



## **Questions relatives au personnel : rapport de la Commission de la Fonction publique internationale**

### **Rapport du Directeur général**

Le vingt-troisième rapport de la Commission de la Fonction publique internationale est présenté au Conseil exécutif, conformément à l'article 17 du Statut de la Commission. Le Conseil est invité à prendre note du rapport de la Commission dont les principaux points sont résumés ci-après.

1. Aux termes de l'article 17 de son Statut, la Commission de la Fonction publique internationale (CFPI) doit présenter un rapport annuel à l'Assemblée générale des Nations Unies; ce rapport est transmis aux organes directeurs des organisations du système des Nations Unies par l'intermédiaire des chefs de secrétariat.<sup>1</sup>
2. Le Directeur général soumet donc ci-après au Conseil exécutif le vingt-troisième rapport annuel de la CFPI.<sup>2</sup> Le rapport doit être examiné à la session actuelle de l'Assemblée générale des Nations Unies. Les décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant les recommandations de la Commission et nécessitant une révision éventuelle du Règlement du Personnel de l'OMS feront l'objet d'un rapport distinct au Conseil dans le cadre du point 16.4 de l'ordre du jour provisoire (Confirmation d'amendements au Règlement du Personnel).

### **RECOMMANDATIONS ET DECISIONS DE LA COMMISSION**

#### **Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur**

##### **Evolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies des classes P.1 à D.2**

3. La Commission a indiqué à l'Assemblée générale des Nations Unies la prévision d'une marge s'établissant à 15,7 % pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 1997. En ce qui concerne la comparaison entre l'Allemagne et les Etats-Unis, les estimations préliminaires confirment les constatations précédentes selon lesquelles la rémunération globale de l'Administration allemande dépasse de 10,5 % celle de l'Administration fédérale des Etats-Unis.

<sup>1</sup> OMS, *Actes officiels*, N° 226, 1975, p. 67.

<sup>2</sup> Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-deuxième session, Supplément N° 30 (A/52/30) (distribué uniquement aux membres du Conseil exécutif).

## **Barème des traitements de base minima et révision du barème**

4. La Commission a recommandé, avec effet au 1<sup>er</sup> mars 1998 : a) une augmentation de 3,1 % fondée sur l'incorporation à l'ajustement de poste sur la base du principe "ni perte-ni gain" à la suite de l'augmentation brute de 3,3 % du barème des traitements de l'Administration fédérale des Etats-Unis; et b) une révision des taux communs de contribution du personnel pour les fonctionnaires sans personnes à charge au premier degré.

### **Ajustement de poste à Genève**

5. On se souviendra qu'à la fin de 1996 l'Assemblée générale des Nations Unies a prié la Commission de terminer d'urgence son étude sur la méthode d'établissement d'un indice d'ajustement unique pour Genève pour qu'il puisse être appliqué dans les meilleurs délais et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1998. La CFPI a décidé d'indiquer à l'Assemblée générale des Nations Unies qu'il n'était pas possible d'appliquer l'ajustement de poste unique pour Genève au 1<sup>er</sup> janvier 1998 à la suite des conclusions de l'étude complète entreprise par la Commission sur l'ensemble de la question. Quatre approches avaient été décrites : 1) appliquer un ajustement unique reflétant les prix des biens et services à Genève et dans les zones françaises limitrophes; 2) appliquer deux ajustements de poste, l'un pour les membres du personnel résidant en Suisse et l'autre pour ceux résidant en France voisine; 3) appliquer un indice unique fondé sur une comparaison entre les prix des biens et services à Genève seulement et les prix applicables à Manhattan seulement; et 4) maintenir le statu quo.

6. La Commission a conclu que toutes les nouvelles approches soulevaient des problèmes de caractère juridique. Les organisations à Genève avaient fait valoir que les trois premières approches pourraient se révéler incompatibles avec leurs statut et règlement du personnel; en conséquence, des membres du personnel pourraient recourir avec succès contre l'application d'un ajustement révisé fondé sur l'une de ces approches devant les tribunaux administratifs. En outre, la Commission a indiqué que, si l'Assemblée générale des Nations Unies se prononçait en faveur d'un ajustement unique pour Genève tenant compte des prix à Genève et en France voisine, les organisations ayant leur siège à Genève devraient avoir le temps d'apporter des modifications à leur règlement du personnel concernant la définition du lieu d'affectation de Genève. A cet égard, l'Assemblée générale des Nations Unies voudrait peut-être envisager de prier les organisations ayant leur siège à Genève de porter cette question à l'attention de leurs organes directeurs. La CFPI a proposé que l'Assemblée générale des Nations Unies, avant d'aller de l'avant, envisage de la charger d'entreprendre une étude sur les mesures éventuelles permettant de réaliser des économies grâce à l'application d'un ajustement de poste unique pour Genève après déduction des dépenses associées aux dispositions transitoires pour la mise en oeuvre des nouvelles mesures et des coûts estimés des litiges prévisibles.

