Organisation mondiale de la Santé

SOIXANTE-DOUZIÈME ASSEMBLÉE MONDIALE DE LA SANTÉ **A72/44**
Point 17.2 de l'ordre du jour provisoire **28 mars 2019**

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale

Rapport du Directeur général

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 pour transmission aux organes directeurs des organisations du système des Nations Unies par l'intermédiaire de leur chef de secrétariat.

2. Le Directeur général présente ci-joint à l'Assemblée de la Santé le quarante-quatrième rapport annuel de la Commission,[2] qui a été examiné par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 2018, à sa soixante-treizième session. Les décisions prises par l'Assemblée générale suite aux recommandations de la Commission nécessitant une révision du Règlement du personnel de l'OMS ont déjà été présentées au Conseil exécutif dans un rapport distinct.[3] Ce rapport récapitule les questions examinées par la Commission en 2018. Le présent rapport contient un résumé, établi par le Secrétariat, d'autres décisions prises par la Commission en 2018. Une version antérieure de ce rapport a été examinée par le Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif à sa vingt-neuvième réunion ;[4] le rapport du Comité concernant ses discussions a ensuite été examiné par le Conseil exécutif, à sa cent quarante-quatrième session, qui en a pris note.[5]

CHAPITRE III DU RAPPORT DE LA COMMISSION

CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATÉGORIES DE PERSONNEL

Révision de la rémunération considérée aux fins de la pension

3. À sa quatre-vingt-quatrième session, tenue en mars 2017, la Commission a adopté la liste des points à examiner et le calendrier des travaux. Les points à examiner sont les suivants : le coefficient de conversion ; l'inversion des revenus (phénomène selon lequel, à revenus nets égaux, la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux est plus élevée que celle des

---

[1] Commission de la fonction publique internationale : Statut et Règlement intérieur. New York, Nations Unies, 1987 (document ICSC/1/Rév.1), article 17.

[2] Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-treizième session. Supplément N° 30 (A/73/30). L'Assemblée de la Santé est invitée, en particulier, à consulter les pages 11 à 13 et 18 à 54 du rapport de la Commission.

[3] Document EB144/49 Rev.1.

[4] Document EB144/48.

[5] Document EB144/4.

administrateurs) ; l'alignement sur le barème unifié, sans que l'indemnité pour personnes à charge soit ajoutée ; le calcul de la pension des fonctionnaires hors cadre après le passage du nombre d'échelons à la classe D.2 de 6 à 10 ; et l'actualisation du barème commun des contributions du personnel. Au vu de la complexité des différents éléments entrant en ligne de compte et de leur interdépendance, la Commission a décidé de créer un groupe de travail sur la rémunération considérée aux fins de la pension chargé d'étudier plus avant toutes les options proposées et d'analyser le barème commun des contributions du personnel en tenant compte des liens étroits existant avec les autres éléments. Les constatations et recommandations qu'il a formulées ont été présentées à la Commission à sa quatre-vingt-sixième session. En outre, les secrétariats de la Commission et de la Caisse commune des pensions ont réalisé une étude de comparabilité entre le régime de pensions des Nations Unies et le régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis, en mettant en parallèle les taux de remplacement du revenu (rapport entre le montant de la pension et le salaire net) prévus par les deux régimes pour les fonctionnaires ayant une ancienneté et un historique de revenus similaires. Les résultats de l'étude étaient en grande partie similaires à ceux indiqués en 2012. La Commission a examiné ces résultats à sa quatre-vingt-septième session et est arrivée à la conclusion que les taux de remplacement correspondant aux prestations prévues par le régime de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies restaient comparables aux prestations prévues par le régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis pour les fonctionnaires percevant des traitements similaires.

4. Le Réseau ressources humaines et les fédérations du personnel ont souscrit aux recommandations du groupe de travail et ont approuvé les changements proposés en rapport avec le nouveau calcul des barèmes de la rémunération considérée aux fins de la pension. Les changements proposés ont été accueillis avec satisfaction, car ils contribueraient également à annuler l'inversion des revenus[1] dont il est question dans les rapports précédents de la Commission. Le Réseau ressources humaines et les fédérations du personnel ont mis en garde contre toute atteinte à la viabilité de la Caisse et ont plaidé en faveur du respect des droits acquis du personnel et contre tout impact négatif sur la rémunération considérée aux fins de la pension des membres du personnel.

