

NATIONS UNIES  
**Assemblée générale**  
QUARANTE-QUATRIÈME SESSION  
*Documents officiels*

CINQUIÈME COMMISSION  
35e séance  
tenue le  
vendredi 10 novembre 1989  
à 15 heures  
New York

---

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 35e SEANCE

Président : M. AL-MASRI (République arabe syrienne)

Président du Comité consultatif pour les questions administratives  
et budgétaires : M. MSELLE

SOMMAIRE

POINT 131 DE L'ORDRE DU JOUR : REGIME COMMUN DES NATIONS UNIES (suite)

POINT 132 DE L'ORDRE DU JOUR : REGIME DES PENSIONS DES NATIONS UNIES (suite)

---

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.  
Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées,  
dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-750,  
2 United Nations Plaza, et également être portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les rectifications seront publiées après la clôture de la session, dans un rectificatif distinct pour chaque commission.

Distr. GÉNÉRALE  
A/C.5/44/SR.35  
1er décembre 1989  
FRANCAIS  
ORIGINAL : ESPAGNOL

89-57052 7459N (F)

/...

8P.

La séance est ouverte à 15 h 10.

POINT 131 DE L'ORDRE DU JOUR : REGIME COMMUN DES NATIONS UNIES (suite) (A/44/30; A/C.5/44/14, A/C.5/44/16, A/C.5/44/18 et A/C.5/44/20)

POINT 132 DE L'ORDRE DU JOUR : REGIME DES PENSIONS DES NATIONS UNIES (suite) (A/44/9 et A/44/682; A/C.5/44/6 et A/C.5/44/18)

1. M. VAHER (Canada) dit qu'au cours des dernières années il s'est dégagé un sentiment d'insatisfaction croissant vis-à-vis du régime des traitements et, d'une manière générale, des conditions d'emploi. Ainsi que l'a déclaré le Secrétaire général, le problème a pris désormais les proportions d'une véritable crise et la dégradation des conditions d'emploi est telle qu'elle a déjà gravement compromis les programmes de développement et d'assistance humanitaires. Des mesures s'imposent d'urgence pour répondre aux inquiétudes légitimes tant des administrations que du personnel de façon à préserver l'intégrité du régime commun et de faire en sorte que les organismes des Nations Unies soient en mesure d'exécuter dans leur totalité les programmes qui leur ont été confiés.
2. Toutes les parties qui se sont attaquées à cette tâche complexe et difficile que constitue la réalisation de l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur ont accompli un effort louable. L'on félicitera en particulier les deux groupes de travail composés de membres de la CFPI et de représentants des organisations et des associations du personnel. Les rapports qu'ils ont présentés ont utilement servi de fondement à l'établissement du rapport de la CFPI et, partant, aux délibérations de la Cinquième Commission.
3. Faute de temps, la CFPI n'a pu achever ses travaux et a dû remettre à 1990 l'examen d'un certain nombre de questions. M. Vaher regrette qu'il n'ait pas été possible de mettre au point une structure générale d'ensemble qui serve de cadre à des propositions concrètes; il partage, dans une certaine mesure, l'opinion de la FAFI selon laquelle l'étude n'a pas été menée de façon suffisamment approfondie et estime, comme elle, que l'on aurait pu analyser plus avant diverses propositions et options et les mettre à l'essai. Il reconnaît toutefois qu'il aurait fallu pour cela disposer de plus de temps et qu'il était indispensable d'achever les travaux de façon que l'Assemblée générale puisse en débattre à la quarante-quatrième session. Quoi qu'il en soit, le rapport constitue un ensemble de mesures qui se justifient sur le plan technique et sont raisonnables sur le plan financier.
4. M. Vaher attend avec intérêt le résultat des nouvelles études et analyses de certaines questions telles que le principe Noblemaire et la fonction publique de référence appropriée, les éléments de la rémunération propres à la fonction publique de référence actuellement retenue - y compris les primes de mérite et autres avantages susceptibles d'accroître la compétitivité - le meilleur moyen de traiter l'élément logement dans le cadre de la rémunération et d'autres questions fondamentales qui n'ont toujours pas été résolues.

