
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 trente-sixième rapport annuel de la Commission,² qui doit être examiné par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 2010 à sa soixante-cinquième 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 visées sont la rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur et le montant de l'indemnité pour frais d'études.

3. On trouvera ci-après un résumé des principaux éléments du rapport de la Commission.

CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATÉGORIES DE PERSONNEL

Révision du montant de la rémunération considérée aux fins de la pension : feuille de route et questions à prendre en considération

4. Dans sa résolution 51/217 du 5 mars 1997, l'Assemblée générale a prié la Commission, agissant en pleine coopération avec le Comité mixte de la Caisse commune des Pensions du Personnel des Nations Unies, d'entreprendre en 2002 de nouvelles révisions complètes des méthodes à suivre pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et des fonctionnaires

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

² Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-cinquième session : supplément N° 30 (A/65/30) (exemplaires disponibles dans la salle du Conseil exécutif).

³ Document EB128/36.

de rang supérieur ainsi que des agents des services généraux et des catégories apparentées, et pour ajuster la rémunération considérée aux fins de la pension entre deux révisions complètes, et de lui présenter ses recommandations à sa cinquante-septième session. Comme il y a eu plusieurs reports en 2002, 2004 et 2005, dus au fait que le régime des traitements et indemnités faisait encore l'objet d'un examen qui pouvait avoir des incidences sur la rémunération considérée aux fins de la pension, ce point a été inscrit au programme de travail de la Commission pour 2010-2011.

5. Il a été proposé que la Commission de la Fonction publique internationale et le Comité mixte de la Caisse commune des Pensions du Personnel des Nations Unies examinent plusieurs points. La Commission a retenu tous les points sauf la comparaison actuarielle des régimes de pension des Nations Unies et de l'Administration fédérale des États-Unis d'Amérique. Elle a estimé que cette comparaison aurait peu d'intérêt car les deux plans sont fondamentalement différents.

La Commission a décidé d'examiner les points suivants :

- a) barème commun des contributions du personnel ;
- b) taux de remplacement du revenu ;
- c) comparaison du coût des régimes de pension des Nations Unies et de l'Administration fédérale des États-Unis ;
- d) double imposition ;
- e) élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension ;
- f) incidence d'une forte dévaluation de la monnaie locale et/ou d'un fort taux d'inflation ;
- d) pensions modestes.

6. En outre, la Commission a décidé :

D'approuver le calendrier des travaux et que les secrétariats de la Caisse commune des Pensions du Personnel des Nations Unies et la Commission de la Fonction publique internationale se réuniraient de manière informelle et en tant que de besoin pour achever l'examen conformément aux modalités d'organisation des travaux proposées dans le document. Les recommandations seront présentées à la Commission à sa soixante-douzième session, au début de 2011.

Méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études : examen à la soixante et onzième session

7. En présentant ses propositions pour l'ajustement du montant de l'indemnité, le Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a également mis en lumière une série de problèmes touchant la méthode de calcul qu'il convenait de régler.

8. La Commission a prié son secrétariat d'élargir l'examen des différents aspects de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études auquel il devait procéder. La Commission a renouvelé sa demande au secrétariat d'actualiser la méthode de calcul en tenant compte de toutes les modifications

de la manière dont l'indemnité est actuellement déterminée et, à l'issue de son examen, de lui présenter la méthode révisée à sa soixante-quinzième session.

Examen du montant de l'indemnité pour frais d'études

9. La Commission a recommandé à l'Assemblée générale d'ajuster, à compter de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2011, le plafond des dépenses remboursables et le montant maximal de l'indemnité pour frais d'études dans 11 zones, et de réviser pour 13 zones les forfaits normaux pour frais de pension et le forfait supplémentaire pour frais de pension. Les mesures d'exception pour la Chine, la Fédération de Russie, la Hongrie, l'Indonésie et la Roumanie, ainsi que pour huit établissements scolaires en France, devraient être maintenues, et les mesures d'exception pour la Bulgarie devraient être supprimées.

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

10. En application du mandat permanent que lui a donné l'Assemblée générale, la Commission a poursuivi son examen du rapport (« 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. À cette fin, la Commission 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 la fonction publique de référence et l'écart de coût de la vie entre New York et Washington.

11. À la lumière des informations dont elle disposait, la Commission a décidé de faire savoir à l'Assemblée générale que la marge entre la rémunération nette des membres du personnel des Nations Unies de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste à New York et celle des fonctionnaires occupant des postes comparables de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington était estimée à 13,3 % pour l'année 2010. Elle a également décidé d'appeler l'attention de l'Assemblée générale sur le fait que la valeur moyenne de la marge pour les cinq dernières années (2006-2010) était estimée à 14 %, soit en deçà du point médian souhaitable de 15 %.

12. La Commission a également décidé que son secrétariat devrait commencer ses travaux sur l'examen de la méthode de calcul de la marge entre les rémunérations nettes en 2011.

CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPÉRIEUR

Établissement d'équivalences de classe entre le système des Nations Unies et celui de l'Administration fédérale des États-Unis

13. La Commission a examiné, comme elle le fait régulièrement, les résultats de l'étude des équivalences de classe entre le système des Nations Unies et le système de référence, ainsi que les résultats de l'opération de validation effectuée en collaboration avec les agents chargés du classement des emplois dans l'Administration fédérale.

La Commission a décidé :

- a) d'approuver et d'accepter les résultats de la nouvelle étude des équivalences de classe ;
- b) de demander au Comité consultatif pour les questions d'ajustement de se pencher sur les méthodes statistiques recommandées dans le rapport pour déterminer si elles conviennent pour établir les équivalences de classe et calculer la marge entre les rémunérations nettes, et de lui en rendre compte à sa soixante-douzième session ;
- c) de demander à son secrétariat d'étudier la méthode qui sert à déterminer les équivalences de classe avec la fonction publique de référence en vue de la simplifier ;
- d) de faire savoir à l'Assemblée générale qu'elle avait procédé, dans le cadre de ses études périodiques, à une nouvelle étude des équivalences de classe.

Examen du montant de l'indemnité pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge

14. Dans le cadre de son examen biennal des prestations familiales payables aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, la Commission a revu le montant de l'indemnité pour enfant à charge et de l'indemnité pour personne indirectement à charge. Selon la méthode révisée approuvée par elle à sa soixante-sixième session, le montant forfaitaire en dollars des États-Unis de l'indemnité pour enfant à charge a été mis à jour compte tenu des modifications apportées depuis le dernier examen de la question (2008) aux régimes fiscaux et à la législation régissant les prestations sociales.

15. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale les mesures suivantes avec effet au 1^{er} janvier 2011 :

- a) fixer à US \$2929 le montant annuel de l'indemnité pour enfant à charge et à US \$5858 celui de l'indemnité pour enfant handicapé ;
- b) fixer à US \$1025 le montant annuel de l'indemnité pour personne indirectement à charge ;
- c) convertir en monnaie locale les montants en dollars des États-Unis tels que fixés aux alinéas a) et b) ci-dessus, en appliquant le taux de change opérationnel de l'ONU applicable à la date d'entrée en vigueur desdits montants, et ne pas modifier les taux ainsi obtenus jusqu'au prochain examen biennal de la question ;
- d) à titre de mesure transitoire, pour les lieux d'affectation où les montants forfaitaires révisés, à leur date d'entrée en vigueur, seraient inférieurs aux montants forfaitaires actuels, faire bénéficier les fonctionnaires qui remplissent actuellement les conditions requises pour percevoir une prestation d'une majoration du montant forfaitaire révisé égale à 50 % de la différence entre celui-ci et le montant antérieur ;
- e) déduire du montant des indemnités pour charges de famille payables à un fonctionnaire toute prestation familiale qu'il perçoit directement de source nationale.

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

16. La compensation traditionnelle offerte aux fonctionnaires nommés dans un lieu d'affectation famille non autorisée est le versement de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), telle que prévue dans le Manuel de sécurité des Nations Unies promulgué par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination. Toutefois, depuis la fin des années 1990, les organisations sont de plus en plus nombreuses, particulièrement parmi les fonds et programmes des Nations Unies, à adopter une autre méthode, dite régime Opération spéciale, qui consiste à nommer le fonctionnaire appelé à travailler dans un lieu d'affectation famille non autorisée dans un lieu d'affectation proche et plus sûr, doté des équipements sanitaires et éducatifs voulus et de bonnes liaisons de communications, où le fonctionnaire peut établir son foyer (appelé alors lieu d'affectation administratif). L'ensemble de ses émoluments est calculé en fonction de ce lieu d'affectation administratif. Il se rend ensuite en voyage autorisé dans le lieu d'affectation où il doit travailler (le lieu d'affectation effectif), et perçoit une indemnité de subsistance destinée à le défrayer des dépenses occasionnées par l'entretien d'un deuxième logement au lieu d'affectation effectif. Cette indemnité de subsistance dite « en opération spéciale » est versée à tous les fonctionnaires, quelle que soit leur situation de famille. Calculée en fonction de la localité, elle varie donc d'un lieu d'affectation famille non autorisée à l'autre. Elle est basée sur le montant de l'indemnité de subsistance (missions) au-delà de 30 jours, qui était versée aux fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU en mission dans des localités analogues. Pour les localités où il n'avait pas été fixé de montant de l'indemnité de subsistance (missions), le montant était celui de l'indemnité journalière de subsistance après 60 jours.

