



Assemblée générale

Distr. générale
7 octobre 1999
Français
Original: anglais

Cinquante-quatrième session
Point 164 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Gestion des ressources humaines

Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné les rapports du Secrétaire général relatifs aux questions suivantes : concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs des membres du personnel appartenant à d'autres catégories (A/C.5/54/2), engagement et emploi de consultants au Secrétariat (A/54/164), consultants et vacataires (A/C.5/54/4), instructions administratives relatives à la délégation de pouvoir (A/54/257) et modifications du Statut du personnel (A/54/276). Au cours de l'examen de ces rapports, des représentants du Secrétaire général ont apporté des compléments d'information.

Concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs des membres du personnel appartenant à d'autres catégories

2. La note du Secrétaire général publiée sous la cote A/C.5/54/2 a été établie conformément au paragraphe 22 de la section V de la résolution 53/221 de l'Assemblée générale en date du 7 avril 1999, dans laquelle le Secrétaire général est prié de veiller à ce que le concours en vue de la promotion à la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur des membres du personnel appartenant à d'autres catégories soit strictement aligné

sur les concours nationaux, en particulier en ce qui concerne les titres universitaires, l'exigence de répartition géographique équitable, ainsi que l'égalité de traitement pour ce qui est des périodes de stage.

3. Le Comité consultatif fait observer que le fait rapporté au paragraphe 2 de la note, qui mentionne une demande présentée par plusieurs délégations, est contraire à la procédure utilisée dans le passé, selon laquelle les informations soumises officiellement par le Secrétaire général font suite à des décisions des organes délibérants ou de leurs organes subsidiaires, et non à des demandes particulières émanant des États Membres. En tout état de cause, le Comité est d'avis qu'il revient au Secrétaire général, en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'ONU, d'appeler l'attention de l'Assemblée générale sur des motifs de préoccupation touchant l'administration de l'Organisation, notamment l'application de décisions déjà prises par l'Assemblée.

4. Au paragraphe 103 de son premier rapport sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2000-2001¹, le Comité consultatif a fait valoir la nécessité, lors de l'élaboration de la politique en matière de personnel, d'examiner soigneusement toutes les conséquences éventuelles de l'application d'une directive particulière s'inscrivant dans la politique en question. Le Comité est fermement convaincu qu'à l'avenir, cet examen devrait précéder toute décision finale ou initiative prise par les

organes délibérants au sujet de la politique en matière de personnel.

5. Comme il est indiqué ci-après, le Comité consultatif estime que d'autres décisions de principe s'imposent dans plusieurs cas. Compte tenu de l'incidence de cette question sur l'administration du personnel, le Comité recommande que l'Assemblée générale s'en saisisse lors de la première partie de sa cinquante-cinquième session.

6. La première question fondamentale qui se pose est de savoir si le concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs constitue un moyen de promotion ou de recrutement. Il y a eu quelques ambiguïtés à ce sujet dans le passé. Ce concours a été établi essentiellement en vertu d'une recommandation formulée par le Corps commun d'inspection dans un rapport sur les agents des services généraux de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées sises à Genève, dont l'Assemblée générale a été saisie dans le document A/32/327 du 7 novembre 1977². Au paragraphe 82 de ce rapport, les inspecteurs ont déclaré ce qui suit :

«Les fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux devraient pouvoir passer dans la catégorie des administrateurs au moyen de concours, compte tenu de la nécessité d'une répartition géographique équitable. Pour être autorisés à passer le concours, les agents des services généraux devraient remplir un certain nombre de conditions, entre autres :

- Être placés dans les deux classes les plus élevées de la catégorie des agents des services généraux;
- Avoir un diplôme universitaire;
- Compter au moins cinq années de service ininterrompu dans une organisation du système des Nations Unies;
- Avoir un très bon rapport d'appréciation du comportement professionnel.

Il faudrait organiser les concours en plaçant les fonctionnaires de la catégorie des agents des services généraux sur un pied d'égalité avec les candidats de l'extérieur.»

