

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 au Conseil exécutif le trente-cinquième rapport annuel de la Commission,² qui doit être examiné par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 2009 à sa soixante-quatrième session. Les décisions que l'Assemblée générale devrait prendre suite aux recommandations de la Commission nécessitant une révision du Règlement du Personnel de l'OMS font l'objet d'un rapport distinct au Conseil.³ La question visée est la rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur.

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

CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATÉGORIES DE PERSONNEL

Âge réglementaire de la cessation de service

4. La Commission a examiné un document établi par le Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat du système des Nations Unies pour la coordination suivant une recommandation du Corps commun d'inspection des Nations Unies tendant à ce que le Secrétaire général de l'ONU entreprenne une étude, en coopération avec le Comité mixte de la Caisse commune des Pensions du Personnel des Nations Unies et la CFPI, sur la possibilité de modifier l'âge

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

² *Rapport de la Commission de la Fonction publique internationale pour 2009. Assemblée générale, documents officiels, soixante-quatrième session, supplément N° 30* (documents A/64/30, A/64/30 Corr.1 (français seulement) et A/64/30 Corr.2) (exemplaires disponibles dans la salle du Conseil exécutif).

³ Documents EB126/39 et EB126/39 Add.1.

réglementaire de la cessation de service.¹ Le document faisait le point de la question et présentait une analyse des données et des pratiques concernant l'âge de la cessation de service ou de la retraite.

5. La Commission a prié son secrétariat, en coopération avec les organisations et la Caisse commune des Pensions du Personnel des Nations Unies, d'établir un rapport exhaustif sur la possibilité de modifier l'âge réglementaire de la cessation de service, compte tenu des différentes incidences en matière de ressources humaines et de pensions, et a décidé de reprendre l'examen de la question à sa soixante-douzième session.

Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux – point de la situation

6. En 2001, la Commission a adopté une version révisée des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux qu'elle a recommandée à l'Assemblée générale et aux organes délibérants des autres organisations appliquant le régime commun. Les normes de conduite, approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 55/223, visaient à promouvoir un système commun de valeurs et de règles déontologiques essentielles à une fonction publique internationale, énonçant ainsi les valeurs et les normes essentielles de l'Organisation des Nations Unies.

7. Les organisations ont repéré des lacunes et indiqué qu'elles se heurtaient à des problèmes déontologiques non envisagés par les normes de conduite actuelles. Il s'agissait notamment de questions touchant les conflits d'intérêts, les restrictions aux activités après la cessation de service, l'impératif de transparence, la protection des dénonciateurs de manquements contre les représailles, l'abus de pouvoir, la présentation d'informations et la négligence dans la gestion des biens et ressources de l'organisation.

Projet de code de déontologie applicable à tous les fonctionnaires des Nations Unies

8. Suite aux résolutions 60/1 et 60/254 de l'Assemblée générale, un code de déontologie applicable à tous les fonctionnaires des Nations Unies a été mis au point par le Bureau de la déontologie de l'ONU. À la suite de sa mise sur pied en 2008, le Comité de Déontologie a étoffé et arrêté le projet de code sous sa forme définitive.

9. Le Directeur du Bureau de la déontologie des Nations Unies, dans une note d'information à la Commission, a indiqué que le Comité de Déontologie était chargé d'uniformiser les normes et politiques déontologiques applicables à l'ensemble du personnel des Nations Unies. Il a souligné que le code de déontologie visait à compléter plutôt qu'à remplacer les normes de conduite de la CFPI. Il a relevé que les normes de conduite étaient l'un des éléments sur lesquels l'élaboration du code d'éthique avait été fondée. Le projet de code de déontologie approuvé par le Secrétaire général se voulait un document de référence énonçant les valeurs fondamentales, les principes déontologiques et les normes d'intégrité qui doivent gouverner la conduite et le comportement de tout fonctionnaire des Nations Unies. Une fois adopté, il serait érigé en texte normatif à l'intention de tout le personnel des Nations Unies.

