



Rapport de la Commission de la Fonction publique internationale

Rapport du Secrétariat

1. Conformément à l'article 17 de son Statut,¹ la Commission de la Fonction publique internationale (CFPI) est tenue de présenter à l'Assemblée générale des Nations Unies un rapport annuel qui est transmis aux organes directeurs des organisations du système des Nations Unies par l'intermédiaire de leurs chefs de secrétariat.
2. Le Directeur général présente ci-joint au Conseil exécutif le vingt-huitième rapport annuel de la Commission de la Fonction publique internationale.² Au moment de la rédaction du présent document, l'Assemblée générale des Nations Unies, réunie pour sa cinquante-septième session, était saisie dudit rapport.
3. Les décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant les recommandations de la Commission quant à la rémunération du personnel de la catégorie professionnelle et de rang supérieur, ainsi qu'au montant de l'indemnité pour frais d'études, qui exigent une révision du Règlement du Personnel de l'OMS, seront communiquées séparément au Conseil exécutif dans un additif au document EB111/19, qui porte sur les amendements au Règlement du Personnel. Ce document exposera d'autre part les incidences financières des recommandations de la Commission.

RESUME DES RECOMMANDATIONS ET DECISIONS DE LA COMMISSION

Examen du régime des traitements et indemnités

4. La Commission procède actuellement à un examen d'ensemble du régime des traitements et indemnités afin que le régime commun de rémunération soit mieux adapté aux besoins actuels des Etats Membres et des organisations. L'examen, pour l'instant axé sur le personnel de la catégorie professionnelle, est le prélude au changement le plus radical du régime des traitements et indemnités du système des Nations Unies depuis ses débuts. Les consultations et les préparatifs ont commencé il y a

¹ OMS, *Actes officiels*, N° 226, 1975.

² Assemblée générale, documents officiels, cinquante-septième session : supplément N° 30 (A/57/30) (distribution réservée aux membres du Conseil exécutif).

trois ans. Dans le cadre d'une approche par étapes (voir le calendrier en annexe), la Commission a, jusqu'ici, arrêté son choix de principe sur les activités suivantes :

- a) Essai, validation et promulgation en 2003 d'une nouvelle norme-cadre (système révisé et simplifié d'évaluation des emplois) pour la classification des postes de la catégorie professionnelle, conçue pour être ultérieurement appliquée en même temps qu'une structure des traitements à fourchettes élargies et un système de rémunération récompensant l'apport personnel (voir également le paragraphe b) ci-dessous).
- b) Une étude pilote de deux ans sur une structure des traitements à fourchettes élargies et sur un système de rémunération récompensant l'apport personnel dans deux organisations volontaires, sous réserve d'une évaluation par laquelle la Commission vérifiera que certains facteurs indispensables au succès sont en place dans ces organisations (notamment l'existence d'un système viable de suivi du comportement professionnel).
- c) Création d'un corps de hauts fonctionnaires pour renforcer les capacités de direction et de gestion à l'appui d'une amélioration de l'efficacité, tant dans les différentes organisations qu'à l'intérieur de l'ensemble du système, en renforçant la cohésion et la coordination interinstitutions ainsi qu'en encourageant la mobilité et la mise en commun des connaissances dans tout le système. Le régime des traitements et indemnités applicable aux autres membres du personnel de la catégorie professionnelle s'appliquerait également au corps de hauts fonctionnaires.

Rémunération du personnel de la catégorie professionnelle et de rang supérieur

5. Conformément au mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale des Nations Unies, la Commission examine régulièrement le rapport entre la rémunération nette du personnel du système des Nations Unies de la catégorie professionnelle et de rang supérieur à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis (fonction publique de référence actuelle) qui occupent des postes comparables à Washington. Cette relation est connue sous le nom de « la marge ». La marge, que l'Assemblée générale des Nations Unies avait fixée entre 10 % et 20 %, avec un point médian souhaitable de 15 %, est maintenant tombée à 9,3 %, c'est-à-dire en dessous de son niveau inférieur. Pour la ramener à la normale, la Commission était tenue, conformément à la méthodologie approuvée par l'Assemblée générale des Nations Unies, de faire une recommandation allant dans le sens d'un relèvement réel des traitements.

6. La Commission a examiné attentivement cette question, notant entre autres que les écarts de rémunération nette entre l'Administration fédérale des Etats-Unis et l'Organisation des Nations Unies à différentes classes variaient considérablement, avec un déséquilibre négatif marqué aux échelons supérieurs. La Commission a envisagé trois possibilités :

- a) recommander un ajustement standard du barème des traitements de base minima, sur une base « ni perte-ni gain » (un ajustement apporté chaque année pour maintenir le rapport entre le barème de base de l'Organisation des Nations Unies et celui de l'Administration fédérale des Etats-Unis) ;
- b) proposer un relèvement d'ensemble des traitements pour rétablir la marge à un niveau souhaitable ;

c) proposer un relèvement différencié des traitements qui remédierait au déséquilibre de la marge entre les classes inférieures et les classes supérieures du barème.

