



Nations Unies

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour l'année 2000

Assemblée générale

Documents officiels

Cinquante-cinquième session

Supplément N° 30 (A/55/30)

Assemblée générale
Documents officiels
Cinquante-cinquième session
Supplément N° 30 (A/55/30)

**Rapport de la Commission
de la fonction publique
internationale
pour l'année 2000**



Nations Unies • New York, 2000

Note

Les cotes des documents de l'Organisation des Nations Unies se composent de lettres majuscules et de chiffres. La simple mention d'une cote dans un texte signifie qu'il s'agit d'un document de l'Organisation.

Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
Abréviations.		vi
Glossaire des termes techniques.		vii
Lettre d'envoi		xii
Récapitulation des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale qui appellent une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants et des autres organisations participantes		xiii
Récapitulation des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale aux chefs de secrétariat des organisations participantes.		xv
Récapitulation des incidences financières des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale pour l'Organisation des Nations Unies et les autres organisations qui appliquent le régime commun		xvi
I. Questions d'organisation	1–7	1
A. Acceptation du Statut	1–2	1
B. Composition	3	1
C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées	4–5	1
D. Organe subsidiaire	6	1
E. Programme de travail de la Commission pour 2001.	7	1
II. Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale ainsi que par les organes délibérants et organes directeurs des autres organisations appliquant le régime commun.	8–9	2
III. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories	10–109	2
A. Rapport du Groupe de travail sur le Cadre de gestion des ressources humaines	10–19	2
B. Projet de normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux	20–31	4
C. Gestion des ressources humaines : examen du régime des traitements et indemnités	32–47	7
D. Prise en compte des connaissances linguistiques dans le système des Nations Unies	48–61	10
E. Indemnité pour frais d'études.	62–96	12
1. Raison d'être, portée et application.	62–81	12
2. Examen du montant de l'indemnité.	82–96	16

F.	Barème commun des contributions du personnel	97–102	18
G.	Application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale	103–109	19
IV.	Conditions d’emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	110–157	20
A.	Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l’Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies	110–116	20
B.	Barème des traitements de base minima	117–124	21
C.	Examen des principes de base, du champ d’application, de la méthode de calcul et du montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge	125–135	23
D.	Établissement d’équivalences de classe entre l’Administration fédérale des États-Unis et le système des Nations Unies	136–149	24
E.	Questions relatives aux ajustements	150–157	27
V.	Conditions d’emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local	158–192	28
A.	Enquête sur les conditions d’emploi les plus favorables pratiquées à Montréal	159–162	29
B.	Enquête sur les conditions d’emploi les plus favorables pratiquées à New York	163–165	29
C.	Révision de la méthode d’enquête sur les conditions d’emploi dans les villes sièges : décisions du Tribunal administratif de l’Organisation internationale du Travail concernant l’élimination progressive de la majoration linguistique à Rome et à Vienne	166–192	30
Annexes			
I.	Programme de travail pour 2001		36
II.	Cadre de gestion des ressources humaines		37
III.	Examen du régime des traitements et indemnités		53
IV.	Montant maximum des dépenses remboursables, montant maximum de l’indemnité pour frais d’études, montants maximums payables au titre des frais d’internat : montants proposés		56
V.	Comparaison entre la rémunération nette moyenne des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l’Administration fédérale des États-Unis à Washington, aux classes équivalentes		57
VI.	Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (traitements bruts et traitements nets après application du taux de contribution) avec effet au 1er mars 2000		58
VII.	Barème des contributions des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur servant à déterminer les traitements de base bruts au 1er mars 2001		59
VIII.	Montants recommandés des indemnités pour enfants à charge et personne indirectement à charge (en monnaie locale) applicables à compter du 1er janvier 2001		60

IX.	Barème des traitements nets recommandé pour les agents des services généraux et des catégories apparentées à Montréal	61
X.	A. Barème des traitements nets recommandé pour les agents des services généraux et des catégories apparentées à New York	62
	B. Barème des traitements nets recommandé pour la catégorie des agents du Service de sécurité à New York	62
	C. Barème des traitements nets recommandé pour la catégorie des assistants d’information et des coordonnateurs et superviseurs des visites en poste à New York	63

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CAC	Comité administratif de coordination
CCPQA	Comité consultatif pour les questions d'ajustements
CCQA	Comité consultatif pour les questions administratives
CCQAB	Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires
CCASIP	Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FICSA	Fédération des associations de fonctionnaires internationaux
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UIT	Union internationale des télécommunications
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UPU	Union postale universelle

Glossaire des termes techniques

Barème des traitements de base minima (Base/floor salary scale)	Pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, un barème des traitements d'application universelle est utilisé dans le cadre du système des ajustements. Les montants nets minima perçus par les fonctionnaires dans le monde entier correspondent aux montants indiqués dans ce barème.
Pratique la plus favorable (Best practice)	Politique, stratégie, action, procédure ou pratique novatrice dont l'effet positif sur le comportement professionnel est établi, qui est appliquée par au moins un employeur important et se prête à une application chez d'autres.
Élargissement des fourchettes (Broad banding)	Méthode permettant d'assouplir le mode de rétribution du comportement professionnel. Il s'agit de remplacer plusieurs classements par un seul classement plus large (appelé « fourchette »). Dans un système à fourchettes élargies, le nombre de fourchettes est limité et les traitements se chevauchent davantage entre fourchettes.
Fonction publique de référence (Comparator)	Les traitements et autres conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur sont déterminés, conformément au principe Noblemaire, par comparaison avec ceux applicables dans la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Depuis la création de l'ONU, c'est l'Administration fédérale des États-Unis qui sert de référence. Voir également «Fonction publique la mieux rémunérée» et «Principe Noblemaire».
Incorporation au traitement de base net des montants correspondant à un certain nombre de points d'ajustement (Consolidation of post adjustment)	Le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur est ajusté périodiquement pour tenir compte des relèvements du barème de la fonction publique de référence. Cet ajustement à la hausse est opéré en incorporant au barème des traitements de base minima un montant fixe correspondant à un certain nombre de points d'ajustement. Si le barème est relevé par incorporation d'un montant correspondant à 5 % de l'indemnité de poste, le classement de tous les lieux d'affectation aux fins de l'indemnité de poste est abaissé de 5 %, ce qui signifie généralement qu'il n'y a ni perte ni gain pour les fonctionnaires.
Écart de coût de la vie (Cost-of-living differential)	Pour le calcul de la marge entre les rémunérations nettes, la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures en poste à New York est comparée à celle de leurs homologues de la fonction publique de référence en poste à Washington. Une des étapes de cette comparaison consiste à appliquer aux traitements de la fonction publique de référence un coefficient d'ajustement correspondant à l'écart de coût de la vie entre New York et Washington, afin d'en déterminer la valeur réelle à New York. On tient compte également de

	l'écart de coût de la vie entre New York et Washington pour comparer les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension de ces deux groupes de fonctionnaires.
Traitements des fonctionnaires ayant des charges de famille (Dependency rate salaries)	Traitements nets déterminés pour les fonctionnaires qui ont une personne directement à charge.
Dépenses calculées en dollars (Dollar driven expenditures)	Dépenses, liées par exemple à des primes d'assurance-vie, à l'achat de véhicules ou de biens de consommation durable et à l'envoi d'argent à des parents à l'étranger, qui représentent un montant en dollars fixe et sont considérées comme des dépenses non locales aux fins du calcul de l'indice des dépenses non locales.
Indice des coûts salariaux [Employment cost index (ECI)]	Indice à l'aide duquel on mesure, selon les dispositions de la loi fédérale relative à la parité des rémunérations (voir plus bas), la variation en pourcentage, sur une période donnée, de la moyenne des coûts salariaux en dehors de l'Administration fédérale. Calculé sur la base des coûts salariaux observés dans l'ensemble des États-Unis, cet indice sert à fixer le taux d'ajustement général des traitements des fonctionnaires de l'Administration fédérale. En application de la loi relative à la parité des rémunérations, ceux-ci peuvent également bénéficier d'ajustements en fonction des conditions locales.
Loi fédérale relative à la parité des rémunérations [Federal Employee's Pay Comparability Act (FEPCA)]	Loi relative à la parité des rémunérations des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis adoptée par le Congrès en 1990, qui prévoit de porter progressivement la rémunération des fonctionnaires fédéraux à un niveau qui ne soit pas inférieur de plus de 5 % au niveau de rémunérations du secteur non fédéral.
Principe Flemming (Flemming principle)	Principe en vertu duquel sont fixées les conditions d'emploi des agents des services généraux et d'autres catégories de personnel recruté sur le plan local. En application de ce principe, les conditions d'emploi des agents des services généraux sont établies sur la base des conditions d'emploi les plus favorables pratiquées sur place.
Barème général (General Schedule)	Dans la fonction publique de référence, la plupart des fonctionnaires relèvent d'un barème des traitements à 15 classes connu sous le nom de «General Schedule» (Barème général).
Villes sièges (Headquarters locations)	Les villes sièges des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies sont : Genève, Londres, Montréal, New York, Paris, Rome et Vienne. Bien que le siège de l'Union postale universelle (UPU) soit à Berne, ce sont l'indice d'ajustement et les traitements des agents des services généraux applicables à Genève qui sont utilisés à Berne.
Fonction publique la mieux rémunérée (Highest paid civil service)	En vertu du principe Noblemaire, les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sont déterminés en fonction de ceux qu'applique la fonction publique du pays où les traitements sont les plus élevés (actuellement, celle des États-Unis). Voir également «Fonction publique de référence» et «Principe Noblemaire».
Ajustements en fonction des conditions locales (Locality-based pay)	En application de la loi fédérale relative à la parité des rémunérations, l'Administration des États-Unis a découpé le pays en 30 régions aux fins de la prise en compte des

	conditions de rémunération locales. Les ajustements prévus à ce titre sont calculés en fonction de la rémunération moyenne observée sur le marché du travail de la région. La loi prévoit qu'à l'augmentation de la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale en fonction de l'indice des coûts salariaux s'ajoute, s'il y a lieu, un ajustement en fonction des conditions locales – l'objectif étant de faire en sorte que la rémunération des fonctionnaires fédéraux soit portée, entre 1994 et 2002, à un niveau qui ne soit pas inférieur de plus de 5 % au niveau des rémunérations locales en dehors de l'Administration fédérale.
Prime de mobilité et de sujétion (Mobility and hardship allowance)	Prime exclue de la rémunération considérée aux fins de la pension destinée à encourager la mobilité entre lieux d'affectation et à dédommager les fonctionnaires en poste dans des lieux où les conditions de vie et de travail sont difficiles.
Marge entre les rémunérations nettes (Net remuneration margin)	La Commission compare régulièrement la rémunération nette des fonctionnaires de l'ONU des classes P-1 à D-2, à New York, à celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes équivalents à Washington. On appelle «marge» l'écart de rémunération moyen, en pourcentage, entre les deux fonctions publiques après ajustement pour tenir compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington.
Principe Noblemaire (Noblemaire Principle)	Principe régissant la fixation des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, selon lequel les traitements des intéressés sont déterminés par comparaison avec ceux de la fonction publique du pays où les traitements sont les plus élevés. Voir également «Fonction publique de référence» et «Fonction publique la mieux rémunérée».
Rémunération considérée aux fins de la pension (Pensionable remuneration)	Montant utilisé comme base du calcul des cotisations du fonctionnaire et de l'Organisation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Ce montant sert aussi à calculer la pension des fonctionnaires qui partent à la retraite.
Suivi du comportement professionnel (Performance management)	Optimisation du comportement professionnel au niveau de l'individu, de l'équipe, du groupe, du département et de l'organisation. Entendu dans son acception la plus large, un bon suivi du comportement professionnel exige une bonne gestion des politiques et programmes, une planification et un processus budgétaire de qualité, ainsi que l'efficacité dans la prise de décisions, un organigramme rationnel, une bonne organisation du travail et de bonnes relations professionnelles, ainsi qu'une gestion judicieuse des ressources humaines.
Rémunération liée à la productivité (Performance related pay)	Expression générique désignant la rémunération pécuniaire ou chiffrage de la productivité d'un individu, d'une équipe ou d'une organisation, qui est liée à la rémunération de base ou est accordée sous forme de prime. Plusieurs expressions décrivent différents types de rémunération liée à la productivité : Rémunération au mérite, rémunération liée au rendement, rémunération liée à la productivité, rémunération variable : les augmentations de la rémunération de base

	sont déterminées par les résultats, généralement mesurés par un système d'évaluation et la notation du rendement. Prime forfaitaire : montant forfaitaire non renouvelable récompensant les résultats obtenus par un individu, une équipe ou un organisme, ou des efforts intenses déployés pendant une période donnée, et pouvant être soumis à pension. Prime forfaitaire : pourcentage variable de la rémunération de base ou montant fixe; peut être versée à un individu ou à un groupe; peut être soumise à retenue pour pension.
Enquête intervilles (Place-to-place survey)	Enquête effectuée en vue d'établir un indice d'ajustement et permettant de comparer le coût de la vie entre un lieu donné et la ville de référence (New York) à une date déterminée.
Classement aux fins des ajustements (ou coefficient d'ajustement) (Post adjustment classification – post adjustment multiplier)	Fondé sur l'indice d'ajustement correspondant au coût de la vie, ce classement s'exprime en multiplicateurs. Par exemple un fonctionnaire en poste dans un lieu d'affectation de la classe correspondant au multiplicateur 5 perçoit en sus de sa rémunération de base une indemnité de poste égale à 5 % de son traitement de base. L'indice de classement de ces lieux d'affectation est égal à 105 (100 + 5).
Indice d'ajustement (Post adjustment index)	Cet indice mesure le coût de la vie pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures en poste dans un lieu d'affectation donné, comparé à celui de New York, à une date déterminée.
Senior Executive Service (SES)	Dans la fonction publique de référence (États-Unis), les cadres supérieurs qui administrent les programmes aux échelons les plus élevés de l'Administration fédérale relèvent d'un système distinct de gestion du personnel connu sous le nom de Senior Executive Service (SES). Il existe six niveaux de rémunération au sein du SES mais ce système ne comporte pas de classes distinctes.
Versements à la cessation de service (Separation payments)	Lors de sa cessation de service, un fonctionnaire perçoit, selon qu'il y a lieu, les sommes correspondant aux jours de congé annuel qu'il a accumulés, à sa prime de rapatriement, à son indemnité de licenciement ou à son capital-décès.
Simulation	Technique utilisée pour étudier le fonctionnement d'un système en reproduisant le comportement de ce système à titre expérimental. En construisant un modèle de système et en le faisant fonctionner expérimentalement, il est possible d'en tirer des conclusions quant au fonctionnement du système dans la réalité.
Traitements des fonctionnaires sans charges de famille (Single rate salaries)	Traitements nets des fonctionnaires n'ayant ni conjoint ni enfant à charge.
Contributions du personnel (Staff assessment)	Les traitements des fonctionnaires des Nations Unies, pour toutes les catégories, sont exprimés en montants bruts et nets, l'écart entre les deux étant la contribution du personnel. La contribution du personnel est une sorte d'impôt interne propre au régime des Nations Unies, analogue aux impôts sur les salaires applicables dans la plupart des pays.

Dégrèvement fiscal (Tax abatement)	Contexte : indemnités pour charges de famille. Un certain nombre de régimes fiscaux nationaux prévoient des crédits d'impôt ou des abattements fiscaux pour les contribuables ayant des personnes à charge (conjoint, enfants, parents, etc.).
Fonds de péréquation des impôts (Tax Equalization Fund)	Fonds permettant notamment à l'ONU de rembourser aux ressortissants de certains États Membres le montant des impôts nationaux que ces États perçoivent sur les revenus provenant de l'Organisation.
Mise à jour périodique (des ajustements) (Time-to-time adjustment)	Contexte : indice d'ajustement. Les indices d'ajustement issus des enquêtes intervalles (voir plus haut) sont révisés périodiquement entre deux enquêtes pour tenir compte de l'inflation et des fluctuations monétaires.

Lettre d'envoi

Le 8 septembre 2000

Monsieur le Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le vingt-sixième rapport annuel de la Commission de la fonction publique internationale, établi conformément à l'article 17 du Statut de la Commission.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir transmettre ce rapport à l'Assemblée générale et, comme il est prévu à l'article 17 du Statut, de le transmettre également, par l'intermédiaire des chefs de secrétariat, aux organes directeurs des autres organisations qui participent aux travaux de la Commission, ainsi qu'aux représentants du personnel.

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

Le Président
(Signé) M. Bel Hadj **Amor** [Date]

Son Excellence Monsieur Kofi Annan
Secrétaire général de l'Organisation
des Nations Unies
New York

Récapitulation des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale qui appellent une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants et des autres organisations participantes

*Paragraphe
correspondant*

A. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories

1. Indemnité pour frais d'études

- 93 a) et b) a) Dans les zones où les dépenses d'éducation sont engagées dans les cinq monnaies visées à l'alinéa a) du paragraphe 93, le montant maximum des dépenses remboursables et le montant maximum de l'indemnité pour frais d'études devraient être fixés comme indiqué au tableau 1 de l'annexe IV. Dans toutes les autres zones, les montants considérés ne devraient pas être modifiés;
- 93 c) b) Lorsque l'internat n'a pas été assuré par l'établissement d'enseignement, ou par un internat agréé par cet établissement, les montants forfaitaires au titre des frais d'internat à prendre en compte dans les limites du montant maximum des dépenses d'éducation remboursables devraient être révisés comme indiqué dans la colonne du milieu du tableau 2 de l'annexe IV. Les montants supplémentaires payables au titre des frais d'internat, en sus du montant maximum de l'indemnité, aux fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation, devraient être révisés comme indiqué dans la colonne de droite du tableau 2 de l'annexe IV.

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

- 124 La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de relever de 5,1 % le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, avec effet au 1er mars 2001, par l'incorporation d'un certain nombre de points d'ajustement. Le barème des traitements de base minima proposé figure à l'annexe VI.

2. Barème des contributions du personnel à appliquer au traitement de base minima

- 124 La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale que le barème des contributions du personnel reproduit à l'annexe VII soit appliqué aux traitements de base bruts.

3. Indemnités pour charge de famille

- 134 a), b), e) a) Les montants actuels de l'indemnité pour enfants à charge (y compris les enfants handicapés) et de l'indemnité pour personnes indirectement à charge devraient être relevés à compter du 1er janvier 2001 pour tenir compte de la hausse de 11,89 % de la valeur des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales intervenue dans les sept villes sièges;
- 134 c) b) Le système actuel de versement des indemnités en monnaie locale dans les lieux d'affectation à monnaie forte devrait être maintenu (voir annexe VIII);
- 134 d) c) Le montant des indemnités pour charge de famille devrait être diminué du montant des prestations qui leur sont versées directement par des gouvernements au titre des personnes à charge.

Récapitulation des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale aux chefs de secrétariat des organisations participantes

*Paragraphe
correspondant*

Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local

Dans le cadre des tâches qui lui incombent au titre du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, la Commission a effectué des enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pour :

- 159 a) Les agents des services généraux et autres catégories de personnel à Montréal et a recommandé les barèmes des traitements (annexe IX) et les indemnités pour charges de famille issus des résultats de cette enquête au Secrétaire général de l'Organisation de l'aviation civile internationale;
- 165 b) Les agents des services généraux, les agents du Service de sécurité et les assistants d'information à New York et a recommandé les barèmes des traitements (annexe X) et les indemnités pour charges de famille issus des résultats de cette enquête au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Récapitulation des incidences financières des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale pour l'Organisation des Nations Unies et les autres organisations qui appliquent le régime commun

*Paragraphe
correspondant*

A. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories

Indemnité pour frais d'études

- 96 Les incidences financières à l'échelle du système des recommandations de la Commission concernant le système de l'indemnité pour frais d'études ont été estimées à 1 046 000 dollars.

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Barème des traitements de base minima

- 123 Les incidences financières de la recommandation de la Commission relative au barème révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur figurant à l'annexe VI ont été estimée à 4 900 000 dollars par an, pour l'ensemble du système. Étant donné qu'il a été proposé d'appliquer le système révisé à compter du 1er mars 2001, les incidences financières correspondantes pour 10 mois de 2001 ont été estimées à 4 millions de dollars. On trouvera une ventilation par élément au paragraphe 123 du présent rapport.

Indemnités pour charges de famille

- 135 Les incidences financières des recommandations de la Commission concernant l'indemnité pour enfants à charge et l'indemnité pour personne indirectement à charge ont été estimées à 2,8 millions de dollars par an, pour l'ensemble du système.

C. Rémunération des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local à Montréal

1. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pour les agents des services généraux et des catégories apparentées

162 Les incidences financières de l'application du barème des traitements pour les agents des services généraux et des catégories apparentées ainsi que de la révision des montants des indemnités pour charges de famille applicables à cette catégorie de fonctionnaires à Montréal sur la base de l'enquête effectuée par la Commission ont été estimées à 451 000 dollars par an.

2. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à New York

165 Les incidences financières de l'application des barèmes des traitements des agents des services généraux, des agents du Service de sécurité et des assistants d'information ainsi que des montants révisés des indemnités pour charges de famille de toutes les catégories de personnel recruté sur le plan local à New York sur la base des résultats des enquêtes effectuées par la Commission ont été estimées à 7 millions de dollars par an.

Chapitre premier Questions d'organisation

A. Acceptation du statut

1. L'article premier du statut de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 3357 (XXIX) du 18 décembre 1974, dispose que :

« La Commission exerce ses fonctions à l'égard de l'Organisation des Nations Unies ainsi que des institutions spécialisées et autres organisations internationales qui appliquent le régime commun des Nations Unies et accepte le présent statut... »

2. À ce jour, 12 organisations ont accepté le statut de la Commission et participent avec l'Organisation des Nations Unies au régime commun des traitements et indemnités. Une autre organisation, bien qu'elle n'ait pas officiellement accepté le statut, participe intégralement aux travaux de la Commission.

B. Composition

3. La composition de la Commission pour 2000 est la suivante :

Mohsen Bel Hadj Amor (Tunisie)*** (Président)
Eugeniusz Wyzner (Pologne)*** (Vice-Président)
Mario Bettati (France)**
Turkia Daddah (Mauritanie)***
Alexei Fedotov (Fédération de Russie)*
Corazon Alma G. De Leon (Philippines)*
Humayun Kabir (Bangladesh)*
Lucretia Myers (États-Unis d'Amérique)**
João Augusto de Médicis (Brésil)**
Ernest Rusita (Ouganda)*
José R. Sanchis Muñoz (Argentine)***
Alexis Stephanou (Grèce)**
Wolfgang Stöckl (Allemagne)***
Ku Tashiro (Japon)**
El Hassane Zahid (Maroc)*

* Mandat expirant le 31 décembre 2000.

** Mandat expirant le 31 décembre 2001.

*** Mandat expirant le 31 décembre 2002.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

4. La Commission a tenu deux sessions en 2000 : la cinquante et unième, qui a eu lieu du 3 au 20 avril au siège de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) à Vienne, et la cinquante-deuxième, qui s'est déroulée du 17 juillet au 4 août au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York.

5. À ces sessions, la Commission a examiné les questions découlant des décisions et résolutions de l'Assemblée générale ainsi que de son propre statut. Un certain nombre de décisions et de résolutions adoptées par l'Assemblée générale qui devaient faire l'objet d'une décision ou d'un examen de la part de la Commission sont examinées dans le présent rapport.

D. Organe subsidiaire

6. Le Comité consultatif pour les questions d'ajustement (CCQA) de la Commission a tenu sa vingt-troisième session au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York du 24 au 31 janvier 2000. Il était composé des membres suivants : Eugeniusz Wyzner (Pologne), Vice-Président de la Commission et Président du Comité, John Astin (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord), Edmundo Berumen-Torres (Mexique), Youri Ivanov (Fédération de Russie), Yuki Miura (Japon) et Emmanuel Oti Boateng (Ghana).

E. Programme de travail de la Commission pour 2001

7. À sa session d'été de 2000, la Commission a examiné son programme de travail pour 2001 et décidé de réviser les ordres du jour communiqués à l'Assemblée générale pour ses cinquante-troisième et cinquante-quatrième sessions, compte tenu d'une importante modification de son programme de travail. À compter de sa cinquante et unième session (avril 2000), la Commission a décidé de concentrer ses travaux sur un examen du régime des traitements (rémunérations et prestations). De ce fait, certains points dont l'examen était prévu pour 2001 relèveraient de ce thème tandis que l'examen d'autres points serait reporté. Le nouveau programme de travail figure à l'annexe I au présent rapport. La manière dont la Commission se propose

d'examiner le régime des traitements est exposée aux paragraphes 32 à 47 ainsi qu'à l'annexe III. La Commission a par ailleurs décidé de tenir en 2001 une session unique de trois semaines au lieu de deux sessions de deux semaines chacune. Les crédits prévus pour la quatrième semaine permettraient de financer la participation de membres de la CFPI aux divers groupes de travail constitués par la Commission. Celle-ci a cependant noté que des crédits supplémentaires seraient peut-être nécessaires.

Chapitre II

Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale ainsi que par les organes délibérants et organes directeurs des autres organisations appliquant le régime commun

8. La Commission a examiné les documents établis en application de la résolution 54/238 de l'Assemblée générale en date du 23 décembre 1999 relative au régime commun. Il a également été rendu compte à la Commission de la présentation, par le Président de la Commission, du vingt-cinquième rapport annuel¹ à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale, du débat général auquel il avait donné lieu à la Cinquième Commission et des consultations officieuses entre les États Membres ayant abouti à l'adoption par consensus de la résolution sur le régime commun.

9. Il a en outre été rendu compte des différentes résolutions et décisions adoptées par les organes directeurs des organisations appliquant le régime commun pouvant intéresser la Commission. Ont ainsi été portées à l'attention de la Commission les résolutions et décisions adoptées par l'Organisation des Nations Unies, l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Programme alimentaire mondial (PAM), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), l'Organisation météorologique mondiale (OMM) et l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA).

Chapitre III

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories

A. Rapport du Groupe de travail sur le Cadre de gestion des ressources humaines

10. Le Groupe de travail sur le Cadre de gestion des ressources humaines a été créé par la CFPI à sa quarante-huitième session, en juillet 1998, en réponse aux résolutions 51/216 du 18 décembre 1996 et 52/216 du 22 décembre 1997, dans lesquelles l'Assemblée générale avait demandé à la Commission de prendre l'initiative d'élaborer des approches novatrices de la gestion des ressources humaines dans le contexte des réformes générales engagées par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Le Groupe de travail, composé de membres de la Commission, de représentants des organisations et d'une représentante du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP), ainsi que de membres des secrétariats de la CFPI et du Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA), s'est réuni à quatre reprises entre février 1999 et février 2000.

