

Rapport de la Commission de la Fonction publique internationale

Rapport du Secrétariat

1. En vertu de l'article 17 de son Statut,¹ la Commission de la Fonction publique internationale est priée de soumettre à l'Assemblée générale des Nations Unies un rapport annuel qui est transmis aux organes directeurs des autres organisations du système des Nations Unies par l'intermédiaire de leur chef de Secrétariat.

2. Le Directeur général soumet au Conseil exécutif par le présent document le trente-troisième rapport annuel de la Commission de la Fonction publique internationale,² qui doit être examiné en décembre 2007 par l'Assemblée générale des Nations Unies à sa soixante-deuxième session. Les décisions qui devraient être prises par l'Assemblée générale sur les recommandations de la Commission et qui exigent une révision du Règlement du Personnel de l'OMS sont soumises séparément au Conseil.³ Le sujet concerné est la rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

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

Fidélisation du personnel du Tribunal pénal international pour le Rwanda et du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie

4. L'Assemblée générale des Nations Unies, à sa soixante et unième session, a adopté la résolution 61/274 dans laquelle elle a demandé à la Commission de la Fonction publique internationale de lui donner son avis sur la proposition figurant dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Propositions détaillées concernant les incidences financières et autres incidences éventuelles de l'institution d'une prime de fidélisation au Tribunal pénal international pour le Rwanda et au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie ».⁴

¹ Actes officiels de l'OMS, N° 226, 1975.

² Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-deuxième session ; supplément N° 30 (A/62/30) (exemplaires disponibles dans la salle de réunion).

³ Documents EB122/30 et EB122/30 Add.1.

⁴ Document A/61/824.

5. La Commission a reconnu le caractère exceptionnel de la mission de ces Tribunaux. Elle a néanmoins estimé que l'octroi de primes de fidélisation d'ordre financier au personnel des Tribunaux établirait pour le régime commun un précédent qu'il conviendrait d'éviter. Elle a également estimé que les réductions d'effectifs à venir et la fin des opérations des Tribunaux ne présentaient pas un caractère exceptionnel tel qu'elles justifieraient un traitement exceptionnel, et que d'autres entités devaient faire face à un phénomène similaire.

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

6. En application du mandat permanent que lui a donné l'Assemblée générale, la Commission a poursuivi l'examen du rapport entre la rémunération nette des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis occupant des emplois comparables à Washington (« la marge »).

7. Sur la base des éléments qui lui ont été communiqués, la Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale 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 13,9 % pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2007. Elle a aussi appelé l'attention de l'Assemblée sur le fait que la valeur moyenne de la marge pour les cinq dernières années (2003 à 2007) était restée en dessous du niveau souhaitable correspondant au point médian de la fourchette (15 %) et qu'elle s'établissait à 12,3 %.

Questions d'ajustement

8. La Commission a examiné, comme elle le fait régulièrement, le fonctionnement du système des ajustements en s'appuyant sur le rapport du Comité consultatif pour les Questions d'Ajustement sur les travaux de sa vingt-neuvième session.

9. La Commission a décidé :

- a) d'approuver les recommandations du Comité consultatif pour les Questions d'Ajustement relatives à la simplification de la structure de l'indice d'ajustement ;
- b) de demander à son secrétariat de réaliser une enquête sur les dépenses non locales afin de déterminer l'indice des dépenses non locales et de recueillir des renseignements sur les achats effectués sur l'Internet ;
- c) d'autoriser son secrétariat à négocier avec le fournisseur de données un aménagement de son rapport biennal visant à rendre ce document plus transparent et plus accessible, en reportant toutefois à 2010 toute modification de la méthode ;
- d) d'approuver la recommandation du Comité d'utiliser les modèles d'estimation des coûts élaborés par son secrétariat pour évaluer les incidences financières des modifications du barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, et du régime de la prime de mobilité et de sujétion ;¹

¹ Voir annexes IV et V du rapport de la Commission.

- e) de prier son secrétariat d'élaborer un modèle d'estimation des incidences financières de l'indemnité pour frais d'études et de le lui présenter à sa soixante-sixième session.

Rapport d'étape sur la création d'un réseau de direction

10. L'Assemblée générale des Nations Unies, à sa cinquante-neuvième session, a adopté la résolution 59/268, dans laquelle elle a prié la Commission de continuer à suivre le projet relatif à l'amélioration des capacités de gestion et de l'efficacité des cadres entrepris par le Conseil des chefs de Secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) et de lui présenter des recommandations, selon qu'il conviendrait. A sa soixante-deuxième session, la Commission a décidé de demander au Réseau ressources humaines du CCS de lui rendre compte à intervalles réguliers de l'état d'avancement de la création du réseau de direction.

