

NATIONS UNIES
Assemblée générale
QUARANTE-QUATRIÈME SESSION
Documents officiels

CINQUIÈME COMMISSION
33e séance
tenue le
jeudi 9 novembre 1989
à 15 heures
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 33e 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. GENERALE
A/C.5/44/SR.33
24 novembre 1989
FRANCAIS
ORIGINAL : ESPAGNOL

La séance est ouverte à 15 h 15.

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

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

1. M. BARABANOV (Union des Républiques socialistes soviétiques) dit que, comme chacun sait, ces dernières années les conditions d'emploi des fonctionnaires internationaux des Nations Unies ont cessé d'être attrayantes pour les nationaux de certains pays; en raison de ce manque de compétitivité, qui tient à différents facteurs, les organismes du système des Nations Unies ont des difficultés à recruter du personnel et à le garder, surtout dans les bureaux extérieurs. C'est pourquoi la délégation soviétique avait appuyé l'idée que la CFPI réalise une étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, dans l'espoir qu'une telle étude fournirait une base méthodologique pour instaurer un régime de rémunération qui soit à la fois suffisamment compétitif, plus simple et plus transparent. Pour mener à bien cette tâche, la CFPI disposait de deux ans, ce qui était plus que suffisant. Toutefois, le rapport dont est saisie la Commission semble indiquer que la CFPI n'a pas été en mesure de proposer un nouveau régime de rémunération cohérent et s'est contentée de formuler, sans souci de méthode, quelques recommandations qui ne peuvent résoudre les principaux problèmes posés par le régime actuel et qui, de surcroît, entraînent des incidences financières trop élevées.

2. La Commission a recommandé une augmentation générale de 5 % de la rémunération nette; cette augmentation est injustifiable tant sur le plan technique que pour ce qui est de remédier aux disparités entre les niveaux de rémunération dans les différents lieux d'affectation.

3. Sur le plan technique, l'Assemblée générale, dans sa résolution 42/221, avait décidé que la méthode de calcul de la marge resterait inchangée jusqu'en 1991; d'autre part, certaines des innovations que propose la CFPI pour la méthode de calcul de la marge avaient déjà été présentées avant à l'Assemblée générale, qui les avait rejetées; enfin, lorsque l'Assemblée générale, à sa quarantième session, avait fixé pour la marge une fourchette de 10 à 20 %, avec un optimum de 15 %, elle était partie du principe que cette marge évoluait au fil des ans et était calculée sur la base de la méthode en vigueur, de sorte que si l'on modifiait considérablement cette méthode, il faudrait aussi réviser la fourchette de variation de la marge. On ne comprend donc pas pourquoi la Commission, bien qu'elle ait proposé une révision assez substantielle de la méthode de calcul de la marge, non seulement s'est abstenue de proposer aussi une nouvelle fourchette pour la marge, mais n'a même pas évoqué ce problème. Revoir le fonctionnement du régime de rémunération dans les limites de la marge, comme le recommande la CFPI, pose également des problèmes car cela reviendrait à renoncer au principe approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 40/244, selon lequel la marge devrait être maintenue à un niveau proche de l'optimum de 15 % pendant "une certaine période".

(M. Barabanov, URSS)

4. D'autre part, l'argument selon lequel l'augmentation générale de 5 % vise à rendre les traitements des fonctionnaires des Nations Unies plus compétitifs n'est pas valable étant donné le caractère non sélectif de la mesure proposée; en fait, les fonctionnaires auxquels cette mesure profiterait le plus seraient les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation où la rémunération est déjà satisfaisante et où le problème de la compétitivité ne se pose pas, alors que dans les lieux d'affectation où il est difficile de recruter et de garder le personnel voulu, les augmentations seraient beaucoup moins importantes et n'amélioreraient guère la situation. Ainsi, non seulement cette mesure n'atteindra pas l'objectif visé mais elle accentuera encore les disparités existantes. C'est pourquoi la délégation soviétique ne peut l'approuver.
5. En revanche, elle estime opportune la recommandation tendant à fixer un nouveau plancher de rémunération, ce qui permettrait d'éliminer les ajustements négatifs, comme l'a recommandé l'Assemblée générale. La délégation soviétique croit comprendre que le montant minimum de la rémunération de base des fonctionnaires des Nations Unies serait aligné sur les traitements des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis en poste à Washington.
6. Les recommandations et décisions de la CFPI concernant le fonctionnement du système des ajustements semblent devoir contribuer à simplifier ce système, mais quelques points appellent encore des éclaircissements. En particulier, la décision de la CFPI d'appliquer un nouveau facteur de progression des dépenses non locales pour New York et Washington pose des problèmes à la délégation soviétique parce que cette mesure aura des incidences sur la méthode de calcul de la marge et sur le niveau des rémunérations nettes.
7. L'URSS approuve les vues de la CFPI concernant les incitations à la mobilité et les prestations prévues en cas de conditions de travail difficiles. Les recommandations et décisions de la CFPI aideront à résoudre les problèmes de recrutement et de maintien en poste du personnel. Cependant, la délégation soviétique a des réserves en ce qui concerne les conditions ouvrant droit à certaines de ces prestations, ainsi que les montants proposés. Elle considère en particulier qu'il n'y a pas lieu de verser de prestations de ce type aux fonctionnaires en poste dans les pays en développement de la catégorie A, et elle s'oppose à ce que les prestations pour conditions de travail difficiles incluent une indemnité d'affectation représentant 5 % du traitement de base; de même, elle s'oppose à ce que l'élément "mobilité" soit payable en cas de transfert des bureaux extérieurs vers les villes sièges.
8. En ce qui concerne les recommandations de la CFPI relatives à d'autres prestations, l'URSS estime que la Commission n'a pas tenu compte des directives expresses que lui avait données l'Assemblée dans sa résolution 43/226 lorsqu'elle lui avait demandé "d'examiner la raison d'être et l'ordre de grandeur de tous les éléments de la rémunération". La CFPI s'est contentée d'examiner certaines prestations et a proposé une quantité d'augmentations. En principe, il conviendrait de renvoyer la question à la CFPI pour qu'elle étudie en détail toutes les prestations et la façon dont elles s'articulent les unes avec les autres. La délégation soviétique a notamment de sérieuses objections à formuler concernant

(M. Barabanov, URSS)

l'augmentation proposée des indemnités pour charges de famille. Elle estime que la méthode utilisée pour calculer ces indemnités est contraire au principe Noblemaire : il faudrait en effet se fonder sur la pratique du pays de référence et non sur les données recueillies dans sept villes sièges. En ce qui concerne les versements à la cessation de service, l'URSS est d'accord en principe avec les recommandations de la Commission, mais elle n'approuve pas la proposition tendant à réviser le taux de la prime de rapatriement pour les fonctionnaires sans charges de famille.

