



Assemblée générale

Distr.
GENERALE

A/C.5/45/23
5 novembre 1990
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Quarante-cinquième session
CINQUIEME COMMISSION
Point 127 de l'ordre du jour

REGIME COMMUN DES NATIONS UNIES

Observations de la Fédération des associations de
fonctionnaires internationaux

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général transmet ci-joint à la Cinquième Commission, pour examen, un document soumis par la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FAFI). Ce document est présenté en application des dispositions de l'alinéa b) du paragraphe 2 de la résolution 35/213 de l'Assemblée générale, en date du 17 décembre 1980, alinéa dans lequel l'Assemblée a réaffirmé qu'elle était prête "à recevoir et examiner à fond les vues du personnel exposées par un représentant désigné de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux dans un document transmis par le Secrétaire général au titre du point de l'ordre du jour intitulé 'Rapport de la Commission de la fonction publique internationale'."

Annexe

OBSERVATIONS DE LA FEDERATION DES ASSOCIATIONS DE FONCTIONNAIRES INTERNATIONAUX

INTRODUCTION

1. Au cours de l'année écoulée, la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FAFI) a continué de déployer des efforts pour obtenir des améliorations dans différents domaines : conditions d'emploi du personnel au Siège et dans les bureaux extérieurs, protection des pensions calculées en monnaie locale contre les effets des fluctuations monétaires, situation des femmes dans le système des Nations Unies, équité dans le traitement du personnel, indépendance et sécurité des fonctionnaires internationaux.

2. Les résultats obtenus sont cependant loin d'être satisfaisants. Le pouvoir d'achat des fonctionnaires a encore diminué, malgré le relèvement de 5 % octroyé à la base du système à compter du 1er juillet 1990. Les recommandations découlant de la révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur ont conduit au quasi-maintien du régime actuel, régime pourtant insatisfaisant et fondé sur des méthodes arbitraires. De surcroît, le système recommandé n'offre aucune solution à long terme pour ce qui est de maintenir le montant des pensions calculées en monnaie locale, alors que l'adoption de mesures à long terme avait été vivement recommandée non seulement par le personnel mais aussi par plusieurs chefs de secrétariat et organes directeurs. D'autre part, en ce qui concerne la révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux et des catégories apparentées, ainsi que des pensions correspondantes, révision actuellement en cours, les documents partiels publiés par le secrétariat du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) montrent clairement que cette révision est effectuée de façon aussi arbitraire que celle de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, le but visé étant de diminuer substantiellement la rémunération considérée aux fins de la pension et les prestations correspondantes des agents des services généraux et des catégories apparentées, en particulier dans les villes sièges comme Genève, New York, Paris, Rome et Vienne.

3. En ce qui concerne la situation des femmes, les progrès réalisés sont si timides que l'on devra s'estimer heureux si les objectifs et les buts initialement fixés pour 1990 sont atteints d'ici l'an 2000!

4. Un nombre croissant de pays entreignent les dispositions de la Charte des Nations Unies et le principe de l'équité en versant des compléments de traitement et des indemnités supplémentaires à ceux de leurs nationaux qui sont recrutés par l'Organisation alors que, parallèlement, la plupart de ces pays sont farouchement opposés à toute amélioration des conditions d'emploi des fonctionnaires des Nations Unies.

5. En ce qui concerne la sécurité des fonctionnaires, la situation est pire que jamais.

6. Telle est la réalité à laquelle la FAFI ainsi que les associations et unions de fonctionnaires qui la composent sont actuellement confrontées. C'est précisément parce qu'elle veut changer radicalement cette situation que la FAFI ne cesse de revendiquer le droit de négocier dans le cadre du système des Nations Unies.

RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE 1/

Chapitre I

(La FAFI n'a pas d'observation à formuler à propos de ce chapitre)

Chapitre II

Suite donnée aux résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale à sa quarante-quatrième session

Etude du fonctionnement de la Commission de la fonction publique internationale

7. Dans sa résolution 44/198, l'Assemblée générale des Nations Unies a prié le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et les chefs de secrétariat d'étudier le fonctionnement de la CFPI, après avoir consulté les représentants du personnel, et de lui présenter un rapport sur la question lors de sa quarante-sixième session. Cette étude est en cours. Le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) auquel le Comité administratif de coordination (CAC) a confié la phase préliminaire de l'étude, procède à des consultations avec les parties concernées. La FAFI, quant à elle, espère sincèrement que les responsables de l'étude prendront en considération les tendances qui s'observent actuellement en matière de relations entre les partenaires sociaux dans les secteurs privé et public et recommanderont, dans l'esprit des conventions pertinentes de l'Organisation internationale du Travail (OIT), la mise en place d'un véritable système de négociation dans les organisations appliquant le régime commun.

