



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 au Conseil exécutif le quarantième rapport annuel de la Commission,² qui doit être examiné par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 2014, à sa soixante-neuvième 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.³ Les questions traitées sont la rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur et l'âge réglementaire de cessation de service du personnel en poste.

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 – résolutions et décisions intéressant la Commission adoptées par l'Assemblée générale à la reprise de sa soixante-huitième session

4. La Commission a été informée que les débats à l'Assemblée générale sur le trente-neuvième rapport annuel de la Commission (document A/68/30) avaient été intenses, stimulants et mus par des préoccupations concernant la situation financière des États Membres et des organisations appliquant le régime commun. Les débats à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale avaient principalement porté sur l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations

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-neuvième session. Supplément N° 30 (A/69/30) (exemplaires disponibles dans la salle de réunion).

³ Document EB136/47.

appliquant le régime commun, l'âge réglementaire du départ à la retraite et l'évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis. À l'issue de son examen du rapport, l'Assemblée générale a adopté la résolution 68/253.

5. Le Réseau Ressources humaines a pris note du fait que l'Assemblée générale avait décidé de demander à la Commission de gérer activement la marge entre les rémunérations nettes suivant la méthode de gestion des marges et de n'augmenter aucune des indemnités relevant de sa compétence tant que les résultats de l'examen d'ensemble n'auraient pas été soumis à l'Assemblée générale pour examen. Il a également noté que l'Assemblée générale avait demandé de veiller à assurer la comparabilité au regard du principe Noblemaire de l'ensemble des prestations pécuniaires et non pécuniaires. À cet égard, le Réseau était d'avis que la Commission devrait fournir davantage d'orientations sur les prestations qui allaient être gelées et sur la distinction entre prestations pécuniaires et non pécuniaires afin de garantir une comparaison factuelle, objective et fiable. Il a réaffirmé la nécessité de mettre au point des méthodes imparables et de veiller à étayer clairement et sérieusement toute hypothèse de départ. Le Réseau a déclaré en outre que l'interprétation que faisait l'Assemblée générale du principe Noblemaire allait rendre extrêmement difficile la tâche en cours, du moment que les fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington ne se prêtaient nullement à une comparaison avec les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies pour ce qui est du calcul des prestations liées à l'expatriation.

6. La Commission a décidé de prendre note de la résolution 68/253 de l'Assemblée générale.

Principaux résultats de l'enquête mondiale auprès du personnel

7. Dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, le secrétariat de la Commission a procédé à une enquête mondiale auprès du personnel de toutes les catégories en service dans tous les lieux d'affectation pour mieux discerner ses opinions sur les domaines de préoccupation touchant à la rémunération et à la gestion de la performance. Les principaux résultats de l'enquête, comprenant des données provenant d'environ 14 000 réponses, ont été présentés à la Commission à sa soixante-dix-huitième session.

8. Les principaux résultats qui ressortent de l'enquête sont que les fonctionnaires sont satisfaits des prestations qui leur sont offertes, mais déplorent le manque de reconnaissance de leur travail. La rémunération était certes un élément important, mais il fallait veiller à assurer l'évolution professionnelle et les perspectives de carrière du personnel et reconnaître le travail accompli. D'après les avis exprimés dans le cadre de l'enquête, il fallait faire davantage pour apprécier à sa juste valeur le travail des fonctionnaires performants et remédier aux cas de sous-performance.

Résultats des consultations avec les chefs de secrétariat et les directeurs des ressources humaines

9. Dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, on a sollicité les vues des chefs de secrétariat et des directeurs des ressources humaines de 18 organismes, institutions spécialisées et fonds et programmes des Nations Unies. Une série de cinq questions a été adressée aux chefs de secrétariat et une série plus étoffée de 19 questions aux directeurs des ressources humaines. Les réponses ont été recueillies dans le cadre d'entretiens réalisés par un consultant accompagné du Président ou du Vice-président de la Commission.

10. La difficulté de garantir aux organisations les capacités techniques de remplir les missions toujours plus nombreuses et de plus en plus complexes qui leur sont confiées dans le contexte financier actuel a souvent été évoquée par les chefs de secrétariat. Il a été jugé essentiel de pouvoir recruter et conserver des agents hautement qualifiés et de veiller au moral des fonctionnaires et de l'améliorer notamment dans les lieux d'affectation difficiles.