11. A sa soixante-cinquième session, la Commission a été saisie d'un rapport d'étape sur la mise en oeuvre du plan stratégique pour le réseau de direction. Le représentant du Réseau ressources humaines a rappelé que la Commission avait été informée de l'établissement d'une carte des compétences par l'école des cadres du système des Nations Unies, aux fins de l'alignement des six compétences de base sous-tendant le réseau de direction avec les grilles de compétences des organisations.

12. Il a été indiqué à la Commission que la conception du programme de perfectionnement en matière de gestion avait été confiée à la Rotterdam School of Management de l'Université Erasmus. Ce programme devait être lancé au quatrième trimestre de 2007 pour 50 membres. Le Secrétaire général de l'ONU enverra des lettres à tous les chefs de Secrétariat des organismes pour leur demander de choisir les postes dont les titulaires appartiendront au réseau de direction. A compter de 2008, chaque organisation participante devra financer la participation de ses propres fonctionnaires. D'après les estimations, le coût par participant devrait se situer entre US \$10 000 et US \$12 000.

13. La Commission a pris note des informations fournies par le Réseau ressources humaines sur la création d'un réseau de direction pour les organisations appliquant le régime commun.

Suivi de l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et sur un système de rémunération aux résultats (rapport d'activité)

14. La discussion avec des représentants d'organisations volontaires à la soixante-cinquième session de la Commission a permis de dégager les différences entre les résultats obtenus par chacune des cinq organisations volontaires. La Commission était donc consciente du fait que certaines difficultés rencontrées par les organisations volontaires avaient ralenti les progrès de l'étude pilote.

15. La Commission a décidé de demander à son secrétariat d'évaluer de manière globale l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et sur un système de rémunération aux résultats dans les cinq organisations volontaires, en soulignant les enseignements tirés de cette étude, et de lui faire rapport à sa soixante-sixième session, de façon à ce que la Commission puisse prendre une décision appropriée au sujet de l'étude pilote.

Ensemble des droits à congé

16. La Commission a été saisie d'un document établi par le Réseau ressources humaines du CCS et le Secrétariat de la CFPI portant sur trois catégories de congé : a) congé annuel ; b) congé de maladie et congé pour motif familial ; et c) congé spécial avec ou sans maintien du traitement et congé lié à l'affectation dans certains lieux hors Siège.

17. La Commission a estimé qu'elle devrait dans ce domaine concentrer son attention sur les droits à congé qui étaient indispensables à la cohésion et au fonctionnement efficace du régime commun des Nations Unies, à savoir ceux qui concernaient le congé annuel, le congé dans les foyers et le congé de maladie, tout en considérant qu'il y avait lieu de tenir compte des divers objectifs opérationnels des organisations pour l'application des autres droits à congé.

18. La Commission a décidé que, dans son rôle de coordination et de régulation des pratiques concernant les droits à congé, elle devrait essentiellement s'attacher à garantir une politique cohérente des organisations appliquant le régime commun pour ce qui est des droits à congé indispensables au maintien de mesures d'incitation harmonisées pour le recrutement, à la promotion de la mobilité du personnel et à l'application de conditions d'emploi homogènes entre les organisations dont le personnel était en poste dans le même lieu d'affectation. Parmi les droits sur lesquels elle devrait concentrer son attention figuraient, notamment mais sans s'y limiter, le congé annuel, le congé dans les foyers et le congé de maladie.

19. Compte tenu des directives établies par la Commission sur les autres droits à congé, les organisations devraient avoir la latitude d'examiner ces questions à la lumière des tendances récentes et des pratiques de référence touchant notamment au moyen de concilier travail et vie privée et aux soins de santé. Elle devrait à cette occasion consulter le Président de la Commission.

Mesures d'incitation à l'étude des langues

20. Dans le document qu'il lui a remis au sujet des mesures d'incitation à l'étude des langues, le Secrétariat de la Commission a constaté que les organisations qui appliquaient le système dans le régime commun avaient adopté diverses solutions pour prendre en compte les connaissances linguistiques et encourager le multilinguisme. Toutes étaient cependant satisfaites de la solution qu'elles avaient adoptée, car elles y voyaient un moyen efficace d'améliorer l'efficacité de leur travail compte tenu de leurs besoins opérationnels qui étaient différents pour chacune.

