



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 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-quatrième rapport annuel de la Commission,² que l'Assemblée générale des Nations Unies a examiné en décembre 2008, à sa soixante-troisième session. Les décisions prises par l'Assemblée générale concernant les recommandations de la Commission qui nécessitent une révision du Règlement du Personnel de l'OMS ont fait l'objet d'un rapport distinct au Conseil.³ Les questions visées sont la rémunération du personnel de la catégorie professionnelle et de rang supérieur et le montant de l'indemnité pour frais d'études. En janvier 2009, à sa cent vingt-quatrième session, le Conseil exécutif a adopté la résolution EB124.R14 confirmant des amendements au Règlement du personnel et la résolution EB124.R15 recommandant à l'Assemblée de la Santé d'adopter les amendements proposés au Statut du Personnel. Le Conseil a également pris note d'une précédente version du présent rapport.⁴

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

Examen du régime des traitements et indemnités : bilan de l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies

4. Dans le cadre de l'examen du régime des traitements et indemnités, la Commission, à sa soixante-sixième session, était saisie de rapports qui contenaient un bilan – établi par son secrétariat – de l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et un régime de rémunération aux résultats réalisée dans cinq organisations volontaires. Il en est ressorti que les critères de succès définis par la Commission n'avaient pas été respectés, pour diverses raisons, et que le projet pilote avait perdu le cap initial dans toutes les organisations.

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

² Assemblée générale, documents officiels, soixante-troisième session ; supplément N° 30 (A63/30) (exemplaires disponibles en salle de réunion).

³ Document EB124/34.

⁴ Document EB124/2009/REC/2, summary record of the twelfth meeting, section 3.

5. La Commission a décidé de faire le point sur les éléments du projet qui s'étaient révélés concluants ou qui semblaient prometteurs, et de s'orienter vers un rôle de conseil et de contrôle dans le cadre du schéma directeur envisagé pour la gestion des résultats. Ce schéma tiendrait compte de ses travaux antérieurs, notamment de ses recommandations concernant l'utilisation d'incitations monétaires ou non monétaires et l'octroi de primes, et serait présenté à l'Assemblée générale pour examen et approbation, selon qu'elle le jugerait utile.

Actualisation du système de gestion des résultats

6. Au cours de l'examen du projet pilote concernant la structure des traitements à fourchettes élargies et un système de rémunération aux résultats, la Commission avait prié son secrétariat de lui soumettre, pour examen à sa soixante-septième session (juillet 2008), et en tenant compte de ses travaux précédents sur la question, un cadre actualisé de gestion des résultats dont les organisations pourraient s'inspirer.

7. Le secrétariat a établi un document de réflexion sur l'élaboration d'un cadre de gestion des résultats et l'a soumis à la Commission afin qu'elle l'approuve et indique la marche à suivre. La Commission doutait un peu que les organisations soient capables de mettre en oeuvre un cadre de gestion des résultats, quelle qu'en soit la forme. Certains membres ont fait observer que les lignes directrices mises au point en 1997 étaient toujours valables mais que les mentalités n'évolueraient pas tant que la direction ne ferait pas preuve d'une plus grande détermination et d'un plus grand dynamisme.

8. La Commission a notamment décidé de maintenir la question de la gestion des résultats à l'étude et d'actualiser les lignes directrices relatives à la gestion des résultats qu'elle avait définies en 1997, en mettant l'accent sur la culture et l'environnement et sur le rôle de chef de file qui doivent émaner des plus hautes instances de chaque organisation.

Examen de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études

9. Un groupe de travail composé de représentants des organisations et associations du personnel, ainsi que des secrétariats du CCS et de la CFPI, a poursuivi ses travaux sur l'examen de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études en partant du principe qu'il fallait simplifier, respecter le principe d'équité et ne pas avoir d'incidence sur les coûts.

10. La Commission a conclu que de nouvelles études étaient nécessaires pour affiner la modernisation de la méthode de calcul de l'indemnité et que, dans l'intervalle, la méthode actuelle serait maintenue.

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

11. En application du mandat permanent que lui a donné l'Assemblée générale, la Commission a poursuivi l'examen du rapport existant 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 Etats-Unis d'Amérique occupant des emplois comparables à Washington (ci-après désignée « la marge »).