(M. Vaher, Canada)

5. Il est désormais évident que le niveau de la rémunération offerte au personnel des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies s'est dégradé. Le problème est particulièrement grave dans les lieux d'affectation hors Siège mais il est également important, à des degrés divers, dans les différentes villes sièges. M. Vaher partage l'opinion de certains membres de la CFPI selon laquelle on n'a pas disposé de suffisamment de données de fond et juge comme eux que l'analyse plus approfondie des données disponibles permettrait de mieux déceler la cause réelle des problèmes. Etant donné la diversité et la complexité du système des Nations Unies, la solution qui sera retenue pour améliorer la compétitivité du régime commun doit pouvoir s'appliquer à toutes les organisations et être relativement directe; c'est pourquoi le Canada donne son appui de principe à la proposition tendant à relever de 5 % les traitements de base. Il conviendrait d'effectuer des études qui illustreraient les effets de ce relèvement sur la rémunération des différentes catégories de personnel et dans différents lieux d'affectation, tout comme sur d'autres aspects des conditions d'emploi, en particulier les barèmes de la rémunération considérée aux fins de la pension. La CFPI devrait suivre l'évolution des conditions d'emploi et essayer de perfectionner sa base de données et le traitement des informations ainsi recueillies.

6. Le principe Noblemaire doit continuer de régir les conditions d'emploi du personnel des Nations Unies et l'Administration fédérale des Etats-Unis doit continuer d'être la fonction publique de référence, mais il n'en faut pas garder à l'étude la question de la compétitivité de cette dernière sur le plan national.

7. Dans la résolution 40/244, l'Assemblée a approuvé une fourchette de 10 à 20 %, avec un point médian souhaitable de 15 %, pour la marge entre la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies et celle de fonctionnaires qui occupent des postes comparables dans l'Administration fédérale des Etats-Unis. Cette décision judiciaire doit être appliquée tant que l'on n'a pas de fortes raisons de la rejeter. En conséquence, la délégation du Canada n'est pas favorable à la proposition de la CFPI tendant à laisser la marge flotter dans les limites de la fourchette et préférerait qu'elle soit maintenue aux alentours du point médian.

8. S'agissant toujours de la marge, il conviendrait de garder à l'étude la pertinence des dispositions de la résolution 40/244. Au moment où cette résolution a été adoptée, en effet, la différence entre la rémunération versée par l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle recommandée en vertu du Pay Comparability Act (loi relative à la comparabilité des traitements) était infime. Aujourd'hui, en revanche, l'écart entre la rémunération effective et la rémunération souhaitable est, pour les fonctionnaires de cette administration, de 28,6 %; cela place le personnel de la fonction publique internationale dans une situation peu enviable, dans la mesure où sa rémunération dépend exclusivement des décisions prises par un seul Etat Membre vis-à-vis de sa propre fonction publique, ce qui, de toute évidence, va à l'encontre du principe Noblemaire.

9. Pour le reste, la délégation canadienne appuie les autres recommandations énoncées au paragraphe 173 du rapport de la CFPI (A/44/30, vol. II) : année civile pour la période de référence, comparaisons des traitements moyens versés pour

(M. Vaheer, Canada)

chaque classe dans les deux fonctions publiques et abrogation de la règle relative au respect d'un intervalle de quatre mois entre l'octroi de classes successives d'ajustement à New York, approuvé à titre provisoire en 1988.