5. En ce qui concerne l'alignement sur le barème unifié des traitements et conformément aux recommandations du groupe de travail, la Commission a privilégié l'utilisation du traitement des fonctionnaires sans charges de famille comme base d'un barème commun des contributions du personnel et pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Cela permettrait de rester dans l'esprit de la réforme des prestations et de réduire davantage l'inversion des revenus étant donné que les taux du barème commun applicables aux fonctionnaires sans charges de famille étaient déjà utilisés pour le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux. Le barème commun des contributions du personnel qu'il est recommandé d'adopter en association avec la rémunération considérée aux fins de la pension est exposé à l'annexe II du rapport de la Commission. La Commission a également convenu que le cycle de révision quinquennal du barème commun des contributions du personnel en vigueur actuellement devrait être maintenu.

6. En outre, la Commission a examiné la formule de calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors cadre dans le nouvel ensemble des prestations. Elle a souscrit à la recommandation du groupe de travail préconisant le maintien de la référence actuelle à l'échelon le plus élevé de la classe D.2, tout en réduisant de 90 % à 85 % le pourcentage appliqué à la différence de salaire

[1] Le terme « inversion de revenu » qualifie les situations dans lesquelles la même rémunération ou une rémunération nette inférieure perçue par un membre du personnel des services généraux entraîne une rémunération considérée aux fins de la pension plus élevée que celle d'un administrateur percevant la même rémunération nette ou une rémunération nette plus élevée. Cette situation s'explique par le fait que l'élément impôt ajouté à la rémunération nette d'un membre du personnel des services généraux était bien plus élevé que pour un administrateur percevant la même rémunération nette ou une rémunération nette plus élevée.

net entre les deux niveaux de classe dont est augmentée la rémunération considérée aux fins de la pension de la classe D.2 pour atteindre la rémunération considérée aux fins de la pension pour les niveaux hors cadre. La réduction a été considérée comme un ajustement nécessaire en raison du plus grand nombre d'échelons, passé de 6 à 10, de la classe D.2 en vertu du barème unifié des traitements.

7. La Commission a pris note des résultats de l'analyse de l'incidence attendue des changements proposés, notamment des incidences financières pour les organisations et pour certains agents des services généraux qui pourraient être touchés par les changements apportés au barème commun des contributions du personnel. Il a été jugé raisonnable de s'attendre à ce que les montants actuels de la rémunération considérée aux fins de la pension soient protégés pour les fonctionnaires pour lesquels la révision du barème commun des contributions du personnel pourrait entraîner une baisse de ladite rémunération en appliquant une clause de droits acquis aux montants de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les agents des services généraux et les administrateurs recrutés sur le plan national, le cas échéant. Les incidences financières des changements proposés concernant le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les deux catégories de personnel ont été estimées à US $38,4 millions par année, à l'échelle de l'ensemble du régime commun des Nations Unies.

DÉCISIONS DE LA COMMISSION

8. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de prendre les mesures suivantes : pour toutes les catégories, la rémunération considérée aux fins de la pension devrait reposer sur les taux du barème commun des contributions du personnel applicables aux fonctionnaires sans charges de famille ; le barème commun des contributions du personnel devrait être révisé, comme indiqué à l'annexe II du rapport de la Commission ; le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension et les montants retenus aux fins du maintien de la rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur devraient être révisés, comme indiqué à l'annexe III ; et la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors cadre devrait être calculée par référence à l'échelon le plus élevé de la classe D.2, et le coefficient d'ajustement devrait être révisé et établi à 85 %.