10. La Commission a été informée que le code de déontologie serait soumis à l'Assemblée générale, pour examen et approbation, à sa soixante-quatrième session ordinaire.

¹ Document A/62/628, recommandation 7.

11. La Commission a décidé par ailleurs de charger son secrétariat d'entreprendre, en collaboration avec les organisations et les représentants des fédérations du personnel, un examen préliminaire des normes de conduite pour vérifier si elles continuent de répondre aux besoins des organisations et pour déterminer s'il conviendrait d'en réviser certaines dispositions.

Examen des versements à la cessation de service

12. À sa soixante-neuvième session, la CFPI a achevé l'examen des versements à la cessation de service, c'est-à-dire de l'indemnité de licenciement, de la prime de rapatriement et du capital-décès. La Commission a notamment examiné les différences selon les organisations et les types de contrat ; l'institution éventuelle d'une prime de départ visant en particulier à corriger l'inégalité existant dans le traitement des titulaires d'engagements de durée déterminée au moment où ils cessent le service à l'expiration de leur contrat ; et les différences entre les organisations concernant les conditions d'octroi de la prime de rapatriement et le droit au versement du capital-décès aux personnes non directement à charge survivant à un fonctionnaire décédé.

13. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'inviter les organes directeurs des organisations appliquant le régime commun à aligner leur barème pour l'indemnité de licenciement sur celui de l'Organisation des Nations Unies tel qu'approuvé dans la résolution 63/271.

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

14. En application du mandat permanent que lui a donné l'Assemblée générale, la Commission a examiné le rapport entre la rémunération nette du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis d'Amérique occupant des emplois comparables à Washington (« la marge »).

15. 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 États-Unis aux classes équivalentes à Washington était estimée à 14,0 % pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2009. 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 (2005 à 2009) était restée au-dessous du niveau souhaitable correspondant au point médian de la fourchette (15 %) et qu'elle s'établissait à 13,6 %.

Conditions d'emploi des agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté sur le plan local : considérations relatives à la révision des normes-cadres pour l'évaluation des emplois d'agents des services généraux ou des catégories apparentées

16. À sa soixante et unième session (en juillet 2005), la Commission a créé un groupe de travail chargé d'examiner l'évolution de la nature du travail effectué dans les organisations appliquant le régime commun afin d'évaluer l'effet des changements concernant les agents des services généraux et des catégories apparentées et de mettre au point un système de classement des emplois qui puisse s'appliquer à ces catégories dans la totalité des organisations appliquant le régime commun.

17. La Commission a été informée que le groupe de travail avait mis au point un système comportant une norme-cadre destinée à être le principal outil de classement des emplois et des descriptifs de classe qui permettraient d'établir le lien avec les questions de développement des

compétences et de suivi du comportement professionnel. Les éléments annexes – glossaire, directives et descriptions des emplois de référence – n'étaient pas encore au complet, mais devaient être terminés dans les mois à venir. Comme la norme applicable au personnel des catégories professionnelles et de rang supérieur, la norme proposée par le groupe de travail fonctionne sur une base informatisée. Les facteurs pris en compte sont les mêmes que pour le personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, adaptés pour mieux correspondre à la nature des tâches des agents des services généraux.