11. Les chefs de secrétariat ont demandé plus de souplesse et souligné qu'il fallait maintenir un noyau commun en accordant aux organisations une certaine marge de manœuvre discrétionnaire. Selon eux, plusieurs des systèmes et procédures en place, y compris le système de prestations, étaient trop rigides et incommodes. On a également évoqué la nécessité de revoir la structure des traitements de façon à aborder des questions comme la compression du barème des traitements, le nombre d'échelons par classe et d'autres questions techniques du même type.

12. De façon générale, les chefs de secrétariat ont souligné que le système devrait être compétitif, facile à expliquer et à administrer et qu'il devrait viser à récompenser la performance et à encourager la mobilité. Ils ont également exprimé le souhait de disposer d'une plus grande latitude pour les questions de rémunération, en particulier en matière de recrutement et de récompense de la performance. Ils ont fait part de la difficulté à pourvoir des postes très spécialisés qui sont jugés essentiels au fonctionnement des organisations.

13. La Commission a décidé de :

- a) prendre note des résultats de l'enquête mondiale menée auprès du personnel et des conclusions des consultations tenues avec les chefs de secrétariat et les directeurs des ressources humaines, et de prendre en compte les difficultés auxquelles se trouvent confrontées les organisations ainsi que les vues des chefs de secrétariat dans l'examen du système de rémunération ;
- b) charger son secrétariat de continuer à analyser les résultats de l'enquête et de fournir aux groupes de travail les informations dont ils auront besoin ; et
- c) demander au secrétariat de continuer à l'avenir à mener des enquêtes auprès du personnel.

Rapport intérimaire sur l'étude de la rémunération du personnel

14. Les groupes de travail ont tenu cinq réunions entre novembre 2013 et juin 2014. Leur tâche initiale consistait à étudier le régime actuel sous tous ses aspects par comparaison avec la pratique de la fonction publique de référence. Même s'il était entendu que l'Administration des États-Unis devait rester la fonction publique de référence pour le régime commun, les groupes de travail ont examiné les pratiques optimales existant ailleurs en vue d'étudier la possibilité de les appliquer dans le cadre du régime commun. Ils ont surtout mis à profit les résultats de l'enquête mondiale conduite par le secrétariat de la Commission en octobre 2013 pour connaître la façon dont les fonctionnaires percevaient le régime de rémunération et de prestations. Un rapport sur les vues des chefs de secrétariat et d'autres hauts fonctionnaires des organisations concernant les avantages et les inconvénients du régime a également été utilisé dans les délibérations des groupes de travail.

15. Les groupes de travail ont analysé chaque élément du régime au regard des critères qui avaient été établis et ils ont communiqué leurs constatations à la Commission, assorties de propositions de réforme le cas échéant. Ils devaient tenir d'autres sessions avant la quatre-vingt-unième session de la Commission au troisième trimestre 2015 lorsque le régime global serait officiellement établi.

Prochaines étapes

16. Des progrès importants ont déjà été réalisés dans les travaux d'étude. La phase exploratoire, durant laquelle le travail de recherche et d'analyse sur la rémunération existante a été mené par la Commission, est à présent terminée. Sur la base de ces activités et du retour d'information qui a suivi aussi bien de la part des groupes de travail que de la Commission, plusieurs orientations générales ont été retenues. La prochaine étape consistera donc pour la Commission à mettre au point un descriptif du régime. À sa quatre-vingtième session, la Commission analysera la rémunération totale révisée dans sa globalité pour s'assurer qu'elle présente les caractéristiques qu'elle-même et l'Assemblée générale ont définies, à savoir notamment la viabilité, la compétitivité générale et les droits acquis du personnel. La possibilité d'adopter des mesures transitoires sera également examinée.

17. À sa quatre-vingt-unième session, qui aura lieu en 2015, la Commission arrêtera la proposition définitive et la présentera à l'Assemblée générale pour que celle-ci l'examine à sa soixante-dixième session.

Âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires déjà en poste

18. Dans son rapport pour 2013 (document A/68/30), la Commission a recommandé à l'Assemblée générale de relever à 65 ans, à compter du 1^{er} janvier 2016, l'âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires déjà en poste. Dans sa résolution 68/253, l'Assemblée générale a décidé de se prononcer à une date ultérieure sur la recommandation, sans préjudice du calendrier proposé. Elle a prié la Commission d'examiner plus avant, en consultation avec toutes les parties intéressées, les incidences qu'aurait l'adoption de cette recommandation sur les dispositifs de gestion prévisionnelle des besoins en personnel et d'organisation de la relève et sur toutes les politiques de gestion des ressources humaines pertinentes, y compris celles qui visaient la gestion et l'évaluation de la performance, le rajeunissement du personnel, l'équilibre entre les sexes et une représentation géographique équitable, dans les différentes organisations appliquant le régime commun, et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-neuvième session.

19. Le Réseau Ressources humaines a déclaré que la question revêtait une importance particulière pour les chefs de secrétariat et les directeurs des ressources humaines, car les mesures proposées par le secrétariat de la Commission auraient des répercussions immédiates sur la gestion des ressources humaines au sein des organisations. Pour le Réseau, les propositions du secrétariat relatives à l'application de la recommandation pouvaient avoir de graves conséquences et les organisations étaient grandement préoccupées par la question de leur viabilité. Les préoccupations exprimées portaient sur les points suivants :

- a) l'éventuelle imprécision concernant les fonctions, les attributions et les pouvoirs des diverses parties prenantes, dont les fonctionnaires, les chefs de secrétariat et les services de gestion des ressources humaines ;
- b) l'augmentation notable du risque de contentieux au sein des organisations appliquant le régime commun ;
- c) le surcroît de travail administratif et l'augmentation des coûts ; et
- d) l'impression d'un traitement inégal, compte tenu des modalités d'application énoncées dans le document.

20. La plupart des organisations, en particulier les institutions spécialisées, ont demandé le report de l'application ou une application plus progressive de la mesure de relèvement, car elles devaient en référer à leurs organes directeurs auxquels incombait la responsabilité de statuer en dernier ressort sur la modification de leur règlement du personnel. Les représentants des fédérations du personnel s'y opposaient fermement, tandis que la plupart des membres de la Commission étaient disposés à donner suite à la demande des organisations si cela pouvait faciliter l'acceptation de la modification proposée pour l'âge réglementaire du départ à la retraite pour les fonctionnaires en poste. La Commission a également considéré la possibilité de porter immédiatement à 62 ans l'âge réglementaire du départ à la retraite pour les fonctionnaires qui devaient prendre leur retraite à 60 ans, tandis que les mesures concernant les autres fonctionnaires seraient mises en application à une date ultérieure. Pour certains membres de la Commission, ces différences de dates ne se justifient pas.

21. Après des discussions prolongées, la Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale qu'elle avait procédé à l'analyse souhaitée de la planification du personnel et de la relève et de toutes les politiques pertinentes concernant les ressources humaines, y compris celles qui portent sur la gestion et l'évaluation de la performance, le rajeunissement du personnel, l'équilibre entre les sexes et la représentation géographique équitable dans l'ensemble du régime commun. Les conclusions de la Commission et les positions des parties prenantes sont contenues dans le rapport.

CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLE ET DE RANG SUPÉRIEUR

Rapport sur l'étude de la répartition par sexe des effectifs des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

22. La situation des femmes dans les organisations appliquant le régime commun représente une importante question que la Commission étudie régulièrement dans le cadre du mandat qui lui a été confié par l'Assemblée générale dans ses résolutions 37/126, 38/232 et 40/244, conformément à l'article 14 de son Statut. Elle l'a examinée en 1985, 1993, 1998, 2004, 2006, 2008 et 2010. Dans sa résolution 64/231, l'Assemblée générale s'est félicitée de la décision de la Commission d'inviter les organisations appliquant le régime commun à promouvoir et appliquer des méthodes novatrices, notamment des mesures de communication pour attirer, valoriser et fidéliser les femmes et les hommes les plus compétents. Elle a jugé décevants cependant les progrès dans la représentation des femmes au sein des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, qui restaient insuffisants.