11. Le Groupe de travail a rendu compte de l'état d'avancement de ses travaux aux sessions de printemps et d'été tenues par la CFPI en 1999 et, sur cette base, la Commission avait elle-même présenté en 1999 un rapport préliminaire à l'Assemblée générale. Dans sa résolution 54/238, la dernière en date sur la question, l'Assemblée s'était félicitée des progrès accomplis et avait prié la Commission de poursuivre ses travaux conformément au programme indiqué dans son vingt-quatrième rapport annuel.

Vues des organisations

12. Le Secrétaire du CCQA a rappelé qu'en 1999, le Comité avait pris note avec satisfaction des travaux entrepris par le Groupe. Les représentants de cinq organisations et le secrétariat du CCQA avaient travaillé d'arrache-pied avec les autres membres du Groupe sur ce projet et les organisations étaient très reconnaissantes au Groupe de la rigueur et du sérieux avec lesquels il s'était acquitté de sa tâche. Le CCQA a de nouveau souligné combien il avait apprécié l'esprit constructif et la volonté de collaboration qui avaient présidé aux tra-

vaux. Comme il l'a indiqué dans sa déclaration liminaire, il lui semblait important de faire ressortir les liens existant entre les différents éléments de la gestion des ressources humaines afin de bien faire comprendre les répercussions que les décisions prises dans un domaine pouvaient avoir sur les autres. Le Cadre de gestion des ressources humaines était un instrument évolutif qu'il faudrait régulièrement actualiser en fonction des événements et de l'évolution de la problématique et des connaissances dans ce domaine d'activité. Il faudrait, par exemple, revoir l'élément concernant les relations entre l'administration et le personnel sur la base des travaux relatifs aux normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international.

Vues des représentants du personnel

13. La Présidente du CCASIP a pris note des conclusions du débat sur la gestion des ressources humaines, en rappelant qu'elle avait activement participé aux activités du Groupe de travail. Elle appuyait sans réserve le Cadre de gestion. Le CCASIP avait remis à la Commission un document contenant des propositions pour un nouveau système d'organisation des carrières des fonctionnaires internationaux. A son avis, l'actuelle fragmentation des systèmes d'organisation des carrières n'encourageait pas la créativité et ne contribuait pas à donner au personnel le sentiment d'oeuvrer pour une cause supérieure. Le CCASIP espérait que l'approche véritablement novatrice qu'il avait proposée serait examinée en même temps que les documents relatifs au régime de rémunération et au Cadre de gestion des ressources humaines dont la Commission était saisie pour la session en cours. Ses propositions reposaient sur la prévision des besoins effectifs des organisations et une planification rationnelle des opérations de sélection et de recrutement des candidats. Le CCASIP estimait que les organisations des Nations Unies devaient mettre en avant leur réputation d'institutions mondiales oeuvrant pour de nobles causes, ainsi que la notion de service public. Il y avait encore beaucoup de jeunes, hommes et femmes, qui étaient prêts à y entrer par idéalisme. Encore fallait-il améliorer les conditions de travail, les conditions d'emploi en général et les barèmes des traitements, et adopter un système d'organisation des carrières crédible, dans le cadre d'une politique de gestion des ressources humaines intégrée et globale, qu'il convenait de mettre au point et d'appliquer. Il fallait dans ce contexte rappeler avec vigueur les objectifs et les buts élevés poursuivis par les fondateurs de l'Organisation. Il fallait également faire en sorte que

les principes Noblemaire et Flemming continuent de régir les conditions d'emploi du personnel et soient pleinement respectés et préservés.

Examen de la question par la Commission

14. La Commission a remercié tous les membres du Groupe de travail d'avoir mis au point le cadre qui définirait les politiques et méthodes de gestion des ressources humaines dans les années à venir. Elle a rappelé que son dernier rapport à l'Assemblée générale¹ contenait un exposé relativement détaillé sur les points ci-après :

- a) Évolution de la gestion des ressources humaines dans le monde;
- b) État de la gestion des ressources humaines dans les organismes des Nations Unies;
- c) Difficultés rencontrées par les gestionnaires des ressources humaines dans les organisations appliquant le régime commun;
- d) Efforts de réforme des organisations appliquant le régime commun;
- e) Impact de l'environnement sur la gestion des ressources humaines.

15. La Commission était saisie à la session en cours du texte final du projet de Cadre de gestion des ressources humaines. Elle a pu constater en l'examinant que les orientations qu'elle avait données au Groupe de travail en 1999 pour le guider dans sa tâche avaient été prises en considération.

16. Dans son rapport de 1999, la Commission indiquait à l'Assemblée que, sur la base des travaux relatifs au Cadre de gestion, elle avait établi une liste des études à réaliser en priorité au cours des années à venir. À la cinquante et unième session, elle avait mené à terme la première d'entre elles, la révision des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux publiées en 1954, et avait commencé l'étude de la seconde, consacrée au régime de rémunération.

17. Le Cadre de gestion faisait l'inventaire des facteurs internes et externes qui influaient sur les stratégies de gestion des ressources humaines et comprenait six principaux domaines, comportant des subdivisions. Les six domaines étaient les suivants :

- a) Éthique/normes de conduite applicables à la fonction publique internationale;

- b) Rémunération et prestations connexes;
- c) Politique en matière d'emploi;
- d) Gestion des carrières;
- e) Bonne gouvernance;
- f) Gestion de l'information sur les ressources humaines.

La Commission a estimé que le Cadre de gestion avait pris une nouvelle dimension depuis qu'on avait défini chacune de ses principales composantes, en précisant qu'il s'agissait d'un domaine central ou non, quels étaient ses liens avec les autres composantes et quels étaient les principes qui la sous-tendaient. Les composantes principales étaient définies comme les éléments qui liaient les différentes organisations du système des Nations Unies, le but étant :

a) D'éviter que les organisations ne se fassent concurrence dans le recrutement de personnel en raison de disparités entre les régimes de rémunération;

b) De promouvoir des valeurs communes à toute la fonction publique internationale;

c) De faciliter le passage du personnel d'une organisation à l'autre.

18. La Commission a noté que, si des organisations avaient individuellement mis au point des stratégies de gestion des ressources humaines dans le passé, l'élaboration du Cadre de gestion représentait la première tentative de mise au point d'un ensemble de principes directeurs au niveau du régime commun. Ce cadre constituerait un outil très utile, non seulement pour les spécialistes confirmés de la gestion des ressources humaines, mais également pour ceux qui voudraient simplement mettre en place une stratégie dans leur organisation. Pour la première fois également, on disposait d'une définition des domaines centraux, et d'un exposé limpide sur les corrélations entre les différents domaines de la gestion des ressources humaines et les principes directeurs applicables à chacun. Le Cadre de gestion des ressources humaines permettrait à la Commission :

a) De mettre au point, dans le cadre du régime commun, des systèmes de gestion des ressources humaines rationnels et efficaces dans les domaines considérés comme centraux;

b) D'élaborer de grands principes directeurs pour les aspects de la gestion des ressources humaines relevant de la compétence des organisations.

Conclusions de la Commission

19. La Commission a adopté le Cadre de gestion des ressources humaines présenté à l'annexe II au présent rapport et a conclu qu'il constituait un outil évolutif qu'il faudrait actualiser en fonction des besoins. Cet outil lui servirait de référence pour ses travaux futurs, comme indiqué au paragraphe 18 ci-dessus. Elle a recommandé que les organisations l'utilisent elles aussi comme point de départ de leurs propres travaux sur les politiques et procédures à mettre au point dans le domaine de la gestion des ressources humaines, et le portent à l'attention de leurs organes directeurs.

B. Projet de normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux

20. À sa quarante-septième session (avril-mai 1998), la Commission a décidé d'actualiser, en consultation avec les organisations, le rapport établi en 1954 par le Comité consultatif de la fonction publique internationale et intitulé « Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux ». L'Assemblée générale a pris note de cette décision dans ses résolutions 52/252 du 8 septembre 1998 et 54/238 du 23 décembre 1999. Un groupe de travail, créé par la Commission et composé de membres, dont des conseillers juridiques, représentant pleinement les organisations, ainsi que le CCASIP et la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA), a élaboré un projet de normes de conduite en se fondant sur un document du secrétariat de la CFPI et des observations formulées sur ledit document par la Commission. À sa cinquante et unième session (avril 2000), la Commission a examiné ce projet, y a apporté quelques révisions et l'a adopté, en attendant les éventuelles observations des conseillers juridiques des organisations qui devaient vérifier si les révisions de la Commission étaient compatibles avec les instruments juridiques et le cadre législatif de ces organisations. Entre les cinquante et unième et cinquante-deuxième sessions, le secrétariat avait communiqué le texte révisé aux organisations pour qu'elles formulent des observations.

Vues des organisations

21. Le CCQA a pris note des informations présentées dans le document consacré aux commentaires des organisations sur le projet de normes de conduite révisé par la Commission à sa dernière session. Comme le Comité l'avait déjà souligné lors des cinquantième et cinquante et unième sessions de la CFPI, les normes de conduite étaient la clef de voûte de la fonction publique internationale. Il était donc de la plus haute importance que le texte final reflète l'état actuel de la réflexion et utilise le langage de l'époque afin qu'il résiste, comme le texte de 1954, à l'épreuve du temps. Pour le CCQA, la considération essentielle était que les normes révisées devaient être adoptées par toutes les organisations. Il fallait donc qu'elles soient acceptables par tous les organes délibérants, qui étaient souverains en la matière. Si le texte révisé n'était pas adopté par certains organes délibérants, il n'était pas exclu que l'on assiste à une prolifération de textes différents, voire divergents. Selon le CCQA, tous les efforts déployés pour renforcer la fonction publique internationale ne pourraient aboutir à un pire échec. L'adoption du texte semblait problématique. Certaines organisations préféraient garder le texte de 1954, alors que d'autres souhaitaient élaborer leur propre texte révisé.

22. Le but recherché était de doter la famille des Nations Unies de normes de conduite actualisées qui seraient une source d'inspiration pour le personnel, comme l'avaient été celles de 1954. Le texte actuel, outre ses insuffisances quant au fond, manquait de solennité. Il n'était pas de nature à insuffler aux nouveaux fonctionnaires le désir d'œuvrer en faveur des idéaux d'indépendance, d'impartialité et d'intégrité consacrés dans la Charte, comme le faisait le texte précédent. Le CCQA a invité la Commission à envisager de créer un nouveau groupe de travail tripartite comprenant autant d'anciens participants que possible, y compris des membres de la Commission. Le groupe de travail aurait pour tâche de réexaminer et de réviser les textes proposés à ce jour en vue d'atteindre un consensus. Par-dessus tout, le ton et le style du texte final devaient refléter les nobles idéaux et les objectifs ambitieux auxquels devait aspirer le personnel des organisations du système des Nations Unies.

Vues des représentants du personnel

23. La Présidente du CCASIP a estimé que le projet de normes de conduite était très éloigné du projet de normes révisées mis au point en commun par le groupe

de travail tripartite, et auquel le Comité avait participé pleinement. Le Comité n'avait pas eu la possibilité de présenter des observations écrites sur le texte à l'examen, du fait que seules les organisations avaient été invitées à formuler des commentaires concernant d'éventuelles incompatibilités avec leur cadre législatif. Elle a réaffirmé que, selon le Comité, les normes de conduite devaient définir le comportement exemplaire attendu d'un fonctionnaire international œuvrant en faveur de la paix et de la prospérité mondiales. Dans ce contexte, il était difficile de concevoir que de telles normes puissent être assujetties aux règlements et règles internes en vigueur dans une ou plusieurs organisations membres. Il ressortait des commentaires des organisations que, si les normes révisées étaient conformes aux règles en vigueur dans certaines organisations, elles étaient incompatibles avec celles en vigueur dans d'autres organisations. Le Comité considérait qu'il s'agissait là d'une approche négative de la question des nouvelles normes de conduite à appliquer à la fonction publique internationale au cours de la décennie à venir.

24. Le Comité estimait que le ton général et la forme du document n'étaient pas source d'inspiration, mais étaient plutôt de nature dictatoriale et répressive. De la même façon, le style lyrique des années 50 avait été remplacé par un style pragmatique et rétrograde. Il y avait, dans une certaine mesure, des chevauchements entre ce qui apparaissait comme des valeurs essentielles et les principes directeurs applicables notamment aux questions d'intégrité et de compétence. Des expressions telles qu'« égalité de droit des hommes et des femmes » et « harcèlement sexuel » étaient trop générales et laissaient une trop grande place à l'interprétation. La Présidente a formulé un certain nombre d'observations, qu'elle a remises par écrit, dans lesquelles elle a mis l'accent sur les parties du texte du groupe de travail qui, selon elle, avaient été affaiblies par les changements apportés par la Commission.

25. Cette approche frileuse de questions d'une telle importance coïncidait avec l'adoption, à l'Organisation internationale du Travail (OIT), d'une convention collective qui établissait un partenariat égalitaire entre le personnel et la direction de l'Organisation. Cette convention, qui était entrée en vigueur le 1er avril 2000 et qui suscitait un sentiment d'envie chez les membres du Comité, ne constituait qu'une première étape vers des accords de fond sur des questions telles que le ré-

glement des plaintes, l'organisation des carrières, le harcèlement sur le lieu de travail, le recrutement, etc. Alors qu'un événement d'une telle importance se produisait dans une organisation soeur, à l'Organisation des Nations Unies, les membres du CCASIP subissaient de la part de la direction un comportement rétrograde et démotivant aggravé par une conception traditionaliste de la gestion de l'Organisation. La CFPI ne devait pas seulement adopter une approche commune des questions ayant trait aux relations entre le personnel et la direction, elle devait aussi proposer un ensemble de principes directeurs que toutes les organisations pourraient appliquer.

Examen de la question par la Commission

26. La Commission a rappelé pourquoi et comment elle avait été saisie de la question. En 1998, alors que l'ONU s'apprêtait à adopter un code de conduite pour son personnel, l'Assemblée générale avait invité la Commission à lui communiquer ses vues. L'ONU avait tenu compte de celles-ci et publié ultérieurement le code sous forme d'amendement au Statut et au Règlement du personnel. Vers la même époque, la Commission avait entrepris de mettre au point un ensemble de principes directeurs pour une gestion intégrée des ressources humaines, dont un volet portait sur les règles de déontologie ou normes de conduite devant être observées par les fonctionnaires internationaux. La Commission avait établi une distinction entre les dispositions statutaires et réglementaires spécifiques, qui pouvaient varier en fonction des besoins des différentes organisations, et le corps de normes communes qui devait guider l'ensemble de la fonction publique internationale. Elle avait donc décidé d'actualiser, en coopération avec les organisations et les représentants du personnel, les normes publiées en 1954 afin d'en moderniser la terminologie et de tenir compte de l'évolution survenue depuis lors, ainsi que des notions qui n'avaient pas cours ou n'étaient pas jugées essentielles au moment où les normes avaient été rédigées.

27. La Commission a commencé par observer que certaines organisations lui avaient fait part de leurs observations entre ses sessions sur le projet révisé et que leurs commentaires concernaient davantage les aspects rédactionnels du texte que ses aspects juridiques, encore que portant parfois sur le fond. Elle a pris acte des préoccupations exprimées par le personnel et les organisations qui avaient communiqué des observations. Par ailleurs, il ne faisait aucun doute pour les

membres que les organisations ne s'étaient pas encore accordées sur les normes.

28. À ce stade, la Commission devait décider comment procéder compte tenu des vues des organisations. Pour certains, son initiative ne serait couronnée de succès que si les résultats rencontraient l'agrément des organisations. Si les normes devaient être présentées pendant l'année en cours, elles ne feraient sans doute pas l'unanimité. La Commission a tenu à préciser qu'elle était disposée à élaborer un nouveau projet prenant en compte toutes les observations formulées par les organisations et les représentants du personnel. Elle a toutefois noté que les organisations n'étaient pas encore prêtes à établir le texte définitif des normes.

29. D'autres ont fait observer que lorsque, lors de sa précédente session, la Commission avait examiné le projet du groupe de travail, elle ne l'avait modifié qu'après un examen minutieux de toutes les propositions avancées et de toutes les opinions exprimées. En outre, la Commission n'avait pas pour rôle d'entériner automatiquement les conclusions d'un groupe de travail. Les groupes de travail qu'elle créait avaient pour mission de soumettre des recommandations à son examen.

30. La Commission a noté que des modifications avaient été apportées à la moitié environ du projet du groupe. Nombre d'entre elles étant mineures, des membres ont suggéré que la Commission réexamine le projet de normes à sa session en cours, dans le cadre d'un groupe de travail plénier. D'autres n'étaient pas favorables à cette démarche; en l'absence de plusieurs organisations, il n'était pas exclu qu'au terme de cette nouvelle révision, certaines formulent de nouvelles objections ou des objections analogues à celles déjà présentées. Après avoir longuement délibéré, les membres se sont mis d'accord pour reporter cette démarche à 2001, année au cours de laquelle la Commission était résolue à la mener à son terme.

Décision de la Commission

31. La Commission a tenu compte du fait que le CCQA avait demandé, au nom des organisations, que l'on procède à un examen final au cours duquel celles-ci pourraient présenter des observations précises et a donc décidé de reporter la question. La Commission a demandé de nouveau aux organisations de présenter leurs vues complètes et, dans la mesure du possible, de se mettre d'accord sur le projet avant que la question

soit examinée à sa prochaine session, au cours de laquelle la Commission mettrait au point le texte définitif des normes pour le présenter à l'Assemblée générale en 2001.

C. Gestion des ressources humaines : examen du régime des traitements et indemnités

32. À ses cinquante et unième (avril 2000) et cinquante-deuxième (juillet/août 2000) sessions, la Commission a poursuivi l'examen du régime des traitements et indemnités et du système correspondant de classement des emplois. La Commission a rappelé que l'Assemblée générale, dans ses résolutions 51/216, 52/216 et 53/209, lui avait demandé de jouer un rôle prépondérant dans l'élaboration d'approches novatrices de la gestion des ressources humaines et qu'à cette fin elle avait défini des principes généraux à appliquer à la gestion des ressources humaines (voir par. 10 à 19 et annexe II). C'est dans ce cadre que l'on avait décidé d'accorder la priorité à la réforme du régime des traitements en vigueur.

Vues des organisations

33. Le Président du CCQA a récapitulé son point de vue sur les problèmes que posait le régime actuel des traitements et indemnités. Ce régime reposait sur des hypothèses et des conceptions du travail qui étaient dépassées. En particulier, un système dans lequel l'emploi à vie occupait une place prépondérante n'était plus adapté aux besoins de toutes les organisations, lesquelles optaient de plus en plus souvent pour des engagements de durée déterminée. Il était en outre mal adapté à une situation où les cadres étaient de plus en plus comptables de la gestion des ressources humaines, et il convenait mal à des approches fondées sur le travail d'équipe. Sa rigidité ne permettait pas de l'adapter à l'évolution de la nature du travail et aux nouvelles missions des organisations, ni de répondre aux attentes du personnel et aux nouvelles demandes. Il s'agissait donc de revoir le régime des traitements – tout en maintenant les principes Noblemaire et Flemming – en instituant un système de rétribution qui soit directement lié aux compétences, aux responsabilités, aux obligations et aux résultats. Le système révisé devait permettre aux organisations d'attirer et de retenir du personnel de qualité, y compris aux niveaux les plus élevés de l'encadrement et à certains postes techniques

ou spécialisés difficiles à pourvoir, et d'offrir aux fonctionnaires les plus performants des possibilités de carrière clairement définies. Parmi les autres objectifs d'une révision du régime des traitements et indemnités devaient figurer la mobilité du personnel, le renforcement de la fonction publique internationale et une plus grande souplesse dans la composition et dans le mode d'attribution des récompenses.

34. Le Président du CCQA a présenté un ensemble de questions qui devaient être abordées lors de la phase suivante de l'examen, à savoir : une réforme du système de classement des emplois avec prise en compte des compétences; des structures de rémunération fondées sur des familles d'emplois avec élargissement des fourchettes de rémunération (bandes salariales ou « broadbanding »); la création d'une catégorie spéciale pour les cadres de haut niveau (Senior Executive Service – SES); la rémunération fondée sur la contribution du fonctionnaire à l'organisation; et le renforcement des systèmes de suivi du comportement professionnel. La simplification des prestations et la révision du système du double barème de traitement (fonctionnaires avec et sans charges de famille) figuraient aussi parmi les points à examiner. Pour plus d'efficacité, le CCQA suggérerait de créer des groupes de travail au sein desquels tous les partenaires seraient représentés, y compris le personnel d'encadrement des organisations (et les directeurs de programme). Il recommandait d'adopter une approche globale tenant compte des liens entre les différents domaines de la gestion des ressources humaines, tels qu'ils étaient définis dans le cadre général pour la gestion des ressources humaines.

35. La représentante de l'Organisation des Nations Unies a estimé qu'il fallait, dans l'ordre, définir clairement les objectifs de l'examen du régime des traitements et prestations, s'entendre sur les principes qui guideraient cet examen, mettre en évidence les obstacles au changement et décider des questions à examiner. Elle était d'accord pour que l'on adopte une approche globale ainsi que le suggérerait le CCQA et a indiqué quels étaient les principaux objectifs de l'ONU : remplacer le régime actuel, complexe et rigide, par un régime simplifié et compétitif; récompenser le personnel sur la base du mérite, de la compétence et des résultats, individuels et collectifs; adopter des mécanismes permettant une plus grande souplesse; compléter le système de suivi du comportement professionnel en introduisant une plus grande souplesse dans la rétribution des fonctionnaires les plus performants; simplifier le

régime afin qu'il soit plus facile à gérer. L'examen devait être guidé par les principes suivants : respect du principe Noblemaire, assimilation du régime des traitements à un système de gestion devant être élaboré dans le contexte d'une stratégie globale en matière d'organisation, renforcement de l'indépendance et du caractère international de la fonction publique relevant du régime commun, participation de toutes les parties. L'Organisation des Nations Unies était disposée à discuter de la question de l'élargissement des fourchettes de rémunération mais estimait que cette mesure supposait de solides systèmes de suivi des compétences et une formation des cadres; elle n'était pas favorable à l'instauration d'un barème des traitements unique applicable à tous les fonctionnaires qu'ils aient ou non charge de famille.

36. Les organisations convenaient de la nécessité de renforcer le régime des traitements et des indemnités pour atteindre les objectifs qu'elles s'étaient fixés et étaient favorables à la création de groupes de travail. Le représentant de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a expliqué que son organisation avait entrepris une vaste réforme des ressources humaines et envisageait d'introduire une nouvelle forme de classement des emplois qui pourrait aboutir à la mise en place d'un système de réduction du nombre de classes par élargissement des fourchettes de rémunération. Le représentant de l'AIEA a expliqué que l'Agence employait du personnel hautement spécialisé pour lequel, dans la plupart des cas, la question de la mobilité ne se posait pas. L'Agence avait elle aussi entrepris d'introduire certains changements. Elle confiait par exemple des pouvoirs accrus aux superviseurs et s'efforçait d'aller dans le sens de la souplesse, de la transparence et de la simplification et d'adopter un système de budgétisation axée sur les résultats. Elle envisageait aussi d'introduire une prime au titre des contrats à durée limitée.

Vues des représentants du personnel

37. La Présidente du CCASIP a estimé que les problèmes liés à la crise financière et ses répercussions immédiates sur le budget de l'Organisation, qui duraient depuis plus de dix ans, avaient entraîné la stagnation pour ce qui était des emplois et des traitements, des promotions et des recrutements et avaient surtout provoqué une détérioration des conditions d'emploi de la fonction publique internationale. À la fin des années 90, les départs de l'Organisation avaient été plus nom-

breux que les recrutements, l'Organisation ayant perdu essentiellement des fonctionnaires compétents et qualifiés. L'Organisation n'était plus guère concurrentielle sur le marché mondial de l'emploi et avait du mal à attirer des personnes hautement qualifiées. Ayant désespérément besoin de maintenir le caractère concurrentiel de l'Organisation au niveau mondial, les réformateurs étaient prêts à expérimenter n'importe quelle idée ancienne ou nouvelle, à restructurer la rémunération et à retoucher les prestations, voire à réécrire les règles et principes fondamentaux régissant l'emploi.

38. L'une de ces nouvelles expériences était à son avis la méthode de l'élargissement des fourchettes de rémunération, consistant à fondre de nombreux emplois dans une seule fourchette et à offrir un régime de rémunération fondé sur la valeur marchande. Cette nouvelle approche se caractérisait par l'absence de qualification des emplois et de comparaisons emploi par emploi, entraînerait une plus grande souplesse dans les affectations et relèguerait au second plan la question de la hiérarchie des emplois. Ce système ouvrirait la porte à un mode de gestion des traitements entièrement différent, réduirait l'importance du personnel dans la gestion des traitements, modifierait le rôle des superviseurs et exigerait d'eux qu'ils prennent des décisions concernant la rémunération et les prestations de leur personnel, tout en éliminant la nécessité de classer les emplois et de procéder à des comparaisons emploi par emploi. Pareil système ne convenait pas à une organisation multiculturelle. La Présidente du CCASIP a estimé qu'il restait de nombreuses inconnues à examiner plus avant. La réduction du nombre de classes, assortie de l'élargissement des fourchettes de rémunération, aurait pour effet de modifier l'Organisation, de réduire les possibilités d'avancement et ouvrirait la porte à des abus dans les traitements, étant donné les carences des connaissances et des compétences de la plupart des responsables, ainsi qu'à la manipulation, à l'anarchie et au clientélisme. Et avant tout, ce système irait à l'encontre des deux principes fondamentaux qu'étaient les principes Noblemaire et Flemming. L'adoption de l'élargissement des fourchettes de rémunération sonnerait le glas de la qualification des emplois et du principe à travail égal salaire égal. Le personnel serait livré à l'incertitude quant à l'établissement d'une nouvelle base de calcul des rémunérations.

39. Le CCASIP estimait qu'il fallait effectivement revoir le régime des traitements et indemnités et il était favorable à l'idée de fonder les traitements et

l'avancement sur les résultats et sur le mérite mais en même temps, il n'était pas convaincu que des changements aussi radicaux soient acceptables ou réalistes. À son avis, il fallait modifier un système usé de recrutement et de promotion. Le régime en vigueur n'était pas fait pour rehausser le moral et la productivité du personnel. Le CCASIP avait mis au point une nouvelle approche du régime des traitements et du déroulement des carrières qui serait fondée sur le mérite, les résultats, le savoir et les compétences, et qui ferait de la formation le principal moteur de la mobilité entre les classes et une condition nécessaire à l'avancement. Cette nouvelle approche éliminait le système actuel à deux classes et permettait la mobilité géographique, sans toutefois mettre en cause le principe fondamental du régime de rémunération, à savoir le principe Nomenclature.

