



# ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE

CONSEIL EXECUTIF  
Cent quinzième session  
Point 8.1 de l'ordre du jour provisoire

EB115/33  
2 décembre 2004

## Ressources humaines

### Rapport de la Commission de la Fonction publique internationale

#### Rapport du Secrétariat

1. Comme prévu à l'article 17 de son Statut,<sup>1</sup> la Commission de la Fonction publique internationale (CFPI) soumet un rapport annuel à l'Assemblée générale des Nations Unies qui est transmis, par l'intermédiaire des chefs de secrétariat, aux organes directeurs des organisations du système des Nations Unies.
2. Le Directeur général soumet ci-joint au Conseil exécutif le trentième rapport de la Commission de la Fonction publique internationale.<sup>2</sup> Au moment de la rédaction du présent document, l'Assemblée générale des Nations Unies, réunie pour sa cinquante-neuvième session, était saisie dudit document.
3. Les décisions de l'Assemblée générale concernant les recommandations de la Commission qui nécessitent une révision du Règlement du Personnel de l'OMS sont communiquées séparément.<sup>3</sup> Les sujets visés – traitements de base minima, indemnité pour frais d'études et congé de paternité – ne sont donc pas traités dans le présent document.

### RECAPITULATIF DES RECOMMANDATIONS ET DECISIONS DE LA COMMISSION

#### Arrangements contractuels

4. Poursuivant ses examens périodiques des arrangements contractuels pour différents types d'engagement du personnel dans les organisations du système commun des Nations Unies, la Commission a examiné en 2003 des propositions concernant l'instauration d'un schéma directeur pour trois types d'engagement, destiné à guider la formulation de la politique future. Le secrétariat de la

---

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

<sup>2</sup> *Assemblée générale, Documents officiels, cinquante-neuvième session, supplément N° 30 (A/59/30, Vol. I et II)* (des exemplaires sont disponibles dans la salle de conférence).

<sup>3</sup> Document EB115/38.

Commission a été prié d'élaborer un contrat type pour chacune des trois catégories en vue de son examen par la Commission à sa session d'été 2004.

5. La Commission a examiné les contrats types qui établissaient précisément les conditions d'emploi, à savoir notamment : la durée des fonctions, l'élément mobilité, la période de stage, les possibilités d'évolution vers d'autres types de contrat, les éléments de la rémunération, les prestations sociales et l'assurance-maladie, ainsi que les procédures applicables aux prolongations et/ou aux licenciements.

6. Compte tenu des observations formulées par les organisations sur divers aspects des contrats types, la Commission a décidé de faire savoir à l'Assemblée générale qu'il existait des contrats types, de prier son secrétariat de les affiner en collaboration avec les organisations et de lui communiquer une version révisée qu'elle examinerait à sa session du printemps 2005. Elle a en outre décidé de présenter un rapport final sur la question des arrangements contractuels à l'Assemblée générale à sa soixantième session.

### **Prime de mobilité et de sujétion, prime de risque et primes stratégiques**

7. L'Assemblée générale s'est inquiétée à plusieurs reprises des incidences financières des prestations prévues dans le système de primes de mobilité et de sujétion. Pour répondre à ces préoccupations, la Commission a procédé à plusieurs examens du système.

8. A ses sessions d'été 2003 et 2004, la Commission a effectué de nouveaux examens, et a notamment consulté les organisations et le personnel. Elle a conclu, dans son rapport de 2004, qu'elle était prête à prendre une décision concernant certaines révisions importantes du système. Toutefois, compte tenu des inquiétudes des organisations et du personnel, la Commission est convenue de créer un groupe de travail incluant des membres de la Commission ainsi que les représentants de son secrétariat, des organisations et du personnel. Le groupe de travail a pour mission d'examiner différents éléments du système et de proposer de nouvelles approches ; il présentera ses conclusions à la Commission à sa session du printemps 2005.

### **Prime de risque**

9. La Commission a décidé que la prime de risque payable au personnel recruté sur le plan local serait portée à 25 % du point médian du barème des traitements des agents locaux et que cette décision prendrait effet le 1<sup>er</sup> juin 2004.

