Organisation mondiale de la Santé

SOIXANTE-DIXIÈME ASSEMBLÉE MONDIALE DE LA SANTÉ **A70/46**
Point 22.2 de l'ordre du jour provisoire **27 mars 2017**

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale

Rapport du Secrétariat

1. Conformément à son Statut,[1] la Commission de la fonction publique internationale 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 leur chef de secrétariat.

2. Le Directeur général présente à l'Assemblée de la Santé le rapport ci-joint de la Commission pour l'année 2016,[2] qui a été examiné par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 2016, à sa soixante et onzième session. Les décisions prises par l'Assemblée générale suite aux recommandations de la Commission qui nécessitent une révision du Règlement du personnel de l'OMS ont d'ores et déjà été présentées au Conseil exécutif dans un rapport distinct.[3] Dans le présent rapport, le Secrétariat récapitule les autres décisions prises par la Commission en 2016. Le Conseil exécutif à sa cent quarantième session a examiné ce rapport et en a pris note.[4]

[1] Commission de la fonction publique internationale : Statut et Règlement intérieur. New York, Nations Unies, 1987 (document ICSC/1/Rev.1), article 17. Disponible à l'adresse http://icsc.un.org/resources/pdfs/general/statutf1.pdf (consulté le 10 mars 2017).

[2] Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante et onzième session. Supplément N° 30 (document A/71/30). Disponible à l'adresse http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/71/30 &referer=https://www.google.ch/&Lang=F (consulté le 10 mars 2017). L'Assemblée est invitée, en particulier, à consulter les pages 13 à 15 et 20 à 61 du rapport de la Commission.

[3] Document EB140/48.

[4] Document EB140/49 ; voir également le procès-verbal de la cent quarantième session du Conseil exécutif, dix-septième séance, section 3 (en anglais seulement).

CHAPITRE III DU RAPPORT DE LA COMMISSION

CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATÉGORIES DE PERSONNEL

Cadre de gestion des ressources humaines

3. Le cadre révisé de gestion des ressources humaines proposé par la Commission [1] est l'aboutissement d'un examen complet mené par des groupes de travail composés des principales parties prenantes. Il est stratégique, centré sur le personnel et axé sur les résultats, et fait ressortir le rôle stratégique de la gestion des ressources humaines, qui aide à optimiser le potentiel des effectifs actuels et futurs en vue d'atteindre les objectifs des organisations. Il doit être considéré comme un document vivant qui établit des liens entre les différents éléments. En outre, il met davantage l'accent sur l'analyse des ressources humaines et se réfère aux normes de conduite de la Commission.

DÉCISIONS DE LA COMMISSION

4. La Commission a décidé : d'approuver le cadre révisé de gestion des ressources humaines ; d'engager les organisations à utiliser le nouveau cadre de gestion des ressources humaines comme un moyen de renforcer la gestion des ressources humaines de l'organisation ; de poursuivre la mise à jour du cadre afin qu'il soit utile pour toutes les parties prenantes ; et d'inviter chaque organisation à y ajouter des liens vers ses propres documents directifs pertinents.

Régime des contrats : mise en œuvre des trois catégories d'engagement

5. À la demande de la Commission, son secrétariat a établi un document reprenant les résultats d'une enquête réalisée auprès des organisations appliquant le système commun pour connaître leurs impressions sur la mise en œuvre du schéma directeur relatif au régime des engagements. La Commission a conclu que les organisations étaient en général satisfaites des trois catégories d'engagement et que les conditions d'emploi prévues dans le schéma directeur répondaient de manière satisfaisante à leurs besoins. La Commission a réaffirmé que les organisations n'étaient pas tenues de recourir aux trois types d'engagement prévus dans le schéma directeur, mais pouvaient retenir la formule qui répondait le mieux à leurs besoins. Toutefois, sous l'angle des projets de durée limitée adaptés à l'objectif visé, certaines organisations souhaiteraient des conditions d'emploi plus spécifiques pour les projets réellement à durée limitée qui dépassent la durée maximale de deux ans actuellement prévue pour les engagements temporaires.

DÉCISIONS DE LA COMMISSION

6. La Commission a notamment décidé : de prendre note des informations contenues dans le document du secrétariat ; d'inviter les organisations à suivre les directives du schéma directeur relatif au régime des engagements lorsqu'elles envisageraient de modifier la catégorie de l'engagement accordé à un fonctionnaire ; de prier les organisations qui n'avaient pas mis en œuvre le schéma

[1] Figurant à l'annexe III du rapport de la Commission pour 2016.

directeur de revoir leurs mécanismes contractuels pour faire concorder dans les meilleurs délais leur régime des engagements avec ceux des autres organisations appliquant le système commun ; et d'examiner le schéma directeur relatif au régime des engagements lors d'une session future, compte tenu de son programme de travail.

