

**C 2015/3 - Plan à moyen terme 2014-2017 (révisé) et Programme de travail et budget 2016-2017**  
**Note d'information n° 3 – mars 2015**

***Réduire les dépenses de personnel - Examen par la CFPI de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun***

*Résumé:* La présente note fournit des informations sur les pouvoirs concernant la modification des prestations et indemnités dues au personnel et sur la possibilité de réduire les augmentations de dépenses de personnel via les décisions prises par l'Assemblée générale des Nations Unies, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), les organes directeurs de la FAO et le Directeur général de la FAO, ainsi que sur l'évolution de la situation au cours de ces deux dernières années. La très grande majorité des prestations et des indemnités sont dues aux fonctionnaires de la FAO au titre du régime commun de l'Organisation des Nations Unies et ni les organes directeurs de la FAO ni le Directeur général de l'Organisation n'ont le pouvoir de les modifier. Le régime des traitements et indemnités ne peut être modifié substantiellement que dans le cadre d'un dialogue effectif avec l'Assemblée générale et la CFPI et d'une participation active à l'examen complet en cours.

1. Les dépenses de personnel représentent de manière constante 75 pour cent environ du budget ordinaire de la FAO, et une part analogue des augmentations de l'exercice biennal. À sa session d'avril 2013, le Conseil a «demandé que le Secrétariat mette en évidence des options possibles pour réduire les augmentations de dépenses de personnel»<sup>1</sup>. En juin 2013, la Conférence:

*Soulignant l'importance des efforts visant à réduire les augmentations de coûts de personnel pour l'Organisation, la Conférence a reconnu que la plupart des prestations et indemnités des fonctionnaires de la FAO étaient déterminées dans le cadre du régime commun des Nations Unies et approuvées par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et/ou par l'Assemblée générale des Nations Unies à New York. La Conférence a engagé la CFPI et l'Assemblée générale, et a invité instamment le Directeur général à faire de même, à tenir compte de la nécessité de faire preuve d'une plus grande vigilance en ce qui concerne les augmentations des coûts de personnel dans l'ensemble du régime commun, en particulier dans le contexte de l'examen d'ensemble actuellement mené par la CFPI*<sup>2</sup>.

2. Tout récemment, le Comité financier, à sa cent cinquante septième session, en mars 2015<sup>3</sup>, "a reconnu que les efforts visant à la réalisation de gains d'efficacité devaient être axés sur les dépenses de personnel et, conscient que pour l'essentiel, ces coûts ne relevaient pas de l'autorité du Directeur général, a encouragé le Secrétariat à suivre les débats de la CFPI et les Membres de la FAO à participer aux travaux de la Cinquième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies".

3. Aux fins de la présente note, les dépenses de personnel comprennent les traitements, ainsi que les cotisations à la Caisse des pensions, l'indemnité pour frais d'étude, les voyages autorisés, l'assurance-maladie et autres indemnités versées aux fonctionnaires de la FAO (fonctionnaires du cadre organique et agents des services généraux)<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> CL 146/REP, paragraphe 9 n)

<sup>2</sup> C 2013/REP, paragraphe 106

<sup>3</sup> CL 151/3, paragraphe 20 i)

<sup>4</sup> C 2015/3 (PMT/PTB), paragraphes 146 à 151, et Note d'information n° 1



## I. Modification des prestations et indemnités dues au personnel - pouvoirs

4. La grande majorité des prestations et indemnités dues aux fonctionnaires des organismes des Nations Unies sont fixées au titre du régime commun des Nations Unies en matière de traitement et indemnités, approuvé par l'Assemblée générale sur la base des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Les deux principales dispositions du statut de la CFPI qui concernent cette question sont les suivantes:

### *Article 10*

*La Commission fait à l'Assemblée générale des recommandations touchant:*

- a) les principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires;*
- b) le barème des traitements et des ajustements (indemnités de poste ou déductions) pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures;*
- c) les indemnités et prestations auxquelles ont droit les fonctionnaires et qui sont fixées par l'Assemblée générale<sup>5</sup>;*
- d) Les contributions du personnel.*

### *Article 11*

*La Commission fixe:*

- a) les modalités d'application des principes applicables à la détermination des conditions d'emploi;*
- b) le taux des indemnités et des prestations autres que celles visées à l'alinéa c de l'article 10 et les pensions, les conditions à remplir pour en bénéficier et les normes applicables aux voyages;*
- c) le classement des lieux d'affectation aux fins de l'application des ajustements (indemnités de poste ou déductions).*

5. En outre, en vertu de l'article 12 de son Statut, la Commission établit les faits dont il doit être tenu compte pour fixer les barèmes des traitements des agents des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local et fait des recommandations à ce sujet.

