

# **Rapport de la Commission de la Fonction publique internationale**

## **Rapport du Secrétariat**

1. Conformément à son Statut,<sup>1</sup> 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-septième rapport annuel de la Commission,<sup>2</sup> qui doit être examiné par l'Assemblée générale des Nations Unies dans le courant de l'année à sa soixante-sixième 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 sont présentées au Conseil dans un rapport distinct.<sup>3</sup> 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**

### **Régime de mobilité et de sujétion**

4. Le régime de mobilité et de sujétion qui existe actuellement a été créé par la Commission en 1989. Son institution a été approuvée par l'Assemblée générale dans sa résolution 44/198, où elle faisait partie d'un train de mesures inspirées par l'étude complète des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur effectuée cette année-là. Depuis, la Commission a

---

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

<sup>2</sup> Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-sixième session : supplément N° 30 (A/66/30) (exemplaires disponibles dans la salle du Conseil exécutif).

<sup>3</sup> Document EB130/28.

examiné le système à plusieurs reprises afin de savoir s'il fonctionnait bien et de répondre à des questions soulevées, notamment, par l'Assemblée.

5. En 2009, la Commission a créé un groupe de travail, où elle était représentée ainsi que son secrétariat, le Réseau ressources humaines du Conseil des Chefs de Secrétariat pour la Coordination, les organisations et le personnel, et qui avait pour mandat d'évaluer le système et son fonctionnement, en examinant différents facteurs, pour déterminer s'il continuait de remplir sa fonction.

6. Le groupe de travail a présenté un rapport regroupant ses recommandations à la soixante-douzième session de la Commission, sur la base duquel cette dernière a principalement décidé, parmi d'autres points techniques :

### **Régime de la prime de mobilité et de sujétion**

a) de laisser le soin à chaque organisation de définir la façon d'administrer au mieux les versements au titre de la prime de mobilité et de sujétion ;

b) de prier son secrétariat de réaliser une nouvelle évaluation de l'impact sur la mobilité lorsque le régime révisé aura été en place pendant une période plus longue que la durée habituelle d'une affectation, en tout état de cause pas avant la troisième révision du montant des primes en 2015 ;

c) conformément à la résolution 65/248 de l'Assemblée générale, de prier les organisations et le secrétariat du Conseil des Chefs de Secrétariat pour la Coordination de collaborer étroitement avec le secrétariat de la Commission afin de recueillir et communiquer systématiquement des données qui permettent une analyse pertinente de l'usage et des effets de telle ou telle prestation ou autres initiatives transversales, dont l'harmonisation des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation famille non autorisée.

7. En outre, la Commission a pris des décisions concernant le système de classement des lieux d'affectation et de désignation des lieux d'affectation famille non autorisée.

### **Examen du montant des éléments mobilité, sujétion et non-déménagement**

8. À sa soixante-treizième session, la Commission a examiné une analyse des facteurs d'ajustement des éléments mobilité, sujétion et non-déménagement. Elle a étudié différentes options et décidé :

a) de relever de 2,5 % la prime de mobilité, la prime de sujétion et l'élément non-déménagement, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012 ;

b) d'ajuster l'élément sujétion supplémentaire pour famille non autorisée selon le même pourcentage que la prime de mobilité, la prime de sujétion et l'élément non-déménagement, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **Prime de danger**

9. La Commission a décidé de remplacer la « prime de risque » par une « prime de danger » payable dans les situations extraordinaires où le personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies est exposé à un risque important. Elle a décidé en outre :

- a) d'établir le montant mensuel de la prime de danger à US \$1600 pour les administrateurs recrutés sur le plan international, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012 ;
- b) de demander à son secrétariat de procéder à une étude sur la méthode de détermination du montant de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan local et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-quinzième session, en 2012 ;
- c) de fixer, en attendant un examen de la question et à titre de mesure intérimaire, le montant de la prime de danger à 25 % du point médian net du barème des traitements local des agents des services généraux.

### **Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension**

10. Le secrétariat de la Commission a entamé la révision du montant de la rémunération considérée aux fins de la pension en coordination avec le secrétariat de la Caisse commune des Pensions du Personnel des Nations Unies. C'était la première fois qu'une comparaison était effectuée entre le régime à prestations définies de la Caisse des Pensions et celui du régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis.

11. La Commission a pris note des difficultés que posait le calcul des taux de remplacement du revenu du fait des importantes différences entre les deux régimes de retraite et a estimé qu'il faudrait commencer par mettre au point une méthode claire et précise indiquant comment la comparaison serait effectuée.