18. La Commission a décidé :

- a) d'approuver le nouveau système d'évaluation des emplois d'agents des services généraux ou des catégories apparentées ;
- b) d'approuver la nouvelle définition de la nature des tâches des agents des services généraux :
 - i) le personnel de la catégorie des services généraux contribue à la mise en oeuvre des programmes de l'organisation en participant à l'application des procédures établies et en menant des activités d'exécution et des tâches techniques. Les fonctions correspondantes concourent à la continuité des programmes et des processus et sont essentielles à l'efficacité des services fournis. Ces tâches vont des travaux routiniers ou répétitifs accomplis selon des consignes détaillées à des attributions variées et complexes, proches de celles des administrateurs, qui exigent la recherche et l'examen de plusieurs options possibles ainsi, parfois, qu'un travail d'analyse, et reposent sur une connaissance étendue et approfondie d'un domaine particulier ;
 - ii) les emplois de la catégorie des services généraux supposent l'application de connaissances particulières acquises avec l'expérience et la maîtrise des procédures de l'organisation. Un diplôme d'études postsecondaires et une formation technique ou administrative sont souvent exigés pour l'exercice de ces fonctions ;
- c) d'approuver les modifications apportées à la classification commune des groupes professionnels ;
- d) de prier son secrétariat d'achever ses travaux concernant la nouvelle présentation des définitions d'emploi, le glossaire et les directives écrites sur l'utilisation du système, ainsi que des descriptions de poste de référence, et de lui présenter les éléments définitifs à sa soixante-dixième session en vue de la promulgation finale de la norme.

Rapport sur la création d'un réseau de direction

19. À la soixante-neuvième session de la Commission, le Réseau Ressources humaines a fait rapport sur un programme révisé rebaptisé « Programme des Nations Unies pour le perfectionnement des cadres de direction », dispensé par l'École des Cadres du système des Nations Unies de Turin. Il a été indiqué à la Commission que la première promotion d'étudiants avait suivi en mai 2009 ce programme révisé.

20. On comptait que ce programme de formation donnerait aux hauts fonctionnaires l'occasion d'échanger des informations et d'entretenir en continu un réseau structuré, ce qui aurait pour résultat la constitution d'un réseau de direction sur l'ensemble du système des Nations Unies. Ainsi, les buts et objectifs du réseau de direction envisagés seraient atteints grâce au Programme des Nations Unies

pour le perfectionnement des cadres de direction. Le Réseau Ressources humaines estimait, compte tenu de ces faits nouveaux et afin d'appuyer la démarche partant de la base pour la création d'un réseau, qu'il serait plus utile et efficace qu'un réseau de direction se constitue ainsi. Le Réseau Ressources humaines a donc conclu qu'il n'était plus nécessaire que le Conseil des chefs de secrétariat participe directement à la gestion d'un réseau distinct.

21. La Commission a décidé de faire savoir à l'Assemblée générale que le Conseil des chefs de secrétariat avait décidé de mettre fin aux travaux concernant le réseau de direction.

Suite donnée aux décisions et recommandations de la Commission de la Fonction publique internationale par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

22. En vertu de l'article 17 de son Statut, la Commission présente à l'Assemblée générale un rapport annuel l'informant de la suite donnée aux décisions et recommandations de la Commission. Elle a examiné la suite donnée aux recommandations faites aux organisations en 2007 et 2008. La Commission était saisie d'informations communiquées par 23 organisations concernant les mesures d'incitation à promouvoir le multilinguisme dans les organisations des Nations Unies, les enquêtes sur la rémunération des agents des services généraux dans les villes sièges et la situation concernant l'application des normes de conduite. Un rapport distinct sera soumis à l'Assemblée générale sur les normes de conduite.

23. La Commission a relevé le taux de réponses élevé au questionnaire portant sur la suite donnée à ses décisions et recommandations et a encouragé les organisations qui ne l'avaient pas fait à y répondre. Rappelant qu'elle avait décidé en 1992 que, le programme de travail de la Cinquième Commission suivant un cycle biennal, un rapport complet sur cette question serait présenté à l'Assemblée tous les deux ans, la Commission a demandé à son secrétariat de s'assurer que toutes les décisions et recommandations qu'elle a formulées depuis 2007 soient bien incluses dans son rapport à l'Assemblée générale et que des informations portant notamment sur l'implication des arrangements contractuels dans les organisations et sur l'harmonisation des conditions d'emploi figurent dans son prochain rapport biennal.

MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF

24. Le Conseil exécutif est invité à prendre note du rapport.

= = =