8. C'est cet objectif que vise la FAFI et elle espère présenter un document complet et détaillé sur la question lors de la prochaine session du CAC. En attendant, elle a repris contact avec la CFPI et participe pleinement aux travaux de la Commission depuis la trente et unième session. Cette collaboration pourrait toutefois n'être que provisoire puisque la Fédération et les fonctionnaires qu'elle représente sont déterminés à obtenir sans plus tarder que le droit de négocier soit reconnu et appliqué au sein du système des Nations Unies.

Chapitre III

Rémunération considérée aux fins de la pension et prestations de retraite

A. Rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Révision complète

Objet de la révision

9. La révision complète d'un régime de pension, ou de l'un de ses éléments, en l'occurrence la rémunération considérée aux fins de la pension, offre une occasion unique de proposer des réformes concrètes permettant d'apporter au régime de véritables améliorations, acceptables par tous les intéressés. Elle devrait également fournir l'occasion d'examiner les inconvénients réels que comporte le régime actuel et de formuler des solutions viables et durables. Il est important de ne pas laisser passer l'occasion d'une réforme car l'une des conditions primordiales du bon fonctionnement d'un régime de prestations sociales, en particulier lorsqu'il s'agit d'éléments à long terme comme les pensions, est sa stabilité dans le temps.

10. Le régime des pensions applicable aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur est par définition un régime universel. Il s'ensuit que toute une gamme de facteurs peuvent entrer en jeu, en fonction du lieu de résidence du retraité. Pour qu'un régime soit viable, il faut que l'ensemble de ces facteurs soient pris en considération lorsqu'on arrête une méthode de calcul de la pension ou, plus exactement, de la pension exprimée en monnaie locale. Le régime appliqué devrait en particulier garantir le remplacement du revenu pour les retraités résidant dans les pays à monnaie forte. Etant donné que l'écart entre les prestations servies qui résulte de l'application de ce principe n'est pas répercuté sur le montant des cotisations versées, il faut trouver des modalités de financement appropriées.

Rappel

11. L'Assemblée générale, dans sa résolution 41/208, partie I, paragraphe 6, a prié la CFPI, agissant en pleine coopération avec le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, d'entreprendre une révision complète des méthodes appliquées pour déterminer le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, pour surveiller le niveau des montants figurant dans le barème et pour ajuster celui-ci entre deux révisions complètes, et de lui présenter ses recommandations à ce sujet lors de sa quarante-cinquième session.

12. Dans le rapport qu'il a présenté à l'Assemblée générale en 1987, le Comité mixte a recommandé à l'Assemblée de prendre d'urgence des dispositions provisoires consistant à établir un taux de change plancher, pour remédier au problème de la dépréciation rapide du montant de base des pensions calculées en monnaie locale

dans un certain nombre de pays pour les futurs retraités. En proposant d'instituer un taux de change plancher, le Comité mixte a déclaré que cette mesure provisoire était nécessaire du fait que, dans le système mis au point et adopté par l'Assemblée générale en 1978, aucune disposition n'avait été prévue en cas de dépréciation rapide du dollar des Etats-Unis par rapport aux autres principales devises. En outre, le Comité mixte a déclaré que si d'autres facteurs imposaient par la suite de repenser le régime actuel, toute proposition de modification devrait être formulée dans le cadre de la prochaine révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension, c'est-à-dire dans le cadre de la révision dont l'Assemblée a demandé que les résultats lui soient présentés à sa quarante-cinquième session.