Examen de la question par la Commission

40. La Commission s'est félicitée de la manière dont s'était déroulé le récent Forum sur la gestion des ressources humaines, qui s'était tenu dans un lieu de retraite du 14 au 16 juillet. Les deux principales questions examinées, à savoir la création éventuelle d'une catégorie réservée aux cadres supérieurs du type « Senior Executive Service (SES) », et la réduction du nombre de classes par élargissement des fourchettes de rémunération, avaient directement trait aux questions actuellement soulevées au sein des organisations appliquant le régime commun. Les exemples concrets présentés par les Pays-Bas et l'Administration fédérale des États-Unis en ce qui concernait le « Senior Executive Service » et par la Banque mondiale et la fonction publique australienne en ce qui concernait l'élargissement des fourchettes de rémunération avaient permis aux participants d'enrichir leurs connaissances sur ces questions.

41. La Commission a estimé que le Forum et les documents présentés par le secrétariat sur le régime de rémunération avaient permis de faciliter le dialogue sur la réforme, qui recouvrait des questions très complexes. Elle a noté que pour assurer la compétitivité des organisations internationales dans un monde en évolution rapide, il était indispensable d'adopter un régime de rémunération compétitif qui permette de tenir compte de l'évolution des missions et des mandats des organisations ainsi que des nouvelles exigences en matière de qualifications et de compétences. La Commission partageait la conception et les analyses présentées

par le CCQA, en particulier pour ce qui était d'adopter une approche globale du régime des traitements et des indemnités qui prendrait en compte les liens entre divers aspects de la gestion des ressources humaines définis dans le cadre intégré pertinent.

42. La Commission a rappelé que l'on avait commencé à se préoccuper du régime des traitements et des indemnités plus de 10 ans auparavant, à une époque où les organisations avaient du mal à garder leur personnel et à recruter. Les préoccupations n'avaient pas changé, si ce n'est que les interrogations portaient aujourd'hui sur la rigidité du régime et sur le fait qu'il ne permettait pas de tenir compte des changements rapides dans la nature du travail au sein du système des Nations Unies et dans les mandats et missions des organisations, ni de l'évolution du marché du travail. Un autre point important était l'absence de liens déterminants entre la rémunération et le comportement professionnel. La Commission a noté qu'il fallait en outre moderniser et rationaliser le régime des traitements et sa gestion en vue de les simplifier.

43. Lorsqu'elle a examiné le système actuel de classement des emplois, la Commission a noté qu'il répondait aux objectifs pour lesquels il avait été conçu dans les années 70 mais qu'il n'offrait pas suffisamment de souplesse pour répondre aux besoins actuels et en particulier à la nécessité d'introduire des structures d'organisation plus horizontales et des approches par équipes et de constituer un personnel polyvalent et possédant des qualifications nouvelles. Le régime des traitements et indemnités, conçu pour une autre époque, empêchait les cadres et le personnel de remplir le rôle qui devrait être le leur dans des organisations modernes et efficaces où les dirigeants devaient rendre compte de leurs actions et innover et où le personnel devait apporter une valeur ajoutée à tous les niveaux. Enfin, il ne permettait peut-être pas de répondre aux aspirations des jeunes recrues, qui étaient sans doute davantage motivées par la perspective d'élargir leurs compétences grâce à la mobilité et par l'idée d'être rétribuées en fonction de leur contribution que par la sécurité de l'emploi et l'ancienneté.

44. Compte tenu des considérations susmentionnées, la Commission a décidé de mettre en place des mécanismes qui permettent une participation aussi large que possible de la part des organisations et du personnel. Un comité directeur, dont les travaux seraient coordonnés par le Président de la Commission, serait créé pour une période de deux ans pour superviser l'ensemble des

travaux relatifs au régime des traitements et des indemnités. Le comité directeur présenterait ses recommandations à un groupe de travail à composition non limitée, réuni en séance plénière, en vue de leur examen à la session suivante.

45. Un consensus s'est dégagé sur trois domaines qui mériteraient d'être examinés en priorité : a) la nature du travail; b) la récompense des contributions; et c) l'encadrement. Ces questions seraient traitées par des groupes de discussion à composition non limitée, dans trois villes sièges, à savoir New York, Genève et Vienne. Ces groupes analyseraient chacun un domaine en tenant compte des éléments extérieurs auxquels sont aujourd'hui soumis les organismes des Nations Unies et proposeraient des options qu'ils présenteraient au comité directeur.

46. Se fondant sur le débat qui venait d'avoir lieu, la Commission a défini dans leurs grandes lignes le mandat et le plan de travail du comité directeur et des groupes de discussion (voir annexe III).

Décision de la Commission

47. La Commission a décidé de poursuivre l'examen du régime des traitements et des indemnités selon les modalités énoncées à l'annexe III.

D. Prise en compte des connaissances linguistiques dans le système des Nations Unies

48. En 1998, la Commission de la fonction publique internationale avait recommandé à l'Assemblée générale que le système d'incitation à l'étude des langues mis en place pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, tel qu'il était appliqué par les organisations qui l'avaient instauré, soit abandonné et remplacé par une prime n'ouvrant pas droit à pension. Dans le cas de ces catégories de personnel, le système consiste à accélérer les avancements d'échelon (le délai étant ramené de 12 à 10 mois pour les échelons normaux du barème des traitements et de 24 à 20 mois pour les échelons d'ancienneté). Étant fondée sur les traitements nets, qui déterminent le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension, l'incitation est prise en compte dans le calcul de cette rémunération. Le dispositif applicable aux agents des services généraux et des catégories apparentées prévoit le versement d'une prime qui ouvre droit à pension et

dont le montant est fixé à 5 % du traitement minimum d'un secrétaire bilingue (G-5 ou G-4, selon le lieu d'affectation). La Commission avait également recommandé à l'Assemblée générale et aux organes directeurs ou organes délibérants des autres organisations appliquant le régime commun :

a) De payer la prime de connaissances linguistiques aux agents des services généraux et des catégories apparentées sous forme d'une somme forfaitaire exclue du calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension, eu égard à la recommandation faite à l'Assemblée générale mentionnée plus haut et étant entendu que les mécanismes applicables aux deux catégories de personnel seraient alignés;

b) De faire en sorte que, dans le cas des deux catégories de personnel, la prime ne soit versée que si la langue considérée était utilisée dans l'organisation, étant entendu qu'à l'occasion de l'évaluation périodique du comportement professionnel, les organisations devraient vérifier ou certifier que les fonctionnaires s'en servaient effectivement dans leur travail.

49. À la section II.B de sa résolution 53/209 du 18 décembre 1998, l'Assemblée générale a prié la Commission de réexaminer ces recommandations. Elle l'a expressément priée de lui présenter à sa cinquante-cinquième session un rapport abordant les points suivants :

a) Les raisons pour lesquelles la Commission recommandait une modification du système existant;

b) La mesure dans laquelle, une fois modifié, le système continuerait d'offrir une incitation au multilinguisme dans les organisations;

c) La base de calcul des montants qui seraient versés au personnel des deux catégories au titre des connaissances linguistiques;

d) Les mesures de transition;

e) Les droits acquis des fonctionnaires.

Vues des organisations

50. Constatant que la note du secrétariat reprenait pour l'essentiel les recommandations faites à l'Assemblée générale deux ans auparavant, le Secrétaire du CCQA a rappelé la position que celui-ci avait alors exprimée. Il était important de disposer d'un large éventail de connaissances linguistiques, non seulement pour répondre à des besoins fonctionnels précis, mais

aussi pour favoriser l'entente au sein d'organisations multiculturelles et entre elles et disposer d'une force de travail plus polyvalente. Le CCQA a prié instamment la Commission de continuer à soutenir fermement les dispositifs visant à inciter les fonctionnaires à améliorer leurs connaissances linguistiques de façon à pouvoir remplir, le cas échéant, de nouvelles fonctions. À un moment où les organisations étaient tenues d'en faire plus avec moins de moyens et où le personnel était appelé à s'adapter au changement, ces mesures d'incitation contribuaient à accroître la polyvalence, la mobilité et les compétences des fonctionnaires. Étant donné la diversité des mandats, structures, systèmes et besoins des différentes organisations, il ne fallait pas instituer des mesures uniformes d'incitation à l'étude des langues, mais simplement donner des orientations. En conséquence, le CCQA encourageait vivement la Commission à se prononcer en faveur du maintien des deux dispositifs en vigueur, à savoir le système d'incitation applicable aux administrateurs et la prime de connaissances linguistiques payable aux agents des services généraux.

51. Pour ce qui était du rapport coûts-avantages du contrôle des connaissances, il n'était pas possible de tirer de conclusions valables de l'expérience d'une seule organisation. Par exemple, dans le cadre du programme de formation linguistique de l'ONU, des examens d'aptitudes linguistiques étaient organisés pour de nombreux autres organismes des Nations Unies, ce qui supposait chaque année de faire passer à quelque 3 000 fonctionnaires répartis dans plus de 100 lieux d'examen des tests de connaissance de l'une ou l'autre des six langues officielles. Le contrôle continu n'était pas rentable dans de telles conditions. Le CCQA était donc favorable à la proposition consistant à informer l'Assemblée générale que cette question devait être examinée dans le cadre plus large de l'étude du régime des traitements et indemnités.

52. L'ONU était tout à fait favorable aux mécanismes en place qui visaient à encourager son personnel à apprendre plusieurs langues et étaient au centre de sa politique de multilinguisme. Le représentant de l'ONU a mis en doute le bien-fondé d'une vérification régulière des connaissances linguistiques, estimant que, selon toute apparence, les économies découlant du retrait de certaines primes seraient bien moins importantes qu'on ne l'escomptait. Les économies éventuelles seraient d'ailleurs largement contrebalancées par le coût administratif de l'organisation des examens, du retrait de la

prime et de son rétablissement éventuel à la suite d'une nouvelle vérification. En outre, le Bureau des affaires juridiques du Secrétariat de l'Organisation a confirmé, après avoir examiné cette proposition, qu'il faudrait prévoir de nombreuses exceptions pour éviter qu'elle ne soit contestée sur le plan juridique.

Vues des représentants du personnel

53. La Présidente du CCASIP a fait observer que nombre de fonctionnaires faisaient des études linguistiques pour obtenir les avantages actuellement offerts et pouvaient donc se prévaloir de droits acquis dans le système actuel. En conséquence, la prime devrait continuer de faire partie de la rémunération considérée aux fins de la pension. Elle a fait observer que la vérification périodique des connaissances linguistiques du personnel serait une mesure coûteuse qui prendrait beaucoup de temps.

Examen de la question par la Commission

54. Conformément à la demande de l'Assemblée générale, la Commission s'est efforcée de réexaminer ses recommandations concernant la prise en compte des connaissances linguistiques et à répondre aux questions précises qui se posent dans ce contexte et qui sont énoncées au paragraphe 49 ci-dessus.

a) Raisons pour lesquelles la Commission recommande une modification du système actuel

55. La Commission a rappelé que la raison pour laquelle elle avait recommandé que les systèmes actuels soient abandonnés était que ces systèmes ne permettaient pas de développer efficacement le multilinguisme. En outre, la valeur de l'incitation et le montant de la prime étaient différents; le système n'était donc pas équitable. En conséquence, elle avait recommandé que les systèmes existants soient remplacés par un dispositif unifié reposant sur l'octroi d'une prime qui serait exclue du calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension. Cette prime devait se présenter sous la forme d'un montant transparent qui serait versé directement et aurait un objet clairement défini pour le personnel. Il était généralement reconnu que, pour produire un impact maximum, les récompenses doivent être clairement définies, perceptibles et avoir une valeur immédiate raisonnable. Une caractéristique de la somme forfaitaire serait qu'elle devrait être exclue de la rémunération considérée aux fins de la pension car,

de l'avis de la Commission, l'importance attachée par l'employeur aux langues utilisées sur le lieu de travail ne devrait pas donner lieu à l'octroi d'une prestation après la cessation de service.

*b) Mesure dans laquelle, une fois modifié,
le système continuerait d'offrir
une incitation au multilinguisme*

56. La Commission a fait observer que l'incidence des systèmes de prise en compte des connaissances linguistiques sur la promotion du multilinguisme était difficile à évaluer. Toutefois, étant donné que tant la Commission que les organisations étaient convaincues de l'importance de ces systèmes et étaient favorables à l'octroi d'incitations financières raisonnables aux deux catégories de personnel, il semblait évident que, si l'incitation était plus tangible et plus transparente, elle serait plus efficace que celle qui s'appliquait aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. En outre, le montant devait être suffisamment important pour inciter les fonctionnaires à acquérir la connaissance d'une autre langue. On a fait observer que la mondialisation et la généralisation des connaissances linguistiques requises sur les marchés du travail du monde entier mettaient en question la nécessité d'une incitation ou d'une prime dans le système des Nations Unies. D'un autre côté, si l'on réduisait, voire éliminait les montants versés, cela pourrait laisser supposer que l'employeur attachait moins d'importance à cette politique, ce qui pourrait avoir des effets fâcheux sur le multilinguisme dans les organismes appliquant le régime commun.

57. La Commission a noté que la proportion de fonctionnaires bénéficiant d'une incitation à l'étude des langues variait entre 5 et 58 %, tandis que celle des fonctionnaires touchant une prime de connaissances linguistiques oscillait entre 4 et 55 %, suivant l'organisation à laquelle ils appartenaient. Ces chiffres laissaient entrevoir dans quelle mesure les récompenses pécuniaires avaient contribué à encourager le multilinguisme chez les fonctionnaires.

*c) Base de calcul des montants
versés aux deux catégories de personnel
au titre des connaissances linguistiques*

58. La Commission a rappelé qu'en 1998, elle avait estimé qu'il serait souhaitable d'uniformiser les deux systèmes de prise en compte des connaissances linguistiques et avait établi des directives générales pour

le calcul du montant de la prime, en laissant aux organisations le soin de fixer elles-mêmes ce montant et de l'harmoniser entre elles. Selon ces directives, la prime ne devait pas être liée au barème des traitements de base minima, devait consister en une somme forfaitaire arrondie et son montant devrait être révisé périodiquement. La Commission a rappelé qu'elle avait examiné le niveau des primes qui pourrait être utilisé comme base de calcul pour déterminer le montant de la prime pour chaque catégorie de personnel, et qu'elle continuait d'estimer que les organisations devraient fixer elles-mêmes ce montant.

d) Mesures de transition et droits acquis

59. La Commission a noté que tous les fonctionnaires qui bénéficiaient déjà des mesures d'incitation continueraient d'en bénéficier, selon le principe des droits acquis. Il faudrait alors mettre en place des mesures de transition, un grand nombre de fonctionnaires relevant d'un système alors que d'autres – ceux qui satisferaient aux nouvelles conditions requises – relèveraient d'un autre système, ce qui ajouterait encore à la complexité du régime de rémunération.

60. En l'état actuel des choses, la Commission a estimé que cette question devrait être examinée dans le contexte de l'étude d'ensemble du régime de rémunération et de prestations qu'elle avait entreprise.

Décision de la Commission

61. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale qu'elle avait commencé une étude d'ensemble du régime de rémunération et de prestations, une telle étude ayant été jugée prioritaire dans le contexte du cadre intégré pour la gestion des ressources humaines. Il lui semblait donc préférable d'examiner la question de la prise en compte des connaissances linguistiques dans le contexte de cette étude plus vaste qui porterait sur toutes les prestations du régime commun.

E. Indemnité pour frais d'études

1. Raison d'être, portée et application

62. Par sa résolution 54/238, l'Assemblée générale a prié la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) d'achever l'étude de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études et de lui faire rapport sur le point précis de l'harmonisation des pratiques des

organisations et de celles de l'Organisation des Nations Unies en matière d'indemnité pour frais d'études.

Vues des organisations

63. Le Président du CCQA a souligné que la plupart des organisations appliquant le régime commun exigeaient une mobilité de plus en plus grande de la part de leur personnel. Si l'on voulait que les fonctionnaires travaillent efficacement, il fallait que les organisations leur apportent l'aide voulue pour que leur famille ne soit pas pénalisée du fait de leur affectation dans tel ou tel lieu. L'indemnité pour frais d'études n'était versée qu'au personnel expatrié remplissant les conditions requises, et ce, uniquement sur présentation de la facture de l'école et d'une attestation de fréquentation scolaire. Au surplus, seuls 75 % du montant total des frais d'études étaient remboursés, l'indemnité étant soumise à un maximum remboursable, ou plafond, fixé par la Commission elle-même. Dans tous les cas, les fonctionnaires devaient donc payer au moins 25 % des frais d'études. Se référant aux précédents examens consacrés à l'indemnité pour frais d'études, il a fait observer que les raisons qui, à l'origine, avaient justifié le versement d'une indemnité s'étaient diversifiées. À sa création, l'ONU comptait une cinquantaine d'États Membres, pour la plupart des pays développés, et son personnel était réparti entre un petit nombre de lieux d'affectation. Aujourd'hui, le personnel est originaire de quelque 190 pays différents connaissant les situations économiques les plus diverses. On exigeait d'un grand nombre de fonctionnaires une mobilité croissante. En outre, des changements importants s'étaient produits sur le plan social, parmi lesquels une augmentation du nombre de familles à double nationalité. Il avait fallu tenir compte de ces réalités.

64. Étant donné que l'examen général du régime des traitements, des indemnités et autres prestations allait nécessairement englober un examen de la portée et de la raison d'être de l'indemnité pour frais d'études, le CCQA estimait qu'il était inutile à ce stade de demander aux organes directeurs des organisations appliquant le régime commun de revoir leur système d'indemnité dans le but d'harmoniser leurs règlements du personnel. Le CCQA avait l'intention de simplifier le système de versement de l'indemnité telle que cette dernière était actuellement définie et d'examiner son mode de calcul avec le secrétariat de la CFPI.

65. Les représentants de plusieurs organisations ont insisté sur le fait que l'indemnité pour frais d'études

constituait un élément fondamental de l'ensemble des prestations versées aux fonctionnaires internationaux et un moyen important d'attirer du nouveau personnel et de retenir le personnel en place. Ils ont fait valoir que l'indemnité faisait partie des éléments liés à l'expatriation et qu'elle était versée aux fonctionnaires recrutés sur le plan international, à l'exception de ceux qui résidaient dans leur propre pays. Ils se félicitaient des efforts entrepris pour simplifier la gestion de l'indemnité, le traitement des demandes et la collecte des données étant devenus extrêmement complexes, demandant beaucoup de temps et mobilisant beaucoup de personnel.

66. Une réserve a été exprimée au sujet du versement d'une somme forfaitaire. Le montant de l'indemnité payable aux différents fonctionnaires d'un même lieu d'affectation pouvant varier considérablement, il était extrêmement difficile de calculer une moyenne de manière à fixer le versement forfaitaire à un montant qui soit satisfaisant pour tous.

Vues des représentants du personnel

67. La Présidente du CCASIP a relevé que l'objet et l'application de l'indemnité pour frais d'études telle qu'elle avait été approuvée par l'Assemblée générale s'étaient élargis au cours des années. Le régime lui-même était devenu plus complexe et exigeait de plus en plus de temps aussi bien de l'administration que des bénéficiaires. Elle s'est félicitée de l'idée de revoir la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études, et notamment de l'idée d'introduire une somme forfaitaire. Il faudrait que la somme forfaitaire soit distincte du versement au titre du congé dans les foyers, selon la pratique de la Banque mondiale. Elle a suggéré que la somme forfaitaire soit calculée sur la base des frais de scolarité pratiqués dans le pays du lieu d'affectation et ajustée en fonction de leur évolution.

68. S'agissant de l'harmonisation des pratiques en la matière, elle a fait observer qu'il ne fallait pas supprimer les droits acquis du personnel des organisations où tous les fonctionnaires recrutés sur le plan international bénéficiaient de l'indemnité. Si l'on voulait être équitable, tous les fonctionnaires de l'ONU et des autres organisations recrutés sur le plan international devaient avoir droit à l'indemnité pour frais d'études. Elle a par ailleurs noté que de nombreuses demandes de remboursement étaient bien en deçà du maximum autorisé et que beaucoup de fonctionnaires ne profitaient pas de l'indemnité au titre des études primaires

et secondaires. Elle a réaffirmé la position du CCASIP selon laquelle un effort devrait être fait pour supprimer le système actuel en vigueur à deux catégories de personnel dans les organisations appliquant le régime commun. Pour des raisons financières, un groupe de fonctionnaires était privé de l'indemnité, ce qui par ailleurs n'ôtait rien au bien-fondé des attentes de plus de 50 % des fonctionnaires, lesquels, dans le cadre du système actuel, n'avaient pas droit à l'indemnité.

Examen de la question par la Commission

69. La Commission a examiné l'évolution de l'indemnité de frais d'études depuis sa création, les pratiques suivies par la fonction publique de référence dans ce domaine et les propositions tendant à simplifier le système d'indemnité. Elle s'est également penchée sur la question de l'harmonisation des pratiques de l'ONU et des organisations en la matière.

70. La Commission a noté que l'indemnité pour frais d'études était l'un des éléments les plus anciens du régime des traitements et indemnités, puisqu'elle remontait à 1946. L'indemnité pour frais d'études avait été adaptée compte tenu de l'évolution de l'Organisation des Nations Unies, qui était aujourd'hui constituée d'un réseau mondial de lieux d'affectation hétérogènes, alors qu'elle n'en comptait qu'une poignée à ses débuts. Il avait fallu tenir compte de la nécessité de recruter et de réaffecter du personnel pour faire face à l'expansion et à la diversification des activités de l'ONU. Au fil des ans, l'indemnité pour frais d'études avait fait l'objet de nombreux examens de la part de la Commission ainsi que de groupes d'étude. Sa définition et sa portée avaient été progressivement élargies sans qu'elle-même soit jamais remise en cause, chaque nouvel examen aboutissant à la conclusion qu'il convenait de la maintenir en tant qu'avantage lié à l'expatriation.

71. La Commission a noté que les systèmes d'aide du régime commun des Nations Unies et de la fonction publique de référence en matière d'éducation reposaient sur des approches différentes. La fonction publique américaine remboursait intégralement les frais d'études primaires et secondaires mais non les frais d'études postsecondaires, tandis que les organisations appliquant le régime commun versaient à leurs fonctionnaires une indemnité égale à 75 % des frais de scolarité effectifs, à concurrence d'un montant maximum, aux niveaux du primaire, du secondaire et de l'université. Un certain nombre d'études avaient fait

apparaître que, si, dans certains cas, le système adopté par les organisations du régime commun était plus généreux que celui pratiqué par la fonction publique de référence, dans d'autres c'était l'inverse.

72. Le principal problème était la complexité de la gestion du système. Il a été suggéré, dans un but de simplification, de verser l'indemnité sous la forme d'une somme forfaitaire, mais on a considéré qu'il fallait étudier la rationalisation du système d'indemnité pour frais d'études et tous les autres aspects de la question dans le cadre de l'examen général du régime des traitements et indemnités (voir par. 81 c) ci-après).

73. La Commission a noté les écarts constatés dans les conditions d'attribution de l'indemnité dans les différentes organisations du régime commun, en particulier à Genève. Elle a conclu que c'étaient ces constatations qui avaient conduit l'Assemblée générale à lui demander d'harmoniser les pratiques en matière d'indemnité pour frais d'études.

74. La Commission a donné suite à la demande de l'Assemblée générale de la façon suivante :

a) Examen de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études

75. La Commission a souligné que l'indemnité pour frais d'études constituait un élément essentiel de l'ensemble des prestations versées aux fonctionnaires. L'indemnité pour frais d'études était considérée comme un moyen important d'attirer du personnel nouveau, de retenir le personnel en place et d'accroître la mobilité des fonctionnaires. Il a été suggéré que l'indemnité pour frais d'études pourrait être considérée comme une prestation liée à la fonction publique internationale, mais la plupart des membres étaient favorables à ce que l'on continue de la considérer comme une prestation liée à l'expatriation versée au personnel recruté sur le plan international remplissant les conditions requises.

76. La Commission a noté que la raison d'être et la portée de l'indemnité pour frais d'études avaient évolué au fil des ans. Cette indemnité était maintenant considérée comme une aide partielle versée aux fonctionnaires expatriés pour couvrir une partie des frais de scolarité qu'ils devaient supporter du fait qu'ils habitaient à l'étranger. Quelques questions ont été soulevées au sujet du bien-fondé de l'indemnité telle qu'elle était actuellement appliquée mais, d'une manière générale, on a considéré que sa raison d'être et sa portée demeuraient valables compte tenu, notamment, de la

mondialisation des activités du système des Nations Unies, de l'évolution de la scolarité et de la mobilité accrue des fonctionnaires entre les différents lieux d'affectation.

77. La Commission se rendait bien compte de la complexité du système actuel et différents avis ont été exprimés au sujet de sa simplification et de l'introduction éventuelle d'une somme forfaitaire. L'idée de simplifier le système a été bien accueillie, mais la plupart des membres ont recommandé d'agir avec prudence. La technologie moderne faciliterait considérablement la simplification du système, grâce à son application au traitement des données liées à l'indemnité. Cela valait aussi bien pour la gestion du système que pour l'examen du montant de l'indemnité. On craignait qu'une simplification trop poussée n'entraîne des inégalités entre les lieux d'affectation et entre les fonctionnaires d'un même lieu d'affectation. Le versement d'une somme forfaitaire ne tenait pas compte de la diversité des situations selon les pays, qu'il s'agisse du coût ou du niveau de l'enseignement. La simplification du système n'était pas une fin en soi et ne devait pas se faire aux dépens de l'équité ou du contrôle ni de la qualité de l'enseignement. Dans la mesure où le versement d'une somme forfaitaire n'empêchait pas qu'il faille recueillir des données et les contrôler et vérifier l'exactitude des sommes à rembourser, on s'est demandé si ce système permettrait effectivement de réduire sensiblement les dépenses administratives et serait d'un maniement plus aisé. Au surplus, au moment du prochain examen de l'indemnité pour frais d'études, la Commission étudierait les pratiques de la fonction publique de référence en la matière.

78. On a fait valoir en revanche que le versement d'une somme forfaitaire pourrait permettre de rationaliser le mécanisme de versement de l'indemnité, qui était devenu obsolète et coûteux et qui n'était pas transparent. Il a été suggéré que l'on pourrait examiner les solutions adoptées par des organisations et qui donnaient satisfaction en vue de les étendre éventuellement à l'ensemble du régime commun. On a considéré en particulier que l'idée de versements directs aux écoles méritait d'être examinée de plus près. Il convenait aussi de recueillir les avis des organisations sur les problèmes particuliers que posait la gestion de l'indemnité.

b) Harmonisation des pratiques en matière d'indemnité pour frais d'études

79. La Commission est convenue que l'harmonisation des pratiques en matière d'indemnité pour frais d'études était une question à la fois importante et délicate. Elle a rappelé que lorsque l'Assemblée générale lui avait demandé d'examiner la question des prestations liées à l'expatriation versées aux fonctionnaires qui vivent dans leur pays alors qu'ils occupent un poste dans un lieu d'affectation situé dans un autre pays, une autre question préoccupait la Commission et l'Assemblée : celle du fonctionnement du système des ajustements, en particulier à Genève, où une partie des administrateurs vivent dans les régions françaises frontalières. Les mêmes considérations entraient en ligne de compte, que l'on examine la question du système des ajustements ou celle des prestations liées à l'expatriation. Dans les deux cas, la principale différence entre les organisations appliquant le régime commun tenait à la définition que l'on donnait du lieu d'affectation. Pour l'ONU, le lieu d'affectation recouvrait aussi les régions françaises limitrophes, tandis que pour les institutions spécialisées, le territoire français était totalement exclu.