9. Enfin, l'orateur souligne que les recommandations de la Commission contiennent de nombreuses erreurs - erreurs de méthode ou erreurs techniques - ce qui fait que l'Assemblée générale est contrainte, une fois de plus, d'examiner des questions qui relèvent normalement de la compétence de la CFPI. La délégation soviétique est disposée à participer avec d'autres Etats Membres à des consultations officielles sur ce sujet.

10. M. OGURA (Japon) estime que les Etats Membres et les organismes des Nations Unies doivent faire tout leur possible pour se conformer aux décisions adoptées par la CFPI en vertu de son statut, ainsi qu'aux recommandations qu'elle soumet à l'Assemblée générale pour que celle-ci les approuve; c'est dans cet esprit constructif que la délégation japonaise formulera un certain nombre d'observations.

11. La délégation japonaise regrette que la CFPI n'ait pas pu terminer l'étude approfondie et en particulier l'examen des structures de la rémunération, fondement du régime commun des Nations Unies. D'après le rapport de la CFPI, cette étude est la douzième que la Commission ait entreprise sur la question depuis 1945. Il conviendrait donc d'éviter de modifier trop souvent le régime de rémunération et, pour cela, il faudrait étudier attentivement le régime que l'on souhaite mettre en place afin qu'il ait un caractère durable. Lorsqu'on examine la question de la rémunération, il faudrait s'en tenir strictement au principe Noblemaire.

12. La délégation japonaise ne comprend pas les raisons qui ont conduit la CFPI à proposer une augmentation générale de 5 % des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Cette mesure se justifie-t-elle pour les raisons mentionnées au paragraphe 117 du rapport de la Commission (A/44/30, vol. II), qui ont trait à la marge, ou s'explique-t-elle par le souci de résoudre les difficultés de recrutement et de maintien en poste du personnel, qui sont décrites dans les paragraphes 78 à 83? Il est certes surprenant d'apprendre qu'il y a 914 postes vacants au PNUD, mais la délégation japonaise n'est nullement convaincue que les difficultés de recrutement soient directement liées au niveau des traitements, comme l'affirment l'Administrateur du PNUD et le CAC. De l'avis du Japon, le nombre excessif de postes vacants est imputable surtout à l'absence d'une politique énergique de recrutement. Quant aux problèmes de maintien en poste du personnel, la CFPI ne fournit pas de renseignements statistiques suffisants sur ce point. Pour mieux cerner ces difficultés, il faudrait disposer de données fiables sur les personnes qui quittent le service des Nations Unies.

13. En ce qui concerne la recommandation de la CFPI tendant à ce que la marge puisse varier librement dans les limites de la fourchette, si on l'envisage de manière réaliste, il est évident qu'il n'est pas possible que l'écart entre les

(M. Ogura, Japon)

rémunérations versées par l'Administration fédérale des Etats-Unis et celles offertes sur le marché de ce pays se réduise beaucoup en vertu du Pay Comparability Act (A/44/30, vol. II, par. 112) : dans ces conditions, la recommandation de la CFPI revient à porter la marge à sa limite supérieure, c'est-à-dire 20 %, ce qui entraînerait une augmentation générale des traitements. Le rapport de la CFPI ne contient pas d'arguments suffisamment convaincants pour justifier cette augmentation. En conséquence, le niveau de la rémunération doit continuer d'être fixé conformément aux dispositions de la résolution 40/244 de l'Assemblée générale, jusqu'à ce que l'Assemblée voie des raisons valables de modifier ces dispositions. La Commission a recommandé de vérifier périodiquement quelle est la fonction publique nationale la mieux rémunérée : il est nécessaire de tenir compte de cette recommandation, tout en continuant de se conformer au principe Noblemaire mais du fait que chaque pays a un régime de rémunération distinct, il est difficile de déterminer quelle est la fonction publique la mieux rémunérée. La délégation japonaise voudrait savoir en outre pourquoi on a choisi de procéder à cette vérification tous les cinq ans.

14. Bien que la Commission n'ait pu formuler de recommandation concrète concernant la structure de la rémunération, le Japon appuie la proposition qu'elle a faite de mettre en place un groupe de travail qui serait chargé d'établir un rapport sur tous les aspects de la question restés en suspens, rapport que la Commission examinerait lors de sa session de mars 1990. Le Groupe de travail doit étudier attentivement quelle part les dépenses de logement représentent dans le coût de la vie, tout en tenant compte du fait que les dépenses de logement varient selon les circonstances et que les types de logement eux-mêmes diffèrent d'un lieu d'affectation à l'autre.

15. Les décisions et recommandations de la Commission visant à simplifier le système des ajustements et à le rendre plus transparent sont bienvenues. Il conviendrait cependant d'évaluer quelles répercussions elles auront probablement sur la rigueur et la cohérence du système des ajustements, compte tenu du principe de la parité des pouvoirs d'achat.

16. Il est juste que des prestations soient prévues au titre de la mobilité et des conditions de travail difficiles, y compris dans les lieux d'affectation où le coût de la vie n'est pas élevé. Etant donné que le coût de la vie tend à diminuer à mesure que la durée du séjour dans un lieu d'affectation augmente, les fonctionnaires qui sont fréquemment mutés doivent recevoir une compensation plus importante. Néanmoins, vu que les modifications proposées par la Commission entraîneraient une augmentation considérable du montant des prestations par rapport au régime actuellement en vigueur, il conviendrait d'appliquer ces modifications à titre expérimental, en attendant de pouvoir en évaluer les conséquences. Il pourrait être nécessaire de réviser le classement des lieux d'affectation particulièrement difficiles. Le Japon se demande si les éléments affectation hors siège et difficultés des conditions de vie et de travail sont pris en ligne de compte dans le système des ajustements, actuellement fondé sur la parité des pouvoirs d'achat.