6. Le tableau joint donne la liste des diverses prestations et indemnités dues au personnel dans le cadre du régime commun de l'Organisation des Nations Unies, la catégorie de fonctionnaires à laquelle elles s'appliquent, et présente le pouvoir, le rôle et les compétences de la CFPI, de l'Assemblée générale des Nations Unies, des organes directeurs de la FAO, et du Directeur général concernant les modifications de ces prestations et indemnités.

7. La très grande majorité des prestations et des indemnités sont dues aux fonctionnaires de la FAO au titre du régime commun des Nations Unies et ni les organes directeurs de la FAO ni le Directeur général n'ont le pouvoir de les modifier. Le régime des traitements et indemnités ne peut être modifié substantiellement que dans le cadre d'un dialogue positif avec l'Assemblée générale des Nations Unies et la CFPI et d'une participation active à l'examen complet de ce régime mentionné à la section II.

---

<sup>5</sup> Indemnité pour charges de famille, mesures d'incitation à l'étude des langues pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, indemnité pour frais d'études, congé dans les foyers, prime de rapatriement, indemnité de cessation de service.

## II. Examen par la CFPI de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun

8. La CFPI procède actuellement à un examen complet du régime des traitements et indemnités<sup>6</sup>. Aux fins de l'examen, la CFPI a recensé toutes les indemnités dues actuellement au personnel et les a classées en cinq catégories, comme suit:

- a) Traitement, indemnité de poste et allocation-logement;
- b) indemnité pour charges de famille (conjoint, enfants, personne indirectement à charge, indemnité pour frais d'études, etc.);
- c) Congés (congé annuel, congé de maladie, jours fériés, etc.);
- d) Éléments mobilité et sujétion (prime d'affectation, frais de déménagement et d'expédition d'effets personnels, prime de danger, congé de détente, prime de mobilité, etc.);
- e) versements à la cessation de service (indemnité de cessation de service, prime de rapatriement, etc.);

9. En notant la décision de la CFPI de procéder à un examen complet du régime des traitements et indemnités, l'Assemblée générale a demandé à la Commission de tenir compte de la situation financière des organisations qui participent au régime commun des Nations Unies et de leur capacité à recruter et fidéliser du personnel compétitif. Les conclusions et recommandations finales de la CFPI sur l'examen complet devront être communiquées à l'Assemblée générale dès que possible mais au plus tard au dernier trimestre de 2015.

10. Compte tenu de la portée de l'examen, la CFPI a proposé une approche par étapes qui s'étendrait sur une période de trois ans (2013-2015), comme indiqué ci-après.

11. Il est clair que l'examen doit être terminé le plus tôt possible afin que les mesures recommandées par la CFPI et approuvées par l'Assemblée générale puissent être mises en œuvre sans délai. **En conséquence, une réduction structurelle des augmentations de dépenses de personnel à la FAO et dans d'autres entités du système des Nations Unies n'est possible que si les Membres de l'Assemblée générale prennent résolument l'initiative d'introduire en temps voulu des mesures dans l'ensemble du système et s'engagent à les mettre en œuvre.**

12. Les deux sessions de la CFPI, en mars et en juillet 2015, seront consacrées pour l'essentiel à l'examen du régime des traitements et indemnités. Il est essentiel à cet égard que les pays Membres de la FAO, soulignent de nouveau, par l'intermédiaire de leurs capitales et de leurs délégations à New York, **la nécessité de limiter les dépenses de personnel et de simplifier le régime**, dans le but d'améliorer globalement la capacité d'exécution des organismes des Nations Unies.

