Organisation mondiale de la Santé

SOIXANTE-SEPTIÈME ASSEMBLÉE MONDIALE DE LA SANTÉ **A67/48**
Point 22.2 de l'ordre du jour provisoire **21 mars 2014**

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 ci-joint à l'Assemblée de la Santé le trente-neuvième rapport annuel de la Commission,[2] qui a été examiné par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 2013, à sa soixante-huitième 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 été présentées dans un rapport distinct au Conseil exécutif à sa cent trente-quatrième session, lequel en a pris note.[3] Les questions traitées sont la rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur et une mesure d'exception concernant l'indemnité pour frais d'études pour trois écoles anglaises de Bruxelles.

3. Les principaux éléments du rapport de la Commission sont résumés ci-après.

CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATÉGORIES DE PERSONNEL

Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun

4. À sa soixante-seizième session, la Commission a commencé à examiner l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, puisqu'elle avait décidé d'inscrire cette question à son programme de travail pour 2013-2014. Pour l'aider dans sa tâche, on l'a informée des éléments constitutifs du système actuel de rémunération, des principes qui le sous-tendent et du mode de calcul des prestations.

---

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

[2] Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-huitième session. Supplément N° 30 (A/68/30) (exemplaires disponibles dans la salle de réunion).

[3] Voir le procès-verbal de la onzième séance du Conseil exécutif à sa cent trente-quatrième session, section 3.

5. À sa soixante-dix-septième session, la Commission a poursuivi son examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun et était saisie de trois documents établis par son secrétariat visant à :

a) appeler l'attention sur le rôle des principes qui sous-tendent l'ensemble des prestations en tant que fondement de la structure des rémunérations offertes par les organisations appliquant le régime commun dans le cadre du schéma directeur établi par la Commission pour la gestion des ressources humaines, y compris le cadre de gestion de la performance ;

b) faire le point sur les pratiques extérieures aux organisations appliquant le régime commun et les méthodes habituellement suivies pour définir l'ensemble des rémunérations et avantages des expatriés et les tendances actuelles en matière de prestations offertes aux expatriés, notamment celles offertes par certaines organisations nationales et internationales ; et

c) examiner l'applicabilité de ces tendances et pratiques aux organisations appliquant le régime commun.

6. La Commission a fait le bilan des travaux menés jusqu'à présent et a examiné un plan destiné à faire progresser l'examen des prestations.

7. À l'issue des délibérations sur la question, il a été convenu que la philosophie sous-tendant le système de rémunération et d'avantages devait reposer sur les principes découlant des dispositions de l'article 101 de la Charte des Nations Unies, à savoir l'indépendance de la fonction publique internationale et la nécessité pour les organisations appliquant le régime commun de recruter des personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, tout en veillant à une répartition géographique équitable et à l'équilibre entre les sexes.

8. Il a été fait observer que, dans la mesure où les prestations étaient un aspect essentiel pour motiver et fidéliser le personnel, elles contribuaient beaucoup à harmoniser les comportements du personnel et à envoyer un message univoque sur ce qui comptait dans le régime commun. Aussi, concevoir un système de rémunération qui reflète et promeuve les valeurs du régime commun serait-il l'une des principales difficultés à l'avenir. Le meilleur moyen de refléter les valeurs des organisations et leurs principes sous-jacents, comme l'équité, qui doit être effective et perçue comme telle, la transparence et un cadre de travail porteur et propice à la confiance, était d'établir un lien avec les cadres de la gestion des ressources humaines et de la gestion de la performance dès le début du processus d'examen.

9. **Schéma de l'analyse et modalités des activités à venir.** La Commission a jugé bon de présenter le schéma et les modalités de manière synthétique et de les compléter par les principes suivants :

- L'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun a pour objet de permettre à ces dernières de continuer à s'acquitter efficacement de leur mandat respectif sur la base des principes directeurs et des dispositions de la Charte des Nations Unies et dans le cadre du régime commun.

- L'examen vise à instaurer un système de prestations qui, tout en préservant la cohésion d'ensemble du régime commun, donnera aux organisations une certaine latitude dans l'octroi des prestations. Les prestations devraient permettre d'attirer et de conserver la meilleure combinaison de talents et de compétences. Le système révisé devrait également promouvoir l'excellence et récompenser le mérite.

- L'examen devrait tendre vers la création d'un système cohérent et intégré qui soit rationnel, transparent et économique. Des indemnités seraient prévues pour encourager l'excellence institutionnelle par la motivation du personnel. De plus, le système révisé serait conçu de manière à ce que les États Membres, les organisations et le personnel en comprennent la structure, le fonctionnement et les résultats. Enfin, le système révisé offrirait la stabilité et la prévisibilité nécessaires à la cohérence avec les processus de programmation et de budgétisation.