10. M. Vaheer note avec satisfaction que la Commission s'est efforcée de simplifier le système des ajustements et d'éliminer les ajustements spéciaux qui avaient été mis en place au cours des dernières années pour faire face à l'évolution brutale de la conjoncture économique. La délégation canadienne approuve la décision de la Commission d'utiliser une seule série de coefficients de pondération des dépenses pour le calcul des ajustements dans tous les lieux d'affectation et de simplifier le processus d'enquête aux fins des ajustements. Elle approuve également la nouvelle formule de calcul des dépenses non locales, les mesures susceptibles d'assurer une plus grande stabilité du système et la suppression de l'élément de dégressivité et des autres mesures spéciales. Il faut garder constamment à l'étude les mesures proposées de façon à s'assurer qu'elles suffiront à éviter des variations intolérables du revenu disponible par suite des fluctuations monétaires. A cet égard, M. Vaheer appuie la décision de recourir à des sources de données externes.

11. La délégation canadienne appuie les recommandations relatives aux éléments affectations hors siège/mobilité/difficulté des conditions de vie, à l'augmentation de la prime d'affectation (anciennement "indemnité d'installation") et au cycle des congés dans les foyers (par. 333, vol. II). Ces propositions permettront de ramener de 11 à 4 les éléments qui étaient pris en compte et de les regrouper en un ensemble cohérent, plus facile à gérer. Elles contribueront en outre largement à supprimer nombre des difficultés auxquelles les organisations doivent faire face en ce domaine et à rationaliser le système actuel.

12. La proposition d'ajouter des échelons à la fin de chacune des classes P-2 à D-2 et d'autres propositions relatives à la structure du barème des traitements, si elles sont adoptées, permettront de mieux motiver des fonctionnaires. En revanche, s'il est vrai que des récompenses non pécuniaires peuvent se justifier, leur pouvoir d'incitation est douteux; la situation, en effet, exige plutôt l'instauration d'un cadre général plus rationnel. Le lien entre les récompenses pécuniaires et le mérite doit être évident, ce qui suppose que l'on mette en place un système efficace d'évaluation des résultats des fonctionnaires. De même, il faudra améliorer la planification des carrières et la formation du personnel et s'attacher à améliorer les conditions de travail, notamment dans les domaines de la sécurité, de la santé, de l'éducation et de l'information.

13. S'agissant des indemnités, la délégation canadienne appuie dans l'ensemble les recommandations et décisions de la CFPI, tout en jugeant nécessaire de perfectionner et simplifier davantage le système en vigueur.

14. Les recommandations de la CFPI doivent être adoptées comme un tout étant donné que ces divers éléments sont interdépendants et constituent l'aboutissement d'un compromis. Toutefois, avant de se prononcer définitivement à ce sujet, il faudrait savoir plus précisément de quelle manière serait appliqué le système proposé et réaliser des études en vue de déterminer dans quelle mesure ces propositions régleraient les problèmes imputables au système actuel et ses déficiences.

(M. Vaher, Canada)