80. La Commission avait indiqué à l'Assemblée générale que l'harmonisation des positions divergentes des organisations relevait du domaine juridique. La définition d'un lien d'affectation était une question de politique générale qui relevait des organes directeurs des organisations internationales. Il n'y avait pas de difficulté d'ordre technique. En modifiant le cadre juridique des organisations pour tenir compte d'une nouvelle définition, on pourrait harmoniser les pratiques en matière d'indemnité pour frais d'études. La Commission était donc d'avis qu'il convenait d'informer l'Assemblée que la question devait être examinée par les organes directeurs des organisations afin d'harmoniser leurs statuts et règlements du personnel en les alignant sur ceux de l'Organisation des Nations Unies.

Décisions de la Commission

81. La Commission a décidé :

a) De recommander à l'Assemblée générale de continuer de traiter l'indemnité pour frais d'études comme une prestation due aux fonctionnaires recrutés sur le plan international et expatriés;

b) D'informer l'Assemblée qu'elle pourrait souhaiter demander aux organisations de porter la question du versement de l'indemnité pour frais d'études aux fonctionnaires vivant dans leur propre pays à l'attention de leur organe directeur en vue d'harmoniser leurs statuts et règlements du personnel en les alignant sur ceux de l'Organisation des Nations Unies;

c) D'indiquer à l'Assemblée qu'il vaudrait mieux poursuivre l'examen de la portée et de la raison d'être de l'indemnité pour frais d'études dans le cadre de l'examen général du système des traitements et indemnités qui se déroule actuellement.

2. Examen du montant de l'indemnité

82. En 1992, la CFPI avait approuvé une méthode de détermination des montants de l'indemnité pour frais d'études, qui avait par la suite été approuvée par l'Assemblée générale. En 1997, la CFPI avait apporté à cette méthode des modifications que l'Assemblée générale avait entérinées à la section III.A de sa résolution 52/216. La Commission était saisie d'un rapport du CCQA sur les montants de l'indemnité pour frais d'études résultant de l'application de la méthode susmentionnée, telle que modifiée. Les données analysées représentaient 8 480 demandes de remboursement présentées pour l'année scolaire 1998-1999 et portant sur les 17 zones monétaires considérées aux fins de l'indemnité.

83. Selon la méthode approuvée, le seuil à partir duquel le montant de l'indemnité devait être révisé dans une zone monétaire donnée était atteint lorsque 5 % des demandes de remboursement dépassaient le montant maximum des dépenses remboursables. Dans les zones monétaires où les fonctionnaires étaient peu nombreux, le mécanisme d'ajustement n'entraînait en jeu que lorsque cinq demandes au moins dépassaient le montant maximum en vigueur. À l'issue de l'étude effectuée dans le cadre du cycle biennal d'examen, le CCQA avait constaté que le seuil avait été franchi dans cinq zones (dollar des États-Unis aux États-Unis d'Amérique, franc belge, franc suisse, lire italienne et livre irlandaise).

84. En ce qui concerne le remboursement des frais d'internat, il a été souligné que dans certains lieux d'affectation qui ne disposaient pas d'établissements d'enseignement ou dont les établissements d'enseignement étaient jugés inadéquats, le montant

des frais d'internat remboursés dépassait la limite applicable à l'indemnité pour frais d'études. Dans tous les autres lieux d'affectation, lorsque les facilités d'internat n'étaient pas fournies par l'établissement d'enseignement ou par un internat agréé par cet établissement, le remboursement des frais d'internat était déterminé dans les limites du montant maximum des dépenses remboursables. Il a été proposé de réviser les montants forfaitaires normaux et supplémentaires payables au titre des frais d'internat dans certains lieux d'affectation.

Vues des organisations

85. Le représentant du CCQA a noté que le document, qui avait été établi conformément à la méthode approuvée par la Commission et entérinée par l'Assemblée générale, portait sur l'ajustement périodique du montant de l'indemnité pour frais d'études. À l'issue d'une analyse statistique, le CCQA proposait de relever le montant de l'indemnité dans cinq zones monétaires. Compte tenu des modifications de la méthode approuvées en 1997, il proposait également de relever les montants forfaitaires normaux et supplémentaires payables au titre des frais d'internat.

86. Le Président du CCQA a noté que la collecte de données était un travail long et fastidieux. Certaines organisations étaient en train de mettre en place de nouveaux systèmes informatiques. D'autres, en particulier les organisations comprenant de nombreux bureaux hors siège, avaient récemment décentralisé la gestion des demandes de remboursement au titre de l'indemnité pour frais d'études. La collecte et l'analyse d'informations aussi détaillées provenant de 30 organisations et entités administratives distinctes du système des Nations Unies étaient ainsi devenues une tâche de plus en plus complexe, qui prenait de plus en plus de temps. Se fondant notamment sur une analyse détaillée par pays des demandes présentées pour la zone dollar des États-Unis hors États-Unis, le Comité a également proposé que, dans un souci d'efficacité, les deux zones dollar des États-Unis soient regroupées en une seule.

Vues des représentants du personnel

87. La Présidente du CCASIP a appuyé la proposition du CCQA tendant à regrouper les deux zones dollar des États-Unis. Elle a noté que l'indemnité pour frais d'études représentait le remboursement, sur présentation des factures, des dépenses effectives jusqu'à concurrence de 75 %.

Examen de la question par la Commission

88. La Commission a pris note des difficultés rencontrées par le CCQA pour recueillir les données nécessaires, qui de ce fait étaient incomplètes. On a fait observer que, compte tenu de l'état actuel des systèmes informatiques, la collecte de données devrait devenir plus aisée et prendre moins de temps à l'avenir. Il a été proposé que les organisations harmonisent leurs systèmes et programmes informatiques afin de faciliter la collecte des données relatives à cette indemnité et d'autres données.

89. Dans le cadre de l'examen des propositions du CCQA, la Commission a examiné à la fois l'évolution des frais de scolarité et le pourcentage de demandes dépassant le montant maximum des dépenses remboursables, et a conclu que tout ajustement devait être décidé en fonction de l'évolution des dépenses effectives et de celle des frais de scolarité. En ce qui concerne les dépenses, l'idée était que les fonctionnaires expatriés continuent d'assumer une part raisonnable du coût de l'éducation de leurs enfants. La Commission a rappelé qu'elle avait essayé, lors d'examens précédents, de tenir compte également de l'évolution des frais et de celle des dépenses mais que, dans la mesure où ces deux variables n'augmentaient pas dans les mêmes proportions, il avait fallu introduire un élément d'appréciation dans les décisions. Cela était encore vrai.

90. La Commission a constaté que, dans le cadre de la méthode actuelle, le seuil à partir duquel le montant de l'indemnité devait être révisé était vite atteint dans les zones monétaires où le personnel relevant du régime commun était peu nombreux. À ce propos, la Commission a constaté des écarts entre les seuils applicables dans la zone dollar des États-Unis hors États-Unis et dans les 16 autres zones monétaires. À son avis, il conviendrait d'examiner la question du seuil au moment du prochain examen de la méthode de calcul du montant de l'indemnité. Par ailleurs, avec l'introduction de l'euro, il faudrait examiner le calcul de seuils différents pour les zones euro.

91. La Commission a noté que, conformément à la méthode en vigueur, les montants forfaitaires normaux et supplémentaires au titre des frais d'internat avaient été révisés sur la base de l'évolution des indices des prix à la consommation entre la date du dernier ajustement et celle de l'examen en cours. Elle a également

noté que les montants supplémentaires avaient été fixés à une fois et demie les montants forfaitaires normaux.

92. En ce qui concerne la proposition du CCQA de regrouper à nouveau les deux zones dollar des États-Unis, la Commission a souligné que la zone dollar des États-Unis hors États-Unis comprenait un ensemble disparate de pays et de monnaies n'ayant que peu de choses en commun avec la zone États-Unis. Aux États-Unis, les études coûtaient plus cher que dans les pays qui composaient la zone dollar des États-Unis hors États-Unis. La Commission a pris note de la préoccupation du CCQA selon laquelle, dans certaines écoles de cette zone, les frais d'études atteignaient des montants proches de ceux qui étaient pratiqués dans le pays d'origine de l'école (comme les États-Unis ou le Royaume-Uni). Toutefois, en 1997, la Commission avait décidé de déléguer à son président le pouvoir d'adopter, au cas par cas, des mesures spéciales pour les lieux d'affectation situés dans la zone dollar des États-Unis hors États-Unis; l'Assemblée générale avait entériné cette décision. Cette mesure semblait avoir permis de résoudre les problèmes qui se posaient dans les rares cas où des fonctionnaires en poste dans certains pays devaient supporter une charge financière excessive au titre des frais d'études. La Commission estimait donc que la méthode en question avait assez bien fonctionné jusque-là et devait continuer d'être appliquée.

Décisions de la Commission

93. La Commission a décidé de faire les recommandations suivantes à l'Assemblée générale :

a) Dans les zones où les dépenses d'éducation sont engagées en francs belges, en livres irlandaises, en liras italiennes, en francs suisses ou en dollars des États-Unis (aux États-Unis), le montant maximum des dépenses remboursables et le montant maximum de l'indemnité pour frais d'études devraient être fixés comme indiqué au tableau 1 de l'annexe IV;

b) Le montant maximum des dépenses remboursables et le montant maximum de l'indemnité ne devraient pas être modifiés s'ils sont libellés dans l'une des monnaies suivantes : schilling autrichien, deutsche mark, couronne danoise, markka, franc français, yen, florin néerlandais, couronne norvégienne, livre sterling, peseta, couronne suédoise ou dollar des États-Unis (pour les dépenses engagées dans les établissements d'enseignement en dehors des États-Unis);

c) Le montant forfaitaire au titre des frais d'internat à prendre en compte dans les limites du montant maximum des dépenses d'éducation remboursables, et les montants supplémentaires payables au même titre, en sus du montant maximum de l'indemnité, aux fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation, devraient être révisés comme indiqué au tableau 2 de l'annexe IV;

d) Le montant de l'indemnité spéciale pour frais d'études payable pour chaque enfant handicapé devrait être égal à 100 % du montant maximum révisé des dépenses remboursables au titre de l'indemnité ordinaire;

e) Toutes les mesures susmentionnées devraient s'appliquer à compter de l'année scolaire en cours le 1er janvier 2001.

94. La Commission a décidé de maintenir deux zones dollar distinctes, de même que les mesures spéciales pour la Chine et l'Indonésie, qui autorisent les organisations à rembourser 75 % des dépenses effectives, à concurrence du montant maximum des dépenses remboursables fixé pour la zone dollar des États-Unis aux États-Unis.

95. La Commission a également décidé de revoir la question du seuil de révision du montant de l'indemnité lorsqu'elle réexaminera la méthode de calcul de ce dernier.

Incidences financières

96. La Commission a noté que, pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun, les incidences financières des augmentations proposées étaient évaluées à 860 000 dollars des États-Unis par an environ pour celles concernant le montant maximum des dépenses remboursables et à 186 000 dollars par an pour celles relatives aux frais d'internat.

F. Barème commun des contributions du personnel

97. En 1996, agissant en étroite collaboration avec le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, la Commission a recommandé un barème commun des contributions des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et des agents des services généraux et des catégories apparentées, devant servir à déterminer la rémunération

considérée aux fins de la pension pour les deux catégories de personnel. Dans sa résolution 51/216, l'Assemblée générale a approuvé le barème recommandé, avec effet au 1er janvier 1997. À l'époque, sur la recommandation du Comité mixte, la Commission était convenue que le barème commun devrait être mis à jour tous les deux ans pour tenir compte de l'évolution des taux d'imposition en vigueur dans les sept villes sièges. À sa cinquante-deuxième session, la Commission avait examiné la façon dont les taux d'imposition avaient évolué dans les villes sièges concernées depuis qu'elle s'était pour la dernière fois penchée sur la question. Les données avaient révélé qu'entre 1997 et 1999, les taux moyens n'avaient que très peu augmenté ou diminué pour les tranches de revenu considérées.

Vues des organisations

98. Le CCQA a appuyé la recommandation du secrétariat de la Commission tendant à ce que l'actuel barème commun des contributions du personnel continue d'être appliqué jusqu'à la prochaine révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension. Le représentant de l'ONU a également appuyé cette recommandation, et s'est dit favorable à ce que l'on décide aussi lors de la prochaine révision complète si, pour le calcul des taux de contribution du personnel, il faudrait utiliser les déductions fiscales applicables aux salariés ou celles applicables aux retraités.

Vues du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

99. Le Secrétaire du Comité mixte a fait observer que le Comité avait recommandé que le barème commun des contributions du personnel soit revu tous les deux ans. Il a également rappelé que le Comité avait proposé de continuer à examiner s'il ne faudrait pas, pour déterminer les taux d'imposition, utiliser les déductions fiscales applicables aux retraités. Le Comité a noté que cette question serait abordée lors de la prochaine révision complète. Il avait noté que les taux d'imposition en vigueur dans les sept villes sièges avaient peu varié au cours des deux dernières années, ce qui avait amené le secrétariat à recommander le maintien de l'actuel barème commun. De l'avis des représentants des participants, il convenait malgré tout d'ajuster le barème, ne fût-ce que légèrement. Le Comité a décidé de prendre note du document établi par le secrétariat de la Commission.

Vues des représentants du personnel

100. La Présidente du CCASIP s'est dite favorable à ce que le barème commun en vigueur continue d'être appliqué et à ce que la question de l'utilisation des déductions fiscales applicables aux retraités pour l'établissement du barème soit examinée. Elle a pris note des facteurs auxquels l'inversion des revenus était imputable et exprimé l'espoir que la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux ne se ressentirait pas des nouveaux changements méthodologiques adoptés pour remédier au problème.

Examen de la question par la Commission

101. La Commission a noté que les données sur les taux d'imposition qui servaient de base à l'établissement du barème commun n'avaient que très peu varié en deux ans. Elle a indiqué qu'elle devrait, lors de la révision du barème, se donner la même marge de manoeuvre que lors de son établissement et que, par conséquent, l'évolution des taux d'imposition dans les lieux d'affectation considérés ne justifierait pas dans l'immédiat une modification du barème. Quant à la question de savoir s'il faudrait utiliser les déductions applicables aux salariés ou aux retraités pour déterminer les taux de contribution du personnel, elle a rappelé qu'elle avait prévu de l'examiner lors de la prochaine révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension.

Décisions de la Commission

102. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale que l'actuel barème commun des contributions du personnel devrait continuer d'être appliqué et devrait être réexaminé lors de la prochaine révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension, prévue actuellement pour 2002. En examinant son programme de travail, la Commission a toutefois estimé que l'étude du régime des traitements (voir plus haut, par. 7) pourrait influencer sur le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension. Elle a donc décidé de reporter de 2002 à 2004 sa révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension, la question de savoir s'il faudrait utiliser les déductions applicables aux salariés ou aux retraités pour déterminer les taux de contribution du personnel devant elle aussi être examinée à ce moment-là.

G. Application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale

103. En vertu de l'article 17 de son statut, la Commission présente à l'Assemblée générale un rapport annuel contenant des renseignements sur la suite donnée à ses décisions et recommandations par les organisations appliquant le régime commun. Pour tenir compte de la biennalisation des travaux de la Cinquième Commission, la CFPI a décidé en 1992 qu'un rapport d'ensemble sur l'application de ses décisions et recommandations serait présenté à l'Assemblée générale tous les deux ans. En raison d'un emploi du temps très chargé, la Commission n'avait pas pu présenter son rapport sur la question en 1999. La Commission était donc saisie de renseignements concernant les nouvelles décisions et recommandations adoptées entre 1997 et 1999; les questions auxquelles il n'avait pas encore été donné suite par certaines organisations; et les questions dont la Commission avait décidé en 1997 qu'elles devraient faire l'objet d'un suivi.

Vues des organisations

104. Le CCQA a pris note des conclusions du secrétariat. Le Secrétaire du CCQA a indiqué que les représentants des organisations souhaiteraient peut-être donner des précisions à ce sujet pendant la session ou par écrit à une date ultérieure. Pour sa part, le CCQA formulait deux observations : premièrement, les organisations appréciaient la nouvelle présentation du rapport; deuxièmement, le CCQA se demandait si une nouvelle enquête intérimaire à la prochaine session donnerait des résultats utiles, étant donné que les décisions prises par l'Assemblée générale en 2000 ne seraient connues qu'en décembre, de sorte que les organisations ne devraient les appliquer qu'au début de 2001.

Vues des représentants du personnel

105. La Présidente du CCASIP a pris note des informations présentées à la Commission. Elle a estimé que de tels rapports aidaient à mieux comprendre les travaux de la Commission de la fonction publique internationale.

Examen de la question par la Commission

106. La Commission a fait observer que les rapports sur la suite donnée à ses décisions et recommandations étaient indispensables si l'on voulait comprendre

l'impact que ses travaux avaient sur les organisations. Les membres de la Commission ont constaté que les renseignements qui leur étaient fournis étaient plus faciles à consulter depuis qu'ils étaient présentés sous la forme d'une base de données. Toutefois, à l'avenir, il serait préférable que le document sur la question soit distribué bien avant la tenue de la session et soit examiné au début de la session. Ainsi, les membres pourraient poser à l'avance toutes les questions qu'ils souhaitaient sur les renseignements figurant dans la base de données, et les réponses à ces questions pourraient être incorporées dans le rapport avant que celui-ci soit officiellement examiné par la Commission. Une telle approche contribuerait à enrichir le rapport. En outre, si le rapport était examiné au début de la session, la Commission pourrait s'entretenir directement avec les représentants des organisations et ajuster, selon que de besoin, celles de ses décisions et recommandations qui ne répondaient pas aux besoins des organisations ou seraient difficiles à appliquer.

107. Compte tenu de ce qui précède, la Commission a regretté que les organisations n'aient pas fourni des réponses plus complètes, notant que près de la moitié d'entre elles n'avaient fourni aucune réponse. Un taux de réponse plus élevé aurait permis à la Commission d'avoir une vue d'ensemble de la suite donnée à ces décisions et recommandations et de tirer quelques conclusions utiles. La Commission a noté que le Secrétaire du Comité l'avait assurée qu'il veillerait à ce que les organisations envoient leurs réponses suffisamment à l'avance pour le prochain examen.

108. Après avoir débattu de la date du prochain examen, la Commission a décidé qu'il aurait lieu en 2002. Elle a indiqué qu'elle ne serait pas en mesure de l'effectuer en 2001, ayant un ordre du jour déjà chargé. Ce délai laisserait aussi au secrétariat un délai suffisant pour recueillir les renseignements nécessaires et les diffuser aux membres de la Commission à l'avance.

Décisions de la Commission

109. La Commission a pris note des renseignements relatifs à la suite donnée à ses décisions et recommandations. Elle a constaté avec regret que les renseignements n'étaient pas complets, un certain nombre d'organisations n'ayant pas communiqué leur réponse, et a décidé de revenir sur la question en 2002.

Chapitre IV

Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

A. Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies

110. En application du mandat permanent que lui a donné l'Assemblée générale, la CFPI a poursuivi l'examen du rapport entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de l'Organisation des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des emplois comparables à Washington (« la marge »).

111. La Commission a été informée que la marge entre les rémunérations nettes, calculée sur la base de la méthode approuvée et des équivalences de classe actuelles entre emplois comparables des Nations Unies et de l'Administration fédérale des États-Unis, avait été estimée à 13,8 % pour l'année 2000.

Vues des organisations

112. Le Président du CCQA a pris note de la valeur de la marge prévisionnelle pour l'année 2000. Le Comité a une nouvelle fois noté avec préoccupation que les marges étaient très réduites aux niveaux de rémunération les plus élevés. Lors du débat sur la nécessité de réformer le système de rémunération, les organisations avaient mentionné les difficultés qu'elles avaient à recruter des cadres supérieurs et à les garder à leur service du fait que les rémunérations n'étaient pas compétitives. Le faible niveau de la marge aux échelons élevés était d'autant plus inacceptable que l'on attendait des gestionnaires qu'ils gèrent plus efficacement et qu'ils assument la responsabilité des ressources tant humaines que financières.

Vues des représentants du personnel

113. La Présidente du CCASIP a noté que les organisations étaient dans l'impossibilité de recruter et de garder à leur service le personnel le plus qualifié en raison des rémunérations non compétitives qu'elles offraient et du faible niveau de la marge aux échelons les plus élevés. Elle a également noté qu'une augmentation des traitements de près de 5 % était prévue dans l'Administration fédérale des États-Unis à compter du 1er janvier 2001. Les administrateurs des Nations Unies, quant à eux, ne recevraient qu'une légère augmentation correspondant à l'évolution du coût de la vie dans la ville de base, ce qui réduirait encore la marge. Les traitements offerts par les Nations Unies se situeraient alors bien en deçà du point médian de la fourchette de variation de la marge. Pour le CCASIP, ce problème résultait en partie du fait que les marges provisionnelles et l'établissement des données reposaient sur la moyenne des traitements aux classes P-1 à D-2, ce qui avait faussé l'impact réel des changements sur la base de rémunération. Actuellement, si la marge provisionnelle pour la rémunération nette des classes P-1 à D-2 était dans l'ensemble de 13,8 % pour l'année 2000, sur la base de la méthode approuvée, ce qui était inférieur au chiffre de 1999, le régime commun se trouvait devant la réalité suivante : la marge ajustée était de 12,1 % pour la classe P-4, 11,5 % pour la classe P-5 et 3,5 % pour la classe D-1. Ces écarts ne seraient que plus évidents si la méthode actuelle de présentation des données à l'Assemblée générale était modifiée et que l'on donnât un tableau précis. Il se pourrait que l'on décide en conséquence d'ajuster la marge à la hausse.

Examen de la question par la Commission

114. La Commission a rappelé que la loi fédérale de 1990 relative à la parité des rémunérations *Federal Employees's Pay Comparability Act* (FEPCA) avait pour but de combler progressivement, d'ici à 2002, l'écart existant entre la rémunération des agents de l'Administration fédérale et celles des employés du secteur non fédéral. Aux fins du calcul de la marge, c'était Washington, base de l'Administration fédérale des États-Unis, qui servait de référence. La Commission a noté qu'aux termes de la FEPCA, compte tenu de l'évolution de l'indice des coûts salariaux et des conditions locales, l'augmentation des traitements en 2000 aurait dû être d'environ 13 %. Toutefois, comme par le passé, faisant valoir la situation économique et

des considérations d'ordre budgétaire, l'Administration avait présenté une autre proposition fondée sur une disposition de la FEPCA. L'augmentation annuelle brute effective (2000 par rapport à 1999) pour Washington, compte tenu de l'ajustement en fonction de l'évolution de l'indice des coûts salariaux et des conditions locales, avait été de 4,94 % (augmentation nette : 5,1 %; voir plus loin le paragraphe 121) à compter du 1er janvier 2000.

115. S'agissant des futures augmentations des traitements des agents de l'Administration fédérale des États-Unis, la Commission a noté que le Gouvernement des États-Unis et la Commission des finances (Appropriations Committee) du Sénat des États-Unis avaient approuvé une hausse de 3,7 % de la rémunération des membres des forces armées pour 2001. Cette hausse ayant déjà été fixée pour les forces armées, il était possible que l'augmentation des traitements des fonctionnaires de l'Administration fédérale soit limitée à 3,7 % pour 2001, les traitements des uns et des autres ayant toujours été liés. Toutefois, les syndicats de fonctionnaires de l'Administration fédérale et plusieurs membres du Congrès américain avaient indiqué qu'ils feraient pression pour que les traitements des fonctionnaires fédéraux soient majorés de 4,2 % en 2001.

Décisions de la Commission

116. La Commission a décidé :

a) De prendre note du fait que la marge provisionnelle entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies aux classes P-1 à D-2 à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington, calculée sur la base des équivalences de classe actuelles, est de 13,8 % pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2000;

b) D'informer l'Assemblée générale que la valeur de la marge, compte tenu des équivalences de classe révisées indiquées plus loin aux paragraphes 136 à 149, est de 13,3 %. Le détail des calculs est présenté à l'annexe V du présent rapport.

B. Barème des traitements de base minima

117. L'Assemblée générale a approuvé l'établissement d'un barème des traitements de base minima à compter du 1er juillet 1990 à la section I.H de sa résolution 44/198 du 21 décembre 1989. Le barème est déterminé

par référence au Barème général de la fonction publique de référence à Washington. Il est révisé périodiquement sur la base d'une comparaison entre le traitement de base net des fonctionnaires des Nations Unies se situant au point médian de la fourchette, à savoir à l'échelon VI de la classe P-4 (avec charges de famille), et le traitement correspondant de leurs homologues de l'Administration fédérale des États-Unis, à savoir l'échelon VI des classes GS-13 et GS-14 (avec une pondération de 33 % et 67 %, respectivement).

118. La Commission a été informée que, du fait de l'évolution des traitements dans la fonction publique fédérale des États-Unis d'Amérique au 1er janvier 2000 (à Washington), il serait nécessaire en 2001, pour que les traitements de base minima demeurent alignés sur le barème de la fonction publique de référence, de relever de 5,1 % le barème des traitements dans les organisations appliquant le régime commun.

Vues des organisations

119. Le Comité consultatif pour les questions administratives était favorable à un relèvement de 5,1 %, à compter du 1er mars 2001, du barème des traitements de base minima, suivant l'augmentation du barème dans la fonction publique de référence. Le CCQA a également noté que l'augmentation intervenue dans la fonction publique de référence restait supérieure à la hausse du coût de la vie à New York. Par voie de conséquence, la marge entre les rémunérations des États-Unis et des Nations Unies continuait de diminuer. Le Comité a demandé instamment à la Commission de se pencher sur la question d'un relèvement du barème des traitements de base minima en termes réels et, dans ce contexte, de déterminer la meilleure façon de procéder pour opérer des ajustements dans les classes où la marge restait de plus en plus négative.

120. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies s'est déclaré favorable à un relèvement de 5,1 % du barème des traitements de base minima, opéré par la méthode habituelle qui consiste à incorporer aux traitements un montant correspondant à un certain nombre de points d'ajustement, sans gain ni perte. Il a noté que, du fait de l'augmentation de 4,2 % qui devait intervenir en janvier 2001 dans la fonction publique de référence, la valeur de la marge se rapprocherait de 10 %. En conséquence, il fallait envisager de recommander un relèvement des traitements en termes réels. L'Organisation des Nations Unies était toujours préoc-

cupée par l'absence de marges aux niveaux de rémunération les plus élevés.