23. Lors de son examen le plus récent de la question en 2010, la Commission s'est déclarée préoccupée par le fait que la parité hommes-femmes, notamment aux postes D1 et de rang supérieur, n'était toujours pas atteinte et que les progrès réalisés étaient négligeables. Elle a aussi noté en le déplorant que de nombreuses organisations n'ont pas donné suite à ses recommandations antérieures. Elle a prié instamment les organisations de mettre en œuvre les politiques et mesures visant à assurer une représentation équitable des deux sexes, y compris ses recommandations antérieures, et d'effectuer un suivi régulier de leur application. Elle les a priées également d'exiger des responsables qu'ils rendent compte des progrès accomplis en vue de la mise en œuvre des objectifs fixés de parité des sexes, en faisant figurer ces objectifs dans le rapport annuel d'évaluation du comportement professionnel. Elle a en outre prié son secrétariat de coordonner le suivi de la répartition par sexe des effectifs ainsi que l'établissement de rapports avec d'autres organisations appliquant le régime commun et d'examiner la possibilité de créer une base de données commune en vue de collectes futures. Le secrétariat de la Commission a également été prié de suivre désormais tous les quatre ans les progrès accomplis en vue d'assurer une représentation équitable des deux sexes dans les organisations appliquant le régime commun, et de faire rapport à la Commission sur cette question en 2014.

24. Le rapport présenté par le secrétariat à la soixante-dix-huitième session de la Commission contenait des renseignements sur sa collaboration avec l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), un récapitulatif de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies au 31 décembre 2011 et une vue d'ensemble de la composition par sexe des effectifs, par région d'origine, au 31 décembre 2012. L'étude portait sur le personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur recruté sur le plan international avec un engagement d'au moins un an. Le document comprenait en outre un récapitulatif de la mise en application des recommandations de la Commission et une analyse des politiques et mesures de recrutement, de promotion (à une classe supérieure) et de fidélisation tenant compte du rôle spécifique des femmes, des politiques visant à concilier vie professionnelle et vie privée, des mesures de sensibilisation à la question de l'égalité des sexes (politiques relatives au harcèlement, notamment) et des mécanismes de suivi et de responsabilisation qui avaient été mis en place au 1^{er} juillet 2013 pour parvenir à la parité des sexes dans les organisations.

25. La représentation des femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur n'a que peu augmenté, passant de 39,9 % en 2009 à 40,7 % en 2011, soit une hausse de 0,8 %. Au 31 décembre 2011, les femmes comptaient pour 29,5 % des effectifs aux poste de la classe D.1 et au-dessus, contre 28,4 % en 2009, soit une augmentation globale de 1,1 % au cours de la période de deux ans. L'analyse qualitative indiquait qu'il y avait suffisamment de politiques et de mesures en place pour atteindre la parité des sexes.

26. La Commission a décidé :

- a) de prendre note des progrès accomplis en ce qui concerne la situation des femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, en déplorant toutefois que l'objectif de parité hommes-femmes n'avait pas encore été atteint, en particulier aux postes de la classe D1 et des rangs supérieurs ;
- b) d'inviter instamment les organisations à appliquer les mesures et politiques de parité des sexes existantes, notamment les recommandations qu'elle avait formulées dans les documents A/63/30 et A/64/30 et A/64/30/Corr.2 ;
- c) de souligner qu'il importait de prendre en compte la parité des sexes et la répartition géographique dans son étude en cours de la rémunération globale offerte par les organisations appliquant le régime commun ;
- d) de prier son secrétariat de se concerter avec ONU-Femmes aux fins de l'établissement de ses rapports sur la question et d'aligner son cycle d'examen sur la périodicité des rapports d'ONU-Femmes afin d'obtenir les données et éléments d'information les plus récents sur la proportion de femmes dans les effectifs des organisations appliquant le régime commun ;
- e) de suivre les progrès qui seraient réalisés en vue d'assurer la parité des sexes dans les organisations, ainsi qu'une répartition géographique équitable, dans le cadre d'un rapport d'ensemble sur la diversité des effectifs des organisations appliquant le régime commun ; et
- f) de prier son secrétariat de lui présenter un rapport reposant sur l'information la plus récente et de suivre par la suite tous les quatre ans les progrès accomplis pour parvenir à la parité des sexes dans les organisations appliquant le régime commun.