Versements à la cessation de service

7. La Commission a estimé qu'il serait raisonnable d'accorder une indemnité de départ en lieu et place d'une allocation de chômage aux fonctionnaires justifiant d'une longue période de service qui quittaient l'organisation à l'expiration de leur engagement à durée déterminée. Elle a notamment rappelé que les dispositions en vigueur relatives à la cessation de service conduisaient à des différences de traitement entre les fonctionnaires en poste depuis longtemps, selon qu'ils quittaient l'organisation avant l'expiration de leur engagement à durée déterminée ou bien par non-renouvellement de leur contrat. La Commission a également réaffirmé que l'indemnité de licenciement différait de l'indemnité de départ proposée en ceci que la première était versée lorsqu'il était mis fin, avant le terme prévu, à un engagement et avait donc valeur de compensation pour la perte d'un emploi continu, tandis que la seconde n'impliquait aucune perte.

8. Le projet de directives relatives au licenciement amiable est encore à l'examen. L'opportunité d'un modèle unique tel que le souhaitent certaines organisations est discutable, car pareilles directives iraient à l'encontre du but du licenciement par accord mutuel, qui généralement tient compte des circonstances très particulières propres à l'intéressé.

DÉCISIONS DE LA COMMISSION

9. Gardant à l'esprit la décision de l'Assemblée générale de reprendre à sa soixante et onzième session l'examen de la question et compte tenu de l'évolution des besoins opérationnels, en particulier dans le domaine du maintien de la paix, et des besoins connexes en matière de gestion prévisionnelle des besoins en personnel, la Commission a décidé de recommander de nouveau à l'Assemblée générale d'instituer une indemnité de départ destinée aux titulaires d'engagements de durée déterminée qui quittent l'organisation à l'expiration de leur contrat après 10 années ou plus de service continu ;[1] et de revenir, lors d'une session ultérieure, sur les directives relatives au licenciement amiable.

Questions relatives à l'ensemble des prestations

10. Hormis l'examen des pratiques en vigueur en matière d'emploi des différentes catégories de personnel, notamment l'élargissement des critères d'emploi d'administrateurs recrutés sur le plan national, qu'il est proposé d'étudier plus avant, les questions de prestations examinées par la Commission font l'objet du rapport du Secrétariat sur les amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel.[2]

[1] Document A/64/30, paragraphe 59. b), et annexe III du rapport de la Commission pour 2016.

[2] Document EB140/48.

CHAPITRE IV DU RAPPORT DE LA COMMISSION

CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET DES FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR

Barème des traitements de base minima

11. Dans sa résolution 70/244 (2015),[1] l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé l'instauration, à compter du 1er janvier 2017, d'un barème unifié, qui devrait être actualisé en fonction de toute augmentation des traitements de base minima de la fonction publique de référence qui serait approuvée avant son entrée en vigueur. Il a donc été nécessaire d'examiner le mouvement, dans la fonction publique de référence, du barème de traitement des fonctionnaires n'ayant pas de charges de famille.

12. La Commission a été informée que le barème général de la fonction publique de référence avait été relevé de 1 % le 1er janvier 2016. En outre, de légères modifications du régime d'imposition et du montant des exonérations personnelles avaient été introduites au niveau fédéral pour 2016.

DÉCISIONS DE LA COMMISSION

13. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1er janvier 2017, la version révisée du barème unifié des traitements de base minima figurant à l'annexe V du rapport de la Commission, qui fait apparaître une majoration de 1,02 % du barème unifié précédemment approuvé par l'Assemblée générale, qui doit être appliquée par une augmentation du traitement de base assortie d'une diminution proportionnelle des points d'ajustement, le résultat ne modifiant pas la rémunération nette effectivement perçue.

14. La Commission a également décidé d'approuver les seuils, figurant dans l'annexe VI de son rapport, à conserver aux fins de la protection de la rémunération des fonctionnaires actuellement à des échelons supérieurs à ceux prévus dans le nouveau barème des traitements.

Évolution de la marge entre la rémunération nette de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies

15. En application du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale, la Commission examine le rapport entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington, D.C. À cette fin, elle suit annuellement l'évolution des taux de rémunération dans les deux fonctions publiques.

16. La Commission a été informée que, sur la base de l'évolution observée dans l'Administration fédérale des États-Unis, la marge entre les rémunérations nettes était estimée à 14,1 % pour 2016. Les nouveaux points de déclenchement semblaient rendre superflu le calcul de la marge moyenne sur cinq

[1] Voir https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/458/92/PDF/N1545892.pdf?OpenElement (consulté le 10 mars 2017).

ans ; toutefois, la Commission a aussi été informée que la marge moyenne sur cinq ans (de 2012 à 2016) serait de 17 %. La comparaison détaillée figure à l'annexe VII du rapport de la Commission.

