proprement dits, les délégations ont, dans ce domaine, des obligations que l'ensemble du personnel de l'ONU n'a pas. Il serait plus juste de comparer la situation des fonctionnaires de l'ONU à celle de fonctionnaires nationaux n'appartenant pas au service diplomatique détachés à l'étranger pour des travaux administratifs. Tel avait été l'avis du comité Noblemaire de la Société des Nations en 1921, dont le CCFPI a approuvé la conception générale. Le CCFPI fait valoir qu'il convient de tenir compte des conditions d'emploi dans les services diplomatiques

parce que les secrétariats doivent recruter certains de leurs fonctionnaires dans ces services, en particulier pour les postes les plus élevés de la hiérarchie (A/4823/Add.1, par. 30). Cependant, il déclare dans le même paragraphe qu'il ne faut pas considérer la totalité des secrétariats comme comparable aux services diplomatiques.

4. En deuxième lieu, le CCFPI fait une comparaison entre les médecins, ingénieurs et infirmiers employés en Amérique latine par l'OMS et par l'International Cooperation Administration des Etats-Unis. Il y a en l'occurrence un problème réel, mais, sur ce point, M. Hodges ne peut que partager une opinion émise par le CCFPI, à savoir qu'il faut tenir compte des besoins normaux des organisations plutôt que de leurs besoins exceptionnels (A/4823/Add.1, par. 30). Si un problème spécial se pose pour certaines catégories de techniciens et de personnel affecté aux projets, il serait peut-être plus judicieux de rechercher une solution spéciale que de modifier tout le barème des traitements administratifs.

5. En troisième lieu, le CCFPI fait une comparaison entre les traitements de base de l'ONU à Genève et les traitements des Etats-Unis à New York en octobre 1960, comparaison d'où il tire argument que les augmentations proposées ne feraient que rétablir le rapport qui existait en juin 1957 entre ces deux catégories de traitements. A ce propos, M. Hodges appelle l'attention sur le paragraphe 39 du rapport (A/4930) où le Comité consultatif a fait observer que, pour autant qu'il pût en juger, le rapport entre ces deux catégories de traitements n'avait pas été mentionné comme un facteur pertinent par le Comité d'étude du régime des traitements de 1956.

6. En quatrième lieu, le CCFPI fait une comparaison entre le traitement de début des P-1 à Genève et le traitement de début des stagiaires de la fonction publique fédérale suisse. Le nouveau barème proposé par le CCFPI donnerait aux débutants de l'ONU un avantage de 1 200 dollars par an, soit plus de 30 p. 100.

7. En l'absence d'une documentation concluante dans le rapport du CCFPI ou dans celui du Secrétaire général, les autorités du Royaume-Uni ont fait elles-mêmes quelques comparaisons. Elles ont pris comme critères les traitements nets versés aux fonctionnaires britanniques n'appartenant pas aux services diplomatiques, en y ajoutant les indemnités pour service à l'étranger qui sont versées à ces fonctionnaires quand ils travaillent à New York. Un P-2 à l'échelon le plus élevé du barème actuel de l'ONU reçoit un traitement net de 8 275 dollars par an, impôts déduits, qui serait porté à 9 320 dollars par an si les nouvelles propositions étaient adoptées; un "assistant principal" britannique recevrait au maximum 7 515 dollars par an, impôts déduits. Sous le régime actuel, un fonctionnaire de l'ONU de la classe P-4 touche 11 875 dollars, impôts déduits, et, avec le nouveau système, il gagnerait 13 382 dollars; un "principal" britannique recevrait au maximum 10 886 dollars, impôts déduits. Enfin, un fonctionnaire de l'ONU de la classe D-2, qui gagne actuellement 15 625 dollars, impôts déduits, recevrait 18 011 dollars, impôts déduits, en vertu du nouveau système; un "assistant secretary" britannique toucherait 12 362 dollars, impôts déduits, et un "under secretary" britannique 13 448 dollars. En règle générale, les traitements actuels de l'ONU à l'échelon minimum ou de début sont au moins égaux, et, dans certains cas, sensiblement supérieurs, aux traitements britanniques comparables. A l'échelon maxi-

um, les traitements actuels de l'ONU sont en général de 10 p. 100 plus élevés que les traitements comparables du Royaume-Uni pour les classes subalternes et peuvent atteindre 25 p. 100 de plus pour les classes supérieures.

8. Les autorités du Royaume-Uni ont fait également une comparaison entre la rémunération à Paris du personnel de l'ONU et du personnel des organisations internationales européennes, comme l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Pour les classes subalternes, en gros P-1 à P-4, les traitements actuels de l'ONU sont supérieurs d'environ 1 250 à 2 000 dollars par an, soit de 20 à 30 p. 100, à ceux de l'OECE. Pour la classe P-5, les traitements de l'ONU sont d'environ 1 000 dollars, soit de presque 10 p. 100, plus élevés. Pour les classes plus élevées, les traitements de l'ONU tendent à être supérieurs, mais de peu.

9. En ajoutant 20 p. 100 pour tenir compte de l'indemnité de poste aux pourcentages correspondant aux traitements de l'ONU à Genève qui figurent dans le tableau du paragraphe 21 du rapport du CCFPI (A/4823/Add.1), les autorités du Royaume-Uni ont essayé de faire une comparaison entre les traitements des fonctionnaires des Etats-Unis et ceux de l'ONU à New York. Le fonctionnaire de l'ONU gagne davantage: un P-3, 25 p. 100, un P-4, 15 p. 100, un P-5, 10 p. 100, un D-1, 15 p. 100, et un D-2, 20 p. 100 de plus.