15. La délégation canadienne se félicite que les associations qui représentent le personnel aient participé activement aux groupes de travail sur l'étude approfondie; elle se réjouit aussi que toutes les séances de la Commission aient été publiques et que les représentants du personnel y aient toujours assisté. Il faut continuer d'examiner les méthodes de travail de la Cinquième Commission de façon à assurer le respect intégral des droits légitimes du personnel, par l'intermédiaire des associations qui le représentent.
16. La délégation canadienne se préoccupe du déséquilibre actuariel persistant de la Caisse commune des pensions et souscrit à la conclusion que le Comité mixte a formulée dans son rapport (A/44/9), à savoir qu'il convient de prendre de nouvelles mesures pour remédier à la situation. Elle appuie l'ensemble de mesures recommandées à cet égard par le Comité mixte et approuvées par la CFPI. Enfin, M. Vaher se félicite de la gestion des placements de la Caisse et engage les responsables à poursuivre la stratégie actuelle de façon à préserver le capital et maintenir un équilibre entre les risques et les bénéfices.
17. M. KARBUCZKY (Hongrie) prend note avec satisfaction du rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions qui constitue à ses yeux une étude approfondie de toutes les mesures propres à rétablir l'équilibre actuariel de la Caisse. Il se réjouit des efforts réalisés par toutes les parties pour parvenir à un accord sur l'ensemble de mesures énoncé au paragraphe 62 du rapport et engage la Commission à les adopter sans rien y toucher.
18. S'agissant des placements de la Caisse, la stratégie actuelle est la seule qui offre des garanties de sécurité, compte tenu notamment de la conjoncture économique et de la situation des marchés. Comme par le passé, le Gouvernement de la République de Hongrie soutiendra la politique de diversification des placements, tant en ce qui concerne la composition du portefeuille que la répartition géographique. La Hongrie fait partie des 44 pays où la Caisse a effectué des placements, contribuant ainsi à réduire les risques et à faire fructifier les avoirs.
19. M. GURYANOV (République socialiste soviétique d'Ukraine) félicite la CFPI d'avoir pu mener ses travaux dans les délais qui lui ont été assignés et en se fondant sur les directives énoncées dans la résolution 42/221 et réaffirmées dans la résolution 43/226. S'il est vrai qu'il faut recruter du personnel hautement qualifié et efficace et respecter le principe de la répartition géographique équitable, M. Guryanov est convaincu que les propositions relatives aux conditions d'emploi des fonctionnaires internationaux ne peuvent pas ne pas tenir compte des intérêts des Etats membres des organisations qui forment le système des Nations Unies.
20. Les incidences financières des recommandations de la CFPI se montent à quelque 90 millions de dollars par an, somme supérieure aux incidences de toutes les recommandations formulées par la Commission depuis 1978. Plus graves encore sont les incidences financières d'un relèvement général des traitements de 5 %, puisqu'elles s'élèvent à 61,2 millions de dollars.

(M. Guryanov, RSS d'Ukraine)

21. La méthodologie actuellement appliquée pour calculer la marge a fait ses preuves et il convient de la maintenir. Si l'on devait approuver une méthodologie nouvelle, il faudrait examiner la question des limites souhaitables de la marge.

22. Compte tenu de toutes ces considérations, la délégation de la République socialiste soviétique d'Ukraine n'est pas en mesure de donner son appui à un relèvement des traitements de 5 % ni aux indemnités proposées au titre de la mobilité ou autres qui, dans leur ensemble, ont des incidences excessivement élevées. En 1987, la CFPI a réalisé une étude extrêmement détaillée de la mobilité et des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation à difficultés d'existence, mais le rapport actuel ne présente pas d'analyse de la question.

23. S'agissant du rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions, la délégation ukrainienne prend note avec satisfaction des mesures susceptibles de réduire le déséquilibre actuariel. Elle considère néanmoins que cette réduction doit s'effectuer par le biais d'économies et non pas par un relèvement du taux de cotisation. Compte tenu du consensus qui s'est dégagé, la délégation ukrainienne est en mesure d'appuyer la proposition tendant à porter à 62 ans l'âge de départ obligatoire à la retraite et à relever de 22,5 % à 23,7 % le taux des cotisations.

24. M. MUENCH (République démocratique allemande) prend note avec satisfaction du rapport de la CFPI et particulièrement de l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur; il se félicite également que le représentant de la FAFI et du CCSA aient repris leur participation aux débats de la Commission. La délégation de la République démocratique allemande appuie les directives concernant les séances publiques et les séances à huis clos (par. 22, vol. I). Il faut en effet distinguer clairement le processus de consultation et d'échange de points de vue de celui d'adoption et de décision, qui incombe aux experts désignés par les Etats Membres.

25. Il est extrêmement important de veiller à ce que les conditions d'emploi du régime commun soient uniformes, dans l'intérêt de tous les fonctionnaires, des chefs de secrétariat des diverses organisations et des Etats Membres, lesquels devraient fonder sur ce principe les décisions qu'ils adopteront dans d'autres organismes du système.