DÉCISIONS DE LA COMMISSION

17. La Commission a décidé : d'informer l'Assemblée générale que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington, D.C. avait été estimée à 14,1 % pour l'année civile 2016 ; et de continuer à suivre l'évolution de la marge et de prendre les mesures correctives nécessaires, en faisant jouer le système des ajustements de poste si la marge venait à tomber en deçà de 13 % ou à dépasser 17 % en 2017.

Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement

18. Conformément à l'article 11 de son statut, la Commission a maintenu à l'étude le fonctionnement du système des ajustements et a examiné, dans ce contexte, le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-huitième session, en 2016.

19. La Commission a également examiné les principales conclusions et recommandations du Comité concernant les aspects méthodologiques de la série d'enquêtes sur le coût de la vie de 2016.

DÉCISIONS DE LA COMMISSION

20. La Commission a décidé : d'approuver la liste révisée des articles ainsi que leurs spécifications, tout en laissant à son secrétariat la possibilité d'y apporter des révisions mineures supplémentaires, sous réserve de l'approbation de son président, préalablement à la mise au point finale de cette liste en vue du lancement de la série d'enquêtes de 2016 ; d'approuver les procédures et directives proposées en ce qui concerne la collecte des données dans le cadre des enquêtes initiales sur le coût de la vie qui seront menées dans les villes sièges, comme l'a recommandé le Comité consultatif ; d'approuver le calendrier des enquêtes intervilles de 2016, tel que l'a recommandé le Comité consultatif.

Rapport sur la représentation équilibrée des sexes dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

21. Comme suite à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 70/244, le secrétariat de la Commission a présenté un rapport contenant des informations sur les politiques et mesures de promotion de l'égalité des sexes mises en place pour créer un milieu de travail propice à l'équilibre entre les sexes dans les organisations appliquant le régime commun. Selon le constat établi dans ce rapport, des efforts devaient être faits pour surmonter les barrières culturelles informelles qui entravaient la promotion des femmes dans les organisations appliquant le régime commun. La Commission a estimé que l'objectif de parité devait être atteint de manière échelonnée, puisque le niveau actuel de représentation des femmes variait d'une organisation et d'une classe à une autre, et qu'il s'agissait d'une ambition à long terme. Il importait que la culture organisationnelle soit propice à l'équilibre dans la représentation des sexes à tous les niveaux et au maintien de cet équilibre et que tous les fonctionnaires, hommes et femmes, bénéficient d'un environnement de travail sain, ce qui supposait de modifier les attitudes, les comportements et les préjugés qui perpétuaient l'inégalité des sexes sur le lieu de travail.

DÉCISIONS DE LA COMMISSION

22. La Commission a décidé : de prendre note des informations figurant dans son rapport ; d'inviter instamment les organisations à continuer d'appliquer les politiques et mesures existantes en matière d'équilibre entre les sexes ; de prier son secrétariat de continuer à examiner de manière globale toutes les questions liées à l'ouverture et à la diversité, telles que la parité des sexes, la répartition géographique, le multiculturalisme, la diversité générationnelle et le multilinguisme ; et de prier également son secrétariat de lui faire rapport sur l'ouverture et la diversité à sa quatre-vingt-cinquième session.

CHAPITRE V DU RAPPORT DE LA COMMISSION

CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS DES SERVICES GÉNÉRAUX ET DES AUTRES CATÉGORIES DE PERSONNEL RECRUTÉS SUR LE PLAN LOCAL

Ajustement des indemnités pour charges de famille

23. L'Assemblée générale des Nations Unies avait décidé dans sa résolution 70/244 de lever le gel des indemnités pour les agents des services généraux et des catégories apparentées à compter du 1er janvier 2016. Par conséquent, la Commission a unanimement considéré que les indemnités pour les villes sièges où s'applique la méthode I et qui ont été touchées par le gel (Madrid, Londres, New York et Genève) devaient être réexaminées, à titre exceptionnel et sans créer de précédent, avant la prochaine enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables, et que ses recommandations s'appliqueraient lors du prochain ajustement intermédiaire des barèmes des traitements de chaque ville siège.

24. La Commission, à sa quatre-vingt-deuxième session, a demandé à son secrétariat d'examiner à titre exceptionnel les montants des indemnités pour charges de famille à Madrid, Londres, New York et Genève. Il serait recommandé aux organisations d'appliquer les résultats de l'examen auquel la Commission procéderait à sa quatre-vingt-troisième session lors du prochain ajustement intermédiaire des barèmes des traitements pour les lieux d'affectation en question. Les montants d'indemnités recommandés figurent dans l'annexe X du rapport de la Commission.

MESURES À PRENDRE PAR L'ASSEMBLÉE DE LA SANTÉ

25. L'Assemblée de la Santé est invitée à prendre note du rapport.

= = =