Prime de fin de service

9. La Commission a recommandé le versement d'une prime de fin de service pour la première fois en 1976, après avoir reconnu que les fonctionnaires engagés pour une durée déterminée en service depuis un certain nombre d'années étaient moralement en droit de s'attendre à ce que leurs services continuent à être utilisés. Cette recommandation a été examinée par l'Assemblée générale en 1976, puis réexaminée en 1978, en accordant une attention particulière aux conditions justifiant le versement de ladite prime. L'Assemblée générale a prié la Commission de procéder à un examen plus approfondi de la légitimité de cette recommandation et de la relation entre le personnel permanent et le personnel engagé pour une durée déterminée. La recommandation a été présentée à nouveau en 2009, quatre ans après l'introduction et l'application du nouveau régime des engagements, adopté par la Commission en 2005. Comme suite à la décision de l'Assemblée générale de reprendre l'examen de la question à sa soixante et onzième session, la Commission a renouvelé sa recommandation en 2016 et a été priée par l'Assemblée générale de procéder à une analyse approfondie. La Commission a rappelé que le régime des engagements adopté en 2005 définissait les distinctions à opérer entre les engagements temporaires, les engagements de durée déterminée et les engagements continus, notant la similarité entre le montant maximum versé en cas de licenciement ou de licenciement amiable aux fonctionnaires titulaires d'un engagement à durée déterminée ou d'un engagement continu. La prime de fin de service ne reposerait pas sur des raisons juridiques, mais viserait à instaurer une pratique exemplaire s'inscrivant dans le devoir de protection des organisations dans le but de favoriser la motivation du personnel. Une étude portant sur l'Administration fédérale des États-Unis et d'autres organisations internationales a montré que, si

aucune indemnité de départ n'était prévue pour les titulaires d'un engagement de durée déterminée, les fonctionnaires partant après une année de service continue étaient admissibles aux prestations de chômage. Rappelant la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 71/264 de procéder à une analyse approfondie, la Commission a convenu de réviser les critères d'octroi d'une éventuelle prime de fin de service. Cette révision a été effectuée en consultation avec les parties prenantes, en tenant compte des préférences des organisations et des fédérations du personnel, et en faisant en sorte que les nouveaux critères soient compatibles avec les autres décisions de l'Assemblée générale dans sa résolution 65/247.

DÉCISIONS DE LA COMMISSION

10. La Commission a recommandé le versement d'une prime de fin de service afin d'assister financièrement les membres du personnel cessant leurs fonctions après cinq années ou plus de service continu à l'expiration de leur engagement de durée déterminée. Cette prime est déjà prévue en vertu de l'article 375 du Règlement du personnel.

Cadre de gestion des ressources humaines : éléments nouveaux concernant la diversité et l'égalité des genres

11. À ses précédentes sessions, la Commission avait décidé de revoir dans un premier temps le Cadre de gestion des ressources humaines à la lumière des évolutions et des tendances observées dans les organisations appliquant le régime commun et, par la suite, de le mettre à jour. La diversité et l'égalité des genres ont par la suite tenu une plus grande place dans le Cadre et ont permis la promotion et l'utilisation d'une définition plus large de la diversité par les organisations, qui en ont fait une référence à l'heure de mettre sur pied des politiques sur la diversité des effectifs. Cette évolution a été accueillie avec satisfaction par les représentants du Secrétariat des Nations Unies, les organisations appliquant le régime commun, le Réseau ressources humaines et le personnel, ce qui a incité à utiliser davantage les mesures de la diversité et les systèmes de surveillance pour garder le cap. Néanmoins, le mérite doit rester le principal critère à prendre en compte lors du recrutement du personnel dans les organisations du régime commun des Nations Unies. Même si la Commission a noté que l'adoption d'une définition plus large avait permis de faire avancer la diversité, que les organisations avaient élargi et approfondi leurs discussions en la matière et que des mesures positives avaient été prises dans de nombreux domaines, elle a souligné que la promotion de la diversité ne devait pas être vue comme consistant à favoriser un groupe par rapport à un autre.

DÉCISIONS DE LA COMMISSION

12. La Commission a décidé d'approuver l'intégration de l'élément concernant la diversité des effectifs au Cadre de gestion des ressources humaines, comme indiqué dans l'annexe V du rapport de la Commission.

CHAPITRE IV DU RAPPORT DE LA COMMISSION

CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR

Barème des traitements de base minima

13. Dans sa résolution 70/244, l'Assemblée générale 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.

14. La Commission a été informée qu'une augmentation de 1,4 % avait été appliquée au barème général de la fonction publique de référence à compter du 1er janvier 2018. En outre, de légères modifications du régime d'imposition et du montant des exonérations personnelles avaient été introduites au niveau fédéral pour 2018.