10. En général, les traitements de l'ONU semblent être supérieurs à ceux qui sont versés à l'extérieur pour des postes comparables. Pour les classes supérieures la pratique varie; toutefois, les traitements de l'ONU sont supérieurs à certains traitements nationaux, mais sensiblement égaux à ceux de certaines autres organisations internationales. La délégation britannique n'est donc pas entièrement convaincue que le niveau général des rémunérations de l'ONU soit trop bas par rapport à celui de postes comparables des administrations nationales. En tout état de cause, elle estime qu'il faudrait faire une étude plus poussée de services comparables avant de vouloir tirer des conclusions valables.

11. Passant à la question des difficultés de recrutement, mentionnée au paragraphe 25 du rapport du CCFPI, M. Hodges fait observer que l'ONU doit pouvoir recruter dans toutes les régions des fonctionnaires ayant les plus hautes compétences, mais que les difficultés de recrutement ne tiennent pas à la seule question des rémunérations. Dans la mesure où ces difficultés sont d'ordre financier, elles ne pourront être éliminées que par une majoration des traitements supérieure à celle que les gouvernements envisageraient. L'une des difficultés tient à la pénurie mondiale de certaines catégories de personnel. La seule solution pour l'ONU est de se contenter d'un nombre raisonnable de ces spécialistes rares. Leur offrir une rémunération supérieure au taux du marché aurait certainement pour résultat de provoquer une augmentation générale des rémunérations. Toutefois, dans les cas où les traitements actuels de l'ONU ne se comparent pas favorablement aux rémunérations versées à l'extérieur au personnel spécialisé, l'ONU pourrait envisager de prendre des dispositions spéciales pour ce personnel.

12. Une autre difficulté tient au fait que le personnel s'attend naturellement à une sécurité d'emploi et à des possibilités d'avancement raisonnables. C'est un point sur lequel le Comité consultatif a beaucoup insisté dans son rapport (A/4930, par. 44). L'ONU ne

peut attirer le personnel de valeur dont elle a besoin que si elle lui offre la perspective d'un travail intéressant et d'une carrière normale, abstraction faite des taux de rémunération offerts. On ne saurait trop insister sur l'importance qu'il y a pour l'ONU à mettre fin à la période actuelle d'incertitude concernant le Secrétariat et, ce faisant, à ne pas négliger les intérêts légitimes du personnel actuel.

13. En adoptant son attitude, la délégation britannique a tenu compte de la situation financière actuelle de l'Organisation. Dans la période actuelle de difficultés financières, tous les organes de l'ONU devraient s'imposer une modération spéciale, et le Secrétariat ne devrait pas être le dernier à agir de la sorte.

14. La délégation britannique est en faveur de la proposition tendant à incorporer au barème des traitements de base de l'ONU la première tranche de 10 p. 100 de l'indemnité de poste. Elle estime, comme le Comité consultatif, que le but même du régime des ajustements est de donner un même pouvoir d'achat aux rémunérations versées dans les divers lieux d'affectation (A/4930, par. 34) et elle pense, comme le Comité, qu'il convient de conserver le principe des ajustements négatifs.

15. La délégation britannique n'est pas opposée à ce qu'on ajuste les traitements pour compenser la hausse du coût de la vie, mais elle ne pense pas que le moment soit venu de procéder à un relèvement général des normes de rémunération de l'ONU. Elle est disposée à envisager une solution spéciale pour toute difficulté réelle que peut soulever le recrutement de personnel technique; peut-être faudrait-il calculer sur une base distincte les traitements de certaines catégories de personnel spécialisé et de personnel affecté aux projets. Il y aurait peut-être lieu également d'ajuster les traitements de début de plusieurs classes de fonctionnaires de l'ONU. La délégation britannique est disposée aussi à prendre en considération des propositions visant à relever un peu les échelons minimums de certaines classes de fonctionnaires de l'ONU, ce qui diminuerait le nombre des échelons dans chaque classe considérée et réduirait les chevauchements entre classes.

16. M. AGHNIDES (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) souhaite revenir sur deux questions soulevées par le Directeur du personnel à la 875ème séance. Le premier point concerne le paragraphe 39 du rapport du Comité consultatif (A/4930), dans lequel le Comité a émis un avis sur certaines données précises étudiées par le CCFPI. Ainsi que le Directeur du personnel l'a signalé, ces données ne constituent qu'une partie de la documentation beaucoup plus étendue dont le CCFPI a tenu compte et qui est résumée à l'annexe 1 de son rapport. Afin de dissiper tout malentendu éventuel au sujet du rôle du Comité consultatif, M. Aghnidès tient à signaler que c'est au CCFPI que le Comité administratif de coordination (CAC) a renvoyé la question de la révision des barèmes des traitements de base, pour examen et recommandations, et non pas au Comité consultatif. En conséquence, et ainsi qu'il l'a mentionné aux paragraphes 7 et 39 de son rapport, le Comité consultatif ne s'est pas cru tenu d'entreprendre un travail qui avait déjà été fait par le CCFPI. Il aurait été impossible pour le Comité consultatif d'entreprendre une telle étude, attendu que toutes les données étudiées par le CCFPI ne lui étaient communiquées que sous une forme résumée; on ne sait pas non plus exactement quelle importance

le CCFPI a donnée à ces renseignements en particulier. Quoi qu'il en soit, le Comité consultatif a examiné minutieusement les propositions du Secrétaire général (A/4823, A/C.5/873) fondées sur les rapports du CCFPI (A/4823/Add.1) et du Comité d'experts pour les ajustements (indemnités de poste ou déductions) [A/4823/Add.2]. C'est pourquoi, en commentant les données examinées par le CCFPI qui ont trait à la rémunération totale moyenne comparable des membres de missions diplomatiques non spécifiées à New York (A/4823/Add.1 annexe 1, tableau C), le Comité consultatif s'est vu dans l'obligation de donner son opinion sur le caractère de l'échantillon en question. Le Comité n'a pas voulu par là mettre en doute les conclusions générales du CCFPI, qui sont fondées sur toutes les données qu'il a examinées. Le Directeur du personnel a reconnu lui-même que le tableau C ne donne que des renseignements secondaires, qui corroborent les autres données, mais qui ne sont pas suffisants en soi. En fait, le Comité consultatif, tout en formulant des observations sur un certain nombre de questions particulières, a laissé à l'Assemblée générale le soin de se prononcer sur la série de recommandations présentées par le Secrétaire général.

