

**Assemblée générale**

Soixante-treizième session

Documents officiels

Distr. générale
28 décembre 2018
Français
Original : anglais

Cinquième Commission**Compte rendu analytique de la 12^e séance**

Tenue au Siège, à New York, le vendredi 2 novembre 2018, à 15 heures

Président : M. Gohar. (Pakistan)
*Vice-Président du Comité consultatif pour les questions
administratives et budgétaires :* M. Sene

Sommaire

Point 143 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.

Celles-ci doivent être signées par un membre de la délégation intéressée, adressées dès que possible à la Chef de la Section de la gestion des documents (dms@un.org) et portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les comptes rendus rectifiés seront publiés sur le Système de diffusion électronique des documents (<http://documents.un.org/>).



En l'absence de M^{me} Bird (Australie), M. Gohar (Pakistan), Vice-Président, prend la présidence.

La séance est ouverte à 15 h 5.

Point 143 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (A/73/30 et A/73/446 ; A/C.5/73/2)

1. **M. Rhodes** (Président de la Commission de la fonction publique internationale), présentant le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour 2018 (A/73/30), dit que la CFPI a entrepris un examen complet en vue d'aligner les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension et le barème des traitements unifié. La Commission, consciente de la complexité et de l'interdépendance des divers éléments en jeu, a examiné les formules envisageables pour l'actualisation de la rémunération considérée aux fins de la pension sur la base du barème ; les coefficients de conversion, à savoir le pourcentage du traitement retenu pour le calcul de la pension ; et une étude de la comparabilité des régimes des pensions de l'Administration fédérale des États-Unis et des Nations Unies. Le rapport présente les conclusions et les recommandations de la Commission sur la question ainsi qu'un barème commun révisé des contributions du personnel et un barème révisé de la rémunération considérée aux fins de la pension.

2. En 2016, la CFPI a recommandé l'institution d'une indemnité de fin d'engagement destinée aux fonctionnaires dont le contrat de durée déterminée n'a pas été reconduit. L'Assemblée générale n'a pas pu parvenir à un consensus sur cette question et, dans sa résolution 71/264, a demandé à la Commission de procéder à une analyse approfondie de l'effet de l'adoption de cette recommandation. Dans le cadre de cette analyse, la CFPI a examiné les pratiques suivies par d'autres organisations régionales et internationales et par la fonction publique de référence, l'Administration fédérale des États-Unis. Ses conclusions et recommandations sur la question figurent aux paragraphes 48 à 65 et à l'annexe IV du rapport.

3. Les organisations du Réseau ressources humaines présentes sur le terrain ont soulevé la question des lieux d'affectation classés dans les catégories D ou E qui n'étaient pas considérés comme des lieux affectation famille non autorisée et ont souligné que des mesures propres à promouvoir le bien-être des fonctionnaires constituaient un élément important du devoir de protection de l'Organisation. Après examen de cette question, la CFPI a décidé d'autoriser une certaine souplesse dans le cadre des arrangements existants et d'offrir aux fonctionnaires la possibilité soit de faire venir les personnes reconnues à leur charge et de

percevoir les indemnités liées à l'installation, soit de ne pas le faire et de percevoir une part réduite de l'élément famille non autorisée. Les décisions de la Commission, dont l'objectif est d'aider les organisations à s'acquitter de leur mandat dans les lieux d'affectation les plus difficiles figurent aux paragraphes 156 et 157 du rapport.

4. En vertu du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale, la Commission a continué à examiner la marge entre les rémunérations nettes. Suivant la pratique établie et sur la base des statistiques les plus récentes, elle a ramené à 13 % la marge retenue dans son rapport, qui était de 14,4 %.

5. La Commission a recommandé de relever le barème des traitements de base minima des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur qui étaient entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2017, sur la base d'une comparaison entre les traitements de base nets des fonctionnaires des Nations Unies et de leurs homologues de la fonction publique de référence. Pour tenir compte de l'évolution des salaires bruts du Barème général de la fonction publique de référence et des modifications apportées au régime fiscal des États-Unis, la CFPI a recommandé de relever le barème des traitements de base minima de 1,83 % à compter du 1^{er} janvier 2019. Ce relèvement se ferait selon la méthode standard de l'ajustement sans gain ni perte, qui consiste à augmenter le traitement de base minima et à réduire l'indemnité de poste dans les mêmes proportions, ce qui serait sans conséquence sur le montant des traitements nets. Le barème des traitements proposé et les montants retenus aux fins du maintien de la rémunération figurent à l'annexe VI du rapport.

6. En 2016, la Commission a revu son cadre de gestion des ressources humaines, en vigueur depuis 2000. Compte tenu de la prise de conscience accrue de l'importance de la diversité et de la parité des sexes dans le régime commun, la Commission a décidé d'ajouter au cadre révisé un élément concernant la diversité, comme présenté à l'annexe V du rapport.

7. **M. Ramanathan** (Contrôleur par intérim), présentant l'état établi par le Secrétaire général conformément à l'article 153 du règlement intérieur de l'Assemblée générale sur les incidences administratives et financières des décisions et recommandations contenues dans le rapport de la Commission pour l'année 2018 (A/C.5/73/2), dit que les décisions et recommandations de la Commission assorties d'incidences financières concernent la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, l'indemnité de fin d'engagement, l'ajustement du barème des traitements de base minima (incidences sur les versements à la

cessation de service), l'indemnité pour enfant à charge, l'indemnité pour personne indirectement à charge et les conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors Siège, notamment dans les lieux d'affectation extrêmement difficiles. Les incidences financières de ces recommandations et décisions sont estimées à 9 725 200 dollars pour le budget-programme de l'exercice 2018-2019 et au même montant pour le projet de budget-programme pour l'exercice 2020. Si l'Assemblée approuvait les recommandations de la Commission, il sera rendu compte des dépenses à imputer au budget-programme de l'exercice 2018-2019 dans le deuxième rapport sur l'exécution du budget et de celles à prévoir pour l'exercice 2020 dans le projet de budget-programme correspondant.

8. **M. Sene** (Vice-Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité consultatif sur les incidences administratives et financières des décisions et recommandations figurant dans le rapport de la CFPI (A/73/446), dit que, en sus du montant estimatif des incidences financières sur le budget-programme de l