Examen de la question par la Commission

121. La Commission a noté qu'au 1er janvier 2000, les traitements bruts du Barème général de la fonction publique de référence à Washington avaient été relevés de 4,94 %, et que cette augmentation, conjuguée à l'incidence de modifications du régime fiscal, correspondait à une augmentation nette de 5,1 % pour l'échelon VI de la classe P-4. Elle a noté que le relèvement du barème se ferait par la méthode habituelle qui consiste à incorporer aux traitements de base des points d'ajustement, sans gain ni perte.

122. La Commission a noté en outre que le problème des éventuelles modifications à apporter aux taux de contribution du personnel pour éliminer des déséquilibres au Fonds de péréquation des impôts avait été abordé avec le Secrétariat de l'ONU. L'ONU avait informé le secrétariat de la Commission qu'il n'était pas nécessaire de les modifier à ce stade; en conséquence, les taux de contribution du personnel resteraient inchangés.

123. Au cas où le barème des traitements de base minima serait relevé de 5,1 % au 1er mars 2001 par la méthode habituelle, le relèvement aurait les incidences financières suivantes :

<i>En dollars des États-Unis</i>	
a) Incidence dans les lieux d'affectation où le coefficient d'ajustement est inférieur au taux de relèvement du barème des traitements de base minima	616 842
b) Incidence en ce qui concerne la prime de mobilité et de sujétion	3 485 784
c) Incidence en ce qui concerne les versements à la cessation de service	805 310
Montant total des incidences financières	4 907 476

La Commission a noté que le CCQA l'avait priée de recommander une hausse en termes réels des traitements sur la base de la marge.

Décision de la Commission

124. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de relever de 5,1 % le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, avec effet au 1er mars 2001, en appliquant la méthode habituelle qui consiste à incorporer un montant correspondant au nombre voulu de points d'ajustement sur la base du principe « ni gain, ni perte ». Le nouveau barème des traitements de base minima et le barème correspondant des contributions du personnel figurent aux annexes VI et VII du présent rapport.

C. Examen des principes de base, du champ d'application, de la méthode de calcul et du montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge

125. Lorsque la Commission a procédé en 1998 à l'examen biennal des indemnités pour charges de famille payables aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur, elle a estimé qu'il fallait revoir les principes de base et le champ d'application de ces prestations. Elle a décidé de le faire en 2000, lors de la prochaine révision de la méthode de calcul des indemnités en question.

126. La Commission était saisie pour l'examen de ce point d'une note d'information contenant un historique de l'indemnité pour enfants à charge payable aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur, un exposé des modalités en vigueur et un certain nombre de recommandations. Actuellement, le montant des indemnités considérées est établi en fonction des dégrèvements fiscaux et des prestations de sécurité sociale dont bénéficient les salariés dans les sept villes sièges. La méthode appliquée, dont l'Assemblée générale a pris note dans sa résolution 47/216 du 23 décembre 1992, dispose que les indemnités doivent être revues tous les deux ans pour tenir compte de toute modification de la législation fiscale et sociale des pays concernés. En conséquence, la Commission a examiné de manière détaillée les modifications à apporter au montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge au vu des variations des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales

survenues dans les sept villes sièges entre le 1er janvier 1998 (date de référence de l'examen précédent) et le 1er janvier 2000.

Vues des organisations

127. Le Président du CCQA a souscrit à la proposition visant à relever le montant des indemnités pour charges de famille du fait que la valeur des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales dans les sept villes sièges avait augmenté de 11,89 %. Rappelant que ces indemnités étaient considérées comme un avantage social, il a indiqué que le CCQA souscrivait également pleinement à la proposition visant à réaffirmer ce principe dans le cas de l'indemnité pour enfants à charge. Cet élément du régime de rémunération devait être maintenu tant que l'examen du régime de rémunération et de prestations ne serait pas terminé.

Vues des représentants du personnel

128. La Présidente du CCASIP a approuvé la proposition tendant à préserver le caractère d'avantage social des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge, de même que celle visant à en relever le montant.

Examen de la question par la Commission

129. La Commission a réaffirmé le principe général selon lequel l'indemnité pour enfants à charge constituait un avantage social, principe reconnu depuis la création du régime de rémunération des Nations Unies. Elle a examiné la corrélation entre les taux applicables aux fonctionnaires sans charges de famille et aux fonctionnaires ayant une personne directement à charge dans le cas, d'une part, du barème des traitements de base et, de l'autre, de l'indemnité pour enfants à charge. Elle a noté que la différenciation établie entre les deux catégories de fonctionnaires dans le barème des traitements de base reposait sur l'application de taux d'imposition différents aux contribuables célibataires et aux contribuables mariés (sans enfant), alors que l'indemnité pour enfants à charge était calculée sur la base des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales octroyées aux contribuables ayant des enfants.

130. La Commission a rappelé que, si le principe consistant à déterminer l'indemnité pour enfants à charge à partir de la pratique en vigueur dans les sept villes sièges était reconnu depuis longtemps, les modalités actuelles de sa mise en oeuvre n'avaient été

adoptées qu'après un examen approfondi d'un certain nombre d'autres formules.

131. La Commission a noté que cette méthode exigeait de recueillir un nombre considérable de données et de calculer tous les deux ans le pourcentage de variation devant être recommandé par rapport aux montants en vigueur. Le processus prenait donc beaucoup de temps. Toutefois, dans la mesure où les indemnités étaient fixées sous forme de montants forfaitaires, l'augmentation du coût de la vie tendait à éroder leur pouvoir d'achat. Il était donc nécessaire de les réviser à intervalles relativement rapprochés.

132. On a suggéré d'arrondir à la centaine la plus proche le montant des indemnités pour charges de famille, en faisant valoir que le fait de les arrondir à l'unité pouvait donner l'impression que leur calcul était extrêmement précis, ce qui n'était pas le cas puisqu'il reposait sur la moyenne des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales octroyés aux salariés dans sept villes sièges. Cette suggestion serait examinée lors du prochain examen de la méthode.

Décisions de la Commission

133. La Commission a décidé de maintenir l'indemnité pour enfants à charge et l'indemnité pour personne indirectement à charge en tant qu'avantages sociaux, de même que la méthode servant actuellement à déterminer les indemnités pour charges de famille payables aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur.

134. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de prendre les mesures suivantes :

a) Le montant de l'indemnité pour enfants à charge devrait être relevé pour tenir compte du fait que la valeur des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales octroyées dans les sept villes sièges avait augmenté de 11,89 % entre janvier 1998 et janvier 2000. Le montant annuel révisé de cette indemnité dans les lieux d'affectation situés aux États-Unis ou dans des pays où les indemnités pour charges de famille sont fixées en dollars des États-Unis s'établirait alors comme suit :

- i) Indemnité pour enfant à charge : 1 936 dollars;
- ii) Indemnité pour enfant à charge handicapé : 3 872 dollars;

b) Le montant de l'indemnité pour personne indirectement à charge devrait être également relevé de 11,89 %, ce qui porterait son montant révisé à 693 dollars des États-Unis par an dans les lieux d'affectation situés aux États-Unis ou dans des pays où les indemnités pour charges de famille sont fixées en dollars des États-Unis;

c) La liste actuelle des lieux d'affectation où les indemnités sont payables en monnaie locale devrait rester inchangée. Le montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge payables dans ces lieux d'affectation devrait également être relevé de 11,89 % (les montants qui en résulteraient sont indiqués à l'annexe VIII);

d) Le montant des indemnités pour charges de famille payables aux fonctionnaires relevant du régime commun devrait être diminué du montant des prestations qui leur sont versées directement par un État au titre des personnes à charge;

e) Les montants révisés des indemnités pour charges de famille mentionnées aux alinéas a), b) et c) ci-dessus devraient entrer en vigueur le 1er janvier 2001.

135. Les incidences financières des recommandations de la Commission concernant le relèvement des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge ont été estimées à 2,8 millions de dollars.

D. Établissement d'équivalences de classe entre l'Administration fédérale des États-Unis et le système des Nations Unies

136. La Commission de la fonction publique internationale examine périodiquement, tous les cinq ans, les équivalences de classe établies entre les fonctionnaires qui occupent des postes comparables dans le système des Nations Unies et au sein de la fonction publique de référence, à savoir l'Administration fédérale des États-Unis. L'objet de ces études est d'établir et de valider les équivalences de classe, ce qui est un élément essentiel du calcul de la marge entre les rémunérations nettes. La Commission a entrepris, en 2000, dans le cadre du cycle périodique, une nouvelle étude sur les équivalences de classe avec la fonction publique de réf-

rence, qui actualise les résultats de l'étude précédente, effectuée en 1995.

137. L'étude actuelle portait sur les équivalences de classe établies pour les emplois choisis dans plusieurs régimes de rémunération de l'Administration fédérale des États-Unis, à savoir le Barème général et le Senior Executive Service (SES), les barèmes spéciaux rattachés au Barème général, le barème du Department of Medicine and Surgery de la Veterans Administration (devenu depuis Department of Veterans Affairs), le barème du Commissioned Officer Corps, plusieurs barèmes indépendants et d'autres régimes de rémunération spéciaux. Dans le cadre de l'étude, la Commission a évalué les résultats de l'opération de validation organisée avec le concours de spécialistes du classement des emplois de l'Administration fédérale des États-Unis.

Vues des organisations

138. Le CCQA a noté les résultats de l'étude des équivalences de classe et le rôle important qu'elle jouait dans l'établissement d'une base rationnelle pour mesurer correctement la marge entre les rémunérations nettes. Le Comité a appelé l'attention de la Commission sur la nécessité d'examiner et de réviser certains aspects de la méthode actuelle liés au déroulement des opérations, en suggérant que l'on envisage de simplifier et de rationaliser les procédures administratives sans porter atteinte à la validité technique et à la crédibilité de la méthode. Il a exprimé ses remerciements au secrétariat de la CFPI et à tous ceux qui, au sein des organisations, avaient été associés à l'accomplissement de cette tâche immense et complexe.

Vues des représentants du personnel

139. La Présidente du CCASIP a noté qu'il n'y avait pas eu de changement dans les comparaisons fondées sur les équivalences de classe établies entre les emplois du régime commun des Nations Unies et ceux de l'Administration de référence, depuis la dernière étude. Toutefois, elle a également noté que, sur les 48 organismes fédéraux des États-Unis pressentis, neuf n'avaient pas participé à l'étude actuelle. De l'avis du Comité, cela jetait un doute sur la validité des résultats obtenus. Faisant référence à l'utilisation croissante de la méthode du classement personnalisé au sein de l'Administration fédérale des États-Unis, elle a exprimé l'opinion que cette évolution justifiait un réexamen de la question. Selon elle, la CFPI devrait inclure des

postes choisis dans le service diplomatique des États-Unis et le secteur privé pour les emplois impliquant des activités de représentation, de coordination et de liaison ou des fonctions liées aux technologies de l'information du fait que ces emplois occupaient une place très importante dans les organisations du système des Nations Unies et étaient généralement exclus des comparaisons actuelles.

Examen de la question par la Commission

140. La Commission a rappelé qu'à sa session de printemps (avril 2000), elle avait pris note du rapport intérimaire présenté par le secrétariat sur la question. Elle a rappelé en outre qu'elle avait été informée de l'échantillon utilisé et de l'approche adoptée, qui était fondée sur une méthode approuvée en 1985.

141. La Commission a noté que quelque 600 postes avaient été retenus dans le cadre de l'étude actuelle et que les résultats avaient été validés, comme précédemment, en faisant confirmer les équivalences sur un échantillon par des spécialistes du classement des emplois de l'Administration fédérale des États-Unis. Elle s'est déclarée satisfaite du taux de validation élevé (92 %), qui lui permettait d'approuver les résultats.

142. La Commission a examiné plusieurs questions particulières liées aux équivalences de classe et aux comparaisons auxquelles elles donnent lieu entre les rémunérations, comme il est indiqué ci-après.

Classement personnalisé et classement fonctionnel des postes

143. Notant l'utilisation d'un classement personnalisé pour certains emplois dans certains régimes de rémunération des États-Unis, la Commission, après avoir examiné la question de manière plus approfondie, a constaté que cette méthode n'était employée que pour certaines professions reconnues. La rémunération pour ces professions n'était pas calculée uniquement en fonction de l'importance des fonctions et de l'étendue des responsabilités correspondantes; elle dépendait également des qualifications personnelles ou des difficultés de recrutement. La Commission a conclu que, dans ces cas-là, il aurait peut-être été effectivement plus difficile d'établir des équivalences systématiques sur la base des seules définitions d'emploi, mais qu'il n'aurait pas été justifié d'exclure ces emplois puisqu'ils avaient des équivalents dans le système des Nations Unies. Elle a pris note de la relation qui existait entre ces postes et le

SES, système qui était lui aussi fondé sur un classement personnalisé et avait été inclus dans la méthode de comparaison peu de temps après sa mise en place, au début des années 80.

Spécialistes des activités de représentation, de coordination et de liaison et des technologies de l'information

144. On a fait observer que certains emplois occupant un grand nombre de fonctionnaires dans le système des Nations Unies, tels que les spécialistes des technologies de l'information et les emplois liés à la coopération technique impliquant des activités de représentation ou de liaison, n'étaient pas bien représentés dans les comparaisons. Certains membres continuaient à penser que l'on pourrait établir des équivalences plus satisfaisantes pour les postes liés à la coopération technique en choisissant des emplois dans des branches non diplomatiques du Service diplomatique des États-Unis, telles que l'Agency for International Development. S'agissant des spécialistes des technologies de l'information, la Commission a noté que ces postes étaient, pour la plupart, inclus sous la désignation « spécialiste du traitement électronique de l'information »; ce titre fonctionnel et la définition d'emploi correspondante étaient quelque peu désuets et ne rendaient pas compte de toutes les fonctions liées au nouveau domaine des technologies de l'information. C'est pourquoi certains membres considéraient qu'il faudrait actualiser les postes du système des Nations Unies, en établissant éventuellement des comparaisons avec le secteur privé, pour les adapter aux nouvelles réalités dans un domaine qui évoluait rapidement.

145. La Commission a rappelé qu'elle avait fait référence à sa session précédente au grand nombre de personnes que l'étude sur les équivalences de classe mobilisait et à l'investissement en temps qu'elle représentait. Elle a demandé au secrétariat d'employer des moyens plus efficaces sans compromettre la rigueur technique, lors de la prochaine étude.

Incorporation des résultats dans le calcul de la marge entre les rémunérations nettes

146. La Commission a examiné la procédure suivie pour incorporer les résultats de l'étude dans les comparaisons aux fins du calcul de la marge entre les rémunérations nettes, en rappelant ses décisions antérieures sur la question. Elle a noté qu'elle avait précédemment décidé d'exclure les emplois atypiques. Elle a rappelé

en outre qu'elle considérerait les emplois comme atypiques dès lors qu'ils représentaient moins de 5 % des emplois inclus dans une classe particulière du régime commun et a noté que, dans l'étude actuelle, 10 emplois avaient été exclus pour cette raison.

147. En examinant les valeurs obtenues pour la marge entre les rémunérations nettes après incorporation des résultats de l'étude actuelle sur les équivalences de classe, la Commission s'est penchée sur le problème persistant dû au fait que la valeur de la marge est relativement élevée dans les classes inférieures du régime commun et relativement faible dans les classes supérieures. Tout en notant que ce problème n'était pas directement lié à l'étude des équivalences de classe, la Commission estimait, comme elle l'avait déjà indiqué en d'autres occasions, qu'il faudrait trouver une solution pour corriger le déséquilibre. Au moment où la fonction publique de référence envisageait de nouveau des augmentations de traitement éventuelles pour ses fonctionnaires aux échelons les plus élevés de la hiérarchie, il pourrait être opportun de mener une réflexion sur la façon de tenir compte de ces augmentations pour calculer la marge entre les rémunérations nettes.

148. La Commission a noté que la marge révisée obtenue en incorporant les résultats de l'étude actuelle dans le calcul de la marge entre les rémunérations nettes s'établissait à 13,3 % pour l'année civile 2000, alors que celle fondée sur les équivalences de classe existantes était de 13,8 %. Elle a estimé que, puisque les systèmes de classement des emplois de la fonction publique de référence et du régime commun n'avaient pas été sensiblement modifiés depuis la dernière étude, on pouvait s'attendre à ce que la marge ne varie pas considérablement.

Décisions de la Commission

149. La Commission a décidé de faire savoir à l'Assemblée générale qu'elle avait procédé, dans le cadre de ses examens quinquennaux périodiques, à une nouvelle étude des équivalences de classe avec la fonction publique de référence pour l'an 2000. Dans ce contexte, elle a décidé :

a) De prendre note des résultats de l'opération de validation, qui avait abouti à un taux de confirmation de 92 %;

b) D'approuver, aux fins de la comparaison des rémunérations, les résultats de l'étude de 2000 sur les

équivalences de classe avec la fonction publique de référence;

c) De signaler que la marge entre les rémunérations nettes s'établissait à 13,3 % pour l'année civile 2000;

d) De prier son secrétariat de revoir la méthode actuelle et de rechercher des moyens plus efficaces en vue de simplifier la procédure et de réduire les dépenses d'administration sans compromettre la qualité des résultats dans les futures études sur les équivalences de classe.

E. Questions relatives aux ajustements

Préparatifs de la prochaine série d'enquêtes interville

150. Dans le cadre des responsabilités qui lui incombent en vertu de l'article 11 de son statut, la Commission a maintenu à l'étude le fonctionnement du système des ajustements et, à cette fin, a examiné le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements (CCPQA) sur les travaux de sa vingt-troisième session. Dans son rapport annuel pour l'année 1999, la Commission avait informé l'Assemblée générale des décisions qu'elle avait prises concernant la préparation de la prochaine série complète d'enquêtes sur le coût de la vie (intervilles) prévue pour 2000 dans les villes sièges, à Berne et à Washington. Elle avait aussi décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la vingt-troisième session du CCPQA un certain nombre de questions d'ordre méthodologique qui devaient être étudiées de plus près. Ces questions portaient notamment sur la simplification de la structure de l'indice du coût de la vie; la mise à jour de la liste des articles et des spécifications pour le panier de produits et de services; les procédures à suivre pour établir les coefficients de pondération applicables aux dépenses; les coefficients de pondération à utiliser en parallèle avec les données sur le logement provenant de sources extérieures; la collecte de données sur le logement auprès du personnel aux fins de l'établissement des coefficients de pondération applicables à l'élément logement et du calcul des seuils de l'allocation-logement; la sélection des points de vente et le projet de calendrier pour la réalisation des enquêtes interville dans les villes sièges. Le CCPQA a également examiné la question du traitement des dépenses calculées en dollars dans les lieux d'affectation hors siège.

Vues des organisations

151. Le Secrétaire du Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA), prenant note du rapport du CCPQA, s'est félicité des initiatives qui avaient été prises concernant la structure des travaux du CCPQA et de la manière dont ses conclusions et recommandations étaient résumées dans le rapport. Il a fait observer qu'un certain nombre d'organisations avaient participé pleinement aux débats et notamment à l'élaboration des recommandations dont la Commission était saisie. Le CCQA appuyait les recommandations du CCPQA, en particulier en ce qui concernait la nouvelle structure de l'indice d'ajustement, les procédures d'établissement des coefficients de pondération applicables aux dépenses et le maintien de la méthode appliquée aux dépenses calculées en dollars dans les lieux d'affectation du groupe II. Le CCQA était disposé à collaborer avec le secrétariat de la CFPI lors de la prochaine série d'enquêtes interville.

152. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies s'est lui aussi félicité de la simplification de la structure de l'indice d'ajustement et des modifications apportées au panier de biens et services. Il appuyait la recommandation du CCPQA concernant le maintien de la méthode actuellement appliquée aux biens d'équipement dans le cadre des dépenses calculées en dollars dans les lieux d'affectation hors siège. L'Organisation des Nations Unies était également favorable aux recommandations du CCPQA concernant les procédures d'établissement des coefficients de pondération applicables aux dépenses et elle prenait note du calendrier fixé pour l'enquête interville de 2000 dans les villes sièges.

153. Les représentants de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et de l'Union internationale des télécommunications (UIT) ont jugé que la vingt-troisième session du CCPQA avait été très fructueuse et se sont déclarés favorables aux recommandations formulées.

154. Le représentant de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) s'est félicité de la qualité des documents techniques que le secrétariat de la CFPI avait remis au CCPQA. Il approuvait totalement les recommandations du CCPQA, en particulier celle concernant la réduction du nombre d'éléments entrant dans le calcul de l'indice d'ajustement grâce à une simplification de la structure de l'indice. Il a rappelé que des problèmes s'étaient posés par le passé concer-

nant la participation du personnel et qu'il était essentiel à cet égard de fournir au personnel des informations claires avant de procéder à l'enquête. Il comptait que le secrétariat de la CFPI remettrait aux administrations des documents d'information concernant l'enquête en vue de leur diffusion auprès du personnel.

Examen de la question par la Commission

155. Les membres ont noté que les recommandations formulées par le CCPQA concernant la méthode à suivre pour la prochaine série d'enquêtes intervilleles comportaient un certain nombre d'améliorations notables, en particulier la simplification de la structure de l'indice d'ajustement, la réduction du nombre d'éléments pris en considération pour l'établissement des prix et l'utilisation de données provenant de sources extérieures pour l'établissement des coefficients de pondération au niveau des rubriques de base. S'agissant de la simplification de la structure de l'indice, il a été fait observer que la nouvelle structure était plus transparente et qu'elle permettait de mieux harmoniser le système des ajustements avec des systèmes de classement analogues utilisés pour le calcul des indices des prix à la consommation et pour les comparaisons internationales des parités de pouvoir d'achat. Les sous-divisions de la nouvelle structure permettaient de faciliter l'analyse des données relatives à l'indice des prix et l'application de coefficients établis à partir de données provenant de sources extérieures. La Commission a rappelé à cet égard que le CCPQA avait recommandé de veiller à bien mettre à l'essai la structure simplifiée. Les résultats des essais avaient montré que l'application de la nouvelle structure n'entraînait pas de distorsions systématiques des indices. Des essais effectués avec les coefficients obtenus à l'aide de données provenant de sources extérieures – une méthode rendue plus aisée par la structure simplifiée – donnaient les mêmes résultats. La Commission a donc conclu que la nouvelle structure ne diminuait pas la précision de l'indice et contenait des éléments de continuité par rapport à la structure actuelle de l'indice.

156. Les membres de la Commission ont exprimé leur satisfaction concernant les travaux effectués par le CCPQA pour préparer la nouvelle série d'enquêtes intervilleles.

Décisions de la Commission

157. La Commission a approuvé les recommandations du CCPQA concernant la simplification de la structure de l'indice d'ajustement; la liste des articles et des spécifications; les procédures d'établissement des coefficients de pondération applicables aux dépenses; le traitement des dépenses calculées en dollars; le traitement des données sur le logement recueillies auprès des fonctionnaires; les procédures à suivre pour le relevé des prix dans les villes sièges; la sélection des points de vente et le calendrier pour la série d'enquêtes intervilleles de 2000 dans les villes sièges, à Berne et à Washington.

Chapitre V

Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local

158. En 1997, la Commission a réexaminé la méthode d'enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées dans les villes sièges et les autres lieux d'affectation, et a rendu compte de ses conclusions à l'Assemblée générale dans son vingt-troisième rapport annuel. L'Assemblée générale, au paragraphe 2 de la section II de sa résolution 52/216 du 22 décembre 1997, a approuvé les conclusions de la Commission sur les modifications à apporter à la méthode d'enquête. L'Assemblée générale, au paragraphe 3 a) de la section II de sa résolution 51/216 du 18 décembre 1996, a prié la Commission, dans le cadre de son examen des méthodes prévu en 1997, de régler dans toute la mesure possible les incohérences existant entre cette méthode et celle qui est appliquée conformément au principe Noblemaire, notamment en examinant la question du chevauchement des rémunérations entre les deux catégories (administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, d'une part, agents des services généraux et catégories apparentées, de l'autre). Dans son rapport sur la méthode révisée concernant les agents des services généraux, la Commission avait fait part de ses vues sur la question.

A. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Montréal

159. Sur la base de la méthode révisée, la Commission a enquêté sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Montréal en ce qui concerne les agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté sur le plan local, en prenant pour date de référence novembre 1999. Le barème des traitements pour les agents des services généraux et les autres catégories de personnel recruté sur le plan local des organisations appliquant le régime commun à Montréal, recommandé par la Commission au Secrétaire général de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), est reproduit à l'annexe IX au présent rapport. La Commission a recommandé également un montant révisé pour les indemnités pour charges de famille, arrêté sur la base des abattements fiscaux pratiqués par le Canada et la province de Québec.

160. L'un des éléments imposés par la méthode révisée était que 25 % au moins des employeurs choisis appartiennent au secteur public ou sans but lucratif (fonction publique comprise). Pour l'enquête à Montréal, sur les 20 employeurs dont on avait retenu les données pour construire le barème recommandé par la Commission, cinq, soit 25 %, appartenaient à ce secteur. Trois des employeurs du secteur public appartenaient à la fonction publique. Il a été demandé à la Commission de ne pas tenir compte des données communiquées par un employeur, dont il était dit qu'il n'aurait pas permis de comparaisons aussi valables que les autres. La Commission n'a pas donné suite à cette demande, faisant observer que l'employeur avait déjà participé à l'enquête et figurait également sur la liste principale des employeurs pour l'enquête à Montréal. En outre, la méthode prévoyait qu'il fallait retenir au moins 20 employeurs, et on n'en aurait plus eu que 19 si on avait exclu les données communiquées par l'employeur en cause.

161. Comme on peut le voir dans le barème des traitements du personnel de l'OACI figurant à l'annexe IX, le traitement annuel net au point le plus élevé, correspondant à la classe GS-9/LSS (ancienneté), s'élève à 47 599 dollars canadiens (soit 32 602 dollars des États-Unis au taux de change en vigueur en avril, de 1,46 dollar canadien pour 1 dollar des États-Unis). Ce montant est compris entre la rémunération nette (traitement de base net et indemnité de poste) des fonctionnaires

de classe P-1/II et de classe P-1/III. La Commission a estimé que ce chevauchement n'était pas préoccupant. Elle a noté par ailleurs qu'il n'y avait qu'un seul fonctionnaire de classe GS-9, considérée comme une classe à laquelle on accède à titre individuel et réservée aux fonctionnaires possédant notamment des connaissances institutionnelles et ayant apporté un concours notable aux activités de l'organisation du fait de leur longue expérience de l'emploi qu'ils occupent. Le système de classement ne prenait pas en considération de responsabilités au-delà de la classe GS-8, où il n'existait pas de chevauchement.