17. Le Directeur du personnel a aussi contesté le passage du paragraphe 34 du rapport du Comité consultatif, où le Comité a indiqué qu'il préférerait que le principe de l'ajustement négatif soit maintenu, d'autant que le but même du régime des ajustements est de donner un même pouvoir d'achat aux rémunérations versées dans les divers lieux d'affectation. En d'autres termes, le Comité estime qu'aucun fonctionnaire ne doit recevoir une rémunération plus élevée que ne le justifie le coût de la vie dans un lieu d'affectation donné, même si cela implique une rémunération inférieure au traitement de base. M. Aghnidès se félicite que le Directeur du personnel ait reconnu que des arguments militaient en faveur de la position du Comité consultatif. Toutefois, le Directeur du personnel a relevé que le CCFPI était d'avis contraire, à savoir que l'ajustement négatif n'est pas souhaitable, et il a ajouté que deux organisations importantes ont déjà décidé de ne pas l'appliquer. Le Directeur du personnel a, en outre, fait remarquer que le maintien de l'ajustement négatif à l'ONU entraînerait une économie négligeable et provoquerait inutilement des difficultés dans l'application du régime commun. Etant donné que ces points de vue sont tous deux valables, le Comité consultatif a estimé qu'il ne fallait pas négliger la question de principe et que l'Assemblée générale devrait se prononcer sur cette question délicate, compte tenu de toutes les considérations pertinentes.

18. M. ITO (Japon) déclare que la Commission doit d'abord décider s'il y a lieu de réviser les barèmes des traitements de base et, dans l'affirmative, à quelle date cette révision devra prendre effet. Pour répondre à la première question, la Commission doit peser les incidences financières, compte tenu de la situation financière actuelle de l'Organisation. Les traitements de base du personnel de toutes les organisations internationales sont régis par les règlements financiers de chaque organisation et sont distincts des barèmes des traitements des fonctionnaires nationaux. On doit cependant tenir compte des traitements versés par les gouvernements lorsqu'on détermine si les barèmes des traitements des Nations Unies sont satisfaisants ou non. A cet égard, M. Ito rappelle que les deux tiers des Etats Membres sont

des pays sous-développés, où les barèmes des traitements nationaux sont faibles. C'est pourquoi il est indispensable que le barème des traitements de l'ONU soit raisonnable. En revanche, il ne faut pas non plus oublier les difficultés que l'on éprouve à recruter le personnel, particulièrement des spécialistes, ni les répercussions des traitements sur le moral du personnel. La délégation japonaise estime que, si le barème des traitements approuvé pour la fonction publique internationale ne doit pas être exagérément élevé, il doit l'être suffisamment pour attirer et retenir le personnel qualifié. C'est pourquoi la délégation japonaise appuie les recommandations du Secrétaire général.

19. Quant à la date à laquelle le barème révisé devrait entrer en vigueur, M. Ito n'est pas convaincu que la date du 1er janvier 1962, recommandée par le Secrétaire général, soit appropriée. Etant donné que l'ONU se trouve dans une situation financière critique et qu'une augmentation du nombre des postes permanents a été approuvée, ce qui entraînera de lourdes incidences financières, il serait souhaitable de différer la date effective jusqu'à ce que le fardeau des dépenses extraordinaires, telles que celles de l'ONUC, ait été allégé. Cependant il ne faut pas reporter la date indéfiniment. M. Ito n'est pas opposé à ce que l'on choisisse la date du 1er janvier 1962, bien qu'il ait certains doutes à cet égard.

20. Les Nations Unies doivent faire face à une hausse constante des traitements et à un besoin constant de personnel supplémentaire. Il n'est pas toujours possible de répondre à ces deux besoins. Lorsqu'il faut opérer un choix, mieux vaut, selon M. Ito, augmenter le nombre de postes que relever les traitements. Le relèvement envisagé des traitements de base entraînerait un supplément de dépenses de 2 700 000 dollars pour l'ONU et de près du triple pour les institutions spécialisées et les divers programmes. M. Ito exprime l'espoir que, lors des futures révisions des traitements, on tiendra dûment compte de la nécessité de maintenir un équilibre convenable entre l'augmentation des traitements et l'accroissement des effectifs.

21. M. BENDER (Etats-Unis d'Amérique) souligne l'importance que présente la question en discussion du fait de son influence sur l'efficacité de l'Organisation, et notamment sur sa capacité d'attirer et de garder un personnel possédant les hautes qualités de compétence requises pour mener à bien les tâches de l'Organisation.

22. Malgré le nombre d'organes qui ont étudié la question, la délégation des Etats-Unis est quelque peu déçue de la façon dont elle a été présentée à l'Assemblée générale. Quelques années plus tôt, l'Assemblée avait adopté le point de vue que le facteur principal régissant les traitements de base de la fonction publique internationale était la nécessité de recruter et de garder un personnel qualifié. Bien que divers problèmes de recrutement soient mentionnés dans les différents rapports, ce facteur essentiel n'a pas reçu toute l'attention qu'il mérite. Ainsi, le rapport du CCFPI ne lui consacre que quelques paragraphes.

23. Aussi la délégation des Etats-Unis est-elle satisfaite de constater que le Comité consultatif a demandé aux chefs des secrétariats des institutions spécialisées leur opinion en la matière. Les renseignements que le Comité consultatif a fournis au sujet de ces consultations sont assez minces, mais ils renforcent la conclusion du CCFPI selon laquelle un grave problème de recrutement existe. On a fait remarquer

que le problème du recrutement était particulièrement grave dans le cas du personnel spécialisé. Cela est vrai sans doute, jusqu'à un certain point, mais il est également vrai que le travail des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs devient de plus en plus spécialisé, si bien qu'il est difficile de faire une nette distinction entre les postes pour lesquels les augmentations de traitement sont justifiées et ceux pour lesquels elles ne le sont pas.