Diversité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies : étude des politiques de recrutement

27. 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 la mise en œuvre du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. À sa soixante-treizième session, la Commission a examiné la situation concernant la répartition géographique dans ces organisations et décidé d'en informer l'Assemblée générale et de lui faire connaître les mesures prises par les organisations et leurs organes directeurs pour parvenir à l'équilibre géographique. Elle a conclu que la meilleure façon de répondre à la demande de l'Assemblée générale était de se concentrer sur les politiques de recrutement et l'élimination des obstacles qui empêchent de recruter sur une base géographique aussi large que possible.

28. À sa soixante-dix-huitième session, la Commission a examiné les mesures prises par les organisations pour attirer et recruter le personnel le plus divers et le plus qualifié possible. Elle a été informée des procédures de recrutement, programmes de communication et structures organisationnelles mis en place pour diffuser les avis de vacances de poste et susciter l'intérêt d'un large éventail de candidats qualifiés venant notamment d'États Membres sous-représentés ou non représentés.

29. La Commission a félicité les organisations pour le travail accompli dans ce domaine et noté qu'au moins une organisation avait dit avoir atteint son objectif de représentation géographique. La Commission a observé que les objectifs de parité n'avaient pas été atteints et que la répartition géographique n'était pas satisfaisante dans la plupart des organisations. Ces questions ne pouvant pas être réglées du jour au lendemain, elle continuerait à les suivre. Elle a aussi constaté que dans certaines circonstances, des conflits pouvaient surgir lorsque des politiques étaient mises en œuvre à la fois pour améliorer la représentation géographique et la parité hommes-femmes, qui étaient les deux principaux éléments de la diversité dans le contexte du régime commun. Elle a engagé néanmoins les organisations à s'efforcer de créer un cadre de travail favorable et respectueux, surtout dans les lieux d'affectation difficiles, et d'organiser des séances de formation à la diversité à l'intention de tout le personnel.

30. Lors de l'examen de la question de la diversité en 2011, la Commission avait déclaré qu'elle chercherait à définir la diversité dans le contexte du système des Nations Unies. À sa soixante-dix-huitième session, certains ont estimé judicieux de faire le lien entre diversité géographique et multiculturalisme, le fonctionnement des organismes des Nations Unies devant s'articuler autour de différentes manières d'appréhender les questions ou de différentes conceptions du monde, et ne pas reposer exclusivement sur l'équilibre de la représentation géographique. Il fallait définir cette notion. Plusieurs notions et politiques du système n'étaient pas « culturellement neutres » et avaient tendance à refléter les valeurs d'une culture dominante. Les organisations devaient veiller à offrir des mécanismes permettant à toutes les cultures de participer à leurs travaux sur un pied d'égalité. Une organisation avait lancé un projet pilote en vue de tester la neutralité culturelle de ses procédures d'évaluation.

31. La Commission a décidé :

- a) d'examiner périodiquement la question de la diversité, y compris la répartition géographique et la parité hommes-femmes ;

b) de prendre en compte les éléments suivants dans la définition et le champ d'application de la diversité dans le contexte du régime commun des Nations Unies :

i) diversité culturelle (multiculturalisme) ;

ii) diversité des âges ;

iii) parité hommes-femmes ;

iv) multilinguisme ;

et

c) de demander à son secrétariat d'établir, en consultation avec les organisations, un récapitulatif des bonnes pratiques propres à améliorer l'ouverture et la diversité.

Barème des traitements de base minima

32. La Commission a été informée qu'une augmentation de 1 % avait été appliquée au barème général de la fonction publique de référence au 1^{er} janvier 2014. Les barèmes d'imposition fédérale pour l'année 2014 ont également subi de légères modifications aux États-Unis. La Commission a noté qu'il convenait, pour se conformer à la procédure normale d'ajustement et tenir compte de l'augmentation des traitements du barème général (General Schedule) et des effets des mesures fiscales susmentionnées, de relever le barème des traitements de base minima de 1,01 % au 1^{er} janvier 2015. Cette opération devrait être réalisée sans gain ni perte, selon la procédure habituelle qui consiste à réduire l'indemnité de poste dans les mêmes proportions.