(M. Ogura, Japon)

17. La recommandation tendant à relever l'âge de la retraite de 60 à 62 ans a des avantages et des inconvénients : il est normal que, à mesure que la durée de la vie augmente, l'on ait tendance à travailler plus longtemps mais, par ailleurs, le recul de l'âge de la retraite limite les possibilités d'emploi pour les personnes plus jeunes. Afin d'éviter que les dépenses de personnel n'augmentent, il pourrait s'avérer nécessaire de modifier le régime de rémunération ou la politique du personnel. Il est donc indispensable d'examiner attentivement cette question avant de décider de reculer l'âge du départ obligatoire à la retraite.

18. M. BOUR (France), parlant au nom des 12 Etats membres de la Communauté européenne, se félicite que, depuis 1980, le déséquilibre actuariel de la Caisse ait été ramené de 6,82 % à 3,71 % de la rémunération considérée aux fins de la pension. Cependant, un déséquilibre persiste et il convient de prendre de nouvelles mesures pour remédier à cette situation. En ce qui concerne le relèvement de l'âge de la retraite de 60 à 62 ans, le rapport du Comité mixte parle de l'âge du départ normal à la retraite alors que le rapport de la CFPI parle de l'âge du départ obligatoire à la retraite. Les Douze souhaiteraient avoir des explications sur cette différence, et notamment savoir ce qui pourrait en résulter pour le déséquilibre actuariel. Les mesures adoptées sont le fruit d'un long processus de concertation et elles ont reçues l'aval du Comité consultatif. Les Douze, qui sont attachés au maintien d'une certaine discipline budgétaire, sont disposés à les prendre sérieusement en considération. Il ne paraît souhaitable ni pour le personnel ni pour les Etats Membres d'aller au-delà de la proposition tendant à porter à 23,7 % le taux de cotisation à la Caisse.

19. Les Douze se félicitent que le Comité mixte ait recommandé de modifier les statuts de la Caisse afin que la pension d'enfant, dans le cas d'un enfant frappé d'invalidité, commence à être servie en même temps que la pension de retraite anticipée, et non plus seulement lorsque le participant est décédé ou a atteint l'âge normal de la retraite.

20. En ce qui concerne les placements de la Caisse, les Douze soulignent que l'intérêt des participants doit être primordial. Ils notent avec satisfaction que la gestion des placements répond aux critères de sécurité, de rentabilité, de liquidité et de convertibilité définis par l'Assemblée générale. De même, ils se félicitent des efforts déployés par la Caisse pour améliorer le rendement des placements grâce à une diminution des charges financières, et ils louent la prudence du Comité des placements.

21. En ce qui concerne les dépenses d'administration de la Caisse, les nouveaux systèmes de traitement électronique des données et de stockage sur disque optique devraient être compatibles avec les systèmes déjà employés par les organismes des Nations Unies, et leur mise en place devrait faire l'objet d'un appel d'offres, selon les procédures en vigueur. Les propositions du Comité mixte concernent également la création et la transformation d'emplois, qui vont généralement de pair avec l'automatisation des services. Les Douze partagent l'avis du Comité consultatif sur la question des bureaux du secrétariat de la Caisse; ils estiment

(M. Bour, France)

qu'il faut faire une étude détaillée des besoins à long terme du secrétariat et présenter plusieurs options possibles, qui tiennent pleinement compte de l'objectif visé, à savoir réduire au minimum les coûts de gestion. En ce qui concerne le Fonds de secours, les Douze ne s'opposent pas à ce que le plafond en soit fixé à 200 000 dollars pour l'exercice biennal.

22. Conscients de l'importance de la révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension, qui sera présentée à l'Assemblée générale lors de sa quarante-cinquième session, les Douze prennent note des observations qui figurent à ce sujet dans le rapport du Comité mixte et appuient les propositions faites par le Comité pour que cette révision s'effectue en pleine coopération avec la CFPI.

23. Mme SUN Mingjin (Chine) dit que la réforme entreprise à l'Organisation des Nations Unies a eu des incidences sur la rémunération et les prestations versées au personnel de l'Organisation, ce qui a contribué à engendrer un climat d'incertitude et à démoraliser les fonctionnaires. Ceux-ci ont néanmoins donné des preuves de leur loyauté et de leur dévouement, et on leur en doit une grande reconnaissance. Au moment où l'Organisation est appelée à jouer un rôle sans cesse plus important dans le maintien de la paix internationale, il est indispensable qu'elle puisse compter sur un Secrétariat efficace. La délégation chinoise pense, comme le Secrétaire général, que les conditions d'emploi sont l'une des clefs de cette efficacité.

24. La délégation chinoise prend note avec reconnaissance du travail accompli par la CFPI dans le cadre de l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Les recommandations de la Commission permettront d'asseoir le régime futur des rémunérations du personnel des Nations Unies sur une base plus solide et rationnelle.

25. La CFPI a recommandé une augmentation générale de 5 % des rémunérations, recommandation qui repose sur deux arguments. Tout d'abord, les traitements de base des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur n'ont pas été révisés depuis 1975. Le pouvoir d'achat du personnel des Nations Unies en poste au Siège a diminué de 7,5 %, et dans d'autres lieux d'affectation la baisse du pouvoir d'achat a été encore plus forte. Deuxièmement, lors de sa quarantième session, en 1985, l'Assemblée générale avait décidé de fixer une fourchette de 10 à 20 % pour la marge, avec un optimum de 15 %. A l'époque, l'écart entre les rémunérations dans l'Administration fédérale des Etats-Unis et dans le secteur privé de ce pays était de 14 %. Depuis, cet écart a augmenté, pour s'établir en moyenne à plus de 21 %. L'écart entre les rémunérations dans les organisations appliquant le régime commun et dans d'autres organisations, comme la Banque mondiale ou la Communauté économique européenne, est encore plus important. Si l'on ne procède pas à une révision, la marge risque de tomber en dessous de 10 % après 1990. Comme le régime de rémunération des fonctionnaires des Nations Unies n'est plus compétitif, les organisations appliquant le régime commun ont des difficultés pour recruter du personnel, en particulier dans les lieux d'affectation

(Mme Sun Mingin, Chine)

où les conditions sont difficiles. Il y a davantage de démissions, de demandes de transfert, de cessations de service et de postes non pourvus qu'auparavant. L'exécution des programmes de l'Organisation des Nations Unies s'en ressent. La délégation chinoise comprend les raisons qui ont amené la CFPI à formuler cette recommandation et elle l'examinera dans un esprit constructif. De profondes divergences de vues subsistent toutefois sur la question : le seul moyen de les apaiser est donc de procéder à des consultations approfondies.