7. Dans sa résolution 33/143 du 20 décembre 1978, l'Assemblée générale a pris note avec satisfaction du rapport du Corps commun d'inspection. À l'alinéa g) du paragraphe 1 de la section I de cette résolution, elle a indiqué qu'il fallait :

«N'autoriser le passage de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs qu'aux classes P-1 et P-2 et jusqu'à concurrence de 30 % du nombre total des postes de ces classes qui sont disponibles aux fins de nominations et accorder ces promotions en sélectionnant exclusivement par voie de concours des agents des services généraux ayant au moins cinq ans d'ancienneté et ayant fait des études postsecondaires.»

Cette disposition pose un problème d'interprétation, le terme «passage» supposant un processus interne. Il peut s'agir d'un mouvement latéral, d'une promotion, voire d'une rétrogradation, mais il ne s'agit pas d'un moyen de recrutement; or, il est fait mention de recrutement plus loin, dans la même phrase (dans l'expression «such recruitment» dans le texte anglais). De plus, au paragraphe 10 de l'annexe de sa résolution 35/210 du 17 décembre 1980, l'Assemblée a déclaré que pour les classes P-1 et P-2, le recrutement devrait avoir lieu en règle générale par voie de concours.

8. Il est donc indispensable que l'Assemblée générale décide si le concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs constitue un moyen de recrutement ou de promotion; cette décision déterminera les modalités suivant lesquelles il sera donné suite à l'exigence de répartition géographique équitable.

9. Si l'Assemblée générale décide que ce concours est un moyen de recrutement, sa décision vaudra dire qu'il y a deux catégories de fonctionnaires (et deux filières pour l'organisation des carrières) totalement isolées et distinctes l'une de l'autre – les fonctionnaires de la première catégorie étant essentiellement recrutés sur le plan local et ceux de la seconde sur le plan international – et qu'il n'existe aucune voie intérieure de passage de l'une à l'autre. Dans ces conditions, l'Assemblée vaudra peut-être voir s'il est nécessaire et souhaitable de maintenir le concours en question. Il serait peut-être beaucoup plus efficace, et plus conforme à l'exigence de transparence, de procéder à des recrutements par la voie des concours nationaux, en demandant à tous les candidats remplissant les conditions requises et sollicitant des postes de la catégorie des administrateurs de s'y présenter³; ainsi, ils seraient régis automatiquement par l'exigence de la répartition géographique. Il pourrait être envisagé d'exempter de la limite d'âge les fonctionnaires ayant cinq ans de service ou plus.

10. En revanche, si l'Assemblée générale confirme que ce concours est un moyen de promotion, plusieurs considérations entrent en jeu, surtout sous l'angle de la répartition géographique équitable. À cet égard, le paragraphe 12 de la note du Secrétaire général (A/C.5/54/2) pourrait prêter

à confusion. Le Comité consultatif fait remarquer que l'Article 101 de la Charte des Nations Unies dispose que «sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible». Les considérations géographiques constituent donc un important facteur de recrutement des fonctionnaires. Or, jusqu'à présent, l'un des traits caractéristiques de la fonction publique internationale est que ses fonctionnaires s'acquittent de leurs fonctions sans distinction de nationalité; leurs conditions d'emploi, ainsi que l'article 4.2 du Statut du personnel approuvé par l'Assemblée générale, en témoignent.

11. Cela étant, il est possible de considérer que l'Assemblée générale, dans sa résolution 33/143, a pris en compte l'exigence d'une répartition géographique équitable, conformément à la demande du Corps commun d'inspection (voir par. 6 ci-dessus), quand elle n'a autorisé le passage des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs que jusqu'à concurrence de 30 % des postes des classes P-1 et P-2 disponibles. D'un autre côté, il est également possible de considérer que le fait d'ouvrir l'accès à 30 % des postes disponibles aux échelons les moins élevés de la catégorie des administrateurs à un groupe qui, presque par définition, ne fait pas l'objet d'une répartition géographique équitable, devait permettre de tenir compte d'autres facteurs tels que le souci de porter au plus haut point la capacité de l'Organisation d'exploiter au maximum les compétences de ses fonctionnaires, ainsi que les connaissances théoriques et pratiques qu'ils ont acquises, en encourageant leur avancement professionnel et en favorisant la parité.