12. Sur la base des éléments qui lui ont été communiqués, la Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale des Nations Unies que la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires

des Nations Unies aux classes P-1 à D-2 à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis aux classes équivalentes à Washington était estimée à 14,1 % pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2008. Elle a également appelé l'attention de l'Assemblée générale sur le fait que la valeur moyenne de la marge pour les cinq dernières années (2004 à 2008) était restée en dessous du niveau souhaitable correspondant au point médian de la fourchette (15 %) et qu'elle s'établissait à 12,8 %.

Examen du fonctionnement du nouveau régime de la prime de mobilité et de sujétion

13. Conformément aux décisions de la Commission approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 61/239, les montants payables au titre du nouveau régime de la prime de mobilité et de sujétion sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2007 et devaient être révisés tous les trois ans.

14. Il ressort d'un examen des données disponibles présentées à la Commission que les trois variables, qu'elles soient prises séparément ou ensemble, avaient évolué de telle sorte qu'il fallait procéder à une augmentation des montants. La Commission a aussi examiné si le régime répondait ou non aux objectifs qui avaient présidé à sa conception et a recensé un certain nombre de questions sur lesquelles il conviendrait de se pencher lors du prochain examen de la méthodologie en 2010. La majorité des membres étaient convaincus qu'en attendant cet examen, le régime demeurait pour le moment fondamentalement rationnel.

15. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale :

- a) que les montants de la prime de sujétion, de la prime de mobilité et de l'élément non-déménagement soient augmentés de 5 % avec effet au 1^{er} janvier 2009 ;
- b) qu'à compter du 1^{er} janvier 2009, les montants de la prime de mobilité, de la prime de sujétion et de l'élément non-déménagement continuent d'être ajustés en fonction des changements intervenus dans la situation administrative des fonctionnaires ou dans le classement du lieu d'affectation, comme c'était le cas dans le régime précédent uniquement dans les circonstances définies par la Commission au paragraphe 94.c) de son rapport.

Examen de la méthode de calcul du montant des indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge

16. La Commission avait prié son secrétariat d'examiner la méthode de calcul du montant des indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge et d'élaborer des propositions visant à simplifier le système et à le rendre plus équitable.

17. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale des décisions ci-après :

- a) l'indemnité pour enfants à charge devrait être un montant forfaitaire représentant la moyenne des montants, en dollars des Etats-Unis, des prestations pour enfants à charge dans les huit villes sièges, pondérée selon le nombre de fonctionnaires en poste dans chaque ville ;
- b) lorsque le système serait mis en application, le montant de l'indemnité en dollars des Etats-Unis serait converti en monnaie locale par application du taux de change officiel des Nations Unies et demeurerait inchangé jusqu'au prochain examen biennal ;
- c) le montant forfaitaire serait recalculé sur la même base lors de chaque examen ultérieur ;

d) l'indemnité pour personnes non directement à charge devrait représenter 35 % de l'indemnité proposée pour enfants à charge ;

e) à titre de mesure transitoire, lorsqu'on constaterait, à la date de la mise en application du nouveau système, que le montant forfaitaire révisé allait être inférieur à celui qui est actuellement en vigueur, l'indemnité payable aux fonctionnaires qui y ont droit actuellement représenterait un montant égal au taux le plus élevé, réduit de 25 % de l'écart entre les deux taux. Si ce taux transitoire demeurait au-dessus du nouveau taux fixé au 1^{er} janvier 2011, s'appliquerait alors une nouvelle réduction égale à la moitié de la différence entre les taux transitoires fixés au 1^{er} janvier 2009 et le taux de l'indemnité fixée à compter du 1^{er} janvier 2011, ces mesures transitoires devant être entièrement supprimées au 1^{er} janvier 2013.

18. Concernant la mise en oeuvre de la décision de la Commission, compte tenu de son incidence, dans les cas où le montant forfaitaire révisé de l'indemnité est inférieur à celui qui est en vigueur, l'OMS appliquera le montant en vigueur jusqu'à ce que le fonctionnaire soit réaffecté ailleurs ou cesse d'avoir droit à cette indemnité, la date la plus rapprochée étant retenue.