24. Un bon nombre d'années se sont écoulées sans qu'aucun changement soit apporté aux traitements de base; pendant ce temps, la relation existant entre les traitements des Nations Unies et ceux des principales administrations nationales et professions libérales est devenue de plus en plus défavorable au personnel des Nations Unies. Ce seul fait indique que les augmentations envisagées sont probablement justifiées. Tous les doutes qu'on pourrait conserver à ce sujet disparaissent lorsqu'on tient compte de l'accroissement des responsabilités des administrateurs au cours de ces dernières années. Les fonctionnaires recrutés pour travailler à New York peuvent se trouver presque du jour au lendemain au Congo ou ailleurs. Le personnel doit recevoir une compensation correspondant à cet élargissement de la portée de ses fonctions.

25. Il est incontestable que le personnel s'est acquitté de manière remarquable de ses responsabilités sans cesse accrues. Le Secrétariat a continué à fonctionner de façon satisfaisante dans les circonstances les plus difficiles. Toutes les délégations connaissent nombre de fonctionnaires du Secrétariat qui se sont dépensés bien au-delà de ce qu'on était en droit d'attendre d'eux. Il n'est pas surprenant que le moral du Secrétariat ait été atteint lorsqu'il s'est trouvé en butte à des critiques alors qu'il pouvait s'attendre à des témoignages d'estime. Il importe de relever et de maintenir ce moral. A elle seule, une augmentation des traitements sera bien loin d'y suffire, mais elle contribuera à améliorer la situation. Elle contribuera aussi à mettre à la disposition du Secrétaire général le personnel du calibre dont il a besoin pour essayer de résoudre les graves problèmes auxquels l'Organisation doit actuellement faire face.

26. La délégation des Etats-Unis appuie les recommandations contenues dans les rapports du CCFPI (A/4823/Add.1) et du Comité d'experts pour les ajustements (A/4823/Add.2). Bien que l'opinion du Comité consultatif selon laquelle les ajustements négatifs ne devraient pas être abolis puisse se défendre, M. Bender estime, comme le CCFPI, qu'il serait peu pratique de conserver ces ajustements si l'on incorpore aux traitements de base les indemnités de poste en vigueur à Genève.

27. M. ZULUETA (Espagne) dit qu'il ressort clairement du rapport du CCFPI que cet organe a étudié de façon approfondie tous les aspects de la question des barèmes des traitements de base et des indemnités de poste des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures de la fonction publique internationale, et que ses conclusions sont parfaitement fondées. De l'avis de la délégation espagnole, les propositions du Secrétaire général contenues dans le document A/4823, qui sont basées sur les recommandations du CCFPI, semblent donc pleinement justifiées. En 1956, le Comité d'étude du régime des traitements a reconnu dans son rapport (A/3209^{1/}) la nécessité de réviser les traitements

^{1/} Documents officiels de l'Assemblée générale, onzième session, Annexes, fasc. séparé.

de base conformément aux mouvements des traitements extérieurs, et il n'y a aucun doute que ces derniers traitements ont considérablement changé depuis 1950, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. M. Zulueta se rend compte que l'adoption des propositions du Secrétaire général entraînerait un accroissement net du budget de 2 700 000 dollars, et il a exprimé les craintes que lui inspiraient de telles augmentations dans la déclaration qu'il a faite lors de la discussion générale sur le projet de budget (856ème séance), soulignant à cette occasion la nécessité de pratiquer une politique de stricte économie, mais il est convaincu que la Cinquième Commission ne pourra qu'approuver le montant actuellement demandé. Au cours du débat sur la répartition géographique, il a été fait grand cas du principe selon lequel le personnel doit posséder les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, selon les exigences formulées à l'Article 101 de la Charte. Mais ce serait ôter tout sens à cet article si la Cinquième Commission, par un malencontreux souci d'économie, décidait de rejeter les demandes justifiées du Secrétariat. L'ONU dépend largement de son secrétariat, et il est logique que les fonctionnaires soient assurés de conditions de travail qui leur permettent de s'acquitter de leurs fonctions non seulement avec l'efficacité requise par l'Article 101, mais aussi avec un sentiment de satisfaction. En fait, les recommandations de la Commission concernant la répartition géographique seraient purement théoriques si le Secrétariat n'était pas à même de recruter et de garder un personnel possédant les hautes qualités requises par la Charte. L'ONU ne pourra attirer des fonctionnaires de toutes les régions géographiques que si elle leur offre un traitement adéquat. La rémunération actuelle ne saurait guère être considérée comme suffisante étant donné que le barème des traitements de base des administrateurs n'a pas été modifié depuis 1950. Le coût de la vie n'a cessé d'augmenter depuis cette date, et l'Assemblée générale a déjà tenté d'alléger le fardeau qui en est résulté pour les fonctionnaires en approuvant la proposition tendant à porter l'indemnité de poste pour New York de la classe 7 à la classe 8. A cet égard, M. Zulueta note qu'au paragraphe 33 de son rapport (A/4930), le Comité consultatif a reconnu que, si l'on veut rendre les conditions d'emploi suffisamment attrayantes pour faciliter le recrutement, il est souhaitable que la rémunération se compose essentiellement du traitement de base et comprenne un élément d'indemnité de poste aussi faible que possible.