DÉCISION DE LA COMMISSION

15. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1er janvier 2019, la version révisée du barème unifié des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, comme il est indiqué à l'annexe VI du rapport de la Commission. Cette révision fait apparaître une majoration de 1,83 % 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.

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

16. 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.

17. 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 14,4 % pour 2018.

DÉCISIONS DE LA COMMISSION

18. 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 14,4 % pour l'année civile 2018 ; 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 2019.

Révision du montant de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personnes indirectement à charge

19. C'est en 2010 que la Commission a révisé pour la dernière fois l'indemnité. En 2017, elle a décidé de conserver la méthode actuelle tout en en poursuivant l'examen. En vertu de la méthode utilisée à l'heure actuelle, l'indemnité pour enfants à charge est calculée sur la base du revenu de référence qui correspond au traitement du fonctionnaire de la classe P.4/VI dans huit villes sièges. Afin d'ajuster la méthode de calcul au nouveau barème unifié des traitements prévoyant la disparition du traitement du fonctionnaire ayant charges de famille sur lequel était calculé l'indemnité par le passé, deux ensembles d'études ont été menés. Le premier était basé sur le barème unifié des traitements en ajoutant l'indemnité pour conjoint à charge et le deuxième sur le barème unifié des traitements uniquement. La Commission a noté que la prise en compte de l'indemnité pour conjoint à charge dans le calcul de l'indemnité pour enfants à charge fixe le montant en référence aux prestations au titre des enfants à charge reçue par des couples mariés, alors que l'application du seul barème unifié des traitements tient compte des prestations perçues par les parents isolés. Étant donné que le nouvel ensemble des prestations offertes tient d'ores et déjà compte du parent célibataire, il serait inapproprié que l'indemnité pour enfants à charge se fonde sur cette situation. Compte tenu du fait que les prestations au titre des enfants à charge ont augmenté dans cinq des huit lieux d'affectation de référence passés en revue, la Commission a décidé d'ajuster la hausse en proportion. Afin de réduire les grands lieux d'affectation, le même poids a été attribué aux lieux d'affectation de référence aux fins de l'ajustement. L'application de cette méthode fixe l'indemnité pour enfants à charge à US $3666 par an, les incidences financières étant estimées à US $26,8 millions. Cette augmentation notable s'explique par le fait que l'indemnité n'a pas été ajustée depuis 2010.

DÉCISIONS DE LA COMMISSION

20. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale qu'à compter du 1er janvier 2019, le montant de l'indemnité pour enfants à charge soit fixé à US $3666 (contre US $2929 actuellement) ; le montant de l'indemnité pour enfant handicapé soit fixé à US $7332 (contre US $5858 actuellement) ; le montant de l'indemnité pour personnes indirectement à charge soit fixé à US $1238 (contre US $1025 actuellement) ; et les indemnités pour charges de famille soient réduites du montant de toutes les prestations directes versées aux fonctionnaires par tel ou tel État.

21. La Commission a également décidé de recommander que le montant en dollars des États-Unis de l'indemnité soit converti en monnaie locale par application du taux de change de l'ONU en vigueur à la date de promulgation et demeure inchangé jusqu'à l'examen biennal suivant.

Détermination de la fonction publique nationale la mieux rémunérée (étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire) : phase I

22. Conformément au mandat que l'Assemblée générale lui a confié dans sa résolution 44/198, la Commission procède périodiquement à des études en vue de déterminer la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Réalisées aux fins de l'application du principe Noblemaire, ces études consistent à comparer l'ensemble des prestations proposées par les fonctions publiques qui pourraient éventuellement se substituer à l'actuelle fonction publique qui sert de référence aux organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Selon la méthode en deux phases approuvée par l'Assemblée générale dans sa résolution 46/191 A, il est procédé à la sélection de fonctions publiques

qui peuvent être comparées avec la fonction publique internationale en fonction de critères relatifs à la rémunération, aux effectifs et à la structure. Il est ensuite procédé à une comparaison des fonctions publiques ainsi retenues en fonction du montant net des éléments pécuniaires de la rémunération (phase I) et, si nécessaire, en fonction de la rémunération totale (phase II). Depuis 1995, les études réalisées aux fins de l'application du principe Noblemaire sont complétées par des vérifications auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies.