## **Rémunération des agents des services généraux**

### **Méthode applicable aux enquêtes sur la rémunération des agents des services généraux dans les villes sièges et les lieux d'affectation hors siège**

7. La Commission a approuvé plusieurs modifications à la méthode concernant notamment la sélection et la différenciation des marchés du travail dans les lieux d'affectation hors siège, l'évaluation quantitative des avantages, l'ajustement intérimaire, le critère de détermination de la partie de la rémunération non soumise à retenue pour pension et la formule pour le calcul de l'indemnité pour enfants à charge.

8. Si l'Assemblée générale des Nations Unies n'a pas de réserve à formuler sur les modifications apportées à la méthode, le Président de la CFPI, par délégation d'autorité, peut promulguer la méthode applicable hors siège avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1998.

## **Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et des agents des services généraux**

### **Appréciation du comportement professionnel**

9. Comme l'a demandé l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 1996, la Commission a examiné, dans le contexte du système d'appréciation du comportement professionnel, la possibilité d'introduire un système de primes de rendement ou de gratifications à octroyer aux membres du personnel en reconnaissance de leurs réalisations particulières et d'un comportement professionnel exceptionnel.

10. La Commission, consciente qu'il faut faire preuve de souplesse dans ce domaine, a pris les décisions suivantes :

- 1) les primes individuelles ne doivent pas dépasser 10 % du point médian du traitement de base pour la catégorie professionnelle et 10 % du point médian du traitement net pour les agents des services généraux;
- 2) les primes de rendement ou les gratifications ne doivent pas être versées à plus de 30 % des membres du personnel;
- 3) le montant des primes doit être différencié selon le niveau des résultats;
- 4) le coût global d'un programme de reconnaissance pour services exceptionnels et de primes ne doit pas dépasser 1,5 % des coûts prévus de rémunération du personnel d'une organisation (c'est-à-dire de la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et du traitement des agents des services généraux);
- 5) c'est sur la base de l'appréciation du comportement professionnel qu'on déterminera les fonctionnaires devant recevoir une prime, sous réserve des conclusions d'un conseil, groupe ou organe analogue qui devrait examiner les recommandations de prime.

11. La Commission a fourni d'autres indications sur la façon de traiter les cas où le comportement professionnel est insuffisant, et a notamment décidé que toute approche de la reconnaissance des résultats fondée sur la rémunération devrait être introduite à titre expérimental.

### **Engagements de durée limitée**

12. On se souviendra qu'en 1994 la Commission a examiné, à la demande de l'Assemblée générale des Nations Unies, un instrument contractuel mis au point par l'Organisation des Nations Unies pour les engagements de durée limitée. L'ONU avait mis au point des arrangements contractuels souples pour le personnel à court terme pour faciliter l'engagement, au moyen d'une procédure rapide et avec des frais généraux réduits, d'agents des services généraux et d'administrateurs pour couvrir les besoins de l'Organisation dans les domaines du maintien de la paix, du rétablissement de la paix, des opérations humanitaires, de la coopération technique et des opérations spéciales. Le PNUD, à la suite du caractère moins prévisible de son financement et d'un besoin accru de compétences spécialisées, appliquait à titre expérimental un système analogue d'engagements pour des activités limitées dans le temps. La CFPI a conseillé à l'ONU et au PNUD d'aller de l'avant et d'appliquer les nouveaux arrangements sur une base provisoire.

13. En 1996, la Commission a fait le point des arrangements contractuels de l'ONU et du PNUD et décidé, compte tenu des différentes ressources techniques, juridiques et humaines entrant en ligne de compte, que les engagements de durée limitée dans le cadre du régime commun étaient appropriés à condition que la pratique ne se généralise au point de menacer la fonction publique internationale. Notant la tendance croissante à ce type d'arrangements, la Commission a approuvé un certain nombre de principes et de recommandations concernant les engagements de durée limitée dans le régime commun, décidé que l'on devait continuer à appliquer ces arrangements à titre expérimental, et stipulé que les autres organisations souhaitant utiliser ces arrangements pourraient le faire à titre expérimental à condition de respecter les principes et recommandations concernant les engagements de durée limitée et d'associer étroitement le Secrétariat de la CFPI à l'élaboration de ces

arrangements. La Commission a souligné l'importance d'utiliser ces arrangements pour les buts fixés au départ et de respecter strictement la limite des quatre ans.

### **Participation de représentants du personnel aux travaux de la Commission**

14. On se souviendra que la Fédération des Associations de Fonctionnaires internationaux (FAFI) s'est retirée des délibérations de la Commission en été 1994. Le Comité de Coordination des Syndicats et Associations autonomes du Personnel du Système des Nations Unies (CCSA) s'est également retiré des délibérations de la Commission en août 1995.

15. Par la suite, la Commission, à sa session du printemps 1997, a examiné une demande du CCSA concernant la mise sur pied d'un groupe de travail sur le processus de consultation et les dispositions pratiques de la Commission. La Commission a accepté cette demande et la réunion se tiendra en janvier ou février 1998 avec la participation d'une personne acceptable à l'ensemble des parties. Le groupe de travail sera composé de représentants de la FAFI, du CCSA, des chefs de secrétariat et des membres de la Commission.

### **ACTION DU CONSEIL EXECUTIF**

16. Le Conseil exécutif est invité à prendre note du vingt-troisième rapport annuel de la Commission de la Fonction publique internationale soumis conformément à l'article 17 du Statut de la Commission.

= = =