13. Il a déjà été décidé de geler les indemnités en attendant les résultats de l'examen du régime des traitements et indemnités - et il est important que les pays Membres apportent leur appui à un maintien du gel jusqu'à aboutissement de l'examen - et il a aussi été décidé de ramener la marge entre la rémunération à l'ONU et dans l'Administration fédérale des États-Unis de 17,4 pour cent, son niveau actuel, à 15 pour cent, le point médian souhaitable.

14. Parmi les questions qui seront examinées par la CFPI à ses prochaines sessions dans le cadre de l'examen, et qui déboucheront sur une recommandation finale adressée à la Cinquième Commission, plusieurs requièrent l'appui des Membres. Il semble en particulier qu'il y ait consensus sur l'institution d'un barème des traitements unique. Le barème unique se traduirait par la suppression du taux pour charges de famille, lequel serait remplacé par des indemnités pour personne à charge, sur le modèle du régime en vigueur dans la fonction publique de référence. La modification du barème des traitements aurait des incidences sur d'autres éléments, notamment la rémunération considérée aux fins de la pension, le traitement de base brut et la contribution du personnel, l'indemnité de cessation de service et la prime de rapatriement, qui devront aussi être examinés par la CFPI.

---

<sup>6</sup> ICSC/76/R.3 – Examen du régime commun des traitements et indemnités

15. Plus précisément, l'appui des pays Membres est nécessaire en ce qui concerne les propositions suivantes, dont la CFPI a été saisie:

- a) **Les augmentations d'échelon devraient intervenir une fois tous les deux ans et devraient être liées au comportement professionnel**, et ne plus être annuelles comme c'est actuellement le cas. Toutefois, cette mesure ne devrait pas être liée à une obligation d'utiliser les économies découlant de la fréquence moindre des augmentations d'échelon pour financer des systèmes de prime ou de reconnaissance du mérite. Cette approche est conforme à ce qui est entendu à l'heure actuelle, à savoir que le système des augmentations d'échelon/récompense (l'échelon étant fixé au moment du recrutement puis augmentant au long de la carrière compte tenu de l'ancienneté et du comportement professionnel) devrait être à la discrétion de chaque organisation dans les limites d'un cadre général défini par la CFPI.
- b) **Indemnité pour frais d'études - adoption d'un système simplifié et moins coûteux**, avec réduction des dépenses au titre de cette prestation. La CFPI a proposé, en particulier, de limiter les dépenses entrant en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité à celles qui sont directement liées aux frais de scolarité et aux droits d'inscription, ainsi qu'aux frais de pension, dans les lieux d'affectations hors siège. La FAO est favorable à cette option dans la mesure où les organisations ne devraient pas avoir à payer les frais de transport ou de restauration dans le cadre de l'indemnité pour frais d'études.
- c) **Éléments liés à la réinstallation**. Diverses options seront examinées concernant les dispositions relatives au déménagement, notamment le versement éventuel d'une somme forfaitaire, à titre facultatif ou obligatoire. Le versement d'une somme forfaitaire pourrait entraîner une augmentation des dépenses, mais il est par ailleurs proposé de regrouper dans une somme forfaitaire unique plusieurs allocations qui sont versées en cas de réaffectation, dont les frais de déménagement, qui sont en train d'être revus. Cette solution, qui entraînerait une baisse des dépenses mais aussi une simplification du processus administratif, pourrait être intéressante mais on ne sait pas exactement quelles seraient les incidences financières.
- d) **Simplification du système de prime de mobilité et de sujétion**. Le système comporte à l'heure actuelle neuf indemnités et prestations supplémentaires possibles payables en cas d'affectation hors siège, et les lieux d'affectation sont classés en six catégories aux fins de la prime de sujétion. **Simplifier les indemnités devrait permettre de dégager des économies pour tous les lieux d'affectation sauf ceux où les conditions de vie et de travail sont les plus difficiles**, ainsi que de **simplifier le classement des lieux d'affectation de manière à passer de six à trois catégories**.

16. D'une manière générale, les pays Membres sont invités à renouveler l'appel adressé à l'Assemblée générale dans la résolution 7/2013 de la Conférence par laquelle celle-ci invitait à une plus grande vigilance en ce qui concerne l'augmentation des dépenses de personnel dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun, en particulier dans le contexte de l'examen d'ensemble actuellement mené par la CFPI.