13. En 1989, lors de sa trente-huitième session, le Comité mixte a examiné un document soumis par l'Union internationale des télécommunications (UIT) dans lequel il était proposé de créer un plan d'assurance pour la protection du pouvoir d'achat des pensions des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de l'UIT. Ce plan, propre à l'UIT, avait pour objet de préserver l'égalité de traitement pour les retraités de l'Organisation, quel que soit leur lieu de résidence en faisant en sorte que leur pension, calculée en monnaie locale, ne représente pas une valeur de remplacement du revenu inférieure à celle des pensions dans la ville de base du système, à savoir New York. Depuis 1982, l'UIT avait maintes fois demandé que des mesures soient prises afin que les prestations versées par la Caisse des pensions garantissent l'équivalence de leur pouvoir d'achat quel que soit le lieu où le fonctionnaire prend sa retraite. Certaines améliorations avaient été apportées, mais l'UIT estimait qu'elles ne suffisaient à garantir ni l'équité ni la stabilité. De surcroît, la mesure provisoire instituant un montant plancher, appliquée depuis le 1er janvier 1988, pour remédier à la diminution de la valeur en monnaie locale des pensions versées dans certains pays, ne resterait en vigueur que jusqu'à la fin de 1990. Il faudrait remplacer cette mesure par une solution à plus long terme, comprenant des dispositions appropriées en matière de financement, lesquelles n'étaient pas prévues dans le cadre de la mesure provisoire instituant un montant plancher. Le plan proposé par l'UIT visait expressément à résoudre ces deux problèmes.

14. Tout en convenant d'examiner la proposition de l'UIT comme l'une des solutions à long terme susceptibles de remplacer l'actuelle mesure provisoire instituant un montant plancher, proposition qui serait étudiée dans le cadre de la révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, le Comité mixte a réaffirmé la position qu'il avait adoptée de longue date, à savoir que si les montants des pensions servies par la Caisse étaient jugés insuffisants, il faudrait alors chercher des solutions dans le cadre de la Caisse des pensions.

15. Dans la section IV de sa résolution 44/199, l'Assemblée générale a approuvé les conclusions du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies selon lesquelles, en particulier, la proposition de l'UIT devrait être examinée dans le cadre de la prochaine révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension, comme l'une des solutions applicables à long terme pour l'ajustement des pensions exprimées en monnaie locale.

Opinion de la FAFI concernant les propositions de la CFPI et du Comité mixte

16. La FAFI estime que les propositions formulées par la CFPI et le Comité mixte ne sont rien d'autre qu'un mélange de solutions dépassées qui ne remédient à aucun des inconvénients majeurs du régime actuel. Tout en témoignant d'un certain progrès sur le plan théorique, dans la mesure où elles reconnaissent la validité de l'approche fondée sur le taux de remplacement du revenu, ces propositions ont au moins trois défauts : les exemples qui les étayent portent uniquement sur une carrière partielle (25 années de service); les pourcentages cités s'appliquent à des données qui ne sont pas comparables avec celles qu'emploie la fonction publique de référence pour le calcul des pensions; enfin, elles ne traitent nullement des moyens de garantir le montant de la pension calculée en monnaie locale ni des modalités de financement à prévoir pour ce faire, alors que c'est l'un des principaux points par lequel pèche le régime actuel.

17. La FAFI a également de sérieuses réserves en ce qui concerne la méthode d'ajustement intérimaire de la rémunération considérée aux fins de la pension recommandée par la CFPI au paragraphe 22 de son rapport. Cette méthode, qui consiste à ajuster la rémunération considérée aux fins de la pension en fonction du pourcentage d'augmentation de la rémunération nette dans la ville de base (New York), est incorrecte techniquement puisqu'elle ne tient pas compte de la progressivité des contributions du personnel (la rémunération considérée aux fins de la pension équivaut au traitement, majoré des contributions du personnel, et injuste puisqu'elle a une incidence négative sur le taux de remplacement du revenu, celui-ci étant systématiquement inférieur au taux enregistré dans la fonction publique de référence.

18. En ce qui concerne la fourchette de variation de la marge de la rémunération considérée aux fins de la pension, la FAFI estime que ce paramètre est superflu, puisque le taux de remplacement du revenu établit un rapport direct entre les pensions et la rémunération nette, laquelle est déjà régie par le mécanisme de la marge.

Mesures recommandées

19. Pour les raisons exposées ci-dessus, la FAFI juge décevants les résultats de cette révision et prie instamment la Cinquième Commission de demander à la CFPI et au Comité mixte de réexaminer la question des pensions sous tous ses aspects afin de remédier aux déficiences techniques du régime actuel et de proposer des solutions viables et durables. En attendant que l'on trouve une telle solution permettant de préserver le montant de la pension calculée en monnaie locale, il faudrait prolonger au-delà du 31 décembre 1990 la période d'application de la mesure instituant un taux de change plancher.