12. La Commission a prié son secrétariat de poursuivre l'examen de la rémunération considérée aux fins de la pension en deux phases :

- a) élaboration d'une méthode pour comparer les régimes ;
- b) étude d'ensemble des méthodes appliquées pour déterminer les barèmes de la rémunération considérée aux fins de la pension.

### **Gestion de la performance**

13. Dans sa résolution 63/251, l'Assemblée générale a réaffirmé qu'il importe de mettre au point des mécanismes permettant de mieux distinguer les différents niveaux de résultats professionnels et a demandé à la Commission de collaborer étroitement avec les organisations en vue de déterminer des moyens réalistes de récompenser la qualité des résultats et de lui soumettre un modèle général de gestion des résultats actualisé. La Commission a donc décidé de garder à l'examen la question de la gestion de la performance et a demandé à son secrétariat de mettre à jour les directives qu'il avait établies à ce sujet en 1997, en mettant l'accent sur la culture et l'environnement de la performance et sur les qualités de chef qui doivent émaner des plus hauts échelons de chaque organisation pour soutenir un tel environnement.

14. La Commission a examiné un document contenant les résultats de consultations de son secrétariat avec les organisations et le personnel et énonçant les éléments du cadre actualisé. Elle a conclu que le cadre devait être affiné. Certains domaines devaient être renforcés, par exemple en mettant davantage l'accent sur « l'adhésion » et l'engagement résolu de l'encadrement pour changer la culture de l'organisation en faveur d'un système efficace de gestion de la performance. Les autres améliorations à apporter sont notamment : des orientations plus précises concernant la notation, qui devrait être simple ; la mise en œuvre de bonnes pratiques d'évaluation ; et la planification des effectifs. Il était généralement admis que le cadre proposé devrait reposer sur la notion de valeur et

privilégier clairement la création d'un environnement de travail motivant et la définition d'une culture de la performance. La Commission s'est également penchée sur les récompenses financières et les augmentations d'échelon fondées sur le mérite, et elle a estimé que les organisations devraient faire un meilleur usage des dispositions déjà inscrites dans les barèmes des traitements.

15. La Commission a décidé :

- a) de soumettre le cadre révisé à l'Assemblée générale pour approbation ;
- b) d'examiner à une session ultérieure la question des augmentations d'échelon fondées sur le mérite.

### **Méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études : âge minimum applicable**

16. En réponse à une demande du Conseil des Chefs de Secrétariat pour la Coordination, la Commission a examiné la question de l'âge minimum ouvrant droit à l'indemnité pour frais d'études.

17. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale que, pour l'année scolaire en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

- a) les critères d'octroi soient modifiés comme suit :  
*Âge minimum* : l'enfant fréquente régulièrement un établissement d'enseignement primaire ou d'un niveau supérieur pendant que le fonctionnaire est au service de l'organisation. L'enseignement est considéré comme « primaire » aux fins de la présente condition lorsque l'enfant est âgé de 5 ans ou plus au début de l'année scolaire, ou lorsqu'il atteint l'âge de 5 ans dans les trois mois qui suivent le début de l'année scolaire. **À titre exceptionnel, un âge moins élevé peut être accepté pour l'octroi de l'indemnité dans le cas des établissements d'enseignement où, en vertu de la loi, la scolarité est obligatoire plus tôt ;**
- b) les organisations appliquant le régime commun soient invitées à modifier en conséquence l'obligation concernant l'âge minimum ouvrant droit à l'indemnité pour harmoniser les critères de versement de l'indemnité pour frais d'études.

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

### **Détermination conformément au principe Noblemaire de la fonction publique nationale la mieux rémunérée**

18. Conformément au mandat que lui a confié l'Assemblée générale dans sa résolution 44/198, la Commission effectue des études périodiques en vue de déterminer conformément au principe Noblemaire quelle est la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Ces études consistent à comparer les régimes de rémunération de la fonction publique nationale susceptible de remplacer la fonction publique de référence actuelle. La comparaison de la rémunération nette de plusieurs fonctions publiques nationales et de la fonction publique fédérale des États-Unis, la fonction publique de référence actuelle, a été effectuée et les résultats de cette comparaison ont été soumis à la Commission à sa soixante-douzième session pour examen et orientation.

19. La Commission a pris en considération le contexte économique de l'étude actuelle, notant que les fonctions publiques nationales réagissaient de différentes façons à la crise financière actuelle.