### III. Mesures déjà prises par le Directeur général

17. Comme le montre le tableau joint, dans certains domaines les dépenses de personnel relèvent de l'autorité de la FAO. Le Directeur général a déjà pris, ces trois dernières années, des mesures de réduction des coûts dans certains d'entre eux, par exemple l'allocation-logement et la limitation des frais d'hôtel liés aux voyages officiels.

18. Les dispositions régissant le régime d'allocation-logement ont été révisées au début de 2013. L'introduction de conditions d'octroi plus strictes pourrait entraîner à long terme une baisse des coûts de l'ensemble du système d'allocation-logement, mais celle-ci serait limitée. Par exemple, les critères d'octroi excluent désormais les fonctionnaires récemment recrutés qui résidaient auparavant sur le lieu d'affectation ainsi que ceux qui sont propriétaire d'un logement sur le lieu d'affectation. Des conditions plus strictes encadrent désormais l'octroi d'une allocation-logement en cas de force majeure.

19. Les loyers maximum raisonnables pour les fonctionnaires en poste à Rome ont aussi été revus; ils ne sont désormais plus fixés en fonction de la classe du fonctionnaire mais en fonction de la taille de la famille. Ce changement est conforme à l'approche adoptée dans d'autres villes sièges du régime commun. Il permet d'appliquer plus équitablement le régime d'allocation-logement et d'accorder une aide financière plus importante aux fonctionnaires qui ont besoin d'un logement plus grand à cause du nombre de personnes à leur charge. L'allocation-logement n'est donc plus attribuée au fonctionnaire sur la base de son niveau hiérarchique.
20. Des mesures visant à réduire le coût des voyages officiels ont déjà été prises dans l'ensemble de l'Organisation. Par exemple, l'indemnité journalière de subsistance versée aux fonctionnaires de classe D1 et de rang supérieur est désormais fixée au taux standard et non au taux supérieur qui était appliqué auparavant, et les règles s'appliquant aux voyages en classe affaires sont également modifiées de sorte qu'ouvrent droit à la classe affaires les voyages d'une durée de 12 heures et non plus de neuf heures.
21. En ce qui concerne la sécurité sociale et en particulier l'assurance maladie, on compte que le nouveau contrat, entré en vigueur le 1er janvier 2015, permettra d'obtenir des économies et que celles-ci dureront au moins trois ans étant donné que le contrat prévoit des primes fixes sur cette période.
22. La CFPI fixe également le montant des sommes versées en compensation des jours de congé annuel accumulés, mais le Directeur général peut fixer les modalités d'application. En réduisant de 60 à 30 le nombre maximum de jours pris en considération pour le paiement des jours de congé accumulés à la date de la cessation de service, la FAO a déjà réalisé des économies.
23. L'effort qui est fait pour réduire les dépenses de personnel contribuera de manière déterminante aux efforts menés pour parvenir à une répartition plus équilibrée des dépenses à la FAO. Le Directeur général s'est attelé à la tâche, et les décisions des Membres, notamment dans le cadre de l'examen conduit par la CFPI et l'Assemblée générale, joueront à cet égard un rôle crucial.

PRESTATIONS DUES AU PERSONNEL dispositions prévues par le régime commun des Nations Unies		RESPONSABILITÉ			
Prestations	Catégorie de personnel visée	Commission de la fonction publique internationale (CFPI)	Assemblée générale des Nations Unies	Organes directeurs de la FAO	Directeur général de la FAO
<b>TRAITEMENTS ET INDEMNITÉS</b>					
Barèmes des traitements	Cadre organique et services généraux	Recommande le barème	Donne son approbation pour la catégorie du cadre organique	Doivent promulguer	Doit donner effet aux barèmes des traitements recommandés par la CFPI et approuvés par l'Assemblée générale des Nations Unies
Indemnité de poste	Cadre organique	Fixe le montant pour chaque lieu d'affectation	-	-	Doit donner effet à l'indemnité de poste fixée par la CFPI
Allocation-logement	Cadre organique	Fixe la plupart des conditions et le montant	-	-	Doit appliquer les décisions de la CFPI. A le pouvoir de définir ce qu'est un logement raisonnable, par exemple en liant le versement à la classe des fonctionnaires ou à la taille de leur famille et en déterminant le montant des loyers maximum raisonnables pour Rome.
Prime de connaissances linguistiques.	Services généraux	Fixe les conditions et le montant	-	-	Doit appliquer le barème des primes fixées par la CFPI. La FAO n'attribue pas de prime au personnel du cadre organique.
Heures supplémentaires et sursalaire de nuit	Cadre organique et services généraux (heures supplémentaires), services généraux (sursalaire de nuit)	Fixe les conditions	-	-	Doit appliquer les décisions de la CFPI. A le pouvoir de déterminer les modalités de l'indemnisation (par exemple les congés de compensation).