12. À sa demande, le Comité consultatif a obtenu des données complémentaires sur les fonctionnaires qui ont réussi au concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs depuis 1979, ventilées par sexe, nationalité et situation des pays du point de vue de la représentation (voir annexe I), et sur les fonctionnaires recrutés par la voie des concours nationaux depuis 1974 (voir annexe II).

13. En conclusion, le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prenne une décision de principe sur la question de savoir si le concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs constitue un moyen de recrutement ou de promotion. Il y aura lieu ensuite de décider s'il faut supprimer ce concours, tous les candidats remplissant les conditions voulues pour les postes de la catégorie des administrateurs se présentant alors aux concours nationaux de recrutement (voir par. 9 ci-dessus) ou s'il faut le maintenir (voir par. 10 et 11 ci-dessus).

14. Si l'Assemblée générale prend des décisions à ce sujet, elle voudra peut-être demander au Secrétaire général

d'élaborer des propositions en vue de leur application. Cette initiative irait dans le sens de la procédure indiquée par le Comité consultatif au paragraphe 103 de son premier rapport sur le projet de budget-programme de l'exercice biennal 2000-2001¹. Si le concours est maintenu, lesdites propositions devraient prévoir la possibilité de créer un fichier de candidats en vue des promotions annuelles et d'examiner le plafond de 30 % ainsi que sa révision éventuelle. En outre, l'Assemblée devrait indiquer les dispositions provisoires à suivre en attendant l'examen de la note du Secrétaire général.

Consultants et vacataires

15. Le Comité consultatif a examiné le rapport du Secrétaire général sur l'engagement et l'emploi de consultants au Secrétariat (A/54/164) et sur les consultants et vacataires (A/C.5/54/4), qui étaient soumis conformément aux paragraphes 3 et 4 respectivement de la section VIII de la résolution 53/221 de l'Assemblée générale.

16. Le Comité consultatif prend acte du rapport du Secrétaire général concernant l'application des recommandations du Comité des commissaires aux comptes sur l'engagement et l'emploi de consultants au Secrétariat (A/54/164) et reconnaît que la parution des directives générales concernant l'emploi de consultants, la création d'un fichier de candidats et l'adoption de mesures en vue de la présentation de rapports à l'Assemblée générale répondent aux questions soulevées par le Commissaire aux comptes. La mise en service du Système d'information de gestion (SIG) permettra d'améliorer le contrôle de l'application des directives générales et l'établissement de rapports destinés à l'Assemblée. Toutefois, le Comité consultatif fait valoir que, dans la mesure du possible, il devrait y avoir un dispositif de contrôle pour garantir l'impartialité de l'appréciation des prestations des consultants. Dans certains cas, il faudra peut-être recourir à cette fin à une partie qui n'a pas participé au processus de sélection.

17. Le Comité consultatif prend note avec satisfaction du rapport du Secrétaire général sur les consultants et vacataires (A/C.5/54/4) ainsi que de l'amélioration considérable de la qualité du document par comparaison à celle des rapports antérieurs. Il se félicite également de la transparence du rapport, qui permettra un débat constructif.

18. Le Comité consultatif note qu'au Siège et dans les autres lieux d'affectation où le module 3 a été mis en service, l'utilisation du SIG pour le recueil de données sur les consultants et les vacataires s'est révélée particulière-

ment utile. Il croit comprendre qu'il y a eu des problèmes de collecte des données et que l'installation du module 3 dans tous les lieux d'affectation, qui devrait être terminée d'ici à décembre 2000, facilitera à l'avenir le rassemblement et la gestion des données à l'échelon mondial. Il souligne que la mise en service du module 3 dans tous les lieux d'affectation devait accélérer la publication du rapport, et il encourage le Secrétariat à étudier les modalités qui lui permettront de pouvoir prendre en considération le rapport lors de l'examen du projet de budget-programme.