Examen des taux de contribution du personnel servant à déterminer les traitements de base bruts

33. Dans sa résolution 66/235, l'Assemblée générale a fait sienne la recommandation de la Commission tendant à ce que les taux de contribution du personnel utilisés pour déterminer les traitements de base bruts soient réexaminés tous les trois ans et, le cas échéant, révisés. Le dernier examen étant intervenu en 2011, la Commission a noté que, d'après le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, le solde actuel du fonds de péréquation des impôts n'exigeait pas, pour le moment, d'ajustement de ces taux. En conséquence, le prochain examen des taux de contribution du personnel devrait normalement avoir lieu en 2017 à moins que l'évolution de la situation du fonds de péréquation n'exige que des mesures soient prises d'ici là.

34. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de prendre les mesures suivantes :

a) approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2015, le barème révisé des traitements de base minima du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, qui correspond à un relèvement de 1,01 % qu'il conviendrait d'effectuer en augmentant le traitement de base et en réduisant les points d'ajustement dans les mêmes proportions ; et

b) ne pas réviser dans l'immédiat les taux de contribution du personnel servant à déterminer les traitements de base bruts.

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

35. En application du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale, la Commission examine le rapport entre la rémunération nette du personnel des catégories professionnelle et 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. À cette fin la Commission suit annuellement l'évolution des taux de rémunération dans les deux fonctions publiques.

36. La Commission a été informée que la marge entre les rémunérations nettes pour 2014 était estimée à 17,4 % d'où une moyenne sur cinq ans (2010-2014) de 16,4 %.

Gestion de la marge autour du point médian souhaitable

37. Dans sa résolution 68/253 au paragraphe 5 de la section II.B, l'Assemblée générale des Nations Unies a rappelé que la moyenne sur cinq ans de la marge entre les rémunérations nettes devrait être maintenue aux alentours de la valeur médiane souhaitable de 15 % et elle a prié la Commission de lui adresser, au plus tard durant la partie principale de sa soixante-neuvième session, des recommandations sur l'éventail des solutions qui permettraient de ramener la marge à son point médian souhaitable et les calendriers correspondants.

38. La Commission a décidé que :

- a) la procédure normale de gestion de la marge dans les limites de la fourchette fixée serait suspendue jusqu'à nouvel ordre ; et
- b) le gel de la rémunération nette à New York serait maintenu jusqu'à ce que la marge soit revenue au point médian souhaitable.

Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements sur les travaux de sa trente-sixième session

39. 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'ajustements sur les travaux de sa trente-sixième session. Convoqué dans le cadre de l'examen d'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, le Comité consultatif a réalisé, à la demande de la Commission, un certain nombre d'études pertinentes. Le secrétariat a présenté les principaux résultats de ces études, dont il est rendu compte dans le rapport, et notamment un certain nombre de recommandations concernant la simplification éventuelle de la structure de l'indice d'ajustement.

40. La Commission :

- a) a approuvé les recommandations du Comité consultatif récapitulées aux paragraphes 175 à 177 du rapport de la Commission ; et
- b) a demandé au secrétariat de commencer à préparer le prochain cycle d'enquêtes et de formuler des propositions à cet égard pour que le Comité consultatif les examine à sa prochaine session.

Synchronisation des cycles de révision du classement des villes sièges et des autres lieux d'affectation du groupe I aux fins des ajustements

41. L'Assemblée générale lui ayant demandé, dans sa résolution 68/253, d'examiner la question de la synchronisation des cycles d'ajustement des différentes villes sièges et de lui adresser des propositions à ce sujet à sa soixante-neuvième session, la Commission a examiné deux propositions du secrétariat sur la question :

a) Proposition 1 : procéder à la révision dans toutes les villes sièges et autres lieux d'affectation du groupe I une seule fois par an, à une date prédéterminée ;

b) Proposition 2 : procéder à la révision dans les villes sièges et autres lieux d'affectation du groupe I au moins une fois par an, à la date anniversaire de la dernière révision du classement de New York aux fins des ajustements. Dans les deux propositions, la révision du classement de New York aux fins des ajustements, y compris ses répercussions sur les cotisations de pension, serait appliquée au même moment pour tous les lieux d'affectation. Dans la proposition 1, les traitements seraient ajustés au maximum une fois par an, la règle des 5 % qui peut faire qu'il y ait plus d'une révision par an n'étant alors plus applicable. Ainsi, la seule différence entre les deux propositions réside dans l'abolition de la règle des 5 % dans la proposition 1 et de son maintien dans la proposition 2. Le secrétariat a évalué les répercussions de ces propositions sur son fonctionnement et en a conclu que ni l'une ni l'autre n'aurait des incidences notables sur le plan du budget ou des ressources humaines.