28. On peut se demander si le moment actuel est bien choisi pour une telle augmentation; s'il fallait répondre à cette question en termes strictement financiers, eu égard notamment à la situation financière de l'Organisation, on devrait le faire par la négative. Mais, comme le facteur humain joue également et qu'il a été fortement question de réformes administratives au sein du Secrétariat, le moment paraît au contraire particulièrement propice, et la Commission fera bien de tenir compte de l'effet que produirait sur le moral des fonctionnaires le rejet de leur demande dans les circonstances actuelles.

29. M. BANNIER (Pays-Bas) déclare que le projet de révision des barèmes des traitements de base et des indemnités de poste des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures de la fonction publique internationale entraînerait pour le budget de l'Organisation une augmentation annuelle nette de 2 700 000 dollars et une augmentation de plus

du double de cette somme pour l'ensemble de l'ONU et des institutions qui lui sont reliées, ainsi que des augmentations comparables pour les principaux programmes spéciaux.

30. Devant l'importance de ces augmentations, il serait, en théorie, souhaitable que la Cinquième Commission, étant la commission chargée en premier lieu des questions budgétaires, procède à une étude minutieuse afin de déterminer si cette révision est nécessaire, si l'ONU ainsi que les autres organisations et programmes peuvent accomplir leurs tâches de façon adéquate dans l'hypothèse où de telles mesures ne seraient pas prises, et si les propositions formulées sont raisonnables et équitables à l'égard des milliers de fonctionnaires internationaux. A ce sujet, M. Bannier se demande si le Secrétariat peut fournir des renseignements sur les effectifs exacts du personnel permanent, ainsi que du personnel servant au titre de projets spéciaux, pour tous les organes de l'ONU. Toutefois, en pratique, une étude minutieuse est presque impossible, car beaucoup de membres de la Cinquième Commission ne sont pas spécialistes des questions en cause et c'est pour cette raison que la Commission est saisie des rapports du Comité d'étude du régime des traitements, du Comité d'experts pour les ajustements, du CAC, du CCFPI et du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, qui, réunis, constituent une source abondante de données concrètes et pertinentes. Tout ce que peut faire la Commission, c'est de décider si les thèses développées ainsi que les conclusions auxquelles on a abouti sont suffisamment convaincantes pour qu'elle les fasse siennes.

31. La délégation néerlandaise serait portée à accepter ces thèses et ces conclusions si elle avait la preuve des deux faits suivants: d'une part, le barème actuel des traitements est trop bas par rapport au coût de la vie, et, d'autre part, des personnes hautement qualifiées, qui sont capables et désireuses de servir l'ONU, sont peu disposées à entrer ou à demeurer à son service dans les conditions actuelles. En ce qui concerne le premier point, la délégation néerlandaise a noté les renseignements présentés par le CCFPI dans son rapport (A/4823/Add.1), en particulier dans le tableau E de l'annexe 1, ainsi que par le Comité d'experts pour les ajustements, qui, au paragraphe 19 de son rapport (A/4823/Add.2), a donné des chiffres d'où il ressort que l'indice du coût de la vie servant de base à la détermination de l'indemnité de poste pour New York est passé de 120 en janvier 1956 à 136,4 en février 1961. Les mouvements des prix dans les autres villes où d'autres institutions des Nations Unies ont leur siège sont du même ordre de grandeur et, étant donné que les traitements de 1956 étaient à peine suffisants pour faire face au coût de la vie, il ne fait aucun doute que la proposition tendant à réviser les barèmes des traitements de base est entièrement justifiée. D'ailleurs, le Comité consultatif a noté que les présentes propositions étaient modérées et n'apporteraient qu'un remède partiel. Par conséquent, en ce qui concerne le premier point, la délégation néerlandaise est entièrement convaincue et estime que, si ces propositions ne sont pas adoptées, le niveau de vie du personnel sera sérieusement réduit et que la qualité de son travail en souffrira en conséquence.

32. En ce qui concerne le second point — la difficulté de recruter et de garder le personnel —, les données complémentaires contenues dans le document rédigé par le Secrétariat (A/C.5/L.685) évitent à

l'orateur de devoir citer des cas dans lesquels le recrutement a été impossible parce que les conditions offertes étaient insuffisantes. En fait, lorsqu'on lit le document rédigé par le CAC à l'intention du CCFPI (*ibid.*, annexe), tous les doutes que l'on pourrait avoir sur la gravité du problème disparaissent. Il est clair que les conditions d'emploi actuelles sont un tel obstacle au recrutement de fonctionnaires internationaux et d'experts pour les programmes d'opérations que toute l'activité de l'ONU, en particulier dans les domaines techniques et spécialisés, et tout le fonctionnement du système d'assistance multilatérale aux pays insuffisamment développés risquent d'être ralentis, voire complètement interrompus, si ces conditions ne sont pas immédiatement améliorées. Il serait désastreux de ne pas prendre les mesures nécessaires, étant donné le nombre croissant des tâches à remplir et les nombreuses activités nouvelles qui ont été entreprises sur les instances du Conseil économique et social, des commissions économiques régionales et, surtout, des pays qui ont besoin d'assistance technique.

33. Bien entendu, les difficultés de recrutement rencontrées ont aussi d'autres raisons. De nombreux pays, en particulier les pays en voie de développement, ainsi que ceux qui viennent d'accéder à l'indépendance, ont eux-mêmes un besoin urgent de tous leurs ressortissants qualifiés et il leur est extrêmement difficile de les mettre à la disposition de la fonction publique internationale. Dans la plupart des pays économiquement développés, la demande d'experts sur le marché intérieur augmente rapidement et l'écart entre les conditions d'emploi offertes dans les pays et celles de la fonction publique internationale, qui existait il y a 10 ans et qui rendait la fonction publique internationale très attrayante, a disparu ou a été considérablement réduit. Il est vrai que la décision de relever les barèmes des traitements et indemnités de poste imposera une charge supplémentaire aux budgets nationaux, mais il n'y a pas d'autre choix que de prendre cette décision si l'on veut éviter que l'ONU ne perde de sa force et de son efficacité.