162. Le barème des traitements pour le personnel de l'OACI qui figure à l'annexe IX était en moyenne supérieur de 5,4 % au barème en vigueur. La Commission a noté que le barème approuvé à la suite de l'enquête de 1994 était inférieur à celui qui était en vigueur auparavant. En conséquence, l'OACI avait appliqué un barème double, qui se trouverait éliminé lorsqu'on y appliquerait le barème issu de l'enquête de novembre 1999. Outre un nouveau barème des traitements, la Commission a recommandé des taux révisés pour les indemnités pour charges de famille. Le coût estimatif total des recommandations de la Commission s'établissait à 451 000 dollars des États-Unis par an (au taux de change en vigueur au 1er avril 2000, soit 1,46 dollar canadien pour 1 dollar des États-Unis).

B. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à New York

163. En vertu du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, la Commission a réalisé des enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à New York pour le personnel des catégories des services généraux, des professeurs de langues, des assistants d'information, des agents des corps de métier et des agents du Service de sécurité. La date de référence retenue pour la collecte des données sur les salaires et les autres conditions d'emploi pratiquées par les employeurs interrogés était le 1er mai 2000.

164. Les enquêtes ont débouché sur un relèvement des traitements de 2,92 % pour les agents des services généraux et les assistants d'information et de 7,66 % pour les agents du Service de sécurité. Dans le cas des corps de métier, la Commission a noté qu'au moment où elle tenait sa session, 4 employeurs seulement avaient

communiqué des données utilisables, contre 11 lors de l'enquête de 1995. Considérant qu'avec aussi peu de données il n'était pas possible de procéder à une comparaison valable des rémunérations pour cette catégorie, elle a demandé à son secrétariat de poursuivre l'enquête jusqu'à ce qu'il ait pu constituer un échantillon acceptable d'employeurs et réunir suffisamment de données pour procéder à une analyse significative. La Commission a habilité son président à approuver les résultats de l'enquête. En ce qui concerne les professeurs de langues, la Commission a noté avec préoccupation que l'on pouvait s'interroger sur la comparabilité des tâches entrant dans les définitions d'emploi, des programmes d'enseignement et des autres points de comparaison entre les institutions interrogées et l'ONU. Elle a demandé des précisions sur les points ayant fait l'objet d'une comparaison avec les employeurs déjà interrogés. Elle a également suggéré d'inclure dans l'échantillon quelques employeurs supplémentaires offrant des emplois comparables à celui de professeur de langues à l'ONU. La Commission a demandé à l'Administration de l'ONU de poursuivre la collecte des données et de lui présenter un exposé à ce sujet, de même que les résultats de l'enquête, lors de sa prochaine session.

165. Les barèmes recommandés respectivement pour les agents des services généraux, les assistants d'information et les agents du Service de sécurité sur la base des résultats approuvés de trois enquêtes menées à New York sont reproduits à l'annexe X. Les incidences financières des recommandations de la Commission concernant les traitements de ces trois catégories sont estimées à 7 millions de dollars par an, compte tenu du relèvement des indemnités pour charges de famille applicable à tous les membres du personnel recruté sur le plan local à New York. Comme indiqué au tableau A de l'annexe X, le traitement annuel net au point le plus élevé correspondant à la classe GS-7, échelon XI, est de 56 121 dollars. Ce montant est compris entre la rémunération nette (traitement de base net et indemnité de poste) des fonctionnaires de classe P-2/III et de classe P-2/IV. Ce chevauchement n'est pas préoccupant.

C. Révision de la méthode d'enquête sur les conditions d'emploi dans les villes sièges : décisions du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail concernant l'élimination progressive de la majoration linguistique à Rome et à Vienne

166. À sa trente-sixième session (1992), la Commission a examiné la méthode d'enquête sur les conditions d'emploi dans les villes sièges et a conclu que l'ajustement au titre des connaissances linguistiques devrait être supprimé lors de l'enquête suivante dans les lieux d'affectation où la langue locale n'était pas une langue de travail des organisations. Elle a aussi décidé que, si cette décision devait entraîner un gel des salaires, il conviendrait d'envisager un processus graduel². L'Assemblée générale, au paragraphe 2 de la section III de sa résolution 47/216, a pris note des changements proposés. La nouvelle méthode a été appliquée lors des enquêtes sur les conditions d'emploi des agents des services généraux à Rome en novembre 1994 et à Vienne en avril 1996. La Commission a alors décidé que l'ajustement de 4% au titre des connaissances linguistiques préalablement appliqué dans ces lieux d'affectation devait être progressivement réduit à un taux annuel de 1 %.

167. Quatre fonctionnaires de la FAO ont contesté plusieurs aspects de l'enquête de 1994, et notamment la suppression progressive de l'ajustement au titre des connaissances linguistiques, devant le Tribunal administratif de l'OIT. Le Directeur général de la FAO a défendu l'application par l'organisation du barème des traitements établi par la Commission au motif que, même si la FAO était en désaccord avec la décision de la Commission sur toutes les questions en cause, elle considérait que la Commission avait agi légalement dans le cadre de son mandat et que la FAO, en tant qu'organisation appliquant le régime commun, devait se conformer à ses décisions.

168. À sa quarante-huitième session (été 1998), la Commission a pris connaissance du jugement 1713 rendu le 29 janvier 1998 par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail dans l'affaire *Carreta, Cherubini, Eldon et Pace* [c. *L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture* (FAO)], par lequel le Tribunal avait

ordonné que la FAO suspende l'application de la décision que la Commission avait prise à sa quarante et unième session, en mai 1995, tendant à approuver l'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux à Rome en tant que cette décision réduisait le coefficient linguistique. À la même session, la Commission a aussi décidé d'attendre que le Tribunal statue sur un recours comparable introduit par des fonctionnaires de Vienne et de renvoyer à une date ultérieure l'examen de la méthode pour ce qui est du coefficient linguistique.

169. Dans le jugement 1915 qu'il a rendu le 2 février 2000 dans l'affaire *Abdur, Dreschler et Zeller* [c. AIEA], le Tribunal administratif de l'OIT a rappelé qu'il avait abordé la question de la suppression de la majoration accordée aux fonctionnaires des services généraux travaillant dans les villes où la langue nationale n'était pas une des langues de travail de l'organisation à l'occasion de l'examen de l'affaire ayant donné lieu à son jugement 1713. Il avait indiqué dans ce jugement que :

« Les conditions d'application du principe Fleming ne sauraient varier en fonction d'éléments conjoncturels tenant, par exemple, au désir des fonctionnaires d'une organisation de conserver leur emploi ou à la plus ou moins grande facilité de recrutement sur le marché local du travail. Ce qui compte, pour l'application du principe, c'est de garantir aux fonctionnaires internationaux de la catégorie des services généraux des conditions d'emploi – et donc de rémunération – comparables aux conditions réellement les plus favorables dans la localité... Si l'analyse comparative des postes de travail se fait en prenant en compte des fonctions qui ne nécessitent pas la connaissance d'une seconde langue, l'ajustement salarial par un facteur linguistique est justifié; mais si les comparaisons sont faites avec des emplois extérieurs qui nécessitent la connaissance d'une seconde langue sans que cette exigence soit compensée, il n'y a aucune raison d'appliquer une mesure corrective. »

170. Examinant dans le détail l'enquête menée à Vienne en 1996, le Tribunal a noté que lors de cette enquête (à la différence de l'enquête effectuée à Rome) les renseignements recueillis auprès de 22 employeurs montraient que si, à Vienne, la majorité des employeurs locaux exigeaient que leur personnel connaisse et emploie dans son travail une autre langue que la langue

nationale, ils ne versaient pas de compensation supplémentaire à ce titre. Le Tribunal a estimé avec la Commission que le fait que 21 des 22 employeurs interrogés exigent l'utilisation d'une autre langue apportait la preuve que les employeurs interrogés constituaient une base de comparaison valable avec le régime commun sur la question de l'utilisation par les employés d'une langue autre que l'allemand à Vienne. Le Tribunal a aussi conclu que le questionnaire utilisé pour l'enquête était clair et qu'une des questions posées portait spécifiquement sur le point de savoir si des primes étaient versées aux employés travaillant dans d'autres langues.

171. Le Tribunal a indiqué que les données recueillies, quelles que soient les imperfections signalées et qui sont inhérentes à toute enquête de cette nature, avaient permis de dégager une réponse quant à la connaissance et au degré d'utilisation d'une autre langue que la langue nationale, et également de déterminer si une compensation supplémentaire pour l'utilisation d'une telle langue pourrait être justifiée. Le Tribunal a souligné que, dans ce genre d'enquête, il ne pouvait y avoir de concordance parfaite et qu'une telle concordance n'était pas nécessaire pour parvenir à une conclusion fiable.

172. Le Tribunal a conclu que l'enquête de 1996 avait été menée dans des conditions correctes et qu'elle avait permis de déterminer que, même si, à Vienne, la majorité des employeurs locaux de référence demandaient à leur personnel de connaître et d'utiliser une langue autre que la langue locale, ils ne payaient aucune compensation additionnelle à ce titre. Le Tribunal administratif de l'OIT a donc rejeté toutes les requêtes.

173. À la lumière du jugement 1915, la Commission a examiné les propositions suivantes, formulées par son secrétariat : a) lors de la prochaine enquête à Vienne et à Rome, il faudra interroger avec soin des employeurs pour déterminer s'ils versent une prime ou autre rémunération à leurs employés qui sont tenus de travailler dans une langue de travail de l'organisation et quelle est cette prime; b) les résultats de cette recherche devront être dûment pris en compte dans les barèmes des traitements établis à l'issue de l'enquête.

Vues des organisations

174. Le représentant de l'AIEA a noté que l'enquête effectuée sur les conditions d'emploi à Vienne avait été menée de manière pleinement conforme au principe

Flemming. Elle avait permis de déterminer que, même si les employeurs locaux demandaient à leur personnel de connaître et d'utiliser dans son travail une langue autre que la langue locale, ils ne versaient pas de compensation supplémentaire à ce titre. Le représentant appuyait la proposition du secrétariat de la CFPI.

175. Le représentant de la FAO a noté qu'il s'agissait d'une question délicate, faisant intervenir des considérations liées à des compétences particulières dont il fallait tenir compte. À cet égard, le jugement rendu dans le cas de Rome différait légèrement de celui qui s'appliquait à Vienne. Quoi qu'il en soit, la question de la majoration linguistique avait été abordée au cours des consultations tenues avec le secrétariat de la CFPI avant la réalisation de l'enquête et il avait été convenu que le questionnaire qui serait utilisé pour l'enquête de novembre 2000 ferait clairement référence à la question de l'octroi éventuel de primes au personnel des employeurs locaux pour l'utilisation de langues supplémentaires. Une fois ces renseignements recueillis, la Commission serait à même de prendre une décision en pleine connaissance de cause. L'administration de la FAO souhaitait éviter une situation dans laquelle ses fonctionnaires contesteraient les résultats de l'enquête.

176. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies a noté que l'enquête avait été menée correctement à Vienne. Les employeurs de référence avaient été soigneusement interrogés et, d'après les données recueillies, ils ne versaient aucune prime ou compensation particulière à leurs salariés qui étaient tenus de travailler dans une langue autre que la langue locale. L'ONU a conclu que l'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux effectuée à Vienne en 1996 avait été menée de manière pleinement conforme au principe Flemming.

Vues des représentants du personnel

177. La représentante du Syndicat du personnel des services généraux de la FAO et du Programme alimentaire mondial (PAM) s'est félicitée de l'occasion qui lui était donnée de faire connaître les vues du personnel sur la question de la majoration linguistique. Elle a indiqué que des préparatifs étaient en cours pour une enquête sur les conditions d'emploi qui devait être effectuée à Rome dans le courant de l'année et que la méthode utilisée à cette fin ne prévoyait pas d'ajustement lors de l'établissement d'équivalences entre les emplois des organismes des Nations Unies qui nécessitaient l'utilisation d'une langue étrangère au

lieu d'affectation considéré et les emplois extérieurs qui ne nécessitaient pas l'emploi d'une langue étrangère.

178. La représentante a noté que, dans son jugement No 1713, le Tribunal administratif avait décidé que le raisonnement qui avait conduit à supprimer la majoration linguistique dans la méthode actuelle n'était pas pertinent et que la conclusion selon laquelle il n'était plus nécessaire d'appliquer le coefficient linguistique était erronée. Selon elle, il fallait modifier les éléments correspondants de la méthode afin que le principe Flemming puisse être dûment appliqué.

179. La méthode appliquée pour les enquêtes effectuées dans les villes sièges visait à saisir les conditions d'emploi au lieu d'affectation considéré en établissant des équivalences entre les emplois internes et les emplois offerts par les employeurs de référence sur le marché du travail local. Il était donc extrêmement important de s'assurer que les équivalences d'emploi étaient valables et que toutes les caractéristiques essentielles des emplois étaient prises en considération lors de l'établissement des équivalences. La représentante a ajouté que la maîtrise de l'une des langues utilisées par les organisations était une condition indispensable pour le recrutement dans le système des Nations Unies. En conséquence, on ne pouvait pas la négliger lorsqu'on rapprochait les emplois.

180. Rome et Vienne étaient des lieux d'affectation qui posaient un problème particulier étant donné que l'aptitude à utiliser couramment et continuellement une langue étrangère constituait un aspect essentiel de tout emploi offert par des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies dans ces lieux d'affectation. Le recrutement dans les entreprises servant à la comparaison pour les emplois retenus aux fins de l'établissement des équivalences n'était généralement pas subordonné à une telle condition. Si l'on décidait de tenir compte des compétences linguistiques qui étaient impérativement exigées pour les emplois des organismes des Nations Unies lors de l'établissement des équivalences, il serait impossible d'effectuer une enquête dans ces lieux d'affectation car on n'obtiendrait pas le nombre minimum d'entreprises de référence et d'emplois équivalents requis par la méthode. Si l'on établissait des équivalences sans tenir compte des compétences linguistiques exigées, la validité des équivalences serait sujette à caution.

181. Dans le passé, cette difficulté avait été résolue par le fait que chacune des parties acceptait des équivalences d'emploi qui ne tenaient pas compte des compétences linguistiques exigées pour les emplois des organismes des Nations Unies et qui compensaient cette lacune par l'application du coefficient linguistique. La situation n'avait pas changé à Rome. Le facteur de correction linguistique était toujours justifié et il fallait le réintroduire à la fois pour renforcer la fiabilité de la méthode sur le plan technique et pour la rendre plus conforme au principe Flemming. La représentante a demandé que les éléments de la méthode en vigueur liés à la suppression progressive de la majoration linguistique soient réalignés sur les dispositions correspondantes antérieures à 1992.

182. Le représentant de l'Association du personnel de l'AIEA a noté que, dans le jugement No 1713 relatif à l'enquête sur les conditions d'emploi à Rome, le Tribunal administratif de l'OIT avait rejeté les arguments avancés pour justifier la suppression de la majoration linguistique. En outre, malgré le jugement défavorable rendu par le Tribunal administratif de l'OIT à l'encontre des agents des services généraux en poste à Vienne, l'Association du personnel soutenait que les modalités d'exécution de l'enquête effectuée en 1996 n'étaient manifestement pas conformes au principe Flemming. Le Tribunal administratif des Nations Unies n'ayant pas encore rendu son jugement à l'égard des fonctionnaires des Nations Unies en poste à Vienne, on ne pouvait pas considérer que l'affaire était close pour ce lieu d'affectation.

183. Le représentant a relevé que lors de l'enquête de 1996, on n'avait pas cherché à comparer des postes pour lesquels on exigeait des compétences linguistiques identiques. Au cours de l'enquête effectuée à Vienne en 1991, on s'était efforcé dans toute la mesure possible, en prenant les emplois un par un, de trouver des employeurs qui demandaient aux personnes occupant des postes inclus dans l'enquête d'exécuter les tâches énoncées dans les définitions d'emplois repères dans une langue autre que l'allemand. Aux yeux du personnel, il était inconcevable que, cinq années seulement s'étant écoulées au moment de la réalisation de l'enquête de Vienne, en 1996, on ait pu supposer que tous les employeurs interrogés exigeaient des compétences linguistiques analogues à celles imposées par les organisations ayant leur siège à Vienne sans avoir procédé à une analyse pour chaque emploi comme on l'avait fait en 1991.

184. Les agents des services généraux en poste à Vienne ne tenaient pas absolument à ce que l'on accorde une majoration linguistique. Ils avaient néanmoins le droit d'insister sur le fait que la Commission devait appliquer le principe Flemming de façon objective. Pour ce faire, elle ne pouvait choisir qu'entre deux options dans le cas de Rome et de Vienne : comparer des emplois pour lesquels on exigeait des compétences linguistiques analogues et, partant, supprimer la majoration linguistique ou, lorsque les compétences linguistiques étaient différentes pour les emplois comparés, prévoir une compensation en accordant une majoration linguistique.

Examen de la question par la Commission

185. La Commission a rappelé qu'elle avait décidé en 1992 d'éliminer progressivement la majoration linguistique dans les deux villes sièges de Vienne et Rome, où la langue locale n'était pas une langue de travail des organisations. La justification de cette décision était que la connaissance de l'une des langues de travail des organisations était considérée comme une qualification essentielle et non additionnelle. La Commission a souligné qu'une condition fondamentale pour occuper un emploi dans une organisation était une très bonne connaissance orale et écrite d'au moins une de ses langues de travail et que cette connaissance ne devait pas être interprétée comme une qualification additionnelle donnant droit à une rémunération distincte.

186. La Commission a également rappelé que, lorsque les enquêtes avaient été effectuées à Rome en 1994 et à Vienne en 1996, elle avait fait observer que le versement d'une majoration linguistique n'était pas nécessaire pour recruter ou retenir du personnel linguistiquement qualifié. La Commission a noté que le Tribunal avait conclu dans ses jugements que cet argument n'était pas pertinent. Selon le Tribunal, la manière d'appliquer le principe Flemming ne dépendait pas de variables telles que le désir des fonctionnaires de conserver leur emploi, ou la facilité ou la difficulté de recruter du personnel local de bonne qualité. Ce qui comptait, pour l'application du principe Flemming, c'était de garantir aux agents des services généraux une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables aux conditions les plus favorables dans le lieu d'affectation. La Commission a noté que le Tribunal avait déclaré qu'il était justifié d'ajuster les salaires par un facteur linguistique lorsque la comparaison se faisait entre des emplois ne nécessitant pas la connais-

sance d'une seconde langue et des emplois qui l'exigent. Mais il n'y avait aucune raison d'ajuster les salaires lorsque les comparaisons étaient faites avec des emplois extérieurs qui nécessitaient la connaissance d'une seconde langue sans que cette exigence soit compensée.

187. La Commission a noté que les jugements du Tribunal n'étaient pas contradictoires et étaient même assez cohérents. La principale différence entre les deux enquêtes était que, lors de l'enquête menée à Vienne, on avait demandé aux employeurs locaux s'ils versaient une prime à leurs employés qui devaient travailler dans une autre langue que la langue nationale; au cours de l'enquête effectuée à Rome, cette question n'avait pas été posée. À Vienne, des employés qui ne faisaient pas partie du régime commun devaient travailler dans une langue autre que l'allemand sans recevoir de compensation supplémentaire à ce titre. Le Tribunal a donc conclu que, dans le cas de Vienne, le principe Flemming était correctement appliqué. Toutes les conditions locales pertinentes avaient été prises en considération. En ce qui concerne l'enquête effectuée à Rome, la Commission a noté que le Tribunal avait conclu qu'étant donné que des informations n'avaient pas été recueillies systématiquement sur le versement général de primes linguistiques, il aurait été « raisonnable » de maintenir un léger ajustement (tel que la majoration linguistique) pour tenir compte de ce fait.

188. La Commission a rappelé qu'au cours des enquêtes effectuées à Rome et à Vienne, elle avait établi des comparaisons avec des emplois comparables. La comparaison entre les emplois était centrée sur les fonctions et les responsabilités, et non sur les connaissances linguistiques. Toutefois, en tenant compte des deux jugements, la Commission a considéré que, lors des enquêtes futures dans ces deux lieux d'affectation, il faudrait non seulement comparer les fonctions et les responsabilités, mais également demander, pour chaque emploi, si les employés locaux devaient travailler dans une langue de travail des organisations et, dans ce cas, s'ils recevaient une compensation à ce titre. Si des indemnités étaient versées, il faudrait en tenir dûment compte dans le barème des salaires établi à la suite de l'enquête.

189. La Commission a noté que l'Association du personnel de Rome était préoccupée par le fait que la majorité des employeurs locaux demandaient à leur personnel de travailler en italien uniquement et que, par conséquent, les comparaisons effectuées avec ces em-

ployeurs n'étaient pas équilibrées. La Commission a également noté que, selon les représentants du personnel, les comparaisons effectuées avec ces employeurs ne seraient acceptables que si l'on prévoyait une certaine compensation pour tenir compte de cette différence. Certains membres de la Commission ont suggéré que le moment était peut-être venu de changer les employeurs de référence, étant donné que l'on utilisait les mêmes employeurs depuis longtemps. On a suggéré d'inclure sur la liste des employeurs qui feront l'objet de l'enquête les sociétés multinationales qui exigent que leur personnel soit bilingue. Si ces employeurs étaient inclus dans l'enquête, il n'y aurait aucun problème de comparaison entre les emplois. Toutefois, la Commission a reconnu en même temps que ces employeurs n'étaient pas nécessairement les meilleurs employeurs locaux.

190. La Commission a également rappelé que la dernière enquête à Rome avait été effectuée en 1994 et qu'il était possible que la situation ait évolué depuis lors. À l'heure actuelle, il se pouvait que les employeurs locaux exigent que leur personnel utilise une langue autre que l'italien. Jusqu'à ce que des données sur les exigences des employeurs locaux soient recueillies, il serait prématuré d'examiner les mesures que la Commission devrait prendre au cas où la majorité des employeurs continuerait à demander que leur personnel travaille uniquement dans la langue nationale. Par conséquent, la Commission n'a pas jugé nécessaire à ce stade de modifier la dernière version de la partie pertinente de la méthode générale révisée pour les villes sièges.

191. La Commission a suggéré que son secrétariat, en collaboration avec les représentants de l'administration et du personnel des organisations ayant leur siège à Rome, recueille minutieusement des données sur l'utilisation de langues autres que l'italien par les employés des employeurs locaux et soumette toutes les informations pertinentes à la Commission à sa session du printemps 2001.

Décision de la Commission

192. La Commission a décidé que a) lors de la prochaine enquête effectuée dans des villes sièges où la langue nationale n'est pas une langue de travail de l'Organisation, les employeurs locaux feraient l'objet d'une enquête approfondie pour déterminer s'ils versent une prime ou autre rémunération à leurs employés qui sont tenus de travailler dans une langue de travail

de l'Organisation; et b) les résultats de cette recherche seraient pris en compte de manière appropriée dans les barèmes des traitements établis sur la base de l'enquête.

Notes

¹ Voir *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-quatrième session, Supplément No 30* (A/54/30).

² *Ibid.*, quarante-septième session, *Supplément No 30* (A/47/30), par. 227 et 231 (xl).

Annexe I

Programme de travail pour 2001

Cinquante-troisième et cinquante-quatrième sessions combinées

1. Cadre de gestion des ressources humaines :
 - a) Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux;
 - b) Examen du système de rémunération et d'indemnités : rapport du Comité directeur;
 - c) Arrangements contractuels.
2. Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local : enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à :
 - Rome;
 - Genève;
 - New York (professeurs de langues).
3. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur :
 - a) Barème des traitements de base minima;
 - b) Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies;
 - c) Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa vingt-quatrième session.

Annexe II

Cadre de gestion des ressources humaines

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Objet.....	1–4	38
II. Composantes d'un cadre intégré	5–47	38
A. Conception organisationnelle.....	5–8	38
1. Conception des emplois	7	39
2. Planification des ressources humaines	8	39
B. Rémunération et prestations connexes.....	9–11	39
C. Politique en matière d'emploi	12–21	40
1. Recrutement, affectation, maintien en fonctions et fidélisation	13–15	40
2. Arrangements contractuels.....	16–18	41
3. Bien-être du personnel	19–21	42
D. Gestion des carrières.....	22–31	43
1. Gestion des carrières et perfectionnement du personnel	22–25	43
2. Mobilité.....	26–28	44
3. Suivi du comportement professionnel.....	29–31	45
E. Bonne gouvernance.....	32–41	46
1. Style de gestion.....	33–35	46
2. Rôle des représentants du personnel	36–38	47
3. Administration de la justice.....	39–41	47
F. Gestion de l'information relative aux ressources humaines	42–44	48
G. Règles de déontologie/normes de conduite.....	45–47	49
Glossaire		50

Cadre de gestion des ressources humaines

I. Objet

1. Un cadre intégré moderne de gestion des ressources humaines est indispensable aux organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies si l'on veut qu'elles puissent administrer efficacement leurs ressources humaines. Ce cadre est également conçu comme un point de référence pour les futures réformes qui interviendront dans la gestion des ressources humaines : il permet en effet d'identifier les éléments divers et interdépendants que comporte la gestion des ressources humaines au sein des organisations qui appliquent le régime commun ainsi que de comprendre l'impact que toute modification introduite dans un domaine peut avoir dans un autre.

2. Les réformes, en outre, peuvent provenir de l'un quelconque des partenaires associés au régime commun, à savoir les États Membres qui composent les organes directeurs, à commencer par la CFPI, ou des administrations ou des représentants du personnel de telle ou telle organisation. Un tel cadre devrait fournir à tous ces partenaires une base conceptuelle globale leur permettant de réformer un aspect ou un autre de la gestion des ressources humaines, l'idée étant d'éviter les approches fragmentaires du passé, lesquelles, bien que louables en soi, n'ont pas toujours tenu compte de l'impact imprévu qu'une innovation dans un domaine peut avoir dans un autre.

3. Il existe dans le système des Nations Unies un certain nombre d'organisations autonomes qui sont convenues de dispositions définissant les éléments communs d'un cadre de gestion des ressources humaines, à savoir le régime commun. Les domaines centraux représentent les éléments du Cadre de gestion des ressources humaines qui lient les différentes organisations du système des Nations Unies de manière à : a) éviter que les organisations ne se fassent concurrence dans le recrutement du personnel en raison de disparités entre les politiques de rémunération; b) promouvoir les valeurs communes de la fonction publique internationale; et c) faciliter la mobilité du personnel d'une organisation à l'autre.

4. Pour la CFPI elle-même, le Cadre intégré de gestion des ressources humaines est un moyen :

a) De mettre au point des systèmes viables et efficaces de gestion des ressources humaines dans les domaines centraux qui revêtent une importance commune pour les organisations qui appliquent le régime commun;

b) D'élaborer des principes directeurs de caractère général sur les autres aspects de la gestion des ressources humaines qui relèvent de la responsabilité de chaque organisation.