42. Les représentants du Réseau Ressources humaines ont appuyé la proposition 2, en ajoutant que cela rendrait les ajustements de traitement plus prévisibles et transparents. Les représentants des fédérations du personnel ont également apporté leur soutien à cette proposition. Les représentants des organisations ainsi que les fédérations du personnel ont souligné qu'il importe de continuer d'appliquer la règle des 5 % là où les taux d'inflation sont plus élevés que prévu.

43. La Commission a décidé :

a) que le classement aux fins des ajustements de toutes les villes sièges et autres lieux d'affectation du groupe I devrait être révisé une seule fois par an, à la date anniversaire de la révision du classement de New York ; et

b) de renvoyer la question du maintien de la règle des 5 % pour les lieux d'affectation du groupe I au Comité consultatif pour les questions d'ajustement pour examen à sa prochaine session, dans le cadre de l'examen des règles opérationnelles régissant le système des ajustements.

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

Méthodes d'enquêtes sur les conditions d'emploi des agents des services généraux : ajustements des traitements dans les lieux d'affectation comptant moins de 30 agents

44. En 2011, ayant approuvé la méthode d'enquête révisée sur les conditions d'emploi les plus favorables dans les lieux d'affectation hors siège et les lieux d'affectation semblables (méthode d'enquête II), la Commission avait décidé que d'autres modalités que celles des enquêtes générales seraient appliquées aux fins de la révision des barèmes de traitement dans les lieux d'affectation

comptant moins de 30 agents des services généraux. En conséquence, elle avait prié l'Organisation des Nations Unies, en sa qualité d'organisation chargée de la conduite des enquêtes dans la plupart des lieux d'affectation, d'étudier ces modalités et de lui faire rapport ultérieurement. À sa soixante-dix-huitième session, la Commission a examiné les propositions de l'organisation responsable pour les lieux d'affectation qui sont classés sous la catégorie V de la méthode d'enquête II et désignés comme lieux d'affectation non soumis aux enquêtes, et elle a décidé que l'ajustement des traitements dans les lieux d'affectation comptant moins de 30 agents des services généraux devrait être effectué par l'organisation concernée sur la base d'une des méthodes exposées dans son rapport.

45. La Commission a également décidé d'attirer l'attention des organisations sur la décision qu'elle a prise, dans le contexte de l'enquête menée à Madrid, de n'augmenter aucune des indemnités relevant de sa compétence, ainsi que le lui avait demandé l'Assemblée générale dans sa résolution 68/253, tant que les résultats de l'examen d'ensemble n'auraient pas été communiqués à l'Assemblée pour examen, afin que les indemnités puissent être ajustées d'une manière cohérente dans tous les lieux d'affectation.

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

46. S'appuyant sur la méthode applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées dans les villes sièges et assimilées (méthode d'enquête I), la Commission a réalisé une enquête à Madrid, en prenant pour référence le mois d'octobre 2013.

47. Elle a recommandé aux chefs de secrétariat des organisations sises à Madrid un nouveau barème des traitements des agents de la catégorie des services généraux, reproduit à l'annexe V de son rapport, supérieur de 2,9 % au barème actuellement en vigueur.

48. L'Assemblée générale l'ayant priée, dans sa résolution 68/253, de n'augmenter aucune des indemnités relevant de sa compétence tant que les résultats de l'examen d'ensemble effectué en application de la résolution 67/257 ne lui auraient pas été communiqués pour examen, la Commission a décidé de ne pas réviser le montant des indemnités pour charges de famille versées aux agents des services généraux tant que l'Assemblée générale ne se serait pas prononcée sur les recommandations de la Commission relatives à l'ensemble de la rémunération en 2015.

MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF

49. Le Conseil est invité à prendre note du rapport.

= = =