### **Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension**

10. En décembre 1996, l'Assemblée générale a prié la Commission, agissant en coopération avec le Comité mixte des Pensions du Personnel des Nations Unies, d'entreprendre en 2002 de nouvelles révisions complètes des méthodes à suivre pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, et de soumettre ses recommandations à l'Assemblée générale à sa cinquante-septième session en 2002. En 2001, la Commission a décidé de reporter l'examen complet à 2004, son programme de travail étant très chargé.

11. A sa session d'été 2004, la Commission a examiné les modalités à adopter pour l'examen ainsi que des propositions du Comité mixte portant notamment sur la création d'un groupe de travail commun de la CFPI et du Comité mixte en vue de la formulation de recommandations à l'Assemblée

générale en 2006. Après des discussions détaillées et des consultations avec d'autres parties intéressées, la Commission a décidé d'accepter les propositions du Comité mixte concernant le mandat du groupe de travail et les modalités de la coopération.

### **Evolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies**

12. En application du mandat permanent que lui a donné l'Assemblée générale, la Commission poursuit l'examen du rapport entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de l'Organisation des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis occupant des emplois comparables à Washington, DC, rapport appelé « la marge ».

13. La Commission a fait observer que, selon la méthode approuvée et les données disponibles début mai 2004, la marge nette pour 2004 avait été estimée à 10,3 %.

14. La Commission a décidé de prendre note de la marge prévisionnelle de 10,3 %, entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies des classes P-1 à D-2 en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis en poste à Washington, DC, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2004.

### **Examen du principe Noblemaire**

15. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale que, pour l'application du principe Noblemaire, elle estime toujours valable la pratique qu'elle suit actuellement, consistant à prendre pour référence la fonction publique nationale la mieux rémunérée tout en procédant à des vérifications périodiques auprès d'organisations internationales. Le programme de travail de la Commission pour 2005-2006 inclut une étude visant à déterminer quelle est la fonction publique la mieux rémunérée, étude qui comprendra une comparaison des rémunérations totales entre le régime commun des Nations Unies et la fonction publique fédérale des Etats-Unis, référence actuelle.

### **Etablissement des équivalences de classe entre l'Administration fédérale des Etats-Unis et le système des Nations Unies**

16. La Commission a également examiné la procédure à suivre en 2005-2006 pour le prochain examen quinquennal des équivalences de classe entre le régime commun des Nations Unies et la fonction publique de référence ; une décision a ensuite été prise sur la nature des études des équivalences à effectuer en 2005, compte tenu de l'évolution des régimes de rémunération de l'Administration fédérale des Etats-Unis et du système d'évaluation des emplois du système des Nations Unies.

### **Rapport du groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale**

17. Au vu du rôle crucial joué par la Commission de la Fonction publique internationale (CFPI) s'agissant de la définition et de l'harmonisation des modalités régissant les conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun, l'Assemblée générale a accepté d'entreprendre un examen du fonctionnement de la Commission afin que celle-ci puisse aider plus efficacement les organisations appliquant le régime commun à répondre aux problèmes qui se posent. L'examen devrait être ciblé et avoir pour objectifs précis :

- de renforcer davantage la Commission et d'étoffer la capacité de celle-ci d'aider l'Assemblée générale à conduire le régime commun ;
- d'examiner les moyens de mieux équiper la Commission des moyens nécessaires à l'exécution de ses tâches, tout en renforçant son indépendance, son impartialité et son efficacité ; et
- de présenter les moyens d'améliorer la capacité de la Commission de consolider, de moderniser et, partant, de renforcer la fonction publique internationale de façon qu'elle puisse relever les défis nouveaux et complexes.

18. Les observations de la Commission sur les conclusions et recommandations du groupe ainsi que le rapport du Secrétaire général sont soumis à l'examen de l'Assemblée générale des Nations Unies à sa cinquante-neuvième session.

### **MESURES A PRENDRE PAR LE CONSEIL EXECUTIF**

19. Le Conseil exécutif est invité à prendre note du trentième rapport de la Commission de la Fonction publique internationale.

= = =