19. De l'avis du Comité consultatif, il serait bon d'affiner la présentation des dépenses relatives aux consultants et vacataires, en améliorant la méthode de comptabilisation des coûts et en faisant la distinction entre ressources extrabudgétaires et budget ordinaire. Le Comité juge également nécessaire de mieux présenter certains tableaux. Par exemple, la catégorie des anciens fonctionnaires non retraités, dans le tableau 1 de l'annexe I du rapport, pouvait prêter à des ambiguïtés et une note explicative serait utile à ce sujet. Dans le même tableau, le Comité note le nombre important de consultants et de vacataires pour lesquels aucune information n'est disponible quant à leur niveau d'études et à l'appréciation de leurs prestations. Il faudrait améliorer la collecte et l'analyse de ce type de données. Pour le tableau 7, le Comité observe une nette différence entre les chiffres concernant les consultants du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie et ceux du Tribunal pénal international pour le Rwanda. Cette anomalie devrait être expliquée dans une note.

20. Comme le montrent le tableau 2 et le paragraphe 10 du rapport, des consultants originaires de 158 pays ont été recrutés en 1998 mais cinq pays ont contribué pour un tiers du total. Des vacataires ont été recrutés dans 91 pays, sur lesquels six ont contribué pour plus de la moitié du total des contrats. Le Comité consultatif estime que, conformément aux paragraphes 9 à 11 de la section VIII de la résolution 53/221 de l'Assemblée générale, il faudrait poursuivre les efforts en vue d'élargir la base géographique du recrutement des consultants et des vacataires.

21. Le Comité consultatif prend note des définitions des consultants et des vacataires données dans l'instruction administrative ST/AI/1999/7. Toutefois, il estime que ces définitions sont trop générales et que dans le cas des vacataires en particulier, il est prévu des activités et des dispositions qui répondraient plutôt à la description de l'externalisation. Le Comité recommande que les rapports comprennent à l'avenir un tableau séparé réservé aux services contractuels et que les définitions utilisées soient plus précises.

Délégation de pouvoirs

22. Le Comité consultatif a examiné le rapport du Secrétaire général sur les instructions administratives relatives à la délégation de pouvoirs (A/54/257), qui était soumis en application du paragraphe 9 de la section IV de la résolution 53/221 de l'Assemblée générale. Conformément à la section IV de cette résolution, des procédures devraient être mises en place pour le contrôle de l'exécution de la délégation de pouvoirs. De l'avis du Comité, cette mesure devrait s'appliquer à l'ensemble de l'Organisation. De plus, il faudrait de toute urgence prendre des mesures pour simplifier et rationaliser les règles régissant la délégation de pouvoirs. Le Secrétariat n'a pas pu indiquer avec certitude au Comité quand ce travail serait achevé.

Modifications du Statut du personnel

23. Le Comité consultatif prend note du rapport du Secrétaire général sur les modifications du Statut du personnel (A/54/276), qui était soumis conformément au paragraphe 11 de la résolution 52/252 de l'Assemblée générale en date du 8 septembre 1998. Il n'a aucune observation à faire concernant ce rapport. Dans le même ordre d'idées, il a demandé, sans les obtenir, des précisions quant à la possibilité de mener à bien la simplification du Statut du personnel.

Structure des postes au Secrétariat

24. Le Comité consultatif a examiné le rapport du Secrétaire général sur la structure des postes au Secrétariat (A/53/955), dont il était question au paragraphe 48 de son premier rapport sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2000-2001¹. Il a demandé des informations sur la structure des postes au Secrétariat durant l'exercice biennal 1986-1987, ainsi que sur les postes financés par des fonds extrabudgétaires (y compris au titre du compte d'appui) pour tous les programmes – à l'exception de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient – durant les exercices biennaux allant de 1986-1987 à 1998-1999. Au paragraphe 55 de son rapport, il a sollicité à nouveau des informations sur le nombre de fonctionnaires ayant des contrats permanents qui ont été affectés à des missions de maintien de la paix ou à d'autres missions sur le terrain et sur le nombre de postes de sous-secrétaires

généraux et de secrétaires généraux adjoints de l'ONU, et a demandé que soient comparés les programmes de l'ONU en 1989 et en 1999 ainsi que les pourcentages représentés par les contrats permanents et les contrats à durée déterminée durant ces deux mêmes années. Il demande que ces informations soient communiquées à la Cinquième Commission lors de la première partie de la cinquante-quatrième session de l'Assemblée générale.