20. La FAFI avait fait des propositions concrètes pour régler durablement la question de la rémunération considérée aux fins de la pension et des pensions correspondantes des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, y compris en ce qui concerne l'ajustement des pensions calculées en monnaie locale. Ces propositions, fondées sur une méthode rationnelle et dictées par le bon sens, l'équité et la justice, figurent dans une note d'information qui pourra être communiquée sur demande.

21. Il faut espérer que lorsque la CFPI et le Comité mixte réexamineront leurs propositions ils tiendront compte, cette fois, des suggestions de la FAFI.

B. Rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux et des catégories apparentées

22. La FAFI souscrit aux propositions de la CFPI figurant aux alinéas b), c) et d) du paragraphe 55 du rapport de la Commission. En ce qui concerne l'alinéa a), la FAFI ne pense pas qu'il soit prioritaire d'entreprendre une révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux et des catégories apparentées. En effet, le régime actuel fonctionne de manière satisfaisante et appellerait seulement des modifications mineures, qui viseraient notamment à :

a) Préserver le montant en dollars de la pension des fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation caractérisés par des taux d'inflation élevés et une forte dépréciation de la monnaie locale par rapport au dollar;

b) Assurer un niveau de prestations adéquat aux fonctionnaires retraités qui, pour des raisons personnelles, sont obligés d'aller s'installer dans un pays où les pensions sont plus élevées que là où ils étaient précédemment.

23. La FAFI prépare un document technique sur la question qu'elle présentera lors de la réunion du groupe de travail préparatoire qui doit se tenir du 28 au 30 janvier 1991.

CHAPITRE IV

Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

A. Etude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. La question de l'élément logement et la structure de la rémunération

La structure de la rémunération

24. La CFPI recommande le maintien de la structure actuelle de la rémunération sous réserve de quelques améliorations techniques indispensables concernant le système d'allocations-logement et la mesure de l'élément logement dans les différents lieux d'affectation, aux fins ci-après :

- a) Comparaison périodique et comparaison intervilles des prix;
- b) Calcul des coefficients de pondération;
- c) Structure des dépenses.

25. Cette recommandation est fondée sur une analyse approfondie des documents statistiques pertinents présentée par le secrétariat de la CFPI et coïncide avec les recommandations faites par un groupe de travail tripartite chargé d'examiner l'élément logement et la structure de la rémunération ainsi qu'avec celles faites par le Comité consultatif pour les questions d'ajustements (CCPQA) (organe technique de la CFPI).

26. La FAFI appuie fermement cette recommandation qui correspond à la position qu'elle a adoptée dès le début de l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

27. En abandonnant sa proposition tendant à dissocier l'élément logement du système des ajustements, la CFPI a implicitement reconnu qu'il était irréaliste de chercher à remédier, par ce simple stratagème, à la détérioration de la rémunération. Une telle solution ne ferait que rendre encore plus lourde et plus compliquée la gestion d'un système déjà fort complexe.

28. La clef pour remédier à la détérioration de la rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ne se trouve pas dans la structure de la rémunération, mais, comme la FAFI ne cesse de le répéter depuis des années, à la base du système - c'est-à-dire dans le régime de référence. Les statistiques officielles des Etats-Unis d'Amérique prouvent que de nos jours les fonctionnaires fédéraux gagnent en moyenne 32 % de moins que leurs homologues du secteur privé. L'écart s'accroît à mesure que les responsabilités augmentent (plus le fonctionnaire se trouve à un niveau élevé, plus l'écart est important); l'écart est également plus prononcé dans les villes américaines où le coût de la vie est élevé, comme à New York.

29. Les divers compléments de rémunération ou avantages adoptés par les autorités fédérales afin d'être en mesure de recruter et de conserver du personnel qualifié et leur extension à un nombre croissant de catégories de personnel attestent la détérioration des traitements. Cette détérioration se répercute sur la rémunération de la fonction publique internationale. Il s'ensuit donc que le seul remède valable consisterait à changer de système de référence comme l'ont fait la Banque mondiale et le Fonds monétaire international. Dans ces deux organisations, les traitements sont désormais fixés sur la base des meilleurs salaires offerts par le secteur privé (66,66 %) et le secteur public (33,33 %).

30. La mesure adoptée récemment par le Congrès des Etats-Unis (Pay Reform HR 5241) afin non seulement d'arrêter la détérioration des traitements de la fonction publique fédérale mais aussi d'éliminer l'écart entre ces traitements et les salaires du secteur privé atteste également la gravité de la situation dans la fonction publique de référence et fournit une preuve de plus qu'il est urgent d'adopter une réforme allant dans le sens indiqué ci-dessus.

