

# ARTICLE 101

## Table des matières

	<u>Paragrapbes</u>
Texte de l'Article 101	
Introduction . . . . .	1 - 2
I. Généralités . . . . .	3 - 4
II. Résumé analytique de la pratique . . . . .	5 - 28
A. Les principes qui régissent le recrutement, les conditions d'emploi du personnel et l'organisation du Secrétariat . .	5 - 27
1. Nécessité d'assurer à l'Organisation les services d'un personnel possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité . . . . .	5 - 11
** a. Généralités	
b. La notion d'intégrité . . . . .	5 - 11
2. Le principe de la répartition géographique . . . . .	12 - 27
a. Généralités . . . . .	12
b. Interprétation du principe de la répartition géographique . . . . .	13 - 19
c. Critères à observer dans l'application du principe de la répartition géographique . . . . .	20 - 22
** d. Importance respective du principe de la répartition géographique et de la nécessité d'assurer des normes élevées de travail, de compétence et d'intégrité	
** e. Postes auxquels le principe de la répartition géographique n'est pas applicable	
** f. Application du principe de la répartition géographique à certaines catégories de personnes	
g. Moyens de mettre en application le principe de la répartition géographique . . . . .	23 - 27
i. Recrutement, comme agents des services généraux, d'un plus grand nombre de ressortissants de pays différents . . . . .	24
ii. Utilisation plus fréquente des contrats de durée déterminée . . . . .	25 - 26
iii. Autres moyens proposés . . . . .	27
** 3. L'interdiction des distinctions de race, de sexe ou de religion	

## Table des matières (suite)

	<u>Paragraphe</u>
** B. Nomination des membres du personnel	
C. Conditions de service . . . . .	28
** 1. Autorité responsable de la détermination des conditions de service	
2. Droits du personnel . . . . .	28
** 3. Obligations des fonctionnaires	
** D. Mesures disciplinaires	
** E. Recours offert aux membres du personnel	
** F. Organisation du Secrétariat	

## TEXTE DE L'ARTICLE 101

1. Le personnel est nommé par le Secrétaire général conformément aux règles fixées par l'Assemblée générale.

2. Un personnel spécial est affecté d'une manière permanente au Conseil économique et social, au Conseil de tutelle et, s'il y a lieu, à d'autres organes de l'Organisation. Ce personnel fait partie du Secrétariat.

3. La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doivent être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible.

## INTRODUCTION

1. La présente étude suit de très près le plan des précédentes études sur l'Article 101 parues dans le Répertoire. Les principales rubriques subsistent, mais il a semblé utile d'ajouter, dans le Résumé analytique de la pratique, les sous-rubriques suivantes à la section II A 1 :

g. Moyens de mettre en application le principe de la répartition géographique :

- i) Recrutement comme agents des services généraux, d'un plus grand nombre de ressortissants de pays différents
- ii) Utilisation accrue des contrats de durée déterminée
- iii) Autres moyens proposés

2. Les deux principales questions traitées dans la présente étude sont la notion d'intégrité du personnel et le principe de la répartition géographique. Les décisions de l'Assemblée générale relatives à des aspects déterminés des conditions de service du personnel qui n'ont pas donné lieu à des discussions d'interprétation de la Charte sont mentionnées brièvement sous les rubriques appropriées.

## I. GENERALITES

3. Pendant la période considérée, l'Assemblée générale a adopté les résolutions suivantes portant sur l'application ou l'interprétation des dispositions de l'Article 101 :

a) Par sa résolution 1097 (XI) du 27 février 1957, l'Assemblée générale, considérant que vingt nouveaux Membres avaient été admis à l'Organisation des Nations Unies a recommandé "lorsque l'on engagera de nouveaux fonctionnaires au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, à quelque échelon que ce soit, de donner la préférence voulue aux nationalités qui, proportionnellement, sont peu représentées au Secrétariat, sous réserve des dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies".

b) Par sa résolution 1226 (XII) du 14 décembre 1957, l'Assemblée générale, rappelant sa recommandation de la résolution 1097 (XI) précitée, a prié le Secrétaire général "de poursuivre ses efforts pour que, lorsqu'on engagera de nouveaux fonctionnaires au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, à quelque échelon que ce soit, il soit donné suite, dans toute la mesure du possible" à cette recommandation.