34. M. Bannier est entièrement d'accord avec le CCFPI et le Comité consultatif pour estimer que les conditions d'emploi seraient plus attrayantes si la rémunération se composait essentiellement du traitement de base et comprenait un élément indemnité de poste aussi faible que possible, et c'est pourquoi il appuie la proposition tendant à incorporer au traitement de base net l'indemnité de poste en vigueur à Genève. M. Bannier n'a pas d'opinion très fermement arrêtée sur la question de l'abolition des ajustements négatifs et appuie la proposition du Secrétaire général tendant à réviser le barème des contributions du personnel dans le cadre de la révision générale des conditions fondamentales d'emploi; cette proposition a été mise au point en consultation avec les chefs des secrétariats des institutions intéressées et, tout comme le Comité consultatif, M. Bannier accueille favorablement tout nouveau progrès vers l'établissement d'un régime commun aux diverses organisations internationales.

35. Bien qu'il puisse paraître justifié d'appliquer les nouvelles dispositions rétroactivement à partir de 1960, M. Bannier pense, comme le CAC, qu'il convient de tenir compte de certaines considérations budgétaires et constitutionnelles et que les modifications envisagées ne devraient avoir d'effet que pour l'avenir, à partir d'une date qui, toutefois, ne doit pas être postérieure au 1er janvier 1962.

36. M. EL-MESSIRI (République arabe unie) souligne que la réalisation des objectifs de l'ONU dépend dans une large mesure du bien-être du personnel du Secrétariat, qui est son agent d'exécution des programmes internationaux. Contrairement aux fonctionnaires des administrations nationales, les membres de la fonction publique internationale proviennent de toutes les parties du monde et sont d'ordinaire affectés à des endroits éloignés de leur pays d'origine. Leurs conditions d'emploi doivent non seulement répondre aux nécessités des diverses organisations, mais aussi être suffisamment souples pour pouvoir s'appliquer à un personnel, à des postes et à des lieux d'affectation extrêmement divers; elles doivent aussi tenir compte des possibilités limitées d'accès, par avancement, aux postes les plus élevés.

37. En examinant les propositions du Secrétaire général (A/4823), M. El-Messiri a pris en considération, non seulement les facteurs intéressant les conditions énoncées à l'Article 101 de la Charte et la nécessité d'un traitement juste et équitable du personnel international, mais aussi la nécessité d'avoir un personnel stable. On ne peut assurer un degré élevé de stabilité, pourtant indispensable au bon fonctionnement d'organisations internationales, si les conditions d'emploi ne sont pas satisfaisantes. Le barème des traitements actuels est demeuré inchangé depuis 1950, et le CCFPI est arrivé à la conclusion que les traitements des fonctionnaires des Nations Unies ont nettement diminué par rapport à ceux des principales administrations nationales et aux revenus des professions libérales. Il est vrai que l'on a appliqué, au cours de cette période, des ajustements fondés sur le coût de la vie, mais ce ne sont là que des remèdes partiels qui ne changent pas les traitements de base eux-mêmes et ne corrigent pas le déséquilibre existant par rapport aux traitements extérieurs. En tenant compte de ce facteur, le CCFPI a proposé d'incorporer les indemnités de poste actuellement versées à Genève dans le nouveau barème de base à compter du 1er janvier 1962. Le CAC reconnaît qu'il est peu souhaitable que, dans les régions où le coût de la vie est élevé, une partie importante de la rémunération soit versée sous forme d'indemnité de poste et, comme l'indique le rapport du Secrétaire général (A/4823), cette opération aurait été nécessaire un jour ou l'autre, les difficultés ne faisant que croître avec le temps.

38. Au paragraphe 33 de son rapport (A/4930), le Comité consultatif a fait observer que, comme la grande majorité des lieux d'affectation sont maintenant classés au niveau de base de Genève ou au-dessus, le moment semblait venu de fixer pour le lieu de base un niveau plus réaliste. Le Comité a aussi remarqué que ce sont les institutions spécialisées qui, ayant particulièrement besoin des services de spécialistes, souffrent le plus des limitations du régime commun de traitements actuellement en vigueur et a estimé que les améliorations proposées n'y remédieraient, en mettant les choses au mieux, que partiellement. Examinant les difficultés de recrutement dans son rapport sur le projet de budget pour 1962 (A/4814), le Comité a déclaré qu'un relèvement du barème des traitements améliorerait la situation, mais que le problème était également dû au manque de possibilités d'avancement dans l'ensemble du Secrétariat.

39. Pour les raisons qui précèdent, la délégation de la République arabe unie appuie les propositions que le Secrétaire général a présentées en accord avec les chefs des secrétariats des institutions spécialisées ainsi que la proposition de promouvoir de la classe

P-1 à la classe P-2 les administrateurs de carrière débutants au bout de quatre ans de services satisfaisants au lieu de deux, cette mesure ne s'appliquant pas aux fonctionnaires actuellement en fonctions. La période de stage précédant la confirmation de la nomination devrait rester inchangée. La délégation de la République arabe unie appuie également la proposition du Secrétaire général concernant l'indemnité pour conjoint à charge, qui est du reste approuvée par le Comité consultatif, et estime que le pourcentage de l'indemnité de poste devrait s'appliquer au traitement de base moyen de chaque classe et non pas varier selon les échelons à l'intérieur de chaque classe, ce qui entraînerait des différences entre les augmentations périodiques sans changement de classe selon les différents lieux d'affectation. M. El-Messiri pense également, comme le Comité consultatif, que les ajustements négatifs devraient être maintenus, car leur suppression irait à l'encontre du but même du système des ajustements.