26. La délégation chinoise se félicite que le Comité mixte, se conformant aux directives de l'Assemblée générale, ait adopté une série de mesures pour réduire le déséquilibre actuariel. Toutefois, ce déséquilibre représente encore 3,71 % de la rémunération considérée aux fins de la pension, et les intérêts dus sur le déséquilibre antérieur restent l'une des causes principales de ce déséquilibre persistant. Selon les calculs du Comité d'actuaire, les intérêts accumulés continueront d'augmenter au cours des prochaines années. Pour rétablir l'équilibre actuariel de la Caisse à long terme, le Comité mixte a recommandé un train de mesures qui demandent des efforts concertés de la part de tous les intéressés. Bien qu'elles ne puissent donner entièrement satisfaction à toutes les parties, ces mesures, si elles sont appliquées, contribueront sans nul doute à rétablir en partie l'équilibre actuariel de la Caisse.

27. M. MENDEZ (Philippines) se félicite que, contrairement à ce qui s'était passé en 1988, le CCSA ait décidé de participer à tous les travaux de la CFPI, la FAFI participant à certains d'entre eux. Cela est incontestablement dû aux efforts considérables que la CFPI a faits pour améliorer le processus de consultation et à l'attitude constructive qu'ont su garder les représentants du personnel tout au long du processus. Il faut espérer que la volonté de coopération dont ont fait preuve toutes les parties se renforcera encore à l'avenir.

28. La CFPI a recommandé de modifier provisoirement la méthode d'ajustement de la rémunération considérée aux fins de la pension du personnel des Nations Unies, afin de résoudre le problème de l'écart croissant entre le montant de cette rémunération et le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis. Vu les difficultés financières de l'Organisation, M. Mendez note avec satisfaction que cette mesure permettra de réaliser des économies substantielles et il espère que lors des études futures qui seront réalisées sur la question, la CFPI et le Comité mixte parviendront à élaborer un mécanisme qui corrigera automatiquement tout écart éventuel, ce qui éviterait, à l'avenir, de devoir adopter des mesures provisoires.

29. La proposition tendant à porter à 62 ans l'âge du départ obligatoire à la retraite pour les fonctionnaires nouvellement recrutés est tout à fait justifiée : une telle mesure permettrait à l'Organisation des Nations Unies de bénéficier au maximum de l'expérience et des compétences acquises par les fonctionnaires au cours de leurs années de service, sans avoir à engager des dépenses supplémentaires pour la formation.

(M. Mendez, Philippines)

30. Le versement de compléments de traitement par certains Etats Membres, pratique qui va clairement à l'encontre de la Charte des Nations Unies et des principes de l'Organisation, a des effets démoralisants sur le personnel et engendre en outre de l'animosité entre les fonctionnaires. Il faut espérer que les Etats Membres en cause mettront fin à de telles pratiques, qui suscitent des protestations unanimes. Si les Etats Membres ne règlent pas ce problème, il appartiendra aux organisations de le faire, en opérant sur le traitement des fonctionnaires visés des déductions ou des retenues équivalant aux compléments reçus.

31. En ce qui concerne l'étude approfondie, la CFPI est manifestement parvenue à des résultats satisfaisants, compte tenu du peu de temps dont elle disposait. C'est précisément faute de temps qu'elle a dû laisser en suspens la question de la structure de la rémunération qui servira à déterminer les éléments de base de la rémunération globale. Il vaudrait mieux étudier la question avec le plus grand soin, plutôt que de formuler des conclusions hâtives pour respecter les délais fixés. Il est permis d'espérer que la qualité des résultats qui seront présentés lors de la prochaine session compensera le retard pris dans l'étude de cette question.

32. Se référant à l'augmentation générale de 5 % des traitements recommandée par la CFPI, M. Mendez dit que même si l'on a de bonnes raisons de soutenir que le barème des traitements du personnel des Nations Unies n'est pas aussi élevé qu'il devrait l'être en principe, il faut tenir compte du fait que l'Organisation est dans une situation financière précaire et qu'on aggraverait encore ses difficultés en lui imposant une charge financière supplémentaire. C'est pourquoi la délégation philippine doute que cette augmentation soit opportune; elle estime que les problèmes de recrutement et de maintien du personnel sont en fait des problèmes ponctuels, qui n'ont rien d'insurmontables.

33. En ce qui concerne le choix de la fonction publique de référence, M. Mendez doute qu'il soit approprié de se fonder uniquement sur l'Administration fédérale des Etats-unis, elle-même en butte à des problèmes et difficultés qui lui sont propres. Peut-être le moment est-il venu d'étudier de plus près d'autres solutions de rechange dans le cadre du principe Noblemaire, en excluant toutefois le secteur privé en raison de son caractère particulier.

34. Quant au système des ajustements, il est maintenant tellement complexe et imprévisible qu'il est devenu une source de profond mécontentement. C'est pourquoi on ne peut que se féliciter des mesures visant à simplifier le système, à le rendre plus transparent, à garantir que tous les fonctionnaires seront traités de la même façon et à réduire au minimum les effets des fluctuations monétaires sur la rémunération nette.

35. En ce qui concerne les prestations au titre des conditions de vie et de travail difficiles dans les lieux d'affectation hors siège, la CFPI a recommandé un train de mesures visant à résoudre la plupart des problèmes auxquels on se heurte dans ce domaine et à aligner davantage ces prestations sur celles que verse la fonction publique de référence.

(M. Mendez, Philippines)

36. Différentes mesures sont recommandées en ce qui concerne la motivation et la productivité. Il s'agit de faire en sorte que les fonctionnaires soient correctement rémunérés et qu'ils bénéficient en outre d'incitations financières et autres de nature à améliorer leur moral et à augmenter leur productivité.

37. En conclusion, M. Mendez se dit convaincu que, grâce à la compétence de la Commission et à la compréhension et à la volonté de coopération manifestée par le personnel, on pourra parvenir à une solution qui permettra de rémunérer équitablement les fonctionnaires, sans alourdir excessivement les charges de l'Organisation et des Etats Membres.