Notes :

- ¹ *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-quatrième session, Supplément No 7 (A/54/7).*
- ² En fait, le Corps commun d'inspection, le Service de gestion administrative et le Comité consultatif travaillent sur cette question depuis 1971. Voir, par exemple, le rapport du Comité consultatif en date du 8 novembre 1974 (A/9841, par. 17 à 23).
- ³ Les fonctionnaires qui remplissent les conditions voulues ont actuellement la possibilité de se présenter aux concours nationaux de recrutement.

Annexe I

**Nombre de fonctionnaires promus par la voie du concours
pour le passage à la catégorie des administrateurs,
de 1979 à août 1999**

État non Membre

<i>Nationalité</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	Total	<i>Fourchette souhaitable</i>	<i>Nombre de fonctionnaires^a</i>
Suisse	1	–	1	–	–
Total	1	–	1	–	–

États sous-représentés

Allemagne	2	–	2	126-170	124
Chine	1	–	1	40-55	39
Indonésie	1	–	1	8-18	7
Japon	1	–	1	250-338	106
Total	5	–	5		

États se situant en-deçà du point médian de la fourchette souhaitable

Antigua-et-Barbuda	1	–	1	1-14	1
Argentine	1	2	3	16-26	18
Autriche	7	3	10	14-24	17
Barbade	1	1	2	1-14	3
Belize	–	1	1	1-14	1
Chypre	–	1	1	1-14	4
Équateur	–	1	1	1-14	5
Érythrée	–	1	1	1-14	4
États-Unis d'Amérique	77	24	101	314-425	345
Grèce	1	–	1	6-16	10
Grenade	–	1	1	1-14	2
Guinée	–	1	1	1-14	4
Haïti	1	1	2	1-14	4
Malte	1	–	1	1-14	3
Saint-Vincent-et-les Grenadines	1	–	1	1-14	5
Suède	3	2	5	17-26	19
Total	94	39	133		

États se situant au-delà du point médian de la fourchette souhaitable

<i>Nationalité</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	Total	<i>Fourchette souhaitable</i>	<i>Nombre de fonctionnaires^a</i>
Australie	4	–	4	22-32	31
Bahamas	1	–	1	1-14	7
Bangladesh	–	1	1	4-14	10
Belgique	–	2	2	17-26	22
Brésil	1	1	2	25-35	33
Bulgarie	1	–	1	1-14	13
Égypte	1	–	1	3-14	14
El Salvador	–	1	1	1-14	9
Espagne	1	2	3	37-50	44
France	6	5	11	85-116	105
Guyane	4	1	5	1-14	14
Irlande	3	3	6	4-14	13
Jamaïque	7	3	10	1-14	14
Liban	2	–	2	1-14	14
Libéria	1	–	1	1-14	7
Madagascar	–	1	1	1-14	7
Malaisie	1	–	1	4-14	11
Mexique	1	–	1	17-27	23
Nigéria	–	1	1	4-14	13
Nouvelle-Zélande	–	1	1	4-14	12
République arabe syrienne	1	–	1	2-14	8
République-Unie de Tanzanie	1	1	2	2-14	11
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	25	8	33	68-92	85
Singapour	–	1	1	3-14	9
Soudan	–	1	1	2-14	9
Sri Lanka	2	2	4	1-14	7
Tunisie	–	1	1	1-14	10
Uruguay	–	1	1	2-14	10
Total	63	37	100		