40. M. MENDEZ (Philippines) fait observer que le Comité consultatif appuie toutes les propositions du Secrétaire général relatives au barème des traitements de base et aux indemnités de postes, sauf celles qui ont trait à la suppression des ajustements négatifs et à l'augmentation globale du traitement net. La délégation philippine a le plus grand respect pour le Comité consultatif et fait le plus grand cas de sa compétence technique, mais elle note que les propositions dont le Comité conteste le bien-fondé reposent sur les recommandations de deux comités d'experts dont l'autorité est indiscutée et qui ont procédé à des études détaillées avant de formuler leurs recommandations; il semble d'ailleurs que les hésitations du Comité consultatif tiennent plutôt aux ambiguïtés que les rapports lui paraissent contenir qu'à la conviction que les recommandations elles-mêmes sont mal fondées. En l'absence de preuves concrètes pouvant infirmer les conclusions du CCFPI et du Comité d'experts pour les ajustements, la délégation philippine estime que ce serait commettre une injustice envers ces comités et envers tout le personnel que de rejeter sommairement leurs recommandations. En outre, tout en reconnaissant au paragraphe 42 de son rapport (A/4930) que du fait de l'insuffisance des traitements nets actuels il est devenu très difficile de recruter et de garder le personnel dans toutes les organisations, le Comité consultatif n'a présenté aucune contreproposition. Il est peut-être vrai que les améliorations de traitement proposées ne remédieraient, en mettant les choses au mieux, que partiellement à ce problème, mais cette constatation n'est pas en soi une raison suffisante pour repousser les propositions du Secrétaire général visant à augmenter les traitements actuels.

41. Les documents dont la Commission est saisie ont parfois tendance à considérer les fonctionnaires des Nations Unies comme une marchandise soumise aux facteurs du marché, notamment à l'offre et à la demande. Or la délégation philippine estime que l'ONU devrait aborder les questions du personnel du point de vue de l'employeur modèle. De plus, des événements tragiques survenus dans un passé récent ont montré clairement que pour servir l'Organisation les fonctionnaires mettent en jeu non seulement leur temps et leurs compétences professionnelles, mais aussi leur vie même.

42. M. Mendez espère que la Commission aura l'occasion de voter sur les propositions du Secrétaire

général visant à supprimer les ajustements négatifs et à augmenter les traitements de base et les traitements nets des fonctionnaires; la délégation philippine est prête, s'il en était besoin, à demander que l'on donne la priorité à ces propositions sur toute proposition correspondante du Comité consultatif.

43. Pour M. KITANI (Irak), il est avant tout indispensable de choisir les critères sur lesquels on doit se fonder pour déterminer s'il est nécessaire d'augmenter les barèmes de rémunération de base. Suivant la formule adoptée par la SDN, les traitements du personnel recruté sur le plan international devaient être fixés en fonction du barème en vigueur dans l'administration nationale (intérieure) de l'Etat Membre où les traitements étaient les plus élevés, corrigé pour tenir compte du coût de la vie au Siège de la SDN et du fait de l'expatriation. Il est facile de déterminer si une augmentation est nécessaire lorsqu'on emploie une formule mathématique aussi simple. En revanche, la formule de l'ONU est loin d'être aussi nette. Le CCFPI l'a résumée au paragraphe 16 de son rapport (A/4823/Add.1) en ces termes: "les conditions d'emploi doivent permettre d'attirer et de garder du personnel d'une haute compétence, et parfois de toute première qualité, venant de toutes les parties du monde". La nécessité non seulement d'attirer, mais aussi de garder un tel personnel appelle l'adoption de barèmes de traitements appropriés et, en outre, de conditions d'avancement qui offrent les possibilités d'une carrière satisfaisante.

44. L'examen des propositions actuelles a posé à la délégation irakienne quelque difficulté, car il semble qu'il n'y ait que deux solutions: accepter les recommandations du CCFPI, ou les rejeter. Une décision en pareille matière ne peut être prise arbitrairement, et la délégation irakienne aimerait être sûre que la solution qu'elle choisira est la bonne. A cet égard, elle est un peu inquiète de voir que, si les conclusions présentées par le CCFPI sont précises, les données sur lesquelles elles sont fondées n'ont été communiquées que partiellement à la Commission. En outre, ces données partielles ne sont pas, de l'avis de la délégation irakienne, entièrement satisfaisantes. Ainsi, M. Kittani ne sait pas si les renseignements contenus dans les documents dont la Commission est saisie rendent compte de la totalité des faits étudiés par le CCFPI ou d'une petite fraction seulement. Faute de renseignements suffisants pour lui permettre de porter un jugement critique sur les conclusions du CCFPI, la délégation irakienne ne voit pas d'autre solution que d'accepter ses recommandations.

45. Le Comité consultatif ne s'est pas cru tenu d'entreprendre un travail qui avait déjà été fait par le CCFPI et s'est abstenu d'adresser des recommandations précises à la Cinquième Commission. Cependant, il a exprimé certains doutes sur plusieurs points, et la délégation irakienne partage quelques-uns de ces doutes.

46. La contradiction apparente de la position prise par la délégation irakienne tient surtout à la difficulté qu'elle a à déterminer le critère applicable en l'occurrence. Pour beaucoup de délégations, dont elle est, les barèmes de traitements de l'ONU semblent au premier abord extrêmement élevés par rapport à ceux de l'administration nationale de leur pays. Cependant, une fois admis que les barèmes de traitements nationaux ne peuvent évidemment pas s'appliquer aux Nations Unies, il est clair que les traitements des Nations Unies doivent satisfaire aux con-

ditions énoncées par le CCFPI au paragraphe 16 de son rapport.

47. La délégation irakienne critique l'emploi fait par le CCFPI de renseignements comme ceux qu'il mentionne au paragraphe 19 de son rapport. Elle est d'avis, comme le Comité consultatif, que ces renseignements ne sont ni représentatifs ni concluants. Si la délégation irakienne croyait que les conclusions du CCFPI étaient entièrement fondées sur des données de cette nature, elle se verrait dans l'obligation de rejeter les propositions dont la Commission est actuellement saisie. Cependant, elle appuiera les propositions du Secrétaire général pour diverses raisons et, en particulier, parce qu'il est nécessaire de remonter et de maintenir le moral du personnel.