38. M. OSELLA (Argentine) dit que l'important rapport (A/44/30) présenté par la CFPI met en évidence le travail intense et approfondi réalisé par cette commission qui a évalué les conséquences à court et à long terme des différentes propositions formulées. La Cinquième Commission est toujours intéressée aux conditions d'emploi du personnel et, à cette fin, elle a donné, dans la résolution 42/221 de 1987, des instructions précises à la CFPI pour que celle-ci présente des renseignements qui permettent d'élaborer une méthode solide et stable pour définir la politique en matière de rémunération. La Cinquième Commission est saisie d'une proposition qui tient compte des préoccupations et concilie les intérêts de toutes les parties, proposition qu'il y a lieu de considérer comme un ensemble de mesures devant être analysées simultanément et non pas séparément.

39. La délégation argentine appuie tout d'abord le maintien du principe Noblemaire. Bien que le paramètre utilisé n'ait pas augmenté dans la même proportion que les conditions du marché, il s'agit là d'un bon point de repère. Il appuie en outre l'alinéa a) du paragraphe 173 du document A/40/30 (vol. II), dans lequel il est recommandé de vérifier périodiquement, tous les cinq ans, la rémunération offerte par la fonction publique de référence. M. Osella considère que la variation de 10 à 20 % de la marge doit être respectée pour maintenir un niveau de compétitivité et de compétence qui tienne compte des exigences des Nations Unies et approuve la proposition tendant à relever le traitement de base de 5 %.

40. Quant à la structure de la rémunération, la délégation argentine accueille avec satisfaction la proposition tendant à considérer le logement comme un élément distinct du traitement de base, étant donné que le facteur logement fausse dans bon nombre de cas les indices d'ajustement. Pour déterminer les conséquences pratiques de l'adoption d'une nouvelle structure de la rémunération, il faudrait élaborer un modèle de simulation des traitements et en comparer le fonctionnement avec la situation qui prévaut actuellement.

41. Le système des ajustements, qui est en principe un moyen adéquat d'égaliser les traitements versés dans les différents lieux d'affectation, est parfois faussé du fait de dévaluations soudaines et d'augmentation du taux d'inflation. Le mécanisme doit être équitable, égaliser le pouvoir d'achat dans les différents lieux d'affectation, être transparent et facile à appliquer. A cette fin, il faut

(M. Osella, Argentine)

éliminer la dégressivité du système, ce qui permettrait d'éliminer dans une large mesure les variations des traitements versés en monnaie locale du fait des fluctuations des taux de change.

42. A la différence du personnel des autres fonctions publiques, les fonctionnaires internationaux sont souvent mutés d'un lieu à un autre et l'Organisation doit encourager cette mobilité afin de pouvoir disposer des meilleurs fonctionnaires là où elle en a besoin; il faut donc éliminer les facteurs qui entravent cette mobilité. La délégation argentine appuie les mesures d'incitation tendant à motiver le personnel et à récompenser le travail et les efforts qu'il fournit au service de l'Organisation.

43. La délégation argentine constate avec inquiétude que la situation de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies demeure précaire et prend note avec satisfaction de la proposition tendant à porter à 62 ans l'âge de départ à la retraite de manière à améliorer la situation financière de la Caisse. Toutefois, elle approuve les raisons qui ont été avancées pour justifier une étude des effets qu'une telle décision aurait sur la politique du personnel.

44. La délégation argentine considère que les propositions de la CFPI méritent d'être appuyées sans réserve par la Cinquième Commission, car elles constituent un ensemble de mesures équilibrées et raisonnables permettant à l'Organisation de disposer d'un personnel qualifié qui soit à la hauteur des tâches complexes qui lui sont confiées.

45. M. ABDEL-AZIZ (Président du Comité de coordination des syndicats des associations autonomes du personnel du système des Nations Unies) dit que l'intervention du CCSA se limitera aux trois questions prioritaires abordées dans le rapport de la CFPI : a) les relations entre la CFPI et les organes de la représentante du personnel, b) l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et c) les pensions.

46. En ce qui concerne les relations avec la CFPI, l'orateur dit que répondant à l'appel lancé par l'Assemblée générale dans sa résolution 43/226, le Comité a décidé de participer à titre expérimental aux travaux de la CFPI relatifs à l'étude approfondie. Aux fins de cette étude, la CFPI a établi un groupe de travail tripartite composé de membres de la CFPI et du CCQA et de membres désignés par les deux fédérations de fonctionnaires internationaux. Les réunions du groupe de travail ont permis de rétablir en partie la confiance dans la possibilité de moderniser les mécanismes du régime commun et de les rendre plus transparents, plus simples et mieux adaptés aux besoins réels et aux méthodes modernes de gestion.

47. Le CCSA espère que la Cinquième Commission reconnaîtra les avantages de la participation effective du personnel dans le processus devant aboutir à la détermination de ses conditions d'emploi et que, dans sa résolution de cette année, la Cinquième Commission exigera que la CFPI respecte et applique pleinement les paragraphes 2 et 3 de la section I et les paragraphes 1 et 2 de la section II de la résolution 43/226. Le CCSA est toujours disposé à coopérer de bonne foi à tout mécanisme tripartite et attend la même attitude de ses interlocuteurs.

(M. Abdel-Aziz)

48. Il convient d'attirer l'attention, comme l'année précédente, sur la division du travail entre les différents organes chargés d'examiner les questions relatives au régime commun, en particulier celle de la gestion du système des ajustements, qui incombe à la CFPI, de même que d'autres questions techniques telles que la méthode de calcul de la marge. Par ailleurs, il est regrettable que la CFPI soit revenue sur une recommandation purement technique de son organe le plus qualifié, le CCPQA, concernant les résultats des enquêtes sur le coût de la vie à Vienne et à Genève, preuve supplémentaire que la CFPI ne se comporte pas comme un organe technique et objectif.

49. En ce qui concerne l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, le CCSA se félicite du travail accompli par le groupe de travail tripartite composé de cinq membres de la CFPI, de cinq membres du CCQA et de membres des deux organes de représentation du personnel. Toutefois, ces travaux hautement techniques, qui sont l'aboutissement de longues négociations, ont été fragmentés et dilués par des considérations incompréhensibles de la part de la CFPI. Les recommandations faites par la CFPI à la Cinquième Commission ne représentent pas les résultats des travaux du groupe de travail.