23. À sa quatre-vingt-sixième session, tenue en mars 2018, la Commission a examiné les résultats de la phase I de l'étude concernant les fonctions publiques de l'Allemagne, de la Belgique, du Canada, de la France, de la Norvège et des Pays-Bas, qui avaient été sélectionnées au moyen des critères établis. Les résultats de la comparaison des rémunérations pécuniaires nettes (corrigées de l'écart de coût de la vie et des taux de change) versées par ces fonctions publiques et de celle accordée par la fonction publique de référence actuelle, à savoir l'Administration fédérale des États-Unis, ont montré que cette dernière était la fonction publique nationale la mieux rémunérée.

24. La Commission a convenu que s'il était procédé à la phase II il faudrait ajuster quelque peu les résultats, mais a jugé que l'écart existant avec la rémunération pécuniaire nette versée par l'actuelle fonction publique de référence avait très peu de chances d'être inversé. Il a été rappelé que, dans le cadre de l'étude de 2006, l'écart de rémunération qui avait été constaté pour la Belgique à l'occasion de la phase II n'était pas sensiblement différent de celui que la phase I avait fait ressortir.

25. Les participants ont débattu de l'utilité des vérifications qui étaient faites auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies afin d'évaluer la compétitivité du régime commun et diverses opinions ont été exprimées. Certains membres ont remis en question l'utilité de ces vérifications, qui, d'un point de vue technique, ne font pas partie des études réalisées aux fins de l'application du principe Noblemaire. D'autres ont souligné que l'Assemblée générale les avait autorisées et qu'elles donnaient des éléments à l'appui des études puisque les organisations internationales évoluaient et jouaient un rôle de plus en plus notable sur le marché du travail au niveau mondial.

26. Dans ce contexte, la Commission a été informée qu'une étude comparative avait été récemment lancée en dehors du régime commun des Nations Unies et que plusieurs organisations internationales et régionales y participeraient. L'étude portait sur l'établissement d'équivalences de classe entre les organisations appliquant le régime commun et d'autres organisations participantes, et avait pour but de comparer les rémunérations. Les résultats en seraient connus en 2019. La Commission a donc estimé que la question des vérifications auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies pourrait être revue à la lumière de ces résultats.

DÉCISIONS DE LA COMMISSION

27. La Commission a décidé qu'il n'était pas nécessaire de procéder à la phase II de l'étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire, car les résultats de la phase I montraient que l'actuelle fonction publique de référence offrait la rémunération pécuniaire la plus élevée et, qu'en pourcentage, l'écart de rémunération avec d'autres fonctions publiques semblait trop élevé pour disparaître une fois que l'on prenait en considération d'autres éléments de la rémunération ; l'actuelle fonction publique de référence serait donc conservée.

28. La Commission a également décidé d'examiner à nouveau la question des vérifications auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies une fois connues les conclusions de l'étude comparative menée auprès de plusieurs organisations internationales et régionales, dont celles du Groupe de la Banque mondiale, les organisations coordonnées et les institutions de l'Union européenne, conclusions qui seraient dégagées en 2019.

Questions relatives à l'indemnité de poste

29. Conformément à l'article 11 de son statut, la Commission a maintenu à l'étude le fonctionnement du système des ajustements et examiné le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa quarantième session. Le rapport contenait les recommandations d'un consultant externe indépendant relatives à l'examen du système des ajustements et s'intéressait à plusieurs questions concernant l'élément logement des indices d'ajustement. La Commission a décidé de faire siennes les recommandations du consultant indépendant sur les améliorations à apporter à certains aspects de la méthode sur laquelle reposait le système des ajustements. À cette fin, le secrétariat de la Commission a élaboré un plan de gestion du projet d'examen d'ensemble de la méthode sur laquelle repose le système des ajustements, en collaboration avec les organisations et les fédérations de fonctionnaires ; le Comité a approuvé ce plan à sa quatre-vingt-septième session et a appelé toutes les parties prenantes à apporter activement leur coopération. La Commission a en outre décidé de créer un groupe de travail chargé de procéder à un examen des règles opérationnelles encadrant le classement des lieux d'affectation aux fins des ajustements, ainsi qu'une équipe spéciale chargée d'examiner le cadre conceptuel de l'indice des ajustements. Elle a souligné que l'objectif de l'examen consistait à réviser la méthode et les règles opérationnelles sous-tendant le système des ajustements afin d'améliorer l'exactitude, la stabilité et la prévisibilité des ajustements. Ces travaux de révision, de même que l'élément logement, feront l'objet d'une discussion lors de la prochaine réunion du comité consultatif au début de l'année 2019.