Le logement

31. La FAFI souscrit aux recommandations faites par la CFPI en ce qui concerne :

a) Les comparaisons intervilles (les dépenses de logement continueraient de faire partie intégrante du système des ajustements);

b) La prise en compte dans les indices d'ajustement des loyers bruts au lieu des loyers nets (dans le cas des fonctionnaires propriétaires de leur logement, des loyers bruts fictifs seraient utilisés);

c) L'ajustement périodique de l'élément logement des indices d'ajustement sur la base d'indices des prix des logements établis en faisant appel à des sources extérieures de données, comme l'a recommandé le CCPOA.

12. La FAFI juge bonne les modifications recommandées d'un point de vue technique. De plus, elles rendront mieux compte des différences entre les dépenses de logement dans les divers lieux d'affectation et à la base du système, ainsi que de l'évolution de ces dépenses dans un même lieu d'affectation.

Le système d'allocations logement

11. Le système révisé soumis à l'examen de la Cinquième Commission est pour l'essentiel celui qui a été recommandé par le groupe de travail tripartite sur le logement et la structure de la rémunération mis en place par la CFPI. Les aspects techniques du système révisé ont également été soumis au CCPOA qui les a approuvés.

14. La FAFI estime que le système révisé repose, d'un point de vue technique, sur de meilleures bases que le système antérieur. Il est équilibré et représente un réel progrès que l'on considère les fonctionnaires appelés à en bénéficier, le montant des allocations ou la durée de la période pendant laquelle celles-ci sont payables.

15. Pour les raisons indiquées ci-dessus, la FAFI appuie pleinement le système révisé recommandé par la CFPI.

2. Récapitulation des indemnités et octroi d'indemnités d'expatriation aux fonctionnaires résidant dans leur pays d'origine pendant qu'ils sont affectés dans un autre pays

16. La FAFI déplore que le document sur la récapitulation des indemnités ait été distribué tardivement, ce qui a empêché ses représentants d'en examiner le contenu. A cet égard, la FAFI pense en particulier à la section concernant les indemnités d'expatriation, question qui devrait être examinée avec soin, notamment les aspects juridiques et la jurisprudence des tribunaux. La FAFI a toujours préconisé le recours à la méthode de la rémunération globale pour comparer les éléments de rémunération du régime des Nations Unies avec ceux de la fonction publique de référence. Elle est opposée à toute approche parcellaire, comme celle adoptée dans le document concernant les indemnités. Pour que la comparaison soit utile, il faut que les informations présentées soient complètes et correctes. La version révisée a encore besoin d'être améliorée.

17. Pour ce qui est de l'octroi d'indemnités d'expatriation aux fonctionnaires résidant dans leur pays d'origine, pendant qu'ils sont affectés dans un autre pays, la FAFI s'opposera, par tous les moyens à sa disposition, y compris une action en justice, à toute tentative d'exclure un groupe quelconque de fonctionnaires internationaux du bénéfice de ces indemnités. Elle est fermement convaincue que

certaines indemnités actuellement directement liées à la condition d'expatrié, telles que l'indemnité pour frais d'études, devraient être accordées à tous les fonctionnaires sans exception.

3. Conditions d'emploi des sous-secrétaires généraux et secrétaires généraux adjoints et des fonctionnaires de rang équivalent

38. La FAFI souscrit aux décisions et recommandations exposées au paragraphe 124 [a). a), b), c) et d)] du rapport de la CFPI.

4. Révision des indices d'ajustement dans les villes sièges et les autres lieux d'affectation situés en Europe et en Amérique du Nord

39. La FAFI appuie pleinement la décision de la CFPI de confirmer la décision figurant dans son quinzième rapport annuel tendant à réviser les indices d'ajustement applicables aux villes sièges et aux autres lieux d'affectation situés en Europe et en Amérique du Nord sur une base mensuelle, afin de tenir compte à la fois des fluctuations du coût de la vie et de celles des taux de change. L'indemnité de poste devrait être relevée soit après une progression de 5 points de l'indice du coût de la vie soit après l'écoulement d'une période de 12 mois depuis le dernier relèvement, selon ce qui interviendrait en premier.