50. Pour sa part, le CCSA pourra expliquer à ses membres pourquoi ses recommandations, celles du groupe de travail et même celles, diluées, de la CFPI pourraient être retardées ou refusées, même en partie, par l'Assemblée générale. Il convient de rappeler que la fonction publique de référence est actuellement en retard de 28,6 % par rapport à la loi sur la comparabilité des rémunérations des Etats-Unis. Il n'y a aucune raison pour que la fonction publique internationale subisse les conséquences d'une situation anormale due à des considérations internes, ni du fait que l'étude de la fonction publique la mieux rémunérée n'a pas été entreprise en temps voulu ou que l'on n'a pas tenu compte des diverses prestations en vigueur dans la fonction publique de référence.

51. Les traitements de base de la fonction publique internationale sont gelés depuis 15 ans. Il serait totalement injuste de perpétuer cette situation à un moment où les fonctionnaires doivent se consacrer chaque jour aux causes du maintien de la paix, des droits de l'homme et du développement. On ne peut courir le risque de ne pas injecter du sang nouveau, nécessaire à l'Organisation, objectif commun des Etats Membres, des administrations, du personnel et des syndicats. C'est pourquoi le CCSA estime que les recommandations de la CFPI doivent être adoptées telles quelles, parce qu'elles représentent un minimum indispensable et qu'elles devraient être suivies le plus tôt possible de mesures complémentaires selon un calendrier préétabli. Le CCSA estime qu'il faut rétablir le pouvoir d'achat dans tous les lieux d'affectation, mais il accepte toutefois qu'il le soit graduellement en commençant par l'adoption des recommandations actuelles de la CFPI et leur application immédiate.

52. Bien que les améliorations recommandées par la CFPI aient des incidences financières, il faudrait tenir compte du coût qu'entraînerait le maintien du statu quo. Les chefs de secrétariat des diverses organisations ont clairement

(M. Abdel-Aziz)

démontré que les difficultés en matière d'effectifs se traduisent par des retards dans l'exécution des programmes et, parfois même, par leur non-exécution. Le CCSA est persuadé que, compte tenu de toutes ces considérations, la Cinquième Commission approuvera les recommandations de la CFPI.

53. L'orateur constate que certains intervenants ont affirmé que l'Assemblée avait prévu la révision de la méthode de calcul de la marge pour 1991 seulement et que la Commission n'aurait pas dû s'en occuper cette année. De l'avis du CCSA, c'est à juste titre que la Commission a décidé qu'une étude approfondie pouvait difficilement laisser de côté un élément aussi fondamental. Certains intervenants ont également affirmé que la modification de la méthode de calcul devait conduire à une modification de la fourchette. Or, les changements proposés par la CFPI reflètent les changements intervenus dans la structure de la rémunération depuis la période pour laquelle avait été déterminée une marge variant de 10 à 20 %. Le CCSA s'étonne en outre qu'on veuille ériger en principe permanent du calcul de la marge sur une moyenne de plusieurs années, mesure à caractère temporaire retenue l'année précédente contre toute logique.

54. Quant au régime des pensions, le CCSA est fermement convaincu que le déblocage des traitements ne devrait pas se traduire par une détérioration des pensions. Toutefois, certaines prises de position donnent à penser au CCSA que le danger est réel. Depuis 1983, au moins 14 mesures ont été adoptées, qui ont toutes entraîné des réductions successives des pensions et la rémunération considérée aux fins de la pension. Il faut mettre fin aux tentatives subtiles et continues de porter encore plus atteintes à ce droit. Les Etats Membres doivent assumer la responsabilité sociale et humaine qui leur incombe envers les organisations internationales et leur personnel. Le CCSA espère que la Cinquième Commission et l'Assemblée générale manifesteront leur solidarité avec le personnel et accorderont l'attention nécessaire aux questions relatives aux pensions.

55. M. AGGARWAL (Président de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux) signale à l'attention de la Commission le document A/C.5/44/16 qui contient les observations de la FAFI sur divers aspects des conditions d'emploi des fonctionnaires internationaux et fait observer qu'à un moment où le prestige des Nations Unies a augmenté et que l'on reconnaît de plus en plus l'importance du rôle que joue l'Organisation dans le maintien de la paix et l'amélioration de la condition humaine dans le monde entier, il semble paradoxal que les conditions d'emploi qui régissent la qualité de la vie de son propre personnel se soient détériorées progressivement au cours des 10 dernières années pour atteindre un niveau que l'on peut qualifier de précaire. Cette détérioration s'observe également dans les violations de plus en plus fréquentes de la sécurité et de l'indépendance des fonctionnaires internationaux. La situation préoccupe profondément la FAFI, qui exhorte les Etats Membres à respecter et à faire respecter les droits des fonctionnaires et de leur famille.

56. En ce qui concerne l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, la FAFI a accueilli avec satisfaction la résolution 42/221 de l'Assemblée générale parce que, depuis la

(M. Aggarwal)

création de la CFPI, en 1975, aucune étude de ce type n'avait été réalisée. Toutefois, en mai 1988, les membres de la FAFI ont décidé de suspendre leur participation à toutes les activités de la CFPI en raison de la place de plus en plus importante qui était faite dans ses recommandations et conclusions aux considérations d'ordre politique, au détriment des considérations d'ordre technique, et parce qu'elle était en désaccord avec son mode de fonctionnement. En 1988, en réponse aux préoccupations exprimées par la FAFI, l'Assemblée générale, dans sa résolution 43/226, a invité la CFPI à prendre les dispositions voulues pour permettre aux organisations et aux représentants du personnel de participer pleinement à tous les aspects et à tous les stades de l'étude approfondie. La CFPI s'est montré réticente, mais a quand même apporté quelques modifications limitées à ses procédures aux fins de la réalisation de l'étude approfondie. Certaines associations et syndicats membres de la FAFI ont mis en doute le bien-fondé de ces modifications, ainsi que l'aptitude de la CFPI à s'acquitter de son rôle d'organe technique indépendant et sa volonté de le faire. Toutefois, la Fédération a accepté de participer à l'étude approfondie, précisant toutefois que sa participation se limiterait à cette étude et qu'elle le ferait à titre purement expérimental.