- Comme l'Assemblée générale le lui avait demandé dans sa résolution 67/257, la Commission devra procéder à son examen en gardant à l'esprit la situation financière des organisations appliquant le régime commun et leur capacité d'attirer une main-d'œuvre compétitive.

10. La Commission est convenue que l'examen et l'analyse détaillés des questions portant sur les modalités devraient être confiés à des groupes de travail composés de membres de la Commission et que les représentants des organisations et du personnel devraient être pleinement associés aux travaux. La Commission :

a) a pris note des informations relatives aux pratiques des employeurs extérieurs au régime commun en matière de rémunération de leurs expatriés, étant entendu qu'il en sera tenu compte à des fins de référence lors de l'élaboration du système révisé ;

b) a approuvé le schéma de l'analyse et les modalités des activités à venir décrits aux paragraphes 48 à 54 de son rapport ;[1]

c) a décidé de créer trois groupes de travail chargés d'examiner les questions suivantes :

i) la structure de la rémunération ;

ii) la compétitivité et la durabilité ; et

iii) les mesures d'incitation à la performance et autres questions liées aux ressources humaines.

Âge de départ obligatoire

11. À sa soixante-quinzième session, la Commission a examiné l'âge obligatoire de départ des fonctionnaires à la retraite dans les organismes participant au régime commun des Nations Unies, qui est actuellement fixé à 60 ans pour les fonctionnaires qui ont adhéré à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies avant le 1er janvier 1990 et à 62 ans pour ceux qui y ont adhéré après cette date, et a décidé de soutenir la recommandation du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies de relever l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour les nouveaux fonctionnaires des organisations affiliées à la Caisse, à compter du 1er janvier 2014 au plus tard.

[1] Ces paragraphes stipulent que, lors de l'examen de l'ensemble des prestations, il faut tenir compte de la situation financière des organisations appliquant le régime commun – comme l'ont demandé l'Assemblée générale des Nations Unies dans la résolution 67/257 et les organes directeurs de certaines organisations – ainsi que des caractéristiques et des objectifs définis à la session précédente. Ils précisent également la constitution des groupes de travail et leur mode de fonctionnement.

12. La Commission a en outre demandé à son secrétariat d'entreprendre, en collaboration avec les organisations concernées et les représentants du personnel, un examen stratégique des incidences de l'application du relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite aux fonctionnaires en activité. Dans sa résolution 67/257, l'Assemblée générale des Nations Unies a fait sienne la décision de la Commission et accueilli favorablement l'examen stratégique.

13. À la soixante-dix-septième session, le secrétariat de la Commission a présenté un document décrivant l'évolution des pratiques relatives à l'âge du départ à la retraite dans certains États Membres et qui indiquait que la tendance générale était au relèvement de l'âge du départ à la retraite. En outre, le document mentionnait les recommandations formulées par certaines entités des Nations Unies,[1] tendant au maintien en activité des personnes âgées.

14. Ayant examiné attentivement les points de vue du Réseau Ressources humaines et des représentants du personnel, la Commission a recommandé à l'Assemblée générale de relever à 65 ans l'âge de départ obligatoire à la retraite des fonctionnaires en activité. Afin de donner aux organisations le temps de mettre en œuvre ce changement, la date d'entrée en vigueur serait le 1er janvier 2016, étant entendu que la décision serait sans effet sur les droits acquis des fonctionnaires en poste.

CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR

Barème des traitements de base minima

15. La Commission a été informée que le gel des traitements de la fonction publique de référence, initialement instauré avec effet du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2012, avait été prorogé jusqu'au 31 décembre 2013. De ce fait, les traitements bruts du Barème général de la fonction publique de référence n'avaient pas varié depuis 2010. Toutefois, de légères modifications avaient été apportées au barème fédéral des impôts des États-Unis à compter du 1er janvier 2013, par suite d'une révision des taux d'imposition ainsi que des abattements pour charges de famille et des déductions forfaitaires. C'était pourquoi, malgré le gel des traitements bruts, les modifications liées à la fiscalité susmentionnées s'étaient soldées par une hausse de 0,19 % des traitements nets de la fonction publique de référence par rapport aux traitements de base nets des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies se trouvant au point médian du barème des traitements en vigueur au 1er janvier 2012. Cette hausse recouvrait le relèvement de 0,12 % au 1er janvier 2013 recommandé précédemment par la Commission, sur lequel l'Assemblée générale ne s'est pas prononcée (résolution 67/257, section B).

16. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1er janvier 2014, le barème révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur figurant à l'annexe III de son rapport, qui correspond à un ajustement à la hausse de 0,19 % opéré en augmentant les traitements de base et en réduisant d'autant le nombre des points d'ajustement, selon le principe ni perte ni gain.

[1] Recommandation N° 162 de la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail (1980) et rapport de la Deuxième Assemblée mondiale sur le Vieillissement (Madrid, 8-12 avril 2002), document A/CONF.197/9.

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

17. En application du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale, la Commission a continué d'examiner le rapport 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 emplois comparables à Washington (« la marge »).

18. La Commission a été informée et a décidé d'informer l'Assemblée générale que la marge calculée pour 2013 était de 19,6 % et que sa valeur moyenne sur cinq ans (2009-2013) s'établissait à 15,7 %, soit un niveau supérieur à la valeur médiane optimale (15 %).

19. La Commission a décidé :

a) de continuer à examiner la question ; et

b) d'informer l'Assemblée générale qu'il y aurait lieu d'appliquer en février 2014 les procédures que l'Assemblée générale a approuvées à la section IV de sa résolution 46/191 pour la gestion de la marge.

Examen de la méthode de calcul de l'indemnité pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge

20. La Commission a estimé que les problèmes qu'elle avait soulevés en 2012 lors de la révision biennale concernant la méthode de calcul de l'indemnité pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur devaient être abordés globalement. Elle a par conséquent noté que les diverses indemnités et prestations – y compris celles liées aux charges de famille – seraient passées en revue de manière synthétique dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, qui devait avoir lieu prochainement.

21. La Commission a décidé :

a) de prendre note de l'étude réalisée par son secrétariat sur la méthode de calcul de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personne non directement à charge ;

b) d'ajuster le montant de l'indemnité en fonction de la moyenne pondérée des huit villes sièges et de la tendance générale des taux de croissance des prestations pour enfants à charge ;

c) d'informer l'Assemblée générale qu'elle poursuivrait l'étude de la méthode de calcul dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun ; et

d) de recommander à l'Assemblée générale que le montant de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personne non directement à charge ne soit pas modifié pour le moment.

Indemnité pour frais d'études : mesures d'exception pour la Belgique et le Maroc

22. Le Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a demandé à la Commission d'envisager la mise en place de mesures d'exception pour la Belgique et le Maroc concernant l'indemnité pour frais d'études.

23. Dans le cas de la Belgique, les frais de scolarité des trois écoles de langue anglaise, qui sont les seules possibilités offertes aux familles anglophones du système commun, étaient deux fois plus élevés que le plafond des dépenses remboursables applicable au pays.

24. Dans le cas du Maroc, un fonctionnaire dont les quatre enfants étaient inscrits dans la seule école anglophone de Rabat devait assumer presque la moitié des frais de scolarité.

25. La Commission a recommandé à l'Assemblée générale la mise en place d'une mesure d'exception permettant le remboursement des dépenses liées à l'éducation à hauteur du plafond fixé pour la zone dollar des États-Unis, pour les trois écoles anglaises à Bruxelles, à savoir l'International School of Brussels, la British School of Brussels et St. John's International School, à compter de l'année scolaire en cours au 1er janvier 2013.

26. En ce qui concerne le Maroc, la Commission a décidé que l'adoption d'une mesure spéciale ne se justifiait pas car elle avait approuvé une procédure de remboursement des frais de participation aux dépenses d'équipement en 1997.

Questions d'ajustement : rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-cinquième session

27. Conformément à l'article 11 de son Statut, la Commission a maintenu à l'étude le fonctionnement du système des ajustements et, dans ce contexte, a examiné le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-cinquième session. L'objet de la session était de donner suite à une demande de la Commission, qui avait invité le Comité consultatif à étudier plusieurs questions méthodologiques concernant la série d'enquêtes sur le coût de la vie menée en 2015.

28. La Commission a décidé :

a) de prendre acte du rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements relatif aux travaux de sa trente-cinquième session ;

b) de reprendre l'examen des questions soulevées dans le contexte de l'examen des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun ; et

c) que le fonctionnement du système des ajustements devrait être inclus dans l'examen des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun et que le programme de travail du Comité consultatif devrait être ajusté en conséquence.