7. Après discussions, la Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale, en vue d'une entrée en vigueur le 1^{er} mars 2003, un relèvement réel différencié du barème des traitements de base minima visant à remédier à la faible valeur de la marge aux classes supérieures et à ramener la valeur générale de la marge à 15 %. Ce relèvement aura également une incidence sur les indemnités liées au barème des traitements de base minima (l'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail, ainsi que certains versements de fin de service), qui seront ajustées en conséquence.

Traitements des fonctionnaires hors classes et du Directeur général

8. Sous réserve de la décision susmentionnée de l'Assemblée générale des Nations Unies, les modifications correspondantes seront apportées aux traitements des fonctionnaires hors classes ainsi qu'au traitement du Directeur général.

Barème commun des contributions du personnel

9. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale que le barème commun des contributions du personnel devrait rester en vigueur et faire l'objet d'un nouvel examen lors de la révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension, en 2004.

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

10. Conformément à la méthodologie approuvée, en vertu de laquelle les montants de l'indemnité pour frais d'études sont examinés tous les deux ans, la Commission recommande de relever le montant maximum des dépenses remboursables et le montant maximum de l'indemnité pour frais d'études dans les pays/zones monétaires suivants : Autriche (euro), Espagne (euro), Italie (euro), Royaume-Uni de Grande-Bretagne et l'Irlande du Nord (livre sterling), Suisse (franc suisse), la zone dollar des Etats-Unis aux Etats-Unis et la zone dollar des Etats-Unis hors Etats-Unis. Dans les autres pays/zones monétaires, ces montants resteraient inchangés.

11. Là encore, conformément à la méthodologie approuvée, la Commission recommande un relèvement des plafonds pour les frais d'internat, tant pour les remboursements forfaitaires au titre des frais d'internat à prendre en considération dans les montants maximum des dépenses pour frais d'études remboursables que pour les remboursements supplémentaires au titre des frais d'internat dans certains lieux d'affectation.

12. Les modifications du montant de l'indemnité pour frais d'études, si elles étaient approuvées, s'appliqueraient à partir de l'année scolaire en cours le 1^{er} janvier 2003.

Examen du montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge

13. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale des Nations Unies de maintenir les indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge à leur niveau actuel.

Prime de risque

14. Consciente des risques que les agents locaux courent dans les lieux d'affectation dangereux, la Commission a décidé qu'à compter du 1^{er} janvier 2003, le montant de la prime de risque payable au personnel local devrait être porté à 30 % (auparavant 20 %) du point médian du barème des traitements des agents locaux.

Mobilité

15. La Commission a décidé qu'au titre de son programme de travail pour 2003, elle devrait élaborer un cadre afin d'examiner les liens entre l'organisation des carrières et la mobilité, compte tenu de ses avantages et de ses inconvénients ainsi que des obstacles à la mobilité, tant du point de vue des organisations que des membres du personnel.

Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recrutés sur le plan local

16. A la suite d'une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Genève, la Commission a recommandé aux chefs de secrétariat des organisations basées à Genève un barème de traitement révisé ainsi que des montants révisés des indemnités pour charge de famille, applicables aux agents des services généraux, avec effet rétroactif à compter du 1^{er} janvier 2002. Le Directeur général et les chefs de secrétariat des autres institutions basées à Genève ont accepté cette recommandation. Le barème de traitement révisé, qui remplace deux barèmes applicables antérieurement, est en moyenne supérieur de 1,93 % aux barèmes actuellement en vigueur.

MESURES A PRENDRE PAR LE CONSEIL EXECUTIF

17. Le Conseil exécutif est invité à prendre note du vingt-huitième rapport annuel de la Commission de la Fonction publique internationale.

ANNEXE

**CALENDRIER PREVU POUR LA REFORME DU REGIME
DES TRAITEMENTS ET INDEMNITES**

Année	Activité
2003	<ol style="list-style-type: none"> 1. Validation et promulgation de la nouvelle norme-cadre pour la classification des postes de la catégorie professionnelle 2. Institution d'un système de rémunération récompensant l'apport personnel 3. Mise au point des modalités de création d'un corps de hauts fonctionnaires <ol style="list-style-type: none"> a) critères de sélection b) validation des compétences de base c) examen des compétences supplémentaires d) élaboration de stratégies d'apprentissage et d'évaluation 4. Modalités d'une étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et sur un système de rémunération récompensant l'apport personnel <ol style="list-style-type: none"> a) évaluation des organisations volontaires b) évaluation des systèmes de rémunération récompensant l'apport personnel appliqués par les organisations c) approbation et création de mécanismes de contrôles financiers 5. Mise au point d'un cadre de présentation des rapports et de suivi
2004	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboration des modalités relatives à un système de primes spéciales 2. Réalisation de l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et sur un système de rémunération récompensant l'apport personnel 3. Mise en oeuvre de certains éléments du corps de hauts fonctionnaires (stratégies en matière d'acquisition et d'évaluation des compétences) 4. Modernisation et simplification des indemnités
2005	<ol style="list-style-type: none"> 1. Application des primes spéciales 2. Evaluation de l'application de la norme-cadre 3. Suivi concernant l'étude pilote sur les traitements à fourchettes élargies, les primes spéciales et le corps de hauts fonctionnaires
2006	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluation de l'étude pilote sur les traitements à fourchettes élargies

= = =