

16. 9. 1959

JF/11

PREMIER PROJET DE NOTE AU COMITE DE DIRECTION

STATUT DU PERSONNEL ET REGIME DES PENSIONS

Le Secrétariat Général a été prié au mois de janvier dernier d'élaborer un projet de statut du personnel pour remplir les dispositions prévues à l'art. 29 du règlement intérieur; il a en même temps été prié d'étudier un régime de pensions.

En chargeant le Secrétariat Général de cette tâche, le Comité de Direction lui a donné les directives générales suivantes :

- 1/ - S'inspirer des méthodes utilisées dans le secteur privé, plutôt que de celles en vigueur dans le secteur public;
- 2/ - Veiller à ce que la Banque contracte aussi peu d'engagements que possible à terme;
- 3/ - Elaborer un règlement aussi souple que possible, de manière à garder toute la liberté voulue dans la phase de l'organisation de la Banque.

Ces directives s'inspiraient de l'idée centrale que le statut du personnel de la B. E. I. ne pouvait pas être semblable à celui des exécutifs des Communautés, parce que la Banque

./.

tire ses ressources de ses propres opérations alors que les Exécutifs émargent à des fonds d'origine budgétaire mis à leur disposition par les différents Etats.

Il semble qu'à l'heure actuelle cette différence ait aussi été saisie par ceux qui décideront du statut du personnel des Communautés et que la position particulière de la B.E.I. soit partout reconnue.

Les Gouverneurs de la B.E.I. ont aussi reconnu cette position particulière en adoptant l'art. 29 du Règlement Intérieur.

Cet article doit être interprété, compte tenu des dispositions statutaires attribuant au Président de la Banque des pouvoirs très étendus en matière de personnel. C'est la raison pour laquelle le projet de statut du personnel soumis au Comité de Direction pour qu'il le fasse approuver par le Conseil d'Administration est rédigé sous la forme d'un règlement-cadre, laissant au Président toutes ses attributions découlant des Statuts. Le Président continuera à avoir la prérogative de conclure les contrats individuels, de déterminer leur durée et de fixer le montant des rétributions individuelles.

Conformément aux directives données, le projet de statut est très souple :

- il permet de mettre fin facilement aux contrats individuels et ne crée pas un statut de fonctionnaire inamovible,
- le régime de pensions évite dans la mesure du possible des engagements financiers à longue échéance; il est en effet

./.

largement autonome,

- les dispositions à caractère social qui pourraient entraîner une organisation coûteuse et non-productive pour la Banque sont réduites au minimum; il n'y a donc que très peu d'avantages indirects pour le personnel.

x x
x

Notre projet de statut est donc nettement moins favorable au personnel que celui - du type fonctionnaire d'Etat - dont jouira le personnel des Communautés. En effet, la sécurité d'emploi est réduite au minimum, le régime de pensions est moins favorable et les avantages indirects sont presque inexistants.

Pour appliquer équitablement un tel régime, sans trahir les espoirs que légitimement le personnel pouvait avoir en acceptant de travailler à la Banque, il faut donc que ce régime moins favorable trouve des compensations dans le domaine pécunier sous forme de salaires plus élevés et éventuellement sous forme de gratifications, si les affaires de la Banque le permettent.

Une politique tendant à payer bien le personnel dans l'immédiat, mais en lui donnant le minimum d'avantages sociaux, ne peut être pratiquée que si la qualité du personnel est excellente. Il a été veillé jusqu'à présent à cette qualité d'une manière particulièrement stricte.

./.

Il faut aussi que le nombre de petits agents ne soit pas trop élevé. C'est aussi le cas, et un organisme comme la B.E.I. comportera toujours, de par sa nature, un nombre élevé d'intellectuels par rapport aux effectifs du personnel d'exécution. Ces intellectuels préfèrent en général les rétributions en numéraire, plutôt que les rétributions indirectes en nature.

Les projets ci-joints s'inspirent des considérations générales exposées ci-dessus. Ils répondent aux exigences d'une gestion prudente, car ils consistent à concentrer sur l'immédiat les prestations que la Banque effectue envers son personnel. Mais ils impliquent, par suite de l'absence d'avantages indirects, de pratiquer une politique de rémunérations élevées, compensation équitable d'ailleurs pour les plus grands risques auxquels le personnel est soumis.