II. Composantes d'un cadre intégré

A. Conception organisationnelle

5. **Définition** : La conception organisationnelle est un pilier central du Cadre de gestion. Cet élément est lié à la mission et à la stratégie de gestion des ressources humaines de l'organisation et est le processus suivant lequel les programmes et les

plans sont formulés et exécutés de manière à réaliser les objectifs de l'organisation. Il porte notamment sur des questions comme la conception des emplois, les structures hiérarchiques et la répartition et le classement des tâches ainsi que les stratégies appliquées pour motiver le personnel, encourager l'innovation, gérer le changement, améliorer la productivité et le moral du personnel, etc. Les deux composantes principales de la conception organisationnelle sont la conception des emplois et la planification des ressources humaines.

6. **Domaine central** : Non. Les problèmes liés à la conception organisationnelle doivent donc être résolus en propre par chaque organisation et non pas faire l'objet de règles communes au niveau de l'ensemble du système des Nations Unies, en particulier en raison des différences marquées qui caractérisent les mandats, les structures, la dimension, les effectifs, etc., des organisations. Il ne s'agit donc pas d'éléments centraux du régime commun.

1. Conception des emplois

7. La conception des emplois, qui précède le classement des emplois, s'entend de la détermination du contenu des emplois, du rôle de leurs titulaires et de la relation entre ces derniers et leurs collègues au sein de l'organisation. La conception des emplois doit répondre à un double impératif : elle doit permettre de déterminer la nature des tâches à accomplir pour satisfaire les exigences d'efficacité opérationnelle et de qualité des services de l'organisation, tout en offrant aux titulaires de ces emplois un travail intéressant, motivant et satisfaisant. Il faudra pour ce faire analyser les tâches à accomplir au moyen d'une planification des processus, d'une analyse des systèmes et d'une étude du travail.

2. Planification des ressources humaines

8. La planification des ressources humaines doit permettre aux organisations de procéder systématiquement à l'évaluation des besoins futurs en personnel, en termes d'effectifs, de qualifications et de niveau de compétence, ainsi qu'à la formulation et à la mise en oeuvre de plans pour satisfaire ces besoins. En l'occurrence, il est indispensable de faire correspondre les ressources humaines disponibles et les besoins découlant des programmes à plus long terme d'une organisation, ainsi que de passer en revue constamment la manière dont les ressources humaines actuelles et futures peuvent être utilisées de façon optimale. Ce faisant, les gestionnaires des ressources humaines doivent identifier le meilleur moyen de maintenir au service de l'organisation un personnel formé et adaptable, capable de répondre à des besoins changeants et souvent imprévisibles.

B. Rémunération et prestations connexes

9. **Définition** : La politique de rémunération détermine les modalités d'établissement de cette rémunération. Elle est fondée sur les principes Noblemaire et Flemming, qui répondent à la nécessité de recruter le personnel sur les plans national et international. La conception du régime de rémunération détermine les modalités selon lesquelles la rémunération est administrée et gérée.

10. **Domaine central** : Oui. Il est nécessaire d'assurer une uniformité dans les politiques de rémunération de la fonction publique internationale de façon à éviter que

les organisations ne se fassent une concurrence indésirable dans le recrutement du personnel en raison de disparités entre les politiques de rémunération.

11. Les liens et éléments de principes directeurs concernant ce domaine sont les suivants :

<i>Liens</i>	<i>Principes</i>
a) Recrutement et fidélisation : Le régime de rémunération et de prestations connexes doit être compétitif pour que les organisations puissent attirer du personnel et le garder; b) Suivi du comportement professionnel : Le régime récompense pécuniairement l'apport individuel et la contribution de l'équipe à la réalisation des objectifs de l'organisation; il motive le personnel et l'encourage à rechercher l'excellence dans le travail; c) Mobilité interorganisations : Le régime de rémunération garantit l'équité de la rémunération et des prestations connexes dans toutes les organisations qui appliquent le régime commun; d) Arrangements contractuels : Pour répondre aux besoins des organisations, il faut prévoir différents types d'engagement; e) Gestion des carrières : Le régime offre des possibilités d'augmentation au personnel de carrière.	Le régime de rémunération de prestations connexes devrait : a) Récompenser les services du personnel sur une base compétitive et équitable et être fondé sur le mérite, la compétence, le niveau des responsabilités et la façon dont elles sont assumées; b) Être conçu de façon à motiver le personnel et à l'encourager à améliorer son savoir-faire et ses compétences, et offrir des possibilités d'avancement; c) Être souple, transparent et simple à administrer; d) Prohiber l'acceptation de compléments de rémunération provenant d'États membres ou d'autres sources non autorisées.

C. Politique en matière d'emploi

12. La politique d'emploi englobe plusieurs aspects essentiels de la stratégie mise en oeuvre en matière de ressources humaines : recrutement, affectations, maintien en fonctions et fidélisation du personnel, arrangements contractuels et bien-être du personnel.

1. Recrutement, affectation, maintien en fonctions et fidélisation

13. **Définition** : Le recrutement et l'affectation constituent le point de départ de l'ensemble de la politique d'une organisation en matière d'emploi. Cette expression désigne non seulement le processus consistant à s'assurer de nouvelles compétences, mais aussi la réaffectation de personnel en place, y compris les mutations, les détachements et les prêts entre organisations. Le maintien en fonctions et la fidélisation sont liés aux conditions auxquelles les fonctionnaires peuvent rester au service de l'organisation.

14. **Domaine central** : Non. Si le recrutement et les affectations ou la sélection doivent être fondés sur des principes communs tels que le mérite, la représentation géographique et la parité hommes-femmes, il faudrait continuer de laisser aux orga-

nisations le soin de mettre au point les systèmes de recrutement répondant à leurs besoins propres.

15. Les liens et les éléments de principes directeurs concernant ce domaine sont les suivants :

<i>Liens</i>	<i>Principes</i>
a) Mobilité : Le recours à des réserves de candidats constituées de fonctionnaires internationaux mobiles est un moyen de pourvoir les postes vacants; b) Suivi du comportement professionnel : Il est tenu compte du comportement professionnel dans le processus décisionnel relatif à la sélection et au maintien en fonctions du personnel; c) Gestion des carrières : Une nouvelle affectation est un moyen d'élargir les possibilités de perfectionnement d'un fonctionnaire; d) Rémunération et indemnités : Il faut offrir une enveloppe de rémunération propre à attirer et à fixer du personnel possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité; e) Bien-être du personnel : Il s'agit d'adopter des politiques et des mesures qui, en permettant de concilier vie professionnelle et vie privée, créent un cadre de travail favorable; f) Bonne gouvernance : Le fait d'avoir des responsabilités est encourageant pour le personnel.	C'est en s'attachant les services de fonctionnaires de haute qualité que l'organisation peut atteindre les objectifs fixés pour sa mission. C'est pourquoi les programmes de recrutement, d'affectation, de maintien en fonctions et de fidélisation devraient présenter les caractéristiques suivantes : a) Être fondés sur des plans et des stratégies axés sur les buts et objectifs de l'organisation; b) S'appuyer sur des systèmes d'évaluation fiables permettant de sélectionner des fonctionnaires réunissant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, tout en tenant compte des facteurs répartition géographique et parité hommes-femmes; c) Proposer des formules modernes permettant de concilier les besoins du service et les exigences de la vie familiale; d) Prévoir une évaluation rapide du comportement professionnel pour déterminer si l'intéressé doit être maintenu dans l'emploi; e) Prévoir des dispositions pour que les candidats et les fonctionnaires en place soient informés des exigences propres à la fonction publique internationale, des normes de conduite qu'elle applique, de la mission et des valeurs de l'organisation, ainsi que des perspectives de carrière; f) Permettre l'adoption de décisions rapides, transparentes et exemptes de discrimination et d'ingérences indues.

2. Arrangements contractuels

16. **Définition** : Les arrangements contractuels, qui couvrent tous les types d'engagement sont les instruments dont se servent les organisations pour engager du personnel à court, moyen ou long terme.

17. **Domaine central** : Oui, dans la mesure où le régime de rémunération est commun à toutes les organisations.

18. Les liens et les éléments de principes directeurs concernant ce domaine sont les suivants :

<i>Liens</i>	<i>Principes</i>
a) Rémunération et prestations connexes : Il faut pouvoir attirer des candidats pour des emplois de durée variable; b) Recrutement et fidélisation : Les contrats sont l'instrument par lequel l'organisation peut offrir les conditions d'emploi nécessaires pour attirer du personnel et peuvent conduire les intéressés à compter sur un emploi durable; c) Gestion des carrières : Certains contrats peuvent laisser entendre à l'intéressé qu'il pourra faire carrière dans l'organisation.	Les arrangements contractuels devraient présenter les caractéristiques suivantes : a) Être souples de manière à pouvoir être adaptés aux besoins de l'organisation; b) Offrir aux personnes qui font carrière dans la fonction publique internationale des rémunérations et des prestations homogènes d'une organisation à l'autre afin d'encourager la mobilité interorganisations; c) Offrir à ceux qui ne font pas carrière dans la fonction publique internationale une rémunération équitable.

3. Bien-être du personnel

19. **Définition** : Un cadre de travail favorable contribue au bien-être du personnel. Cet élément englobe la sécurité du personnel, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'hygiène du milieu, les services médicaux et les programmes visant à permettre aux fonctionnaires de concilier vie professionnelle et vie privée. La politique en matière de sécurité, qui consiste à assurer la sécurité physique des fonctionnaires et à leur donner un sentiment de sécurité, est prioritaire par rapport aux intérêts autres de l'organisation. Il incombe à celle-ci de rappeler aux États membres qu'ils sont tenus d'assurer la protection des fonctionnaires dans les lieux d'affectation.

20. **Domaine central** : Non, car les organisations doivent pouvoir prendre les dispositions dictées par les conditions locales. Toutefois, les organisations ont adopté des dispositions communes pour assurer la protection des membres de leur personnel et de leur biens.

21. Les liens et les éléments de principes directeurs concernant ce domaine sont les suivants :

<i>Liens</i>	<i>Principes</i>
a) Recrutement et fidélisation : L'adoption de politiques qui améliorent les conditions de vie et de travail permet d'attirer du personnel et de le retenir; b) Mobilité : Les éléments qui conditionnent le bien-être du personnel pèsent fortement dans les décisions que prennent les fonctionnaires invités à changer de lieu d'affectation; c) Bonne gouvernance : Celle-ci constitue un encouragement pour le personnel et garantit à tous un traitement équitable	Les dispositions relatives au bien-être du personnel doivent répondre aux critères suivants : a) Les programmes de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que les programmes médicaux doivent contribuer à assurer la sécurité de l'environnement, à protéger les fonctionnaires et à assurer leur bien-être physique et psychologique; b) Les organisations doivent veiller à ce que les États membres garantissent à tous les fonctionnaires la protection juridique prévue par les conventions pertinentes (actuellement la Convention sur les privilèges et immunités et la Convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé);

<i>Liens</i>	<i>Principes</i>
	c) Pour être des employeurs appréciés, les organisations doivent, en s'inspirant des formules les plus modernes, mettre au point des programmes qui permettent aux fonctionnaires de concilier harmonieusement leur vie professionnelle et leur vie privée.

D. Gestion des carrières

1. Gestion des carrières et perfectionnement du personnel

22. **Définition** : Une carrière peut être définie comme une série ou une suite d'affectations à l'intérieur ou à l'extérieur du système des Nations Unies, jointe à l'acquisition continue de compétences et d'expériences. Ce concept englobe l'idée d'élargissement des compétences et des responsabilités, dans une ou plusieurs filières professionnelles. Une carrière comporte habituellement plusieurs mouvements, latéraux ou verticaux. La gestion des carrières est le processus par lequel un fonctionnaire est mis en mesure, grâce à l'appui de l'organisation, de planifier, d'organiser et de poursuivre une carrière dans des conditions propices.

23. Par formation et perfectionnement du personnel, on entend les occasions qu'a un fonctionnaire de continuer à acquérir des compétences et de l'expérience au cours de sa carrière, à son initiative ou à celle de l'organisation. Le perfectionnement recouvre une large gamme d'activités pouvant comporter des missions spécifiques, une formation en cours d'emploi, sous la conduite de pairs éventuellement, et d'autres formes de perfectionnement professionnel, tandis que la notion de formation renvoie le plus souvent à un processus formel d'acquisition de compétences.

24. **Domaine central** : Non, car il incombe à chaque organisation de mettre en place les mécanismes les mieux adaptés à sa mission, à ses activités et à sa structure.

25. Les liens et éléments de principes directeurs concernant ce domaine sont les suivants :

<i>Liens</i>	<i>Principes</i>
a) Rémunération et prestations connexes : Les perspectives d'avancement et de promotion motivent le personnel et le régime offre des récompenses pécuniaires aux fonctionnaires qui acquièrent de nouvelles compétences et de l'expérience ou assument des responsabilités accrues; b) Recrutement et affectation : Ces processus tiennent compte des plans de carrière; c) Maintien en fonction : Il découle de la réalisation des plans de carrière; d) Modalité : Celle-ci assure un élargissement des perspectives de carrière, grâce à des transferts verticaux ou latéraux à	La mise en place de programmes judicieux et efficaces de planification des carrières et de formation et de perfectionnement du personnel, tenant compte des compétences jugées nécessaires par l'organisation, sont l'une des conditions essentielles de la bonne exécution des activités. De tels programmes devraient avoir les caractéristiques suivantes : a) Être conformes aux buts et aux besoins de l'organisation; b) Être l'occasion de recenser et de développer les compétences afin de doter l'organisation d'un personnel très efficace, motivé et flexible; c) Tenir compte du fait que l'élaboration

<i>Liens</i>	<i>Principes</i>
l'intérieur d'une même organisation ou d'une organisation à l'autre;	des plans de carrière relève à la fois des fonctionnaires et de l'organisation; d) Tenir compte des plans de carrière, du comportement professionnel et des réalisations des fonctionnaires, afin de maximiser leur contribution à l'organisation.

2. Mobilité

26. **Définition** : La notion de mobilité recouvre les mouvements de personnel aussi bien à l'intérieur d'une organisation que d'une organisation à l'autre, ainsi que les changements de groupe professionnel et de lieu d'affectation. Les mouvements de personnel entre les différentes organisations qui appliquent le régime commun, sont l'une des formes de mobilité les plus importantes du point de vue du Cadre de gestion des ressources humaines. La mobilité permet de développer la polyvalence des fonctionnaires, multiplie les possibilités d'avancement et contribue à promouvoir la notion de carrière au sein du système des Nations Unies. Elle aide les organisations à mieux réagir à l'évolution des besoins. La notion de mobilité ne s'applique pas uniquement aux organisations internationales.

27. **Domaine central** : Oui, dans la mesure où la mobilité interorganisations est l'un des fondements de la fonction publique internationale, qui concerne toutes les organisations appliquant le régime commun.

28. Les liens et éléments de principes directeurs concernant ce domaine sont les suivants :

<i>Liens</i>	<i>Principes</i>
a) Gestion des carrières : La culture propre au régime commun se trouve renforcée et le personnel a davantage de possibilités d'enrichir son expérience; b) Rémunération et prestations connexes : Le régime peut offrir des incitations de nature à faciliter les changements de lieux d'affectation qu'exige le bon fonctionnement de l'organisation; c) Bien-être du personnel : Les politiques adoptées dans ce domaine influent directement sur la disposition d'un fonctionnaire à changer d'affectation; d) Suivi du comportement professionnel : L'expérience acquise grâce à un parcours diversifié est prise en considération au moment de décider des affectations.	La mobilité est une caractéristique fondamentale de la fonction publique internationale, qui repose sur des valeurs et des principes communs. Les besoins des organisations en la matière varient suivant leur structure, leur taille et leur mandat. Les programmes de promotion de la mobilité doivent : a) Prévoir des mouvements de personnel au sein des organisations internationales et entre ces organisations et, dans la mesure du possible, des mouvements en direction et en provenance des fonctions publiques nationales ainsi que des institutions du secteur public et du secteur privé; b) Lorsqu'il y a lieu, prévoir la réintégration au sein de l'organisation d'origine de façon que celle-ci tire profit de l'expérience du fonctionnaire; c) Faire de la mobilité une condition d'emploi lorsque l'organisation le requiert.

3. Suivi du comportement professionnel

29. **Définition** : Le suivi du comportement professionnel est conçu comme un système intégré qui couvre la conception organisationnelle, la planification du travail, l'évaluation et la rétroaction, et dont l'objet est d'optimiser les résultats à tous les niveaux (de celui des individus, des équipes, des services et de l'organisation), de motiver le personnel et de l'inciter à se perfectionner. Les mesures de reconnaissance et de récompense du mérite font partie intégrante de ce système. Elles prévoient des récompenses pécuniaires et autres en reconnaissance des résultats méritoires et autres réalisations remarquables.

30. **Domaine central** : Non, car pour être efficace, le système de suivi du comportement professionnel doit être adapté aux besoins spécifiques de l'organisation.

31. Les liens et éléments de principe directeur concernant ce domaine sont le suivants :

<i>Liens</i>	<i>Principes</i>
a) Affectation et maintien en fonctions : Dans les deux cas, il est tenu compte du comportement professionnel des intéressés; b) Gestion des carrières et formation et perfectionnement du personnel : C'est sur la base des résultats obtenus que les fonctionnaires peuvent prendre des décisions informées quant à l'évolution de leur carrière et que les cadres peuvent prendre des décisions concernant les besoins de formation et de perfectionnement de leurs subordonnés; c) Rémunération et prestations connexes : L'existence d'incitations encourage le fonctionnaire à rechercher l'excellence.	Un système efficace de suivi du comportement professionnel est indispensable au bon fonctionnement de l'organisation. Les programmes de suivi doivent : a) Permettre de déterminer les résultats attendus qui sont liés aux buts et objectifs de l'organisation et, en même temps, de faire en sorte que le personnel puisse développer et utiliser pleinement ses capacités; b) Faire de la reconnaissance des résultats obtenus un outil important pour améliorer la productivité et le moral à tous les niveaux; c) Comporter des mécanismes d'évaluation qui soient facilement compréhensibles et diffusés; d) Garantir que les mécanismes d'évaluation mesurent des résultats qui soient conformes aux buts de l'organisation; e) Prévoir un dialogue suivi et des entretiens réguliers sur les résultats obtenus; f) Mettre l'accent sur l'importance d'une communication claire à tous les niveaux en ce qui concerne la notion de suivi du comportement professionnel et ses modalités, et notamment les résultats escomptés, les évaluations et les conséquences des résultats obtenus; g) Prévoir des récompenses pécuniaires et autres fondées sur une politique transparente dont le personnel doit être largement informé et ayant clairement un lien avec les résultats attendus ou un événement donné. Ces mesures n'enlèvent rien à la nécessité d'établir un régime de rémunération compétitif.

E. Bonne gouvernance

32. **Définition** : La bonne gouvernance définit les styles de gestion et les relations entre l'administration et le personnel. Elle concerne toutes les décisions adoptées par les hauts responsables ainsi que l'impact de ces décisions sur les différents groupes qui sont parties prenantes. Ce concept englobe l'obligation redditionnelle, la transparence, la communication, la participation, le travail d'équipe, la concertation, le moral du personnel, le multiculturalisme, le dévouement à l'organisation et la loyauté. La bonne gouvernance, outre qu'elle permet aux fonctionnaires de participer à l'adoption des décisions qui affectent l'organisation, influe également sur tous les aspects des conditions d'emploi. Elle a trois composantes : le style de gestion, le rôle des représentants du personnel et l'administration de la justice.

1. Style de gestion

33. **Définition** : Le choix du style de gestion est déterminant pour ce qui est d'accroître les délégations de pouvoir et d'établir les rapports hiérarchiques voulus pour que les décisions soient prises sur le mode de la concertation, de la coopération et de la collaboration, à tous les échelons de la hiérarchie où cela est possible, le but étant que le personnel et l'administration puissent s'acquitter de leurs tâches de manière professionnelle, impartiale, transparente, cohérente et responsable.

34. **Domaine central** : Non, car, pour être efficace, le style de gestion doit être adapté à la culture de l'organisation, aux besoins du service et aux missions de l'organisation.

35. Les liens et éléments de principes directeurs concernant ce domaine sont les suivants :

Liens	Principes
a) Suivi du comportement professionnel : Les cadres et les autres fonctionnaires sont responsables de la façon dont ils communiquent et s'acquittent de leur tâche au sein de l'organisation; b) Bien-être du personnel : Le style de gestion a une incidence directe sur le moral du personnel et sa productivité.	Un style de gestion efficace doit imprimer à l'organisation une direction qui conforte les valeurs et favorise le dévouement à l'organisation, crée des conditions propres à améliorer la productivité et suscite un climat qui permette au personnel d'exprimer tout son potentiel et fait toute sa place au multiculturalisme. Dans une organisation qui privilégie la bonne gestion, les cadres et les responsables : a) Ont la responsabilité de créer, grâce au suivi du comportement professionnel, un climat de travail qui favorise la communication et la coopération et de mettre en place des méthodes de travail efficaces, équitables, impartiales et transparentes; b) Doivent permettre aux fonctionnaires de participer à l'adoption des décisions qui concernent l'organisation; c) S'efforcent en permanence d'acquiescer et d'appliquer les techniques de gestion nécessaires pour être à la hauteur des défis que

<i>Liens</i>	<i>Principes</i>
	suppose un environnement de travail dynamique; d) Se conforment aux valeurs éthiques et établissent et maintiennent des partenariats en gagnant la confiance et le respect de leurs collaborateurs.

2. Rôle des représentants du personnel

36. **Définition** : Les représentants du personnel permettent à celui-ci de participer aux décisions concernant les pratiques et les politiques de gestion des ressources humaines.

37. **Domaine central** : Non, car la représentation du personnel est régie par des dispositions statutaires et réglementaires qui doivent répondre aux besoins spécifiques de l'organisation et du personnel concerné.

38. Les liens et éléments de principes directeurs concernant ce domaine sont les suivants :

<i>Liens</i>	<i>Principes</i>
Le rôle des représentants du personnel est lié à tous les aspects des conditions d'emploi dans la mesure où ces représentants participent à l'élaboration et à l'application des politiques et des procédures relatives à la gestion des ressources humaines.	Les organisations devraient : a) Reconnaître le rôle légitime que doivent jouer les représentants du personnel dans l'expression des vues de ce dernier sur toutes les questions concernant les politiques et les pratiques en matière de personnel et de gestion des ressources humaines; b) Veiller à ce que les représentants du personnel soient pleinement informés des questions qui affectent les conditions d'emploi et soient consultés sur celles qui concernent les politiques et pratiques en matière de personnel et de gestion des ressources humaines; c) Veiller à mettre en place des mécanismes appropriés pour donner aux représentants du personnel la possibilité de participer à la prise des décisions relatives aux pratiques et aux politiques en matière de personnel et de gestion des ressources humaines, et de les influencer.

3. Administration de la justice

39. **Définition** : L'administration de la justice est un système de justice interne qui garantit la bonne application des règles et permet aux fonctionnaires de faire valoir leurs griefs et de contester des décisions administratives.

40. **Domaine central** : Oui, dans la mesure où les décisions des tribunaux touchent à des composantes essentielles du Cadre de gestion des ressources humaines.

41. Les éléments et principes directeurs concernant ce domaine sont les suivants :

<i>Liens</i>	<i>Principes</i>
L'administration de la justice est liée à tous les éléments de la gestion des ressources humaines dans la mesure où elle offre un moyen de contester des décisions administratives, de faire respecter les statuts et règles, de protéger les droits de la défense et d'assurer un traitement équitable.	a) Chaque organisation devrait mettre en place des procédures administratives internes qui garantissent le respect de la légalité, de façon que le chef de secrétariat puisse prendre des décisions justes, équitables et conformes aux statuts et règlements en vigueur; b) Le personnel doit disposer de moyens de défense efficaces, notamment en étant représenté dans les procédures internes le concernant.

F. Gestion de l'information relative aux ressources humaines

42. **Définition** : La gestion de l'information relative aux ressources humaines repose sur la conception, la mise en place et l'exploitation d'un système intégré permettant de rassembler et d'analyser les données sur les effectifs et de prévoir les tendances, de façon à aider à la prise des décisions et à l'élaboration des politiques en matière de gestion des ressources humaines.

43. **Domaine central** : Oui, car l'existence d'un système d'information sur les ressources humaines qui soit comparable d'une organisation à l'autre constitue un élément essentiel d'une gestion efficace.

44. Les liens et éléments de principes directeurs concernant ce domaine sont les suivants :

<i>Liens</i>	<i>Principes</i>
La gestion de l'information relative aux ressources humaines est liée à tous les éléments du Cadre dans la mesure où elle sous-tend tous les aspects de la gestion des ressources humaines.	L'élaboration d'un système d'information sur les ressources humaines devrait obéir aux principes suivants : a) La conception, la mise en place et l'exploitation du système devraient être la prérogative des spécialistes des ressources humaines; b) Une stratégie d'information globale et intégrée doit être mise en place; c) Les données sur l'ensemble du personnel et sa productivité doivent être pertinentes, complètes, compatibles, fiables et à jour; d) Des connexions doivent être établies avec les fonctions de planification, de budgétisation et de gestion des ressources financières et humaines de l'organisation; e) Il faut tirer parti des techniques de pointe.

G. Règles de déontologie/normes de conduite

45. **Définition** : Même s'il peut exister des disparités dans la culture interne des organisations, celles-ci sont confrontées à des problèmes éthiques de même nature. Des normes de conduite (ou règles de déontologie) permettent de promouvoir des valeurs communes et de définir la conduite et le comportement professionnel que l'on peut attendre des fonctionnaires.

46. **Domaine central** : Oui, car il tend à promouvoir un système commun de valeurs et de normes éthiques qui constituent un facteur d'unification des différentes composantes de la fonction publique internationale.

47. Les liens et éléments de principes directeurs concernant ce domaine sont les suivants :

<i>Liens</i>	<i>Principes</i>
Les normes de conduite (ou règles de déontologie) sont liées à tous les éléments du cadre car elle font partie intégrante de la stratégie globale de gestion des ressources humaines.	Les normes de conduite (ou règles de déontologie) devraient avoir les caractéristiques suivantes : a) Elles devraient être claires et être inscrites dans les dispositions statutaires et réglementaires de l'organisation. b) Elles devraient être régulièrement portées à l'attention du personnel; c) Les responsables devraient faire la preuve de leur attachement à ces normes; d) Les méthodes de gestion appliquées dans l'organisation, y compris dans le domaine des ressources humaines, devraient être transparentes et contribuer à renforcer les normes; e) Les droits et les obligations des fonctionnaires devraient être rappelés en cas d'agissement contraire aux intérêts de l'organisation; f) Les normes devraient être étayées par des procédures et mécanismes efficaces qui obligent les fonctionnaires à rendre compte de leurs actes.