<b>PRESTATIONS DUES AU PERSONNEL</b> dispositions prévues par le régime commun des Nations Unies		<b>RESPONSABILITÉ</b>			
<b>Prestations</b>	<b>Catégorie de personnel visée</b>	<b>Commission de la fonction publique internationale (CFPI)</b>	<b>Assemblée générale des Nations Unies</b>	<b>Organes directeurs de la FAO</b>	<b>Directeur général de la FAO</b>
Indemnité de fonctions (indemnité, non soumise à retenue pour pension, des fonctionnaires qui sont tenus d'assumer pendant de brèves périodes les tâches et responsabilités d'un poste plus élevé que le leur)	Cadre organique et services généraux	Fixe les conditions et le montant	-	-	Doit appliquer les décisions de la CFPI.
Prestations pour charges de famille	Cadre organique et services généraux	Fixe les conditions et le montant	Donne son approbation pour la catégorie Cadre organique	-	Doit appliquer les décisions de la CFPI et de l'Assemblée générale.
Indemnité pour frais d'études	Cadre organique et services généraux (international)	Fixe les conditions et le montant	Donne son approbation	-	Doit appliquer les décisions de la CFPI et de l'Assemblée générale.

PRESTATIONS DUES AU PERSONNEL dispositions prévues par le régime commun des Nations Unies		RESPONSABILITÉ			
Prestations	Catégorie de personnel visée	Commission de la fonction publique internationale (CFPI)	Assemblée générale des Nations Unies	Organes directeurs de la FAO	Directeur général de la FAO
<b>PRESTATIONS LIÉES AUX VOYAGES, À LA RÉINSTALLATION ET À LA MOBILITÉ</b>					
Indemnité journalière de subsistance	Cadre organique et services généraux	Fournit des indications sur les taux de l'indemnité journalière de subsistance	-	-	Applique généralement les taux de la CFPI mais peut fixer des taux ad hoc et négocier des taux pour réduire les frais d'hôtel.
Mobilité et sujétion	Cadre organique et services généraux (international)	Fixe les conditions et le montant	Approuve les montants	-	Doit appliquer les décisions de la CFPI et de l'Assemblée générale.
Prime d'affectation	Cadre organique et services généraux (international)	Fixe les conditions et le montant	-	-	Doit appliquer les décisions de la CFPI.
Frais de déménagement et d'expédition d'effets personnels	Cadre organique et services généraux (international)	Détermine la plupart des conditions ainsi que les poids et volumes maximums	-	-	Doit appliquer les décisions de la CFPI. A le pouvoir de déterminer les modalités d'application pratique, par exemple le versement d'une somme forfaitaire au lieu d'une expédition organisée par l'employeur.
<b>CONGÉ</b>					
Congé annuel	Cadre organique et services généraux	Fixe les conditions	-	-	Doit appliquer les décisions de la CFPI.
Congé dans les foyers	Cadre organique et services généraux (international)	Fixe la plupart des conditions	Approuve	-	Doit appliquer les décisions de la CFPI et de l'Assemblée générale. A le pouvoir de fixer les montants forfaitaires.
Congé de maladie	Cadre organique et services généraux	Fixe les conditions	-	-	Doit appliquer les décisions de la CFPI. A le pouvoir de fixer les conditions d'octroi de l'indemnité.