40. C'est la solution actuellement retenue pour l'ajustement des traitements des agents des services généraux et des catégories apparentées entre deux grandes enquêtes sur les salaires. Une telle solution aurait en outre pour avantage de ne pas pénaliser indûment, comme c'était le cas de la méthode utilisée antérieurement, les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où le coût de la vie augmente lentement, puisqu'il y aurait au moins un relèvement tous les 12 mois. De plus, elle permettrait de mieux assurer la parité du pouvoir d'achat dans les différents lieux d'affectation, ce qui est l'un des éléments de base du régime de rémunération des Nations Unies.

41. En conclusion, la FAFI estime que le recours à des classes partielles d'ajustement, selon la méthode décidée par la CFPI, faciliterait les comparaisons et rendrait le système plus équitable.

5. Écarts entre les indices d'ajustement et les coefficients en vigueur

42. La FAFI désapprouve totalement la décision prise à ce sujet (voir les alinéas a), b) et c) du paragraphe 141). En fait, les écarts entre les indices d'ajustement et les coefficients ont souvent différentes origines. Toute solution doit donc tenir compte de toutes les données du problème. Les écarts peuvent être dus :

a) Au recours à des estimations approximatives en l'absence d'enquêtes;

b) A des enquêtes intervalles produisant des indices inférieurs au coefficient applicable;

c) Aux mesures de protection contre la chute du dollar des Etats-Unis par rapport aux devises fortes; et

d) A des réductions dans le contexte du contrôle de la marge et du gel des ajustements.

43. Si l'un de ces facteurs ou plusieurs d'entre eux aboutissaient à une différence d'une classe d'ajustement ou plus, cela pourrait avoir pour conséquence une réduction de la rémunération nette, ce qui ne se justifierait absolument pas dans les trois derniers cas susmentionnés. Tant que le secrétariat de la CFPI n'aura pas étudié la question en détail, en collaboration avec les organisations et le personnel, le système actuel doit être maintenu. La FAFI est disposée à participer à un groupe de travail qui serait chargé d'examiner ce délicat problème.

6. Echelons d'ancienneté

44. Les échelons d'ancienneté soulèvent incontestablement des questions fondamentales quant à la notion même de régime commun, à savoir le respect de l'autonomie des institutions spécialisées et le pouvoir de l'Assemblée générale de l'ONU de prendre des décisions en leur nom. La FAFI appuie la notion de régime commun à condition qu'elle n'exclue pas l'adoption de solutions individuelles adaptées aux besoins spécifiques et à la structure de chaque organisation. Elle est également favorable à des améliorations en faveur du personnel de telle ou telle organisation, à condition que celles-ci ne se fassent pas au détriment des autres fonctionnaires relevant du régime commun.

45. Compte tenu de ce qui précède, la FAFI déplore les attaques dont ont fait l'objet deux organisations qui avaient introduit des échelons d'ancienneté pour répondre à leurs besoins spécifiques. Les organes gouvernementaux des organisations en question ont approuvé ces échelons supplémentaires dont ils ont confirmé la nécessité. La FAFI est profondément convaincue que les organisations appliquant le régime commun ne raient être libres de conserver ou d'introduire dans leurs barèmes des traitements des échelons supplémentaires, dont il serait tenu compte aux fins de la pension, en fonction de leurs besoins et de leurs politiques en matière de ressources humaines et de planification. La FAFI espère que la Cinquième Commission et l'Assemblée générale partageront son point de vue sur cette question tout aussi fondamentale que délicate.

7. Conditions d'emploi du personnel engagé pour des périodes de courte durée

46. La FAFI attache une grande importance à ce point étant donné la prolifération des types d'engagement et des catégories de personnel. Ces pratiques ont pour conséquence des entorses de plus en plus fréquentes aux règles et règlements en vigueur, voire des abus caractérisés. La FAFI appuie donc la proposition du CCQA tendant à constituer un groupe de travail pour examiner cette question en tenant compte des besoins actuels et futurs des organisations. La FAFI est pleinement disposée à participer à un tel groupe de travail.

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Evolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies

47. En ce qui concerne la marge, la CFPI recommande de déroger à l'obligation de maintenir la marge moyenne aux alentours de 115 pour la période 1990-1994. La Commission est consciente qu'un nouveau gel prolongé des traitements aurait forcément des effets désastreux sur le système de rémunération, aussi recommande-t-elle à la Cinquième Commission et à l'Assemblée générale d'appliquer celui-ci de manière souple, tout en conservant une fourchette d'évolution de la marge de 110 à 120.

48. La CFPI reconnaît qu'il existe bien là un problème mais elle n'est pas allée jusqu'à recommander la neutralisation de la limite supérieure de la fourchette d'évolution de la marge pour éviter tout risque de nouveau gel des traitements qui, même de courte durée, aurait forcément des répercussions désastreuses sur le moral du personnel.