57. L'immobilisme de la CFPI au cours de la période 1987-1988 a fait perdre pratiquement un an et, en 1988, à la surprise des fonctionnaires, l'Assemblée générale, dans sa résolution 43/226, a introduit un certain nombre de paramètres qui ont clairement réduit la portée de l'étude approfondie. Par manque de temps, elle n'a pu examiner un certain nombre de questions fondamentales. La FAFI estime qu'il est indispensable de procéder le plus rapidement possible à un réexamen approfondi du principe Noblemaire dans le contexte de la situation géopolitique actuelle, à une étude qui permette de déterminer la meilleure base de comparaison et à la mise au point d'une "méthode faisant intervenir tous les éléments des conditions d'emploi".

58. La FAFI n'est pas satisfaite de la portée de l'étude ni de bon nombre des recommandations de la CFPI. L'"augmentation générale des traitements de 5 %" n'est qu'une simple mesure corrective qui résulte de l'application normale de la méthode de la marge approuvée par l'Assemblée générale et selon laquelle la rémunération est gelée lorsque la marge dépasse la limite des 20 % et relevée quand la marge tombe en deçà de 10 %. D'après le paragraphe 109 du volume II du rapport de la CFPI (A/44/30), au 1er janvier 1990, la marge passera à 8,3 % et il faudrait donc relever automatiquement les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur pour les ramener à un niveau qui se situe à l'intérieur de la fourchette (10 à 20 %). Comme la CFPI a fidèlement appliqué la partie de la résolution qui a justifié le gel de la rémunération pendant près de quatre ans, le moment est venu d'appliquer l'autre partie de la résolution, qui dispose que les traitements de base doivent être relevés lorsque la marge se situe en deçà de la limite inférieure, à savoir 10 %.

59. La FAFI estime que l'augmentation proposée n'est pas réaliste, car elle ne tient pas compte du fait que les traitements sont nettement insuffisants, ceux-ci n'ayant pas augmenté en valeur réelle au cours des 15 dernières années. Elle ne tient pas compte non plus de la perte de pouvoir d'achat dans tous les lieux

(M. Aggarwal)

d'affectation ni des problèmes de recrutement et de rétention que connaissent les organisations. L'augmentation de 5 % qui a été proposée est insuffisante pour résoudre ces problèmes car, à l'heure actuelle, les traitements des administrateurs sont inférieurs de 25 % du niveau que l'on pourrait considérer comme compétitif. Le 5 juillet 1989, la FAFI a déclaré au CAC qu'il fallait augmenter les traitements de 25 % et, à cette occasion, les chefs de secrétariat se sont ralliés à cette position et ont suggéré une augmentation d'au moins 5 % assortie d'un mécanisme d'augmentations annuelles successives qui permettrait d'améliorer la rémunération nette jusqu'à ce qu'elle atteigne un niveau compétitif. La FAFI demande à nouveau une augmentation générale des traitements de 10 %, avec effet immédiat, et l'adoption d'un mécanisme d'augmentations annuelles successives, jusqu'à ce que les traitements des administrateurs atteignent à nouveau un niveau compétitif.

60. D'une manière générale, la FAFI accepte les recommandations relatives à l'application de la marge, mais elle constate avec préoccupation qu'elles ne tiennent pas compte du fait que la fourchette actuelle de la marge se fonde sur des calculs et des informations correspondant à une période pendant laquelle il n'y avait aucun écart entre les traitements de l'Administration fédérale des Etats-Unis et les traitements recommandés par la loi de 1970 sur la comparabilité des rémunérations. A l'heure actuelle, cet écart est de 28,6 %. A titre de solution, la FAFI propose que l'on établisse deux marges : une marge relative aux traitements, tenant compte des dispositions de la loi sur la comparabilité des rémunérations, et une autre tenant compte du facteur expatriation. Elle juge en outre indispensable que soient incluses dans les comparaisons avec la fonction publique de référence les gratifications et primes de rendement.

61. De l'avis de la FAFI, les recommandations de la CFPI relatives aux prestations ne tiennent pas compte de deux questions fondamentales : l'institution d'une prime de fin de service pour les fonctionnaires qui restent titulaires d'engagements de durée déterminée pendant neuf ans ou plus et le maintien, sous réserve de certaines limites, du versement de l'indemnité pour frais d'études dans le cas des enfants à charge des fonctionnaires qui retournent dans leur pays d'origine.

62. La FAFI propose en outre que : a) au lieu de supprimer le cycle de 18 mois pour les congés dans les foyers, on fasse figurer les lieux d'affectation où ce cycle est appliqué actuellement dans la liste de ceux où le cycle est de 12 mois; b) la ville de référence pour le calcul du traitement de base soit le Siège de l'Organisation et non pas Washington; c) des mesures soient prises pour éliminer complètement les fluctuations de la rémunération nette causées par les fluctuations des taux de change.

63. Malgré ce qui précède, la FAFI estime que l'ensemble de mesures proposé par la CFPI doit être considéré comme un premier pas dans la voie d'une amélioration du niveau des traitements et des prestations des administrateurs et engage l'Assemblée générale à examiner cet ensemble de mesures comme un minimum acceptable, non sujet à de nouvelles réductions, et de l'appliquer à compter du 1er janvier 1990.

(M. Aggarwal)

64. En ce qui concerne les pensions, la FAFI engage la Commission à accepter les recommandations du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, figurant au paragraphe 62 du rapport de ce comité (A/44/9), qui ne nécessiteraient qu'une légère augmentation des cotisations, et à les considérer comme un ensemble de mesures permettant de corriger le déséquilibre actuariel de la Caisse. Par ailleurs, la FAFI s'inquiète des mesures sélectives inacceptables qui ont été recommandées pour corriger le prétendu déséquilibre entre la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et celle du personnel de la fonction publique de référence. Ces mesures sont non seulement dictées par les circonstances mais sont incompatibles, dans certains cas, avec le principe du remplacement des revenus approuvé par l'Assemblée générale. La recommandation de la CFPI qui tendrait à réduire de 2,8 points de pourcentage les ajustements futurs (A/44/30, vol. I, par. 42) n'est pas conforme à la recommandation du Comité mixte, qui figure au paragraphe 85 du rapport de ce comité (A/44/9). La FAFI ne peut en aucun cas accepter cette mesure de réduction de la rémunération considérée aux fins de la pension, qui a des incidences d'ordre juridique et autres et qui n'obéit à aucun critère technique, mais à des considérations d'ordre politique subjectives.

