



ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE

CONSEIL EXECUTIF
Cent treizième session
Point 6.1 de l'ordre du jour provisoire

EB113/19
27 novembre 2003

Ressources humaines

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 (CFPI) 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 leurs chefs de secrétariat.
2. Le Directeur général présente ci-joint au Conseil exécutif le vingt-neuvième rapport annuel de la Commission de la Fonction publique internationale.² Au moment de la rédaction du présent document, l'Assemblée générale des Nations Unies, réunie pour sa cinquante-huitième session, était saisie dudit rapport. La suite donnée aux recommandations de la Commission sera communiquée séparément au Conseil exécutif dans un additif au présent document.
3. Les débats de la Commission en 2003 étaient axés sur la poursuite de l'examen du régime des traitements et indemnités. Les progrès concernant ce domaine et d'autres sujets importants examinés dans le rapport sont résumés ci-après.

RESUME DES RECOMMANDATIONS ET DECISIONS DE LA COMMISSION

Examen du régime des traitements et indemnités

4. La Commission procède actuellement à un examen d'ensemble du régime des traitements et indemnités afin que le système de rémunération du régime commun des Nations Unies soit mieux adapté aux besoins actuels des Etats Membres et des organisations. Des travaux sont accomplis dans un certain nombre de domaines prioritaires ; on en trouvera le détail dans les paragraphes qui suivent.

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

² Assemblée générale, Documents officiels, cinquante-huitième session : Supplément N° 30 (A/58/30) (exemplaires disponibles dans la salle de réunion).

Système d'évaluation des emplois

5. Un système révisé et simplifié d'évaluation des emplois pour les postes de la catégorie professionnelle et de rang supérieur a été conçu pour fonctionner conjointement avec les systèmes à fourchettes élargies et de rémunération aux résultats. Ce nouveau système d'évaluation des emplois, qui comprend la norme-cadre, des descriptifs de classes et une nouvelle matrice de présentation des définitions d'emploi, sera probablement diffusé à compter du 1^{er} janvier 2004. L'application des nouvelles normes dans les organisations sera surveillée et une évaluation globale entreprise au bout de 18 mois. Des réformes parallèles concernant la catégorie des services généraux et catégories apparentées seront également entreprises.

6. L'OMS (en conjonction avec la Commission) organise une formation destinée à faciliter l'introduction de la nouvelle norme-cadre qui a été conçue pour fonctionner dans un contexte informatisé et qui permettra également d'élaborer des descriptifs de classes propres à l'OMS.

Système à fourchettes élargies et système de rémunération aux résultats

7. La Commission a décidé de piloter des systèmes de traitement à fourchettes élargies dans plusieurs organisations volontaires à compter de juillet 2004. Dans ce type de systèmes, les classes actuelles sont regroupées en fourchettes élargies : il n'y a pas d'échelon au sein de ces fourchettes et le personnel bouge en fonction du perfectionnement de ses compétences et de ses résultats. Cette approche prévoit un continuum dans l'organisation des carrières et permet aux organisations qui l'appliquent de mieux adapter la gestion des postes et l'affectation du personnel aux exigences de leurs programmes.

8. Un plan de projet général est actuellement mis au point par la Commission et les organisations afin de guider la préparation et la conduite de l'étude pilote. Le plan doit comprendre une stratégie de communication qui répond aux besoins de toutes les parties intéressées.

9. La Commission a décidé que le système pilote à fourchettes élargies et le système de rémunération aux résultats doivent être conçus de manière à ne rien coûter. L'affectation de ressources supplémentaires devra être décidée par l'Assemblée générale des Nations Unies et d'autres organes législatifs en fonction de l'efficacité du nouveau système, des économies d'efficience, d'une plus grande reconnaissance des résultats ou d'autres critères.

Corps de hauts fonctionnaires

10. Des travaux préparatoires concernant la création d'un corps de hauts fonctionnaires se poursuivent sous les auspices du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination. Les progrès réalisés dans ce domaine seront communiqués à la Commission en 2004.

Questions diverses

Prime de risque

11. En 2002, la Commission a décidé d'augmenter le montant de la prime de risque pour le personnel recruté localement et de le porter de 20 à 30 % du point médian du barème des traitements des agents locaux. L'Assemblée générale a prié la Commission de réexaminer cette décision. Après nouvel examen, la Commission a décidé de s'en tenir à sa décision précédente, à savoir que le montant

de la prime de risque octroyé au personnel recruté localement devait être porté à 30 % du point médian du barème des traitements des agents locaux à compter du 1^{er} janvier 2004.

Congé de paternité

12. La Commission a prévu un examen de la question du congé de paternité pour 2004. Dans ce contexte, il est rappelé qu'en janvier 2001, le Conseil exécutif a confirmé l'introduction de cinq jours de congé de paternité à titre provisoire pendant deux ans, à compter de janvier 2001,¹ en attendant le réexamen de la question en fonction de l'évolution de la situation au sein du régime commun. La période d'essai a été prolongée jusqu'en janvier 2004,² l'examen entrepris par la Commission devant être en principe achevé à ce moment-là. Cet examen étant à nouveau prévu pour 2004, le Directeur général a décidé, sous réserve d'une confirmation par le Conseil exécutif, de prolonger la période d'essai relative au congé de paternité pour une année supplémentaire.

Barème des traitements de base minima : conditions de service du personnel de la catégorie professionnelle et de rang supérieur

13. La Commission recommande à l'Assemblée générale des Nations Unies d'utiliser comme référence pour l'établissement du barème des traitements de base minima des Nations Unies le barème général applicable à l'échelon national (sans ajustement au titre des conditions locales) de l'Administration fédérale des Etats-Unis. Cette recommandation aurait pour effet de maintenir pour le moment le barème des traitements de base à son niveau actuel. En conséquence, les indemnités qui sont indexées sur le traitement de base (par exemple, la prime de mobilité et de sujétion, et certaines indemnités pour cessation de service) ne changeraient pas.

MESURES A PRENDRE PAR LE CONSEIL EXECUTIF

14. Le Conseil exécutif est invité à examiner le projet de résolution suivant :

Le Conseil exécutif,

1. PREND NOTE du vingt-neuvième rapport annuel de la Commission de la Fonction publique internationale ;
2. CONFIRME, conformément à l'article 12.2 du Statut du Personnel, la décision du Directeur général de prolonger la période d'essai concernant le congé de paternité jusqu'en janvier 2005.

= = =

¹ Résolution EB107.R7.

² Résolution EB111.R8.