c) Par sa résolution 1294 (XIII) du 5 décembre 1958, l'Assemblée générale, constatant qu'un certain progrès avait été accompli en ce qui concerne la mise en oeuvre de ses résolutions 1097 (XI) et 1226 (XII), a recommandé que "a) le Secrétaire général poursuive ses efforts en vue d'améliorer la répartition géographique du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies à tous les échelons, en accordant une attention particulière aux postes les plus élevés" et que "b) des échanges de personnel plus nombreux entre le Siège et les bureaux extérieurs de l'Organisation des Nations Unies soient effectués chaque fois que cela sera possible".

d) Par sa résolution 1227 (XII) du 14 décembre 1957, l'Assemblée générale a pris acte du "rapport du Secrétaire général relatif à la révision du Statut du personnel ainsi que des principes et des normes progressivement appliqués pour sa mise en oeuvre" qui éclairait le sens à donner à la notion "d'intégrité" en tant que critère pour l'emploi du personnel.

4. L'Assemblée générale a aussi pris des décisions relatives aux "conditions de service" des fonctionnaires, consignées dans les résolutions 1095 (XI) et 1225 (XII) sur le régime des traitements, indemnités et prestations en vigueur à l'Organisation des Nations Unies, et dans les résolutions 1201 (XII) et 1310 (XIII) sur le régime des pensions.

## II. RESUME ANALYTIQUE DE LA PRATIQUE

### A. Les principes qui régissent le recrutement, les conditions d'emploi du personnel et l'organisation du Secrétariat

#### 1. Nécessité d'assurer à l'Organisation les services d'un personnel possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité

##### \*\* a. GENERALITES

##### b. LA NOTION D'INTEGRITE

5. Le sens à donner au mot "intégrité" - qui est l'une des considérations dominantes régissant le recrutement et les conditions d'emploi du personnel - a été examiné dans un rapport intitulé "Révision du Statut du personnel ainsi que des principes et des normes progressivement appliqués pour sa mise en oeuvre" 1/, présenté par le Secrétaire général à l'Assemblée générale à sa douzième session en octobre 1957.

6. Ce rapport du Secrétaire général traitait essentiellement des critères à prendre en considération pour les questions se rapportant à l'intégrité du personnel, tels qu'élaborés et appliqués par le Comité consultatif spécial créé par le Secrétaire général en application du troisième paragraphe de l'alinéa a) de l'article 9.1 du Statut du personnel, relatif au licenciement de fonctionnaires nommés à titre permanent.

7. Le Secrétaire général notait 2/ en outre que, dans la formulation de la politique relative au recrutement et au maintien en fonctions du personnel, il s'inspirait de deux principes fondamentaux, à savoir a) qu'il ne pouvait prendre de décision que sur des accusations corroborées par des éléments de preuve suffisants; et b) que les normes à appliquer et les critères à observer en matière d'intégrité s'appuyaient soit sur la Charte, soit sur des décisions de l'Assemblée générale et n'étaient pas nécessairement identiques à ceux qu'un Etat Membre pourrait appliquer.

8. Le rapport indiquait que les conclusions ci-après, formulées par le Comité consultatif spécial à propos de cas précis, étaient appliquées par le Secrétaire général 3/ :

a) Un fonctionnaire qui avait dissimulé une condamnation pour vol prononcée contre lui avant sa nomination et alors qu'il occupait un poste de confiance ne possédait pas les plus hautes qualités d'intégrité requises par la Charte;

1/ A G (XII), Annexes, point 51, p. 22, A/C.5/726.

2/ Ibid., par. 15.

3/ Ibid., par. 16.

b) D'excellents états de service à l'Organisation pouvaient être pris en considération à titre de circonstance atténuante, mais n'absolvaient pas pour autant un fonctionnaire accusé de manquer d'intégrité;

c) Le fait, pour un fonctionnaire, de ne pas subordonner son intérêt personnel aux intérêts de l'Organisation (articles 1.1 et 1.9 du Statut du personnel) pouvait constituer un manque d'intégrité aux termes de l'Article 101 de la Charte;

d) Les cas d'espionnage ou autres activités analogues auxquels se livrerait un fonctionnaire contre son propre gouvernement constitueraient, s'ils étaient établis, des violations des dispositions de l'Article 101;

e) Le fait qu'un fonctionnaire ait des liens d'ordre culturel ou affectif avec un pays autre que le sien, s'il n'était pas établi que l'intéressé avait agi de façon répréhensible, ne constituait pas une violation de l'Article 101;

f) Des déclarations mensongères à propos de questions importantes indiquaient que l'intéressé ne possédait pas les plus hautes qualités d'intégrité requises par la Charte, mais le Secrétaire général avait un pouvoir discrétionnaire en l'espèce.