49. Comme il est dit plus haut, au paragraphe 30, le Congrès des Etats-Unis a adopté une série de mesures visant à mettre un terme à la détérioration de la rémunération des fonctionnaires fédéraux et à augmenter leurs traitements. La FAFI estime donc que les autorités du régime commun, plus précisément la Cinquième Commission et l'Assemblée générale, devraient prendre des mesures du même ordre en faveur des fonctionnaires des Nations Unies. En premier lieu, il faudrait suspendre l'application de la limite supérieure de la fourchette afin d'éviter tout nouveau gel des traitements et l'érosion du pouvoir d'achat qui en résulterait aussi bien dans la ville qui sert de base au système (New York) que dans les autres lieux d'affectation. Il ressort des chiffres les plus récents que pour certaines villes sièges, Genève et Vienne par exemple, la perte de pouvoir d'achat est plus ou moins équivalente à ce qu'elle était en janvier 1990, c'est-à-dire avant l'augmentation de 5 % des traitements dans la ville base. Pour Genève, par exemple, le secrétariat de la CFPI estime à 18,7 % et 18,1 %, respectivement, la perte de pouvoir d'achat par rapport à janvier 1975 avant et après l'augmentation de 5 %. Il est donc indispensable d'appliquer avec beaucoup de souplesse la limite supérieure de la fourchette de variation de la marge.

50. Il serait en outre souhaitable de changer le plus vite possible de fonction publique de référence afin d'adopter un système de comparaison plus rationnel qui soit à même de permettre au régime commun de retrouver et de conserver sa compétitivité. La FAFI a formulé un certain nombre de propositions visant à améliorer le système de rémunération (voir plus haut, par. 29)

2. Questions relatives au système des ajustements : rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa quinzième session

51. Les enquêtes sur le coût de la vie dans les principales villes sièges entreprises à la demande de l'Assemblée générale n'étant pas encore achevées, la FAFI n'est pas en mesure d'en commenter les résultats techniques.

52. La Fédération peut néanmoins dire, au stade du premier examen, que la présence d'observateurs indépendants a beaucoup contribué à assurer l'objectivité des opérations de collecte des données sur les prix.

53. Le court délai prévu pour l'enquête aura certainement des répercussions négatives, non seulement sur la quantité d'informations réunies, mais également sur les résultats. Il faut donc tout faire pour que ce type de problème ne se reproduise pas à l'avenir, d'autant que ce facteur négatif a aussi empêché que les résultats des enquêtes soient d'abord examinés avec les représentants de l'administration et du personnel dans chaque lieu d'affectation.

3. Barème des traitements de base (plancher)

54. La FAFI approuve la proposition d'augmentation de 8,5 % du barème des traitements de base (plancher) avec effet au 1er mars 1991 formulée par la CPFI au paragraphe 207 de son rapport.

55. La Fédération tient néanmoins à souligner que le barème de 1990 avait été établi par référence aux traitements de l'Administration fédérale et aux taux d'imposition des Etats-Unis pour l'année 1989. Dans ces conditions, une augmentation rétroactive serait justifiée pour corriger l'inexactitude des calculs qui ont servi en 1989 à fixer les montants planchers. Qui plus est, l'ajustement du barème des traitements de base en fonction de celui de la fonction publique de référence à Washington est effectué avec un retard de 14 mois, ce qui n'est ni justifiable sur le plan technique ni équitable pour le personnel.

56. La FAFI espère qu'à l'avenir, le barème sera aligné sur celui de la fonction publique de référence à Washington dès que ce dernier est ajusté.

4. Compléments de traitement et déductions

57. La FAFI souscrit pleinement aux observations formulées par la CPFI au paragraphe 220 de son rapport. Elle estime néanmoins de son devoir de protester contre le fait qu'un nombre croissant de pays, en violation de la Charte des Nations Unies et au mépris du principe d'équité, versent à leurs ressortissants au service des Nations Unies des indemnités et émoluments complémentaires au lieu d'œuvrer à l'amélioration des conditions d'emploi dans le régime commun, pour ce qui est en particulier de la rémunération et des prestations sociales. Cette pratique est inadmissible, tout comme celle de certains autres pays qui, à l'inverse des précédents, exigent de leurs ressortissants qu'ils rétrocèdent un pourcentage, dans certains cas assez élevé, de leur traitement.