PRESTATIONS DUES AU PERSONNEL dispositions prévues par le régime commun des Nations Unies		RESPONSABILITÉ			
Prestations	Catégorie de personnel visée	Commission de la fonction publique internationale (CFPI)	Assemblée générale des Nations Unies	Organes directeurs de la FAO	Directeur général de la FAO
Congé de maternité/paternité/d'adoption	Cadre organique et services généraux	Fixe les conditions	-	-	Doit appliquer les décisions de la CFPI.
Congé spécial	Cadre organique et services généraux	Fixe les conditions	-	-	Doit appliquer les décisions de la CFPI. A le pouvoir de fixer les conditions d'octroi du congé (notamment de décider si le congé est avec ou sans traitement)
Jours fériés	Cadre organique et services généraux	Fixe le nombre (10 par an)	-	-	Doit appliquer les décisions de la CFPI.
<b>INDEMNITÉS À LA CESSATION DE SERVICE</b>					
Versement en compensation des jours de congés accumulés	Cadre organique et services généraux	Fixe les conditions et le nombre maximum de jours qui peuvent être payés	-	-	Doit appliquer les décisions de la CFPI mais peut fixer le nombre de jours.
Prime de rapatriement	Cadre organique	Fixe les conditions	Donne son approbation	-	Doit appliquer les décisions de la CFPI et de l'Assemblée générale.
Indemnité de cessation de service	Cadre organique et services généraux	Fixe les conditions	Donne son approbation	-	Doit appliquer les décisions de la CFPI et de l'Assemblée générale.
Prime de fin de service	Services généraux	Fixe les conditions (ne s'applique qu'à Rome et Vienne)	-	-	Doit appliquer les décisions de la CFPI.
<b>SÉCURITÉ SOCIALE</b>					
Assurance maladie	Cadre organique et services généraux	Le Statut de la CFPI ne traite pas directement cette question. La CFPI a néanmoins été invitée par l'Assemblée générale à procéder à un examen à l'échelle du système dans les années 1980 et y a donné suite dans les années 1990 en publiant une comparaison des coûts supportés par les fonctionnaires dans les différentes organisations. L'examen des traitements et indemnités effectué actuellement par la CFPI ne concerne pas l'assurance-maladie.	Voir la colonne «CFPI» pour des informations générales. Ces dernières années, l'Assemblée	Approuvent les engagements de dépenses par le biais du PTB.	A le pouvoir d'établir un régime, mais le régime d'assurance-maladie actuel concerne aussi le PAM, le FIDA et le Centre international d'études pour la conservation et la restauration des biens culturels (ICCROM). Le Directeur général reçoit des

PRESTATIONS DUES AU PERSONNEL dispositions prévues par le régime commun des Nations Unies		RESPONSABILITÉ			
Prestations	Catégorie de personnel visée	Commission de la fonction publique internationale (CFPI)	Assemblée générale des Nations Unies	Organes directeurs de la FAO	Directeur général de la FAO
			générale n'a traité les questions relatives à l'assurance-maladie que pour l'ONU elle-même.		recommandations sur le régime de la part d'un Comité consultatif commun auquel ces organisations participent, de représentants des organismes du personnel et de retraités.
Indemnisation en cas de maladie, accident ou décès imputables à l'exercice de fonctions officielles	Cadre organique et services généraux	Le Statut de la CFPI ne traite pas cette question directement et la Commission ne l'a pas examinée. L'examen du régime des traitements et indemnités effectué actuellement par la CFPI ne fait pas référence à ce sujet.	N'examine que le régime de l'ONU, qui est inscrit dans le Règlement du personnel de cette organisation. L'Assemblée générale des Nations Unies doit être informée des changements éventuels.	Approuvent les engagements de dépenses par le biais du PTB.	A le pouvoir d'établir un régime. Le régime de la FAO est fondé sur le régime du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies présenté à l'annexe D du Règlement du personnel de cette organisation. Il est conseillé aux organisations appliquant le régime commun de s'aligner sur les règles de l'Organisation des Nations Unies.
Pensions	Cadre organique et services généraux	Fixe les prestations de la Caisse commune des pensions du personnel de l'Organisation des Nations Unies et les conditions qui s'y appliquent.	Donne son approbation	-	Doit appliquer les décisions de la CFPI et de l'Assemblée générale.