CHAPITRE V DU RAPPORT DE LA COMMISSION

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

Examen des méthodes d'enquête sur les traitements

30. Les attributions de la Commission en ce qui concerne la détermination de la rémunération des fonctionnaires recrutés sur le plan local sont définies dans son statut. En vertu de l'article 10.a), la Commission présente à l'Assemblée générale des recommandations touchant les principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires, et, en vertu de l'article 11.a), elle établit les modalités d'application de ces principes. L'article 12 prévoit qu'elle établisse 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.

31. La Commission a mis au point deux méthodes, la méthode d'enquête I, applicable aux villes sièges et assimilées, et la méthode d'enquête II, qui s'applique à tous les autres lieux d'affectation. Mue par un souci d'efficacité, elle a procédé à la fin de chaque série d'enquêtes sur les conditions d'emploi dans les villes sièges à un examen de ses méthodes fondé sur l'expérience acquise et les enseignements qui en avaient été tirés.

32. À l'issue de la septième série d'enquêtes dans les villes sièges, la Commission a décidé d'entreprendre un examen des deux méthodes d'enquête retenues pour les agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local. Le secrétariat de la Commission a demandé aux parties prenantes de lui fournir des informations sur les problèmes rencontrés pendant le déroulement des enquêtes et de faire des recommandations préliminaires sur la manière de les régler. Les problèmes cernés par les organisations, les fédérations de fonctionnaires et les comités locaux d'enquête sur les conditions d'emploi dans les villes sièges ont été synthétisés et répartis en deux catégories – les questions d'ordre général et les problèmes spécifiques – avant d'être présentés à la Commission pour examen, en même temps qu'une description des étapes suivantes.

DÉCISIONS DE LA COMMISSION

33. La Commission a décidé de prendre note de la liste préliminaire de questions et de créer un groupe de travail composé de certains de ses membres, de six représentants des organisations au maximum et de six représentants des fédérations du personnel au maximum, qui serait secondé par son secrétariat. Le groupe de travail serait chargé d'analyser et d'étudier les questions recensées lors de la septième série d'enquêtes sur les conditions d'emploi et de proposer des solutions à la Commission pour examen ; d'examiner les moyens d'obtenir les données nécessaires, y compris la possibilité d'acheter des données auprès de sources extérieures ; d'étudier les conditions à remplir pour que la fonction publique nationale soit convenablement représentée ; d'examiner l'application des deux méthodes pour veiller à ce que celles-ci soient adaptées aux conditions du marché du travail local et à ce que les membres du personnel travaillant en un même lieu soient traités sur un pied d'égalité ; de réviser la formulation retenue pour les deux méthodes ; et de présenter ses propositions à la Commission à sa quatre-vingt-huitième session.

34. La Commission a également décidé d'examiner à nouveau les échéances retenues pour l'examen à sa quatre-vingt-huitième session.

CHAPITRE VI DU RAPPORT DE LA COMMISSION

CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES LIEUX D'AFFECTATION HORS SIÈGE : LIEUX D'AFFECTATION OÙ LES CONDITIONS SONT EXTRÊMEMENT DIFFICILES

35. Au cours de l'examen de la méthode de classement des lieux d'affectation mené par la Commission à sa quatre-vingt-cinquième session, les organisations du Réseau ressources humaines présentes sur le terrain ont soulevé la question des lieux d'affectation classés dans les catégories D ou E qui n'étaient pas considérés comme des lieux d'affectation famille non autorisée. La Commission a débattu de la question de savoir si les organisations pouvaient donner aux fonctionnaires qui y étaient en poste la possibilité de faire venir leur famille et de percevoir les indemnités liées à l'installation ou de ne pas la faire venir et de recevoir à la place l'élément famille non autorisée. Elle a également estimé que les organisations pourraient étudier la question en même temps que d'autres initiatives relevant du devoir de protection.