21. La Commission a décidé de faire un certain nombre de recommandations à l'Assemblée générale des Nations Unies :

a) Les organisations appliquant le régime commun estimaient que la latitude dont elles bénéficiaient de longue date dans le choix des systèmes de reconnaissance des compétences linguistiques et autres outils de promotion du multilinguisme dans le régime commun des Nations Unies répondait efficacement à leurs besoins opérationnels et que, par conséquent, elle devrait être maintenue.

b) Les organisations devraient être encouragées, compte tenu de leurs besoins concrets et de leur situation budgétaire, à continuer de s'efforcer de promouvoir l'emploi de nouvelles langues étrangères eu égard au fait que la fonction publique internationale évoluait dans un environnement multiculturel, afin de faciliter la réalisation de leurs objectifs opérationnels.

c) Lorsqu'elles examinaient ou mettaient au point des programmes visant à améliorer leur efficacité au moyen du multilinguisme, les organisations devaient, lorsqu'il y avait lieu, suivre les principes généraux ci-après :

i) si le mandat opérationnel l'exige, la connaissance de plus d'une langue officielle de l'organisation doit être inscrite dans les avis de vacance de poste parmi les qualifications exigées ;

- ii) la connaissance et l'emploi de langues supplémentaires doivent être pris en considération dans l'organisation des carrières et lors des promotions ;
- iii) lorsqu'il existe des primes de connaissances linguistiques ou des mesures d'incitation à l'étude des langues, il convient de mettre en place des procédures de vérification du niveau de connaissances et des mécanismes spécifiques, en fonction des besoins opérationnels et des possibilités budgétaires ; parmi ces mécanismes peuvent figurer des examens permettant de vérifier de nouveau le niveau de connaissances, des certificats ou un contrôle de l'emploi de la langue, qui s'inscrivent dans le cadre du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires ;
- iv) lorsque cette mesure peut permettre d'obtenir une plus grande efficacité et par exemple de faciliter la mobilité, l'organisation peut envisager d'offrir une formation gratuite dans les langues officielles et dans d'autres langues aux fonctionnaires et aux membres de leur famille ;
- v) lorsque la connaissance d'une langue est exigée à un poste ou pour une mutation à un autre poste, l'organisation doit prendre entièrement à sa charge les frais de formation ; dans les autres cas, un partage des frais peut être envisagé ;
- vi) la prime de connaissances linguistiques et les mesures d'incitation à l'étude des langues ne doivent pas s'appliquer à l'emploi de la langue maternelle ni au personnel linguistique ;
- vii) la gratuité de la formation et le partage des frais doivent être envisagés à la place des incitations ou des primes ;
- viii) lorsque des systèmes d'incitation monétaire sont envisagés, on doit s'efforcer d'encourager l'emploi des langues dans l'intérêt d'une plus grande efficacité du travail.

Renforcer le rôle et améliorer le fonctionnement de la Commission

22. Immédiatement avant la soixante-cinquième session, les membres de la Commission et des membres de son Secrétariat ont tenu un séminaire de réflexion pour examiner les moyens de renforcer encore la Commission et d'accroître au maximum sa capacité d'aider l'Assemblée générale à diriger le régime commun. La Commission s'efforçait d'être plus dynamique en améliorant ses relations avec ses partenaires et en recentrant ses activités sur la planification stratégique. Elle a également examiné les moyens d'améliorer son fonctionnement en rationalisant ses méthodes de travail, en faisant un meilleur usage des ressources existantes et en présentant à l'Assemblée générale des Nations Unies des rapports plus concis et faciles à comprendre. Elle s'est en outre engagée à répondre dans de meilleurs délais aux demandes de l'Assemblée générale.

Réunion avec les représentants des chefs de Secrétariat des organisations ayant leur Siège à Genève

23. Dans le cadre de l'action qu'elle mène pour resserrer les liens avec ses partenaires, la Commission a organisé une réunion spéciale, précédant l'ouverture de la soixante-cinquième session, avec les organisations ayant leur Siège à Genève. La réunion a été essentiellement consacrée à cerner les questions auxquelles la plupart des organisations, sinon toutes, accordent une grande importance stratégique et sur lesquelles la Commission pourrait avoir un rôle particulièrement important à jouer.

Ces questions sont, entre autres, celles des arrangements contractuels, de la mobilité et de la rotation, des conditions d'emploi hors Siège et de la simplification du système des rémunérations et des indemnités. Les participants ont également débattu des moyens d'améliorer l'interaction de la Commission avec les organisations.

MESURES A PRENDRE PAR LE CONSEIL EXECUTIF

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

= = =