65. En ce qui concerne la rémunération considérée aux fins de la pension et les droits à pension des agents des services généraux, on a attaché trop d'importance aux problèmes de "chevauchement" dans certains lieux d'affectation où la monnaie locale est forte vis-à-vis du dollar, mais on n'a pratiquement attaché aucune attention à la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux dans les lieux d'affectation où la monnaie est faible, le taux d'inflation élevé et les traitements relativement bas. Ces deux questions seront étudiées dans le cadre de l'étude approfondie de la rémunération considérée aux fins de la pension à laquelle procéderont la CFPI et le Comité mixte. Il va de soi qu'un tel examen ne pourra être réalisé sans la participation des représentants du personnel ni tant qu'un climat de confiance n'aura été rétabli entre le personnel et l'administration et que le personnel sera convaincu que cette étude sera réalisée de façon impartiale et objective. En conséquence, la FAFI demande que l'étude approfondie de la rémunération considérée aux fins de la pension de toutes les catégories de personnel soit différée jusqu'à ce que soit rétabli ce climat de confiance.

66. Depuis plusieurs années, la FAFI exige que les conditions d'emploi ne soient plus déterminées unilatéralement et fassent l'objet de négociations authentiques et véritables. La grève qui a eu lieu cette année à l'Union internationale des télécommunications (UIT), les arrêts de travail du personnel du GATT et du BIT qui ont eu lieu il y a quelques années et la pétition signée par les fonctionnaires depuis quelques semaines sont des mesures exceptionnelles qui dénotent le malaise qui règne parmi le personnel. La FAFI estime que le moment est venu non seulement d'inverser la tendance à la détérioration des conditions d'emploi mais aussi de mettre en place un mécanisme de négociations authentiques entre les employeurs et le personnel, négociations qui devraient se dérouler conformément à des règles équitables et bien établies.

(M. Aggarwal)

67. En ce qui concerne la résolution 42/221 de l'Assemblée générale, en date du 21 décembre 1987, dans laquelle l'Assemblée a demandé à la CFPI de réaliser une étude de son fonctionnement, et la résolution 43/226, du 21 décembre 1988, dans laquelle l'Assemblée a prié la CFPI d'élargir l'examen de son propre fonctionnement, la FAFI a de sérieux doutes quant à l'objectivité avec laquelle un organe quelconque, y compris la CFPI, peut examiner ses propres règles de fonctionnement. La FAFI ne partage pas l'opinion exprimée à la Cinquième Commission par le Président de la CFPI, selon laquelle les méthodes de travail établies par la CFPI aux fins de l'étude approfondie ont amélioré le processus de consultation. La façon dont les recommandations formulées dans les groupes de travail tripartites sont modifiées ou rejetées pour des raisons autres que techniques a convaincu la FAFI de la futilité de l'actuel processus de consultations et de la nécessité de créer un organe conjoint pour mener les négociations. C'est pourquoi la FAFI demande que soit créé un groupe de travail chargé de déterminer le domaine de compétence et les méthodes de travail d'un organe de négociations auquel le personnel pourrait participer pleinement et effectivement.

68. La FAFI espère également qu'à l'instar de l'année précédente la Cinquième Commission autorisera les représentants du personnel à participer à ses groupes de travail, avec droit de parole, et à y présenter des documents.

69. La FAFI sait que la Cinquième Commission est libre d'accepter ou de rejeter les recommandations qui lui sont adressées. Toutefois, on espère toujours que les recommandations techniques émanant d'organes techniques seront acceptées. Il convient de mentionner que la Cinquième Commission, du fait qu'elle a rejeté les propositions de la CFPI par le passé, et plus fréquemment depuis 1984, a contribué à donner à la CFPI une orientation plus politique. La FAFI pense que le moment est venu de mettre fin à cette tendance.

70. Il est vrai que les recommandations de la CFPI et du Comité mixte ont des incidences financières; toutefois, les ressources supplémentaires qu'il faudrait engager seraient amplement compensées par l'augmentation de la productivité et de la qualité des services qui résulterait d'une amélioration du moral du personnel.

71. On ne peut passer sous silence certaines déclarations qui ont été faites à la présente session. On a dit que la CFPI n'a pas pu établir un régime de rémunération cohérent. Il faut supposer que, si l'on établit un tel régime, il faudrait qu'il soit distinct du système actuel. Toutefois, on a dit également que, conformément aux décisions antérieures, la méthode de calcul de la marge ne devrait pas être modifiée, bien qu'il semble logique de faire porter l'étude approfondie sur une question aussi fondamentale que celle-là. En outre, la structure de la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis a été modifiée et il faut en tenir compte dans la structure de la méthode de calcul de la marge. On comprend difficilement pourquoi il faudrait maintenir, contre toute logique, une marge calculée sur la moyenne de plusieurs années : le personnel qui

(M. Aggarwal)

travaille actuellement ne veut pas que sa situation soit déterminée sur la base de faits antérieurs. S'il est un domaine dans lequel la CFPI s'est acquittée de son mandat, c'est celui de la question de la marge.

72. On s'est également demandé s'il était opportun d'accorder une augmentation générale des traitements de 5 %. En 15 ans, il n'y a pas eu d'augmentation réelle des traitements et la CFPI recommande déjà depuis 1982 une telle augmentation. Celle-ci aurait dû intervenir depuis longtemps et il n'y aucune raison d'attendre davantage.

73. M. BARABANOV (Union des Républiques socialistes soviétiques) fait observer que, depuis plusieurs années, la Cinquième Commission demande aux représentants des prétendues "associations du personnel" de présenter leurs observations sur certains rapports, notamment celui de la CFPI. L'URSS ne pense pas que l'Assemblée générale soit, pour le personnel, l'instance appropriée pour négocier et marchander avec les Etats Membres. Les représentants du personnel ne peuvent négocier qu'avec le Secrétaire général, qui est le chef de l'Administration. Il s'ensuit que les observations formulées par les représentants du CCSA et de la FAFI sont inacceptables pour l'URSS qui, à l'avenir, tiendra compte de ce précédent lorsque se posera la question de savoir s'il convient ou non de donner aux représentants du personnel de donner le droit de prendre la parole.

La séance est levée à 17 h 45.