États surreprésentés

<i>Nationalité</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	Total	<i>Fourchette souhaitable</i>	<i>Nombre de fonctionnaires^a</i>
Canada	1	–	1	39-53	55
Chili	9	13	22	3-14	32
Éthiopie	4	12	16	2-14	21
Inde	10	22	32	26-36	42
Pakistan	2	2	4	5-14	19
Pérou	2	2	4	3-14	16
Philippines	34	18	52	4-14	61
Thaïlande	10	11	21	5-14	27
Trinité-et-Tobago	9	3	12	1-14	15
Total	81	83	164		
Total général	244	159	403		

Note : Au 31 mars 1999, les 166 candidats ayant réussi au concours étaient originaires de 10 pays surreprésentés (Philippines : 52, Inde : 31, Chili : 23, Thaïlande : 21, Éthiopie : 16, Trinité-et-Tobago : 12, Pakistan : 4, Pérou : 4, Liban : 2, et Canada : 1).

Au 30 juin 1999, le Liban n'était plus surreprésenté. La présente annexe a été modifiée en conséquence.

^a Nombre total de fonctionnaires soumis à la répartition géographique

Annexe II

**Nombre de fonctionnaires recrutés par la voie
des concours nationaux de 1974 à août 1999**

<i>Nationalité</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
Afrique du Sud	1	3	4
Allemagne	30	49	79
Arabie saoudite	1	2	3
Arménie	–	5	5
Australie	5	4	9
Bahamas	5	1	6
Bélarus	–	2	2
Bhoutan	–	3	3
Bolivie	–	1	1
Botswana	1	1	2
Brésil	4	13	17
Burundi	1	3	4
Canada	–	1	1
Cap-Vert	–	2	2
Chili	–	1	1
Chine	5	1	6
Costa Rica	–	2	2
Croatie	2	2	4
Cuba	2	3	5
Danemark	2	5	7
Dominique	1	1	2
El Salvador	3	3	6
Équateur	1	2	3
Érythrée	2	3	5
Espagne	9	9	18
Estonie	2	2	4
États-Unis d'Amérique	12	8	20
Ex-République yougoslave de Macédoine	1	2	3
Fédération de Russie	1	7	8
France	9	6	15
Gabon	–	1	1
Grèce	1	3	4
Grenade	–	1	1
Guinée équatoriale	–	1	1
Haïti	1	–	1
Honduras	–	1	1
Hongrie	2	3	5
Indonésie	1	3	4
Islande	–	5	5
Israël	2	6	8
Italie	17	33	50
Japon	53	40	93

<i>Nationalité</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
Lettonie	2	2	4
Liechtenstein	1	–	1
Lituanie	2	1	3
Luxembourg	1	2	3
Mexique	1	3	4
Mongolie	2	1	3
Namibie	1	5	6
Nicaragua	4	2	6
Norvège	8	8	16
Nouvelle-Zélande	3	2	5
Panama	1	2	3
Papouasie-Nouvelle-Guinée	–	4	4
Paraguay	1	1	2
Pays-Bas	4	9	13
Portugal	1	4	5
République centrafricaine	–	4	4
République de Corée	7	11	18
République dominicaine	–	2	2
République populaire démocratique de Corée	–	1	1
République tchèque	–	4	4
Roumanie	1	3	4
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	–	2	2
Rwanda	–	4	4
Sainte-Lucie	1	2	3
Saint-Kitts-et-Nevis	3	1	4
Saint-Vincent-et-les Grenadines	–	1	1
Slovaquie	–	5	5
Swaziland	1	–	1
Ukraine	1	5	6
Venezuela	4	1	5
Viet Nam	1	–	1
Yougoslavie	–	5	5
Nationalités n'existant plus ^a	–	3	3
Total	228	344	572

Note : Les données du SIG relatives aux candidats ayant réussi aux concours nationaux de recrutement portent sur les fonctionnaires en activité au 1er janvier 1986. Ceux qui ont quitté l'ONU avant cette date ne sont pas pris en compte dans la base de données, qui ne comprend pas non plus les fonctionnaires mutés à l'ONUDI en 1986. Très peu de concours ont été organisés (ils l'ont été à titre expérimental) avant 1979.

^a République démocratique allemande, Union des républiques socialistes soviétiques et Tchécoslovaquie.