Ainsi, certaines gelaient les traitements, tandis que d'autres décidaient de maintenir les montants des traitements mais de réduire leurs effectifs. Les mesures particulières prises par les différents gouvernements pour faire face aux problèmes budgétaires auraient inévitablement des incidences inégales sur les montants des rémunérations. La Commission a par conséquent décidé :

- a) qu'il ne fallait pas poursuivre l'étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire, notant que les résultats de la comparaison montraient que la fonction publique de référence actuelle versait la rémunération pécuniaire la plus élevée et que les écarts exprimés en pourcentage avec les autres fonctions publiques semblaient trop importants pour être compensés par d'autres éléments de la rémunération, si bien que la fonction publique de référence ne changerait pas ;
- b) de reprendre l'étude visant à déterminer la fonction publique nationale la mieux rémunérée au plus tard lors de la prochaine étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire, en 2016.

## Questions d'ajustement

### **Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-troisième session**

20. Dans le cadre du système des ajustements, il est procédé régulièrement, dans tous les lieux d'affectation, à des enquêtes intervilles complètes. Chaque cycle d'enquêtes dure cinq ans et commence par une enquête initiale dans toutes les villes Sièges, y compris à New York et à Washington. Dans ce contexte, des enquêtes intervilles ont été réalisées à Genève, Londres, Madrid, Montréal, Paris, Rome, Vienne et Washington, en septembre et octobre 2010. Le Comité consultatif pour les questions d'ajustement a examiné les résultats de ces enquêtes à sa trente-troisième session, en janvier 2011, et ses recommandations ont été présentées à la Commission.

21. La Commission a décidé :

- a) d'approuver, sur la recommandation du Comité consultatif, les résultats des enquêtes intervilles menées en 2010 ;
- b) que les résultats des enquêtes intervilles menées en 2010 à Genève, Londres, Madrid, Montréal, Paris, Rome, Vienne et Washington devraient être pris en considération dans le calcul du coefficient d'ajustement applicable aux villes en question à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011 ;
- c) que de nouvelles enquêtes intervilles concernant la Bulgarie, la Hongrie, la Pologne et la Roumanie devraient être programmées vers le milieu du présent cycle d'enquêtes.

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

22. En application du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale, la Commission a continué à 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. À cette fin, elle suit année après année l'évolution de la rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies, de celle des fonctionnaires occupant des postes comparables dans l'Administration fédérale des États-Unis et de tout autre élément ayant une incidence sur cette comparaison, notamment

les taux d'imposition appliqués pour le calcul des traitements nets des fonctionnaires de l'Administration fédérale et l'écart de coût de la vie entre New York et Washington.

23. La Commission a décidé de faire savoir à 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 emplois comparables à Washington a été estimée à 14,2 % pour l'année 2011. Elle a aussi décidé d'appeler l'attention de l'Assemblée sur le fait que la valeur moyenne de la marge pour les cinq dernières années (2007-2011) était estimée à 14 %, soit une valeur inférieure au point médian souhaitable, à savoir 15 %.

### **Enquête et rapport sur la diversité dans le régime commun des Nations Unies**

24. Dans sa résolution 64/231, l'Assemblée générale a prié la Commission d'examiner les mesures prises par les organisations appliquant le régime commun en ce qui concerne l'application du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies.

25. La Commission était saisie d'un document contenant un examen des politiques en matière de diversité dans lesdites organisations. La Commission a été informée que les organisations avaient appliqué un certain nombre de politiques visant à se doter d'effectifs diversifiés. Ces politiques étaient axées sur la parité entre les sexes, l'emploi de personnes handicapées, la sensibilisation au VIH/sida et l'équilibre géographique. Le secrétariat a fait rapport de manière assez détaillée sur l'équilibre géographique dans les plus grandes organisations appliquant le régime commun.

26. La Commission a décidé :

- a) d'informer l'Assemblée générale de l'état de la répartition géographique dans les organisations appliquant le régime commun et des mesures prises par ces dernières et leurs organes directeurs pour parvenir à l'équilibre géographique ;
- b) d'étudier les politiques de recrutement en vue de recommander aux organisations des mesures qui seraient plus favorables à la diversité ;
- c) de reprendre à une date ultérieure l'examen de la diversité au sens large du terme.