48. Parlant de la procédure suivie pour l'examen de ce point de l'ordre du jour, M. Kittani suggère d'examiner en même temps les propositions tendant à incorporer aux traitements de base l'indemnité de poste de la classe 3 actuellement versée à Genève et à supprimer les ajustements négatifs, eu égard en particulier à l'opinion émise par le CCFPI dans la première phrase du paragraphe 36 de son rapport.

49. Le PRESIDENT suggère à la Commission d'examiner ces deux points simultanément, mais de voter séparément sur les propositions dont elle est saisie.

Il en est ainsi décidé.

50. M. MORALES (Colombie) dit que, d'une manière générale, la délégation colombienne est en faveur de l'adoption par l'ONU d'une politique d'économie et même d'austérité, eu égard en particulier au coût élevé des programmes de développement indispensables mis en œuvre aussi bien par les Etats Membres que par l'ONU. Cependant, les changements intervenus ces dernières années dans la plupart des pays ont rendu nécessaires des ajustements périodiques des traitements et salaires dans le secteur privé comme dans le secteur public. Le barème des traitements de base des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures de la fonction publique internationale n'ont pas été modifiés depuis 1950, bien que le Secrétariat insiste depuis 1956 sur la nécessité de les relever. Les versements faits au titre des indemnités de poste ne compensent pas l'insuffisance des traitements de base.

51. Après avoir étudié les rapports présentés à la Commission et évalué avec réalisme la situation actuelle, la délégation colombienne estime qu'il est nécessaire d'approuver les propositions du Secrétaire général.

52. M. HAMILTON (Directeur du personnel) répond au représentant de l'Irak, qui a dit qu'il faudrait disposer d'un critère quelconque pour déterminer la nécessité d'une augmentation des traitements. On pourrait peut-être obtenir un critère acceptable si l'on considérait comme adéquat le barème de traitements recommandé par le Comité d'étude du régime des traitements en 1956, relevé pour tenir compte du mouvement des traitements dans les administrations nationales. Une des raisons pour lesquelles le Comité d'étude du régime des traitements n'avait pas recommandé d'augmenter les traitements de l'ONU en 1956 était qu'il n'y avait eu aucune hausse des traitements des administrations nationales. Cette hausse a débuté peu après que l'Assemblée générale eut adopté les recommandations du Comité d'étude du régime des traitements. C'est ainsi qu'au Royaume-Uni les échelons les plus élevés de la fonction pu-

blique ont bénéficié ces dernières années d'une augmentation de revenu net de 30 p. 100. La révision des taux de la surtaxe en 1961 a accru encore les traitements des fonctionnaires de 20 p. 100.

53. M. Hamilton ne conteste pas les résultats de la comparaison que le représentant du Royaume-Uni a établi entre les traitements en vigueur au Royaume-Uni et les traitements de l'ONU. Cependant, il estime que la classe P-2 à l'ONU et celle d'"assistant principal" au Royaume-Uni ne sont pas tout à fait comparables. L'âge moyen du personnel des Nations Unies de la classe P-2 est de 33 à 34 ans, alors qu'au Royaume-Uni, croit-il, l'"assistant principal" a normalement atteint la catégorie de "principal" à 30 ans. Il serait plus exact de comparer la classe P-2 de l'ONU avec une classe plus élevée de l'administration britannique. En outre, si l'on ne tenait compte que du barème des traitements en vigueur au Royaume-Uni dans l'administration intérieure, en excluant l'élément représentation et en prenant en considération l'élément logement, les résultats de la comparaison seraient tout autres.

54. La distinction faite entre le personnel technique ou affecté à des projets spéciaux et le personnel ordinaire avait plus de raison d'être avant 1956, alors que des conditions d'emploi spéciales existaient pour la première catégorie de personnel. Cette différence de situation a provoqué des complications telles que l'on a ultérieurement uniformisé toutes les conditions d'emploi et qu'il est très difficile à l'heure actuelle de faire une distinction entre les deux catégories de postes, en particulier dans des institutions spécialisées comme l'OMS.

55. En ce qui concerne les observations faites par le représentant des Pays-Bas sur le rapport entre les traitements dans les administrations nationales et l'administration internationale, M. Hamilton connaît bon nombre de fonctionnaires de New York qui estiment qu'ils seraient beaucoup plus à l'aise dans leur pays, même avec un traitement bien moindre. Les fonctionnaires touchant les traitements les plus élevés ne sont pas forcément les "meilleurs" rétribués, et le rang social que confère un poste particulier est un facteur important à ne pas négliger.

56. En ce qui concerne l'ONU, la suppression des ajustements négatifs coûterait environ 20 000 dollars la première année. Cependant, on estime qu'avant la fin de 1964 les modifications de coût de la vie auront annulé cette dépense.

57. M. HODGES (Royaume-Uni) a l'impression que les fonctionnaires qui rentrent à l'ONU dans la classe P-1 sont normalement des personnes qui viennent d'achever leurs études et qui sont d'ordinaire promues assez rapidement à la classe P-2. Il est donc surpris que l'âge moyen des fonctionnaires de cette classe soit aussi élevé. Lorsqu'il a parlé des traitements de la classe d'"assistant principal" au Royaume-Uni, il a donné le traitement à l'échelon le plus élevé de cette classe. La rémunération qu'il a mentionnée tenait compte de l'élément logement.

58. Pour ce qui est de la distinction qu'il a faite entre le personnel spécialisé ou affecté à des programmes et le personnel ordinaire, il a noté que la plupart des exemples cités dans le document A/C.5/L.685 au sujet des difficultés de recrutement semblent concerner le personnel de la première catégorie.

La séance est levée à 17 h 30.