17. Avant la réforme du régime des engagements mise en place en 2009 à l'ONU, la rémunération globale versée aux personnes nommées en mission dans une opération de maintien de la paix des Nations Unies était très différente de celle de tous les autres membres du personnel des organisations appliquant le régime commun. Cette rémunération ne comportait aucune indemnité correspondant à l'affectation dans un lieu famille non autorisée, et se composait uniquement de deux éléments : le traitement de base, et l'indemnité de subsistance en mission. Avec la réforme du régime des engagements entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2009, les agents engagés spécifiquement pour une mission ont vu leur statut changer, devenant membres du personnel ordinaire, et percevant la rémunération globale correspondante pour ce qui est de l'indemnité de poste et des prestations et indemnités, c'est-à-dire qu'ils n'ont plus perçu l'indemnité de subsistance en mission correspondant à leur lieu d'affectation. Mais ils sont restés la seule catégorie de personnel des organisations qui applique le régime commun à ne bénéficier d'aucune indemnité correspondant à un deuxième logement, car l'indemnité de subsistance en mission est censée représenter une somme forfaitaire destinée à couvrir les frais entraînés par la présence au lieu d'affectation effectif, tandis que le traitement de base doit couvrir les autres frais encourus hors du lieu d'affectation.

18. Le Secrétaire général proposait également, dans le document sur l'harmonisation des conditions d'emploi des fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée, d'harmoniser les conditions régissant le congé de détente à l'ONU et dans les autres organisations appliquant le régime commun.

19. Comme l'avait demandé la Commission, son secrétariat a institué un groupe de travail technique avec les organisations et les fédérations du personnel, afin de définir des options permettant d'harmoniser les pratiques pour ces deux aspects (deuxième logement et congé de détente).

20. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale :
- a) de faire harmoniser dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies la désignation des lieux d'affectation famille non autorisée ;
 - b) de faire harmoniser les conditions d'emploi du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée en modifiant le régime actuel de sujétion pour y inclure une prise en compte de l'emploi dans un tel lieu d'affectation ;
 - c) de faire harmoniser dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun les dispositions régissant les congés de détente, en adoptant un cadre commun applicable au congé de détente.
21. Aucune des organisations n'a approuvé la décision de la Commission. Toutes craignaient que la diminution drastique du taux de l'indemnité de subsistance « en opération spéciale » n'affecte leur efficacité opérationnelle et leur aptitude à attirer et garder du personnel dans les lieux d'affectation où les conditions sont les plus difficiles.

Cadre de gestion de la performance

22. À ses soixante-sixième et soixante-septième sessions, en 2008, la Commission a réaffirmé que les principes et directives qu'elle avait fixés en 1994 restaient valables, mais que leur bonne mise en œuvre exigeait un engagement en ce sens de la part des hauts responsables, et avait donc décidé de garder la question à l'étude. Par ailleurs, l'Assemblée générale, dans sa résolution 63/251 du 16 mars 2009, l'avait priée de collaborer étroitement avec les organisations en vue de déterminer des moyens réalistes de récompenser la qualité des résultats, avait accueilli avec satisfaction les travaux menés par la Commission en matière d'étalonnage des méthodes nouvelles de gestion des résultats, avait engagé la Commission à garder la question de la gestion des résultats à l'examen, et l'avait priée de lui soumettre un modèle général actualisé de gestion des résultats.
23. La Commission a pris bonne note du travail consacré à l'élaboration des éléments à inclure dans un cadre de gestion de la performance, qu'elle voyait à ce stade comme une œuvre en gestation. Elle a décidé de demander à son secrétariat d'affiner les éléments du cadre et de lui présenter à sa soixante-douzième session un cadre actualisé présenté sous une forme plus accessible et de maniement plus aisé.
24. Elle a décidé en outre de prier son secrétariat de réaliser une nouvelle étude sur l'utilisation des augmentations périodiques de traitement dans les organisations appliquant le régime commun et de lui en rendre compte à sa soixante-douzième session.

Examen de la répartition par sexe des effectifs des organisations appliquant le système commun

25. La Commission s'est déclarée préoccupée par le fait que la parité hommes-femmes, notamment aux postes D.1 et de classe et de rang supérieurs, n'était toujours pas atteinte, et que les progrès réalisés étaient négligeables. Elle a prié instamment les organisations de mettre en œuvre les politiques et mesures visant à assurer l'équilibre entre les sexes, y compris ses recommandations antérieures, et d'effectuer un suivi régulier de leur application.

26. La Commission a décidé de suivre tous les quatre ans à l'avenir les progrès accomplis dans l'instauration de l'équilibre entre les sexes dans les organisations appliquant le régime commun, et de prier son secrétariat de faire rapport sur cette question à sa soixante-dix-neuvième session en 2014.

Examen des normes d'évaluation des emplois d'agents des services généraux

27. À la soixante-dixième session, son secrétariat a présenté à la Commission les éléments définitifs du système qu'elle avait demandés et il a recommandé la promulgation des nouvelles normes d'évaluation des emplois d'agents des services généraux à compter de mars 2010, afin que le lancement prévu du nouveau système s'accompagne d'ateliers régionaux destinés aux spécialistes du classement des emplois relevant du régime commun.

28. La Commission a décidé de promulguer les nouvelles normes d'évaluation des emplois d'agents des services généraux avec effet au 15 mars 2010.

MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF

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

= = =