9. Le Secrétaire général a commenté également 4/ le rapport intitulé "Les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux" 5/ établi par le Comité consultatif de la fonction publique internationale à la demande du Comité administratif de coordination (CAC) en mai 1954.

10. Parlant des trois principales normes exigées des fonctionnaires du Secrétariat aux termes de la Charte, le Secrétaire général a estimé que les deux premières - l'efficacité et la compétence - étaient des normes de travail aussi bien que de conduite, et que la troisième - l'intégrité - qui était seulement une norme de conduite intéressait aussi bien les fonctions professionnelles que la vie privée des fonctionnaires. A propos de cette dernière norme, le Secrétaire général a considéré que les remarques suivantes du Comité consultatif étaient particulièrement importantes 6/ :

"L'intégrité ne se prête peut-être pas à une définition complète et précise; il faut l'apprécier en considérant le comportement général de l'intéressé. L'intégrité comprend, de toute évidence, des qualités individuelles élémentaires telles que l'honnêteté, la bonne foi, la fidélité, la probité et l'incorruptibilité. Cependant, la Charte exige aussi du fonctionnaire international qu'il fasse preuve d'intégrité en sa qualité de fonctionnaire public et plus particulièrement en sa qualité de fonctionnaire public international. Ce qui illustre peut-être le mieux cette exigence, c'est le fait que le fonctionnaire international s'est engagé à ne tenir compte dans sa conduite que des seuls intérêts de l'organisation internationale. En conséquence, il doit subordonner ses intérêts privés à ceux de l'organisation qu'il sert et éviter de se placer dans une situation où ses intérêts personnels seraient en conflit avec ceux de cette organisation."

4/ Ibid., par. 17 à 25.

5/ COORD/CIVIL SERVICE/5.

6/ A G (XII), Annexes, point 51, p. 22, A/C.5/726, par. 23; citation de COORD/CIVIL SERVICE/5, par. 4.

11. Dans sa résolution 1227 (XII), l'Assemblée générale a pris acte du rapport du Secrétaire général relatif à la révision du Statut du personnel ainsi que des principes et des normes progressivement appliqués pour sa mise en oeuvre.

## 2. Le principe de la répartition géographique

### a. GENERALITES

12. Comme suite à l'admission 7/ de seize nouveaux Etats Membres à l'Organisation des Nations Unies en décembre 1955, à la fin de la dixième session, la question de la répartition géographique équilibrée du personnel du Secrétariat a été à nouveau soulevée par l'Assemblée générale à sa onzième session. L'Assemblée a décidé, dans sa résolution 1097 (XI), que la question de la répartition géographique serait inscrite comme point distinct à l'ordre du jour provisoire de la douzième session de l'Assemblée générale.

### b. INTERPRETATION DU PRINCIPE DE LA REPARTITION GEOGRAPHIQUE

13. Le principe de la répartition géographique a été défini en termes généraux par le Comité d'étude des traitements de la manière suivante 8/ :

"En ce qui concerne la deuxième partie de l'Article 101 de la Charte, son objet n'est pas de fournir des postes à des ressortissants de divers pays dans les secrétariats internationaux, mais de faire en sorte que les secrétariats internationaux emploient des fonctionnaires compétents qui aient reçu une formation variée, qui aient eu à faire face à des problèmes divers, qui se rattachent à des cultures différentes et qui réagissent différemment sur les plans psychologique et affectif; s'il ne réunissait pas ainsi un large échantillonnage de personnes aux antécédents variés, un secrétariat international n'atteindrait pas les fins définies dans la Charte."

14. A la onzième session de l'Assemblée générale, la question s'est posée de savoir si le principe de la répartition géographique devait être le facteur dominant dans l'avancement du personnel. Deux projets de résolutions sur ce sujet ont été présentés à la Cinquième Commission.

15. Dans le premier 9/, présenté par l'Espagne, Panama, le Pérou et le Venezuela, il était recommandé au Secrétaire général de donner la préférence, dans le recrutement, aux ressortissants des Etats Membres qui ne sont pas représentés ou qui sont insuffisamment représentés au Secrétariat et de faire en sorte qu'une préférence analogue s'exerce dans le domaine de l'avancement. Dans le second projet de résolution 10/, présenté par l'Afghanistan, l'Arabie Saoudite, la Birmanie, Ceylan, l'Egypte, l'Ethiopie, l'Inde, l'Indonésie, l'Irak, l'Iran, le Népal, le Pakistan, les Philippines, le Soudan

7/ A G, résolution 995 (X).