58. La FAFI engage officiellement tous les pays concernés à mettre un terme à ces pratiques. Elle estime que la Cinquième Commission devrait faire preuve de vigilance et veiller à ce que tous les Etats Membres, sans exception, respectent les principes de la Charte et continuent de lutter contre des pratiques déplorables de ce type.

Chapitre V

Conditions d'emploi de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées

Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres, New York et Rome

59. La FAFI n'a pas d'observations spécifiques à ajouter à celles faites par les représentants du personnel dans les lieux d'affectation en question.

60. S'agissant de la décision de ne pas appliquer le barème recommandé par la Commission pour les agents des services généraux à New York, la FAFI est en désaccord avec la décision de la Commission énoncée aux paragraphes 305 et 306 du rapport annuel de celle-ci à l'Assemblée générale.

61. Sur ce point, la CFPI est uniquement habilitée à faire des recommandations, la décision finale étant du ressort des chefs de secrétariat ou, le cas échéant, des organes directeurs. Dans le cas précis de New York, la FAFI approuve résolument la décision du Secrétaire général de ne pas appliquer les recommandations de la Commission, pour les raisons avancées par le Secrétaire général dans la lettre qu'il a adressée à la Commission, ainsi que pour les raisons données par les représentants de l'Administration et du personnel de l'ONU (voir par. 293, 294 et 295 du rapport de la CFPI).

62. La FAFI considère que le Secrétaire général a pris une décision courageuse qui vient récompenser les efforts des fonctionnaires et leur dévouement à l'Organisation.

D. Incidences, pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, des décisions prises comme suite à l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

63. La FAFI approuve les propositions formulées aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 235 du rapport de la Commission, mais regrette que cette dernière n'ait pas accepté d'étendre à la catégorie des services généraux les dispositions adoptées pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en cas de promotion, à savoir l'octroi d'une augmentation de traitement équivalant à au moins deux échelons. Les distinctions entre catégories de personnel sur ce plan sont totalement injustifiées et la FAFI espère que la Cinquième Commission mette fin à cette entorse à l'équité pendant la session en cours.

Chapitre VI

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories

Examen du montant de l'indemnité pour frais d'études

64. La FAFI approuve les propositions présentées par la CFPI aux alinéas a), d) et e) du paragraphe 251. Elle considère néanmoins qu'en la matière, une approche globale est préférable à une approche sélective. En tout état de cause, ni l'une ni l'autre ne devrait être retenue définitivement avant que les avantages et inconvénients de chaque système aient été étudiés à fond.

Chapitre VII

Etude des conditions d'emploi de la catégorie du Service mobile

65. La FAFI souscrit aux décisions énoncées aux alinéas a) à f) du paragraphe 220.

Chapitre VIII

Mesures prises par la Commission en vertu de l'article 14 de son statut

Situation des femmes

66. La FAFI a décidé que l'année 1990 serait consacrée au recrutement et à la promotion des femmes au sein du système des Nations Unies. Elle estime impératif que les femmes aient sans tarder la possibilité d'occuper la place qui leur revient de droit dans le système, à tous les niveaux. Les statistiques officielles font certes apparaître une augmentation du nombre de fonctionnaires femmes, mais celles-ci restent très peu nombreuses aux échelons supérieurs. Il semble donc qu'il faille faire plus d'efforts non seulement pour recruter des femmes aux postes vacants dans les villes sièges et les bureaux extérieurs, mais aussi pour multiplier les possibilités de formation afin de préparer les fonctionnaires femmes à occuper des postes de décision.

67. La décision prise dernièrement par la CFPI de créer un groupe de travail tripartite sur la situation des femmes semble confirmer que les organisations pratiquant le régime commun ont fait un pas dans la bonne direction, comme le demandait la FAFI. Celle-ci espère participer aux travaux dudit groupe, qui traitera en l'occurrence des deux grandes catégories de personnel, les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et les agents des services généraux et des catégories apparentées.

Chapitre IX

Mesures prises par la Commission en vertu de
l'article 17 de son statut

Application des recommandations et décisions de la Commission

68. On trouvera plus haut, au paragraphe 61, les observations de la FAFI et sa position quant à la décision du Secrétaire général de l'ONU de ne pas appliquer les recommandations de la CFPI relatives à l'enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à New York pour les agents des services généraux et des catégories apparentées.

Note

1/ Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante-cinquième session, Supplément No 30 (A/45/30).