26. L'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur est extrêmement intéressante, non seulement pour le personnel de l'ONU et des autres organisations relevant du régime commun et pour les chefs de secrétariat, mais encore pour les Etats Membres, auxquels il incombe de se prononcer sur la question et de financer les activités proposées. Il serait souhaitable de s'accorder sur des solutions globales et durables prévoyant des dispositifs simples d'autorégulation pour procéder aux ajustements que peut rendre nécessaires une évolution des facteurs externes. En tout état de cause, il faudrait vérifier périodiquement que les divers dispositifs en place fonctionnent efficacement.

(M. Muench, Rép. dém. allemande)

27. La délégation de la République démocratique allemande estime qu'au moment de se prononcer sur les incidences financières, l'Organisation doit tenir compte et des dispositions adoptées dans le projet de budget-programme et du cadre financier qui a présidé à la réalisation de l'étude approfondie. Il faut comprendre également que la compétitivité d'autres employeurs et l'évolution des facteurs externes influent largement sur les conditions d'emploi du Secrétariat, suscitant ainsi des problèmes au niveau du recrutement et de la rétention de personnel qualifié.

28. Il ne sera pas facile de s'accorder sur les propositions qui ont été faites; certaines d'entre elles risquent d'aller à l'encontre du compromis, auquel on est parvenu après des négociations ardues, sur la limitation du taux de croissance des dépenses. Il est à noter en particulier qu'un relèvement général des traitements entraînerait d'énormes dépenses additionnelles et ne résoudrait pas le problème des vacances de poste, lequel est imputable à la difficulté des conditions d'emploi dans certains lieux d'affectation. La solution consisterait à adopter des mesures qui prennent en considération les circonstances particulières à chaque lieu d'affectation. C'est dans ce sens que vont les idées exposées au chapitre 7 du volume II du rapport de la Commission.

29. La proposition tendant à n'accorder des prestations liées à l'expatriation qu'aux fonctionnaires véritablement expatriés est d'une certaine manière justifiée, mais cela ne devrait pas donner lieu ultérieurement à des ajustements qui viendraient s'ajouter au montant actuel de la rémunération, auquel cas les fonctionnaires seraient payés deux fois pour un même élément de la rémunération. La délégation de la République démocratique allemande souscrit sans réserve au point de vue selon lequel il faudrait, aux fins de la comparaison, se référer à une seule fonction publique nationale et non pas à un panier, ce qui risquerait de susciter plus de problèmes qu'à l'heure actuelle.

30. Il n'est plus possible d'intégrer l'élément logement au système des ajustements, dans la mesure où cet élément occupe une place de plus en plus élevée dans la structure générale des dépenses. Il faudrait en conséquence présenter des propositions adéquates à l'Assemblée générale à sa quarante-cinquième session et notamment des mesures de transition appropriées.

31. La délégation de la République démocratique allemande est d'avis que la matrice concernant la mobilité et la difficulté des conditions de vie et de travail penche trop en faveur de transferts fréquents d'un lieu d'affectation à un autre; cela peut certes être souhaitable lorsqu'il s'agit de pourvoir un grand nombre de postes vacants, mais des affectations de plus longue durée pourraient également se révéler extrêmement importantes pour les organisations.

32. La délégation de la République démocratique allemande appuie sans réserve les propositions de la CFPI visant à améliorer le barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et estime qu'elles encourageront une relance de la productivité en mettant moins l'accent sur l'ancienneté.

(M. Muench, Rép. dém. allemande)

33. En conclusion, M. Muench déclare ne pas pouvoir comprendre qu'en ce qui concerne l'indemnité de licenciement l'on accorde à un fonctionnaire engagé pour une durée déterminée un traitement différent de celui réservé à un fonctionnaire nommé à titre permanent, même dans les cas où le nombre d'années de service est identique. Il est urgent de régler cette question qui touche de nombreux fonctionnaires, particulièrement dans les organisations où le pourcentage de fonctionnaires engagés pour une durée déterminée est plus élevé qu'à l'ONU.

La séance est levée à 15 h 55.