8/ A G (XI), Annexes, vol. II, point 51, fascicule séparé, A/3209, chap. V, par. 35.

9/ A G (XI), Annexes, vol. I, point 43, p. 91, A/C.5/L.434.

10/ Ibid., A/C.5/L.435.

e<sup>4</sup> le Yémen, il était recommandé que "pour le recrutement et l'avancement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, à tous les grades, préférence soit dorénavant donnée aux ressortissants de pays qui ne sont pas représentés ou qui sont insuffisamment représentés au Secrétariat, compte dûment tenu des dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte."

16. Certains représentants 11/ ont estimé qu'il existait un lien entre l'avancement et le principe de la répartition géographique, bien qu'il ne soit pas fait mention de l'avancement dans le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte. Ces représentants ont donc émis l'avis que le principe de la répartition géographique devait se refléter dans l'avancement du personnel.

17. D'autres représentants ne voyaient aucun lien entre l'avancement et le principe de la répartition géographique et ont insisté sur le fait 12/ que la répartition géographique ne devait pas s'opposer à l'avancement, qui était fondé sur les mérites et l'ancienneté des fonctionnaires.

18. Les représentants du Secrétaire général ont expliqué 13/ que la Charte et le Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies faisaient une distinction entre recrutement et avancement. Ils ont aussi fait observer que, dans la pratique du Secrétariat, le principe de la répartition géographique était appliqué au seul recrutement.

19. Compte tenu de ces divergences de vues, la Cinquième Commission a créé un groupe de travail dans l'espoir d'aboutir à une solution qui puisse rencontrer une large mesure d'adhésion. Dans le projet de résolution proposé par le groupe de travail, l'avancement n'a pas été mentionné; ce projet a été adopté 14/ par la Cinquième Commission, puis par l'Assemblée générale, dans sa résolution 1097 (XI) 15/.

#### c. CRITERES A OBSERVER DANS L'APPLICATION DU PRINCIPE DE LA REPARTITION GEOGRAPHIQUE

20. A la douzième session, des questions ont été soulevées par des délégations à propos de la signification de l'expression "limites souhaitables" 16/, utilisée par le Secrétaire général comme base de l'application du principe de

11/ A G (XI), 5ème Comm., 564ème séance, par. 72 et 74; voir aussi A G (XII), 5ème Comm., 629ème séance, par. 4; 632ème séance, par. 19; A G (XIII), 5ème Comm., 671ème séance, par. 6 et 19.

12/ A G (XII), 5ème Comm., 629ème séance, par. 13 et 18; 630ème séance, par. 24; A G (XIII), 5ème Comm., 671ème séance, par. 11.

13/ A G (XI), 5ème Comm., 564ème séance, par. 61; 565ème séance, par. 15; A G (XII), 5ème Comm., 630ème séance, par. 53; A G (XIII), 5ème Comm., 671ème séance, par. 14; A G (XIV), 5ème Comm., 742ème séance, par. 31 et 32.

14/ A G (XI), Annexes, Vol. I, point 43, p. 92, A/3550, par. 92.

15/ Voir plus haut le paragraphe 3 a).

16/ A G (XII), 5ème Comm., 629ème séance, par. 10 et 30. Pour une explication plus détaillée de cette expression, voir A G (XIV), Annexes, point 54, A/C.5/784.

la répartition géographique. La réponse donnée par le représentant du Secrétaire général 17/ a été que "les limites souhaitables" établies en fonction du barème des quotes-parts n'étaient qu'un des guides employés par le Secrétaire général pour l'application du principe de la répartition géographique, et que cette notion n'était pas utilisée "de façon restrictive".

21. Dans un projet de résolution 18/ présenté par le représentant de Ceylan à la Cinquième Commission, il avait été demandé au Secrétaire général de déterminer, conformément aux principes en vigueur pour le calcul des contributions des Etats Membres au budget de l'Organisation des Nations Unies, "le nombre plutôt que le maximum et le minimum souhaitables des postes attribuables aux ressortissants de chaque Etat Membre" 19/, comme guide pour l'instauration d'une représentation plus équitable des nationalités et d'une répartition géographique plus poussée des postes. La Cinquième Commission a adopté par la suite 20/ un amendement visant à supprimer cette clause dans le projet de résolution.