36. À sa quatre-vingt-sixième session, la Commission a examiné un rapport du Réseau ressources humaines sur les lieux d'affectation classés D ou E qui n'étaient pas considérés comme des lieux d'affectation famille non autorisée. Le Réseau y soulignait que les entités des Nations Unies avaient en tant qu'employeurs un devoir de protection vis-à-vis des fonctionnaires et de leur famille. La Commission a décidé de demander au Réseau ressources humaines des données supplémentaires sur la séparation des familles dans les lieux d'affectation difficiles n'ayant pas été désignés famille non autorisée, et de charger un groupe de travail d'étudier la question.

37. À sa quatre-vingt-septième session, la Commission a examiné le rapport du groupe de travail, qui s'est réuni en juin 2018 pour examiner divers documents et entendre des exposés qui portaient notamment sur l'ensemble des prestations offertes dans les lieux d'affectation hors siège ; sur l'historique des conditions d'emploi dans ces lieux d'affectation et sur la situation actuelle, y compris les questions soulevées par les organisations ; ainsi que sur la procédure de classement des lieux d'affectation et de désignation des lieux qui ne sont pas autorisés aux familles. Elle a également pris connaissance des informations supplémentaires fournies par les organisations dans le cadre d'une enquête ainsi que de certaines pratiques suivies à l'extérieur.

38. La Commission a examiné les formules proposées par le groupe de travail et s'est intéressée à la question de savoir si le fait pour les fonctionnaires d'être séparés de leur famille dans les lieux d'affectation D et E devait être considéré comme résultant d'un choix fait librement (les fonctionnaires choisissaient ou non de faire venir leur famille) ou d'une décision qui leur était imposée (les fonctionnaires n'étaient pas autorisés à être accompagnés des personnes à leur charge).

39. La Commission a également noté que les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation classés D ou E qui n'étaient pas désignés famille non autorisée se trouvaient face à un dilemme : faire venir leur famille dans des lieux difficiles ou les installer ailleurs, ce qui occasionnait des frais et des difficultés liées à la séparation. Elle a également estimé qu'il serait souhaitable pour les organisations de prendre à leur charge une partie des coûts supplémentaires qu'entraînait l'installation par les fonctionnaires des membres de leur famille dans un lieu autre que celui dans lequel ils étaient affectés. La Commission a considéré qu'un montant inférieur à celui de l'élément famille non autorisée serait approprié, compte tenu du fait que les fonctionnaires pourraient continuer de se faire accompagner de leur famille s'ils en décidaient ainsi au moment où ils acceptaient l'affectation qui leur était proposée.

DÉCISIONS DE LA COMMISSION

40. La Commission a décidé que les fonctionnaires décideraient par eux-mêmes de faire venir ou non les personnes à leur charge dans les lieux d'affectation D ou E qui n'étaient pas classés famille non autorisée ; qu'il serait donné suite à la demande exprimée par les organisations et les fédérations du personnel en versant un montant annuel de US $15 000, équivalant à une fraction seulement de l'élément famille non autorisée, aux fonctionnaires ayant des personnes à leur charge pour les aider à faire face au coût qu'entraînait l'installation de ceux-ci dans un endroit autre que le lieu d'affectation ; que ce montant serait accordé aux fonctionnaires qui opteraient pour son versement au moment où ils acceptaient l'affectation qui leur était proposée dans un lieu d'affectation D ou E non classé famille non autorisée et qui renonceraient donc à être accompagnés de leur famille ; qu'il suffirait qu'une personne à la charge des fonctionnaires accompagne ceux-ci dans le lieu d'affectation pour que l'indemnité ne soit pas versée ; et qu'il serait procédé à un nouvel examen de l'indemnité une fois que la méthode révisée de classement des lieux d'affectation aurait été pleinement appliquée, c'est-à-dire à l'issue du cycle qui s'achèverait en 2019.

MESURES À PRENDRE PAR L'ASSEMBLÉE DE LA SANTÉ

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

= = =