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

#### **Examen des méthodes applicables aux enquêtes relatives aux traitements des agents des services généraux**

27. Comme le prévoit l'article 11 de son Statut, la Commission avait entamé, à la fin de la sixième série d'enquêtes sur les conditions d'emploi dans les villes Sièges, l'examen des méthodes suivies dans la réalisation des enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables appliquées dans les villes Sièges et les autres lieux d'affectation. Elle avait donc constitué, à sa soixante-sixième session, un groupe de travail réunissant quatre de ses membres, six membres désignés par les organisations et deux par chacun des organes de représentation du personnel (Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies, Fédération des Associations de Fonctionnaires internationaux et Fédération des Fonctionnaires internationaux des Nations Unies), ainsi que des représentants de son secrétariat.

---

## **Approbation des méthodes**

28. Ayant achevé son examen, la Commission a approuvé les méthodes révisées I et II et décidé qu'elles prendraient effet le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Elle a en outre décidé que les préparatifs de leur mise en œuvre, entre autres la mise à jour des manuels sur les enquêtes, la formation et l'actualisation des systèmes informatiques utilisés pour l'analyse des données, devraient commencer immédiatement.

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

### **Harmonisation des conditions d'emploi du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée**

29. Ayant approuvé en 2010 les principaux éléments du cadre du congé de détente proposé par la Commission, l'Assemblée générale, par sa résolution 65/248, a décidé que ce cadre devait être réglementé par la Commission.

30. La Commission a décidé :

- a) de promulguer un ensemble révisé de critères pour l'octroi du congé de détente et les fréquences et conditions correspondantes, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012 ;
- b) de recommander à l'Assemblée générale de modifier la période d'absence autorisée stipulée dans le cadre approuvé du congé de détente de manière à ce qu'elle soit de cinq jours calendaires consécutifs et non de cinq jours ouvrables consécutifs.

### **Instituer des taux unifiés de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales**

31. À sa soixante et onzième session, la Commission a fait des recommandations sur l'harmonisation des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation famille non autorisée. Ces recommandations comportaient notamment des arrangements transitoires pour les organisations qui utilisaient l'approche opérations spéciales et versaient donc au personnel concerné une indemnité de subsistance en opérations spéciales. Ces recommandations ont été par la suite approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 65/248.

32. À titre de première étape dans le sens de l'harmonisation des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation famille non autorisée, il a été décidé que les différents taux de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales actuellement pratiqués seraient harmonisés par la Commission pour parvenir à un taux unifié de cette indemnité pour chaque lieu actuellement désigné comme lieu d'affectation, et ce en consultation avec les organisations et les fédérations du personnel. Ces taux seraient fixés en conséquence et soumis à la Commission.

33. La Commission a décidé :

- a) d'approuver la liste de taux unifiés de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales pour les lieux d'affectation famille non autorisée, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour les fonctionnaires envoyés dans un nouveau lieu d'affectation administratif entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2012. Les fonctionnaires déjà en poste dans ces lieux passeront au nouveau taux unifié à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012 ;

- b) de déléguer le pouvoir de fixer les montants de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales spécifique à un lieu pour les nouveaux lieux d'affectation famille non autorisée, et de les promulguer, à la présidence de la Commission pendant la période de transition (soit jusqu'au 30 juin 2016) ;
- c) de demander aux organisations de consulter la présidence de la Commission pour toutes les questions de principe relatives au taux de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales.

### **Désignation des lieux d'affectation famille non autorisée**

34. À sa soixante-treizième session, la Commission a décidé :

- a) que le Président de la Commission de la Fonction publique internationale peut désigner comme « lieu d'affectation famille non autorisée », aux fins du versement de l'indemnité de sujétion supplémentaire aux fonctionnaires qui y sont en poste, les lieux d'affectation dans lesquels le Département de la Sûreté et de la Sécurité de l'ONU décide, pour des raisons de sûreté et de sécurité, qu'aucune personne dûment reconnue à la charge des fonctionnaires considérés ne peut être présente durant une période d'au moins six mois. L'indemnité de sujétion supplémentaire est payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international qui sont nommés dans les lieux d'affectation famille non autorisée ;
- b) de déléguer à son Président le pouvoir de décider à quel moment décréter un lieu d'affectation « famille non autorisée », en consultation avec le groupe de travail chargé d'examiner les conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation hors Siège.

### **MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF**

35. Le Conseil exécutif est invité à prendre note du trente-septième rapport annuel de la Commission de la Fonction publique internationale.

= = =