22. Commentant la disposition précitée, le représentant du Secrétaire général a fait valoir 21/ qu'un système tendant à fixer un nombre déterminé de postes ne serait pas "compatible avec les besoins réels de l'ONU ou avec les responsabilités qui incombent au Secrétaire général en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation". Il a ajouté que de l'avis du Secrétaire général "le meilleur moyen d'assurer le respect des critères énoncés dans la Charte" était "de se fier au jugement mûrement réfléchi du plus haut fonctionnaire de l'Organisation - le Secrétaire général - auquel la Charte confie précisément la tâche de choisir le personnel".

---

17/ A G (XII), 5ème Comm., 630ème séance, par. 58; 632ème séance, par. 44.

18/ A G (XII), Annexes, point 51, p. 2, A/3797, par. 39.

19/ Ibid., par. 42.

20/ Ibid., par. 44.

21/ A G (XII), 5ème Comm., 630ème séance, par. 56.



\*\* d. IMPORTANCE RESPECTIVE DU PRINCIPE DE LA REPARTITION GEOGRAPHIQUE ET DE LA NECESSITE D'ASSURER DES NORMES ELEVEES DE TRAVAIL, DE COMPETENCE ET D'INTEGRITE

\*\* e. POSTES AUXQUELS LE PRINCIPE DE LA REPARTITION GEOGRAPHIQUE N'EST PAS APPLICABLE

\*\* f. APPLICATION DU PRINCIPE DE LA REPARTITION GEOGRAPHIQUE A CERTAINES CATEGORIES DE PERSONNES

g. MOYENS DE METTRE EN APPLICATION LE PRINCIPE DE LA REPARTITION GEOGRAPHIQUE

23. A propos de la question de la répartition géographique du personnel du Secrétariat, la Cinquième Commission a précisé ce qui suit 22/ :

"... Le débat a porté notamment sur la méthode à suivre pour atteindre les objectifs fixés au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte. D'après certaines déclarations, il fallait interpréter ce paragraphe dans sa totalité et dans le contexte général de la Charte. Une organisation politique destinée à grouper finalement tous les Etats du monde ne pouvait attacher une importance secondaire au principe de la répartition géographique appliqué à la composition d'un de ses organes principaux. Les considérations énoncées dans les deux phrases du paragraphe 3 de l'Article 101 n'étaient pas incompatibles : il fallait découvrir les compétences nécessaires dans toutes les régions du monde. D'autres délégations ont admis que les deux conditions prescrites au paragraphe 3 de cet article étaient inséparables, mais elles ont souligné que la première visait l'emploi et les conditions d'emploi du personnel, tandis que la seconde ne visait que son recrutement. Le principe de la plus large répartition géographique possible ne pouvait ni ne devait être lié au classement ou à l'avancement du personnel.

"... Le principe même de la répartition géographique n'a pas été mis en cause. Le débat a porté principalement sur des questions de méthode : par quels moyens et dans quels délais pouvait-on corriger le déséquilibre existant dans la répartition du personnel par nationalité ?"

i. Recrutement, comme agents des services généraux, d'un plus grand nombre de ressortissants de pays différents

24. Dans son rapport sur les changements dans la répartition géographique, présenté à l'Assemblée générale à sa onzième session, le Secrétaire général a pris note 23/ de la suggestion du Comité d'étude des traitements, 24/ selon

22/ A G (XII), Annexes, point 51, p. 2, A/3797, par. 29 et 30.

23/ A G (XI), Annexes, vol. I, point 43, p. 77, A/C.5/689, par. 4.

24/ A G (XI), Annexes, vol. II, point 51, fascicule distinct, A/3209, chap. V, par. 35-37.

laquelle on pourrait peut-être améliorer la répartition géographique du personnel en recrutant dans la région du lieu d'affectation, comme agents des services généraux, un plus grand nombre de ressortissants de pays différents. A son avis, l'emploi de ce personnel ne bénéficiant pas des avantages accordés aux fonctionnaires recrutés sur le plan international (congé dans les foyers, indemnités pour frais d'études, etc.) soulèverait des problèmes psychologiques et autres. Il examinerait néanmoins cette suggestion, compte tenu des possibilités de recrutement existant aux différents lieux d'affectation.

ii. Utilisation plus fréquente des contrats de durée déterminée

25. Conformément à la décision 25/ prise par l'Assemblée générale à sa onzième session, la question de l'utilisation plus fréquente des contrats de durée déterminée a continué à faire l'objet d'un examen annuel au sein de la Cinquième Commission 26/.