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

19. En application de la méthodologie révisée, approuvée par la Commission à sa soixante-sixième session (voir paragraphe 18 ci-dessus) pour la détermination du montant de l'indemnité pour enfants à charge, la Commission a décidé de s'intéresser principalement à la révision du montant desdites indemnités.

20. Dans ce contexte, la Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale que, à compter du 1^{er} janvier 2009 :

a) l'indemnité pour enfants à charge soit versée sous la forme d'un montant forfaitaire universel fixé à US \$2686 par an et doublée dans le cas d'un enfant handicapé, c'est-à-dire fixée à US \$5372 par an ;

b) le montant de l'indemnité pour personnes non directement à charge soit fixé à US \$940 par an ;

c) dans les lieux d'affectation à monnaie forte, le montant de l'indemnité exprimé en dollars des Etats-Unis, comme indiqué aux alinéas a) et b), soit converti en monnaie locale sur la base du taux de change opérationnel des Nations Unies en vigueur à la date de promulgation et qu'il demeure inchangé jusqu'à l'examen biennal suivant.

Efficacité et impact des mesures de recrutement et de maintien en fonction du personnel dans les lieux d'affectation difficiles

21. A la section I.E. de sa résolution 61/239, l'Assemblée générale a prié la Commission d'étudier l'efficacité et l'impact des mesures destinées à recruter et retenir plus facilement le personnel, en particulier dans les lieux d'affectation difficiles.

22. Les rapports établis pour la Commission ont porté sur les taux de recrutement des organisations qui ont répondu au questionnaire et sur les difficultés rencontrées pour fidéliser le personnel, l'idée

étant d'évaluer l'efficacité des mesures prises. L'analyse a notamment été axée sur les taux de rotation du personnel au Siège et hors Siège, et sur la ventilation des données par sexe et par classe. Elle s'est achevée par l'étude des facteurs internes et externes qui influent sur le recrutement et le maintien en fonction du personnel dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Cette analyse reposant sur les données communiquées par les organisations elles-mêmes, elle reflétait donc leur point de vue.

23. Afin de recueillir l'opinion du personnel, une enquête mondiale a été menée auprès de tous les fonctionnaires, toutes catégories de personnel et tous lieux d'affectation confondus. Les résultats, qui ont englobé près de 15 000 réponses, ont été présentés à la Commission de la Fonction publique internationale à sa soixante-septième session et figurent dans le Tableau 1 de l'annexe VII du présent rapport.

24. La Commission a noté que les organisations appliquant le régime commun ne semblaient pas éprouver trop de difficultés à pourvoir les postes vacants, mais a jugé préoccupant le fait que dans près de 25 % des cas elles aient eu du mal à attirer du personnel ayant les qualifications et l'expérience exigées, laissant ainsi entendre que le problème se posait davantage sur le plan de la qualité que sur celui de la quantité. Elle a aussi constaté que les fonctionnaires accordaient une importance élevée et un faible taux de satisfaction aux mêmes facteurs et fait observer qu'ils avaient tous trait au plan de carrière, aux perspectives de développement professionnel, au stress causé par le travail et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (dont l'emploi du conjoint). Par ailleurs, il y avait une certaine uniformité dans le choix des facteurs de fidélisation jugés les plus importants : foi dans les buts et objectifs de l'organisation, possibilité de servir une bonne cause et bonne entente avec les collègues.

25. La Commission a prié son secrétariat de continuer à analyser les données pouvant servir pour la suite de ses travaux.

Prime de risque payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international

26. La Commission a décidé en 2005 que le montant de la prime de risque serait revu sur la base du même cycle et en même temps que les éléments des primes de mobilité, de sujétion et de non-déménagement, et que les indicateurs utilisés pour réviser le montant de ces éléments seraient identiques.

27. La Commission a décidé qu'une augmentation de 5 % de la prime de risque serait accordée aux fonctionnaires recrutés sur le plan international et, en conséquence, elle a fixé le montant de cette prime à US \$1365 par mois avec effet au 1^{er} janvier 2009.

MESURES A PRENDRE PAR L'ASSEMBLEE DE LA SANTE

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

= = =