Glossaire

Affectation (Placement)	Procédure d'évaluation et de sélection suivie pour pourvoir les postes vacants en faisant appel à des membres du personnel d'une organisation. S'oppose généralement à la procédure de recrutement.
Arrangements contractuels (Contractual arrangements)	Contrats conclus avec des particuliers engagés pour des périodes de durée variable ou pour fournir une prestation déterminée. Les contrats peuvent être caractérisés par la durée de l'engagement (contrat de durée déterminée ou contrat de durée indéterminée) ou porter sur l'exécution d'une tâche précisément définie.
Cadre juridique (Legal framework)	S'entend des principaux instruments qui régissent le fonctionnement de l'organisation – acte constitutif et dispositions réglementaires et statutaires, complétés par la jurisprudence.
Compétences (Competencies)	Ensemble de savoir-faire, de qualités et de comportements qui sont des déterminants directs de la bonne exécution de la tâche.
Compléments de traitement (Supplementary payments)	Compléments de traitement versés par certains États membres à leurs nationaux engagés par des organisations appliquant le régime commun, ou à certains d'entre eux, bien que cette pratique soit interdite par le règlement du personnel des organisations.
Détachement (interorganisations) [Secondment (interagency)]	Mouvement de personnel par lequel un fonctionnaire d'une organisation est affecté à une autre organisation pour une période donnée (généralement limitée à deux ans), pendant laquelle il est normalement soumis au régime de rémunération et aux dispositions du statut et du règlement du personnel de l'organisation d'accueil, mais conserve le droit de réintégrer son organisation d'origine.
Domaines centraux (Core areas)	Éléments du Cadre de gestion des ressources humaines autour desquels s'articule le régime commun.
Équilibrage des effectifs entre les sexes (Gender balance)	Action soutenue menée par les organisations appliquant le régime commun pour accroître la proportion de femmes à tous les échelons de la hiérarchie, en particulier aux postes de rang élevé et de direction.

Mutation (interorganisations) [Transfer (interagency)]	Mouvement de personnel par lequel un fonctionnaire est transféré d'une organisation à une autre en perdant le droit d'être réintégré dans son organisation d'origine.
Pratique optimale (Best practice)	Politique, stratégie, programme, procédure ou pratique dont l'effet positif sur le comportement professionnel est établi, qui est appliqué par au moins un employeur important et se prête à une application chez d'autres.
Prérogative (Ownership)	Attribution à des fonctionnaires du droit exclusif de prendre les décisions qu'ils jugent appropriées.
Prêts interorganisations [Loan interagency]	Mouvement de personnel par lequel un fonctionnaire est transféré d'une organisation à une autre pour une période de durée limitée (ne dépassant généralement pas un an), pendant laquelle il est placé sous la supervision administrative de l'organisation d'accueil mais continue d'être soumis aux dispositions du statut et du règlement du personnel de l'organisation d'origine.
Principe Flemming (Flemming principle)	Principe en vertu duquel sont fixées les conditions d'emploi des agents des services généraux et d'autres catégories de personnel recruté sur le plan local. En application de ce principe, les conditions d'emploi de ces agents sont établies sur la base des conditions d'emploi les plus favorables pratiquées sur place.
Principe Noblemaire (Noblemaire principle)	Principe régissant la fixation des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, en vertu duquel les traitements des administrateurs sont déterminés par comparaison avec ceux de la fonction publique du pays où les traitements sont les plus élevés.
Recrutement (Recruitment)	Procédure consistant à faire appel à des personnes de l'extérieur pour pourvoir des postes vacants dans une organisation, et à évaluer leur candidature aux fins de sélection. Elle est différente de celle suivie pour sélectionner des candidats internes. (<i>Voir le terme Affectation</i>)

Régime commun (Common System)	Ensemble de dispositions communes adoptées dans le cadre des accords régissant les relations entre l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées, dont l'objet est d'éviter qu'elles ne se fassent concurrence dans le recrutement de candidats et de faciliter les échanges de personnel.
Régime de rémunération (Compensation package)	Ensemble de dispositions qui déterminent la nature et le montant des traitements, indemnités et autres prestations constituant la rémunération jugée adéquate.
Régime de rémunération équitable (Compensation equity)	Régime de rémunération cohérent assurant un traitement équitable des employés dont l'affectation, la contribution et les résultats sont comparables.
Réintégration (Reabsorption of staff)	Retour d'un fonctionnaire dans son organisation d'origine à l'issue d'un détachement auprès d'une autre organisation, et affectation de l'intéressé à un poste correspondant à ses compétences.
Répartition géographique (Geographical distribution)	Principe exigeant de maintenir un juste équilibre dans la représentation des États Membres et, à cette fin, de diversifier géographiquement le recrutement des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur de manière que, si tous les autres États Membres ne sont pas représentés dans une organisation en appliquant le régime commun, la plupart au moins le soient.
Représentants du personnel (Staff representatives)	Fonctionnaires dûment élus par l'ensemble du personnel dont ils représentent les intérêts pour toutes questions touchant le bien-être des fonctionnaires, y compris leurs conditions de travail, leurs conditions de vie en général et d'autres aspects de l'administration du personnel.
Sens des responsabilités (Accountability)	Attitude du fonctionnaire qui assume toutes ses responsabilités et honore ses engagements, exécute les activités qui lui sont confiées dans les délais fixés, en respectant les normes de coût et de qualité et en se conformant aux règles et procédures de l'organisation, qui soutient ses subordonnés, les encadre, assume la responsabilité des fonctions qu'il leur a déléguées, et qui prend personnellement la responsabilité de ses propres erreurs et, le cas échéant, de celles de son service.

Annexe III

Examen du régime des traitements et indemnités

Rappel des faits

1. Dans ses résolutions 51/216 du 18 décembre 1996, 52/216 du 22 décembre 1997, et 53/209 du 18 décembre 1998, l'Assemblée générale a demandé à la Commission de la fonction publique internationale de jouer un rôle prépondérant dans l'élaboration d'approches novatrices de la gestion des ressources humaines. C'est ainsi que la Commission a mis au point un cadre intégré de gestion des ressources humaines dans lequel non seulement étaient définis les grandes composantes de la gestion des ressources humaines mais également les liens qui les unissaient et un ensemble de principes directeurs. L'une des composantes du cadre intégré, le régime des rémunérations et prestations, a été considérée comme méritant d'être placée en tête des priorités de la Commission.

2. À ses cinquante et unième et cinquante-deuxième sessions (avril et juillet-août 2000), se fondant sur des documents établis par le secrétariat (ICSC/51/R.10 et ICSC/52/R.12), la Commission a analysé quelques-uns des principaux problèmes auxquels se heurte le régime commun et réfléchi aux moyens de les résoudre. Le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) a pour sa part organisé en juin 2000 une séance d'information sur la notion de rémunération fondée sur les compétences. Quant à la CFPI, elle a organisé en juillet 2000 un forum sur la gestion des ressources humaines qui a été consacré à l'examen du système des bandes salariales (réduction du nombre total de classes par élargissement des fourchettes de rémunération) et à la création éventuelle d'une haute fonction publique, du type Senior Executive Service, dans les organisations appliquant le régime commun. À la suite de ces divers examens, la Commission a décidé à sa cinquante-deuxième session, en juillet-août 2000, de poursuivre l'examen du régime des traitements et indemnités et de mettre en place à cette fin des mécanismes qui puissent permettre aux organisations et au personnel de participer aussi largement que possible au débat.

3. Les différentes solutions envisagées seraient fondées sur une approche globale et reposeraient sur le principe Noblemaire et les autres principes pertinents énoncés dans le Cadre de gestion des ressources hu-

maines. Conformément à ces principes, le régime révisé des traitements et indemnités aurait les caractéristiques suivantes :

a) Les fonctionnaires seraient rétribués de façon équitable et compétitive, en fonction du mérite, des qualifications, de la compétence et des responsabilités;

b) Le régime serait conçu de manière à motiver le personnel et à l'encourager à acquérir de nouvelles qualifications et de nouvelles compétences et de manière à lui offrir des possibilités de développement de carrière;

c) Il serait souple, transparent et facile à gérer;

d) Il répondrait aux besoins des organisations.

4. L'examen devrait déboucher sur un ensemble d'options à partir desquelles pourrait être élaboré un régime simplifié et concurrentiel, qui serait soumis à l'examen de la Commission (voir aussi par. 32 à 47 du corps du rapport).

Organisation

Comité directeur

5. Coordonné et présidé par le Président de la CFPI, le Comité directeur comprendrait également les membres suivants : le Vice-Président de la CFPI, le Secrétaire exécutif de la CFPI, le Président et le bureau du CCQA et le Secrétaire du CCQA. Il serait chargé :

a) De diriger l'examen du régime des traitements et indemnités pendant deux ans; et

b) De faire des recommandations à la CFPI.

Mandat général du Comité directeur

6. Le mandat général du Comité directeur serait de :

a) Coordonner les travaux des trois groupes de discussion à composition non limitée (voir plus loin) créés dans chacune des principales villes sièges pour examiner une question particulière, et faire la synthèse des conclusions auxquelles ils seront parvenus, étant entendu que certains sujets, comme par exemple la question des compétences, pourraient être abordés dans plusieurs groupes;

b) Selon les besoins, mettre en place tout autre mécanisme et faire appel à tout autre participant aux fins notamment de s'assurer que toutes les raisons justifiant une réforme et tous les obstacles au changement auront bien été identifiés;

c) Présenter à la CFPI des recommandations sur un ensemble de réformes qui tiennent compte de la diversité des organisations appliquant le régime commun en se fondant sur les travaux des groupes de discussion et éventuellement sur les travaux d'autres mécanismes;

d) Veiller à ce que tout régime révisé des traitements et indemnités soit souple et transparent et constitue un outil efficace pour les responsables de chaque organisation.

Rôle des groupes de discussion

7. Le rôle des groupes de discussion serait le suivant :

a) Analyser des thèmes donnés, y compris les questions connexes et les obstacles qui pourraient se présenter, ce dans une perspective dynamique, en ayant à l'esprit l'avenir et en tenant compte des facteurs extérieurs auxquels est aujourd'hui soumis le système des Nations Unies, en faisant éventuellement appel à des spécialistes extérieurs pour des questions techniques spécifiques;

b) Prendre en compte l'expérience d'autres organismes publics et du secteur privé;

c) Tenir compte des incidences financières des changements proposés et réfléchir aux mécanismes de contrôle à mettre en place pour que le régime révisé fonctionne dans les limites du budget;

d) Proposer une série d'options qui seront soumises à l'examen du Comité directeur.

Composition des groupes de discussion à composition non limitée

8. Les groupes de discussion à composition non limitée comprendront :

a) Des membres de la Commission;

b) Dans chaque groupe, un fonctionnaire chargé d'organiser le travail;

c) Des représentants des organisations, y compris des directeurs de programme, et des membres du personnel issus de toutes les catégories;

d) Des représentants du personnel;

e) Des membres des secrétariats de la CFPI et du CCQA.

Mandats généraux des groupes de discussion

9. On trouvera ci-après les mandats généraux des quatre groupes.

i) La nature du travail (Vienne)

Objectif

10. Examiner différentes solutions possibles pour doter les organismes du régime commun d'un régime des traitements simplifié qui soit souple, qui réponde aux besoins des organisations et, en particulier, du personnel d'encadrement, qui garantisse la compétitivité des organisations et qui tienne mieux compte de la nature du travail dans les différentes organisations.

Principales tâches

a) Décrire et analyser l'évolution de la nature du travail dans les organisations : que font les fonctionnaires, comment travaillent-ils et comment le régime des traitements rend-il compte de ce travail?

b) Revoir et simplifier le système actuel de classement des emplois et s'orienter vers des descriptions d'emploi génériques et des groupes professionnels plus larges, en vue d'améliorer et de faciliter les procédures de recrutement, etc.;

c) Examiner les notions de catégorie, de classe et d'échelon en vue de les maintenir ou de les revoir; dans ce contexte, évaluer les approches qui consisteraient à réduire le nombre de classes en élargissant les fourchettes de rémunération et examiner la question du comportement professionnel au sens le plus large;

d) Garder à l'esprit la question connexe des arrangements contractuels, qui est liée à l'évolution de la nature du travail et à la politique en matière de rémunération et de prestation, et le fait que les arrangements contractuels doivent être souples si l'on veut qu'ils répondent aux besoins des organisations.

ii) Récompenser les fonctionnaires en fonction de la contribution qu'ils apportent (Genève)

Objectif

11. Formuler des suggestions sur la manière dont on pourrait relier le régime des traitements aux systèmes d'évaluation du comportement professionnel et mieux récompenser le comportement professionnel, l'apport des fonctionnaires ou leurs compétences, dans un contexte multiculturel.

Principales tâches

a) Définir des mécanismes permettant de différencier la rémunération des individus en fonction de leur comportement professionnel, de leur apport ou de leurs compétences; ces mécanismes doivent être transparents et avoir l'agrément des superviseurs et du personnel;

b) Réfléchir à des critères mesurables et objectifs fondés sur les qualifications, les compétences et l'apport individuel ou collectif, qui serviraient à évaluer le comportement professionnel et à déterminer la rétribution correspondante; le groupe tiendra compte des travaux déjà réalisés par la Commission et des travaux en cours dans l'ensemble du système sur la question des compétences.

iii) L'encadrement (New York)

Objectif

12. Créer un système qui permette de renforcer l'encadrement et donne aux organisations les moyens d'attirer et de retenir des responsables de valeur.

Principales tâches

a) Déterminer ce que l'on attend des dirigeants compte tenu de l'évolution des besoins des organisations et de la nature du travail;

b) Examiner l'ensemble des outils et systèmes possibles (y compris ceux qui sont en usage dans les fonctions publiques nationales et dans d'autres organismes) afin :

i) De renforcer la capacité de gestion des responsables et d'encourager le leadership;

ii) De faciliter le transfert de qualifications (les cadres pourraient passer d'une organisation à

l'autre, cimentant ainsi des valeurs fondamentales et une culture commune);

iii) De mieux rémunérer les responsables, compte tenu de leur rôle moteur dans le changement;

c) Envisager la possibilité de créer une haute fonction publique dans le système des Nations Unies.

Calendrier

13. Le calendrier des réunions sera le suivant :

a) Les groupes de discussion commenceront si possible à se réunir en octobre-novembre 2000;

b) Les groupes de discussion feront rapport au Comité directeur, qui se réunira au début de 2001;

c) Le Comité directeur présentera son rapport à la CFPI en juin 2001;

d) La CFPI établira les prochaines étapes des travaux sur la base du rapport du Comité directeur.

Communication

14. Pour faciliter la communication, on aura recours à la vidéoconférence et on créera un site Web.

Annexe IV

Montant maximum des dépenses remboursables, montant maximum de l'indemnité pour frais d'études, montants maximums payables au titre des frais d'internat : montants proposés

Tableau 1

Montant maximum des dépenses remboursables et montant maximum de l'indemnité pour frais d'études

<i>Monnaie</i>	<i>Montant maximum des dépenses remboursables</i>	<i>Montant maximum de l'indemnité pour frais d'études</i>
Dollar des États-Unis (aux États-Unis)	23 445	17 584
Franc belge	520 290	390 218
Franc suisse	24 372	18 279
Lire italienne	23 794 700	17 846 025
Livre irlandaise	7 873	5 905

Tableau 2

Montants maximums payables au titre des frais d'internat

<i>Monnaie</i>	<i>Montant forfaitaire normal</i>	<i>Montant supplémentaire (dans certains lieux d'affectation)</i>
Couronne danoise	21 993	32 990
Couronne norvégienne	17 499	26 249
Couronne suédoise	20 945	31 418
Deutsche mark	7 026	10 539
Dollar des États-Unis (aux États-Unis)	4 583	6 875
Dollar des États-Unis (hors États-Unis)	3 373	5 060
Florin néerlandais	6 985	10 478
Franc belge	118 156	177 234
Franc français	16 402	24 603
Franc suisse	5 092	7 638
Lire italienne	4 953 749	7 430 624
Livre irlandaise	1 893	2 840
Livre sterling	3 041	4 562
Markka	13 251	19 877
Peseta	408 592	612 888
Schilling autrichien	43 622	65 433
Yen	525 930	788 895

Annexe V

**Comparaison entre la rémunération nette moyenne
des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires
de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington,
aux classes équivalentes**

(Marge calculée pour l'année civile 2000)

Classe	Rémunération nette (en dollars É.-U.)		Rapport Nations Unies/États-Unis (Washington = 100)	Rapport Nations Unies/États-Unis (après ajustement au coût de la vie)	Coefficients de pondération pour le calcul du rapport global ^c
	Nations Unies ^{a, b}	États-Unis			
D-2	125 929	103 997	121,1	105,5	3,5
D-1	117 726	97 088	121,3	105,6	9,4
P-5	108 150	85 399	126,6	110,3	26,9
P-4	93 832	71 832	130,6	113,8	31,4
P-3	78 951	57 984	136,2	118,6	21,9
P-2	64 940	47 183	137,6	119,9	6,6
P-1	49 412	35 967	137,4	119,7	0,3
Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart du coût de la vie entre New York et Washington					130,0
Rapport New York/Washington (coût de la vie)					114,8
Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie					113,3

^a Traitement net moyen de fonctionnaires des Nations Unies ayant des charges de famille, calculé pour chaque classe avec un coefficient d'ajustement de 48,1 pendant deux mois (sur la base du barème en vigueur jusqu'au 29 février 2000), 43,2 pendant huit mois, puis 47,4 pendant deux mois (sur la base du barème en vigueur à compter du 1er mars 2000).

^b Pour calculer les traitements moyens à l'ONU, on s'est servi des statistiques du personnel du CCQA au 31 décembre 1998. Pour 1999, on s'est servi des chiffres au 31 décembre 1996.

^c Coefficients de pondération correspondant au nombre de fonctionnaires des Nations Unies (ayant des charges de famille) des classes P-1 à D-2 en poste au Siège et dans les bureaux permanents au 31 décembre 1999.

Annexe VI

Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (traitements bruts et traitements nets après application du taux de contribution) avec effet au 1er mars 2000*

(En dollars des États-Unis)

Classe		Échelons														
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
SGA	(brut)	167 035														
	(net F)	113 762														
	(net C)	102 379														
SSG	(brut)	151 840														
	(net F)	104 341														
	(net C)	94 484														
D-2	(brut)	124 384	127 132	129 877	132 623	135 369	138 115									
	(net F)	87 318	89 022	90 724	92 426	94 129	95 831									
	(net C)	80 218	81 645	83 072	84 498	85 925	87 352									
D-1	(brut)	109 894	112 245	114 598	116 944	119 297	121 648	124 002	126 352	128 702						
	(net F)	78 334	79 792	81 251	82 705	84 164	85 622	87 081	88 538	89 995						
	(net C)	72 407	73 687	74 967	76 245	77 525	78 796	80 018	81 240	82 460						
P-5	(brut)	96 705	98 832	100 961	103 089	105 216	107 342	109 471	111 598	113 724	115 853	117 982	120 106	122 234		
	(net F)	70 157	71 476	72 796	74 115	75 434	76 752	78 072	79 391	80 709	82 029	83 349	84 666	85 985		
	(net C)	65 176	66 385	67 545	68 703	69 862	71 018	72 177	73 335	74 493	75 651	76 809	77 966	79 101		
P-4	(brut)	79 780	81 733	83 680	85 627	87 579	89 527	91 571	93 645	95 723	97 795	99 869	101 947	104 019	106 095	108 171
	(net F)	59 255	60 544	61 829	63 114	64 402	65 688	66 974	68 260	69 548	70 833	72 119	73 407	74 692	75 979	77 266
	(net C)	55 180	56 364	57 543	58 722	59 902	61 080	62 259	63 439	64 617	65 796	66 949	68 082	69 210	70 340	71 470
P-3	(brut)	65 388	67 220	69 053	70 880	72 714	74 544	76 373	78 206	80 038	81 868	83 700	85 529	87 361	89 191	91 089
	(net F)	49 756	50 965	52 175	53 381	54 591	55 799	57 006	58 216	59 425	60 633	61 842	63 049	64 258	65 466	66 675
	(net C)	46 445	47 556	48 669	49 780	50 892	52 002	53 113	54 225	55 335	56 447	57 555	58 663	59 770	60 877	61 985
P-2	(brut)	53 129	54 632	56 132	57 633	59 135	60 692	62 332	63 967	65 606	67 244	68 879	70 520			
	(net F)	41 253	42 335	43 415	44 496	45 577	46 657	47 739	48 818	49 900	50 981	52 060	53 143			
	(net C)	38 694	39 675	40 653	41 633	42 611	43 592	44 587	45 580	46 577	47 571	48 564	49 561			
P-1	(brut)	41 189	42 633	44 075	45 519	46 960	48 403	49 847	51 290	52 731	54 174					
	(net F)	32 656	33 696	34 734	35 774	36 811	37 850	38 890	39 929	40 966	42 005					
	(net C)	30 805	31 763	32 720	33 677	34 633	35 590	36 548	37 493	38 434	39 375					

F = Fonctionnaire ayant un conjoint à charge ou un enfant à charge.

C = Fonctionnaire n'ayant ni conjoint à charge ni enfant à charge.

* Ce barème sera mis en application, avec effet au 1er mars 2001, concurremment à l'incorporation aux traitements de base nets minima de 3,42 points d'ajustement. À cette date, les indices et coefficients d'ajustement seront modifiés dans tous les lieux d'affectation. Par la suite, le classement aux fins des ajustements sera révisé en fonction des modifications des indices d'ajustement.

Annexe VII

Barème des contributions des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur servant à déterminer les traitements de base bruts au 1er mars 2001

A. Fonctionnaires ayant des charges de famille

<i>Montant soumis à retenue (en dollars des États-Unis)</i>	<i>Taux de contribution applicable aux fonctionnaires ayant un conjoint ou un enfant à charge (en pourcentage)</i>
Première tranche de 30 000 dollars	18
Tranche suivante de 30 000 dollars	28
Tranche suivante de 30 000 dollars	34
Au-delà	38

B. Fonctionnaires sans charges de famille

Le montant des contributions à verser par les fonctionnaires n'ayant ni conjoint ni enfant à charge est égal à la différence entre les traitements bruts des différents échelons à l'intérieur de chaque classe et les traitements nets correspondants (sans charges de famille).

Annexe VIII

Montants recommandés des indemnités pour enfants à charge et personne indirectement à charge (en monnaie locale) applicables à compter du 1er janvier 2001

<i>Pays</i>	<i>Monnaie</i>	<i>Indemnité pour enfants à charge</i>	<i>Indemnité pour personne indirectement à charge</i>
Allemagne	Deutsche mark	4 539	1 628
Autriche	Schilling	31 615	11 679
Belgique	Franc belge	78 534	25 117
Danemark	Couronne danoise	14 762	4 267
États-Unis et autres pays	Dollar des États-Unis	1 936	693
France	Franc français	11 346	3 765
Guyane française	Franc français	11 346	3 765
Irlande	Livre irlandaise	1 281	420
Japon	Yen	446 106	202 661
Luxembourg	Franc luxembourgeois	78 534	25 117
Monaco	Franc français	11 346	3 765
Pays-Bas	Florin	5 004	1 704
Suisse	Franc suisse	3 764	1 677

Annexe IX

Barème des traitements nets recommandé pour les agents des services généraux et des catégories apparentées à Montréal

Mois de référence de l'enquête : novembre 1999

(En dollars canadiens)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Échelon d'ancienneté
G-9	32 499	34 009	35 519	37 029	38 539	40 049	41 559	43 069	44 579	46 089	47 599
G-8	29 754	31 137	32 520	33 903	35 286	36 669	38 052	39 435	40 818	42 201	43 584
G-7	27 240	28 506	29 772	31 038	32 304	33 570	34 836	36 102	37 368	38 634	39 900
G-6	24 939	26 098	27 257	28 416	29 575	30 734	31 893	33 052	34 211	35 370	36 529
G-5	22 832	23 893	24 954	26 015	27 076	28 137	29 198	30 259	31 320	32 381	33 442
G-4	20 903	21 875	22 847	23 819	24 791	25 763	26 735	27 707	28 679	29 651	30 623
G-3	19 138	20 027	20 916	21 805	22 694	23 583	24 472	25 361	26 250	27 139	28 028
G-2	17 521	18 335	19 149	19 963	20 777	21 591	22 405	23 219	24 033	24 847	25 661
G-1	16 041	16 786	17 531	18 276	19 021	19 766	20 511	21 256	22 001	22 746	23 491

Annexe X

A. Barème des traitements nets recommandé pour les agents des services généraux et des catégories apparentées à New York

Mois de référence de l'enquête : mai 2000

(En dollars des États-Unis)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
G-7	40 641	42 189	43 737	45 285	46 833	48 381	49 929	51 477	53 025	54 573	56 121
G-6	36 785	38 183	39 581	40 979	42 377	43 775	45 173	46 571	47 969	49 367	50 765
G-5	33 281	34 546	35 811	37 076	38 341	39 606	40 871	42 136	43 401	44 666	45 931
G-4	30 127	31 272	32 417	33 562	34 707	35 852	36 997	38 142	39 287	40 432	41 577
G-3	27 252	28 290	29 328	30 366	31 404	32 442	33 480	34 518	35 556	36 594	37 632
G-2	24 668	25 608	26 548	27 488	28 428	29 368	30 308	31 248	32 188	33 128	
G-1	22 331	23 180	24 029	24 878	25 727	26 576	27 425	28 274	29 123		

B. Barème des traitements nets recommandé pour la catégorie des agents du Service de sécurité à New York

Mois de référence de l'enquête : mai 2000

(En dollars des États-Unis)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
S-7	51 603	53 461	55 319	57 177	59 035	60 893	62 751	64 609	66 467				
S-6	48 074	49 805	51 536	53 267	54 998	56 729	58 460	60 191	61 922				
S-5	44 532	46 140	47 748	49 356	50 964	52 572	54 180	55 788	57 396				
S-4	40 936	42 410	43 884	45 358	46 832	48 306	49 780	51 254	52 728				
S-3	38 446	39 603	40 760	41 917	43 074	44 231	45 388	46 545	47 702	48 859	50 016		
S-2	34 840	35 885	36 930	37 975	39 020	40 065	41 110	42 155	43 200	44 245	45 290	46 335	47 380
S-1	31 224	32 161											

C. Barème des traitements nets recommandé pour la catégorie des assistants d'information et des coordonnateurs et superviseurs des visites en poste à New York

Moi de référence de l'enquête : mai 2000

(En dollars des États-Unis)

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>
Coordonnateur/superviseur des visites et assistant à la formation	36 038	37 737	39 436	41 135	42 834
Assistant d'information II et coordonnateur des visites	31 931	33 241	34 551	35 861	37 171
Assistant d'information I	29 427	30 624			

00-63730 (F) 161000 171000
 ~~~~~