26. Il ressortait des rapports 27/ du Secrétaire général sur la question de la répartition géographique que la décision prise par la Cinquième Commission à la onzième session 28/, tendant à ce que certains postes appropriés soient pourvus au moyen d'engagements de fonctionnaires détachés (leur pourcentage pouvant, le cas échéant, aller jusqu'à environ 20 %), avait été appliquée largement. Des suggestions ont néanmoins été faites 29/ à l'Assemblée générale pour que la proportion du personnel recruté pour une durée déterminée atteigne au moins 25 % et soit même portée jusqu'à 35 ou 40 % 30/.

iii. Autres moyens proposés

27. Les autres moyens proposés par les délégations étaient a) l'attribution des postes supérieurs par rotation à des ressortissants des Etats Membres détachés pour des contrats de durée déterminée 31/, b) le départ volontaire en retraite de personnel n'ayant pas atteint l'âge limite réglementaire avec paiement d'indemnités 32/, c) l'interruption de l'octroi de contrats permanents 33/.

25/ A G, résolution 1097 (XI); A G (XI), plén., vol. II, 662ème séance, par. 43.

26/ A G (XI), Annexes, vol. II, point 51, p. 42, A/3558, par. 123-129; voir les rapports du Secrétaire général (A G (XII), Annexes, point 51, p. 21, A/C.5/724; A G (XIII), Annexes, point 53, p. 8, A/C.5/751; A G (XIV), Annexes, point 54, p. 12, A/C.5/785).

27/ A G (XI), Annexes, vol. I, point 43, p. 77, A/C.5/689; A G (XII), Annexes, point 51, p. 17, A/C.5/718/Rev.1; A G (XIII), Annexes, point 53, p. 1, A/C.5/750; voir aussi A G (XIV), Annexes, point 54, p. 1, A/C.5/784.

28/ A G (XI), 5ème Comm., 586ème séance, par. 33.

29/ Ibid., 563ème séance, par. 46.

30/ A G (XII), 5ème Comm., 633ème séance, par. 26.

31/ A G (XI), 5ème Comm., 564ème séance, par. 54; 565ème séance, par. 16.

32/ Ibid., par. 50; A G (XII), 5ème Comm., 629ème séance, par. 4.

33/ A G (XIV), 5ème Comm., 740ème séance, par. 24.

**\*\* 3. L'interdiction des distinctions de race, de sexe  
ou de religion**

**\*\* B. Nomination des membres du personnel**

**\*\* C. Conditions de service**

**\*\* 1. Autorité responsable de la détermination des conditions  
de service**

**2. Droits du personnel**

28. Pendant la période considérée, l'Assemblée générale a adopté plusieurs résolutions 34/ relatives aux droits du personnel et portant notamment sur la révision des échelles de salaires de base, les ajustements de poste, les indemnités pour enfants à charge et allocations pour frais d'études, le barème des contributions du personnel, les avantages familiaux, les primes de rapatriement et les indemnités de non-titulaires. L'Assemblée générale a également approuvé une augmentation de la rémunération soumise à retenue pour pension des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures et autorisé le Comité mixte de la Caisse des pensions, en attendant une étude d'ensemble, à augmenter les prestations pour pensions et rentes viagères.

**\*\* 3. Obligations des fonctionnaires**

**\*\* D. Mesures disciplinaires**

**\*\* E. Recours offert aux membres du personnel**

**\*\* F. Organisation du Secrétariat**

---

34/ Résolutions 1095 (XI) et 1225 (XII), "Régime des traitements, indemnités et prestations en vigueur à l'Organisation des Nations Unies"; résolution 1201 (XII), "Amendements aux statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies"; résolution 1221 (XII), "Barème des ajustements (indemnités de poste ou déductions) : classement de l'Office de l'Organisation des Nations Unies à Genève"; résolution 1234 (XII), "Emoluments des Sous-Secrétaires; amendements au Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies"; résolution 1295 (XIII), "Amendements au Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies"; résolution 1309 (XIII), "Rapport annuel du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et amendements aux statuts de la Caisse"; résolution 1310 (XIII), "Rémunération soumise à retenue pour pension".