Élargissement de l'Union européenne à la Croatie : incidences sur le fonctionnement du régime de la prime de mobilité et de sujétion et du système des ajustements

29. La Commission a examiné une note de son secrétariat sur les incidences que l'élargissement de l'Union européenne à la Croatie le 1er juillet 2013 aurait sur le classement de ce pays aux fins des ajustements et du régime de la prime de mobilité et de sujétion. Un récapitulatif des règles opérationnelles et des différences de méthode selon qu'un lieu d'affectation appartient au groupe I ou au groupe II aux fins du système des ajustements lui avait été communiqué, et la Commission devait se prononcer sur les procédures à appliquer à la Croatie après son adhésion à l'Union européenne, pour ce qui était de son classement aux fins des ajustements et du régime de la prime de mobilité et de sujétion.

30. La Commission a décidé :

a) qu'aux fins des ajustements, la Croatie, à partir de son adhésion à l'Union européenne le 1er juillet 2013, devra être considérée comme un lieu d'affectation du groupe I, à compter du moment où les résultats de la nouvelle enquête intervilles seront appliqués ;

b) qu'une nouvelle enquête intervilles devra être programmée et réalisée en 2013 pour la Croatie et que les données relatives au coût de la vie devront être examinées selon la méthode applicable aux lieux d'affectation du groupe I, comme prévu par les règles et procédures opérationnelles ;

c) que toutes les organisations opérant en Croatie devront commencer à verser les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en monnaie locale, dès que la nouvelle enquête intervilles aura été réalisée ;

d) qu'une modification du régime d'allocations-logement visant à aligner celui-ci sur les lieux d'affectation du groupe I devra entrer en vigueur à la mise en application des résultats de la nouvelle enquête intervilles ; et

e) que le passage des lieux d'affectation situés en Croatie de la catégorie A à la catégorie H du régime de la prime de mobilité et de sujétion devra être effectif à compter du 1er janvier 2014, sous réserve des résultats de l'examen consacré aux lieux d'affectation de la catégorie H.

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

Enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Paris

31. Selon la méthode d'enquête I servant à déterminer les conditions les plus favorables d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local dans les villes sièges et lieux d'affectation assimilés, la Commission a réalisé une enquête à Paris, avec septembre 2012 pour date de référence. Le nouveau barème des traitements nets et les montants des indemnités pour charges de famille que la Commission recommande aux chefs de secrétariat des organisations sises à Paris figurent à l'annexe V de son rapport. Le barème des traitements recommandé représente une baisse de 2,19 % par rapport à celui qui était en vigueur en octobre 2011. Le barème des traitements recommandé, qui est entré en vigueur le 1er septembre 2012, n'a été appliqué qu'au personnel recruté à partir du 1er mai 2013.

Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Montréal (Canada)

32. Selon la méthode d'enquête I servant à déterminer les conditions les plus favorables d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local dans les villes sièges et lieux d'affectation assimilés, la Commission a réalisé une enquête à Montréal, avec le 1er avril 2013 pour date de référence. Le nouveau barème des traitements nets et les montants des indemnités pour charges de famille que la Commission recommande aux chefs de secrétariat des organisations sises à Montréal figurent à l'annexe VI de son rapport. Le barème des traitements recommandé représente une augmentation de 1,22 % par rapport à celui qui est actuellement en vigueur à Montréal. Le barème des traitements recommandé est entré en vigueur le 1er avril 2013.

CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES LIEUX D'AFFECTATION HORS SIÈGE

Indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité : directives

33. À sa soixante-quinzième session, la Commission a approuvé l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité et est convenue d'un montant global quotidien de US $200. Les directives actuelles ont été publiées en 2011 par les organisations et intégrées dans le Manuel des politiques de sécurité. Comme la Commission est chargée de réglementer l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, elle s'est proposé d'officialiser les directives qui en régiront le versement, dans un de ses documents. Elle a donc prié son secrétariat d'établir un rapport exposant notamment les principes directeurs relatifs à l'indemnité, son objet, son applicabilité, les conditions à remplir pour y prétendre et les procédures connexes y relatives, pour examen à sa soixante-dix-septième session.

34. La Commission a décidé :

a) d'approuver le document relatif à l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, à son objet, à ses conditions d'application, aux droits à prestations et aux procédures connexes y relatives tel qu'il figure dans l'annexe VII de son rapport ; et

b) de prier son secrétariat d'informer le Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU que l'objet, les conditions d'application, les droits à prestations et les procédures connexes de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité seraient réglementés par la Commission.

MESURES À PRENDRE PAR L'ASSEMBLÉE DE LA SANTÉ

35. L'Assemblée de la Santé est invitée à prendre note du trente-neuvième rapport de la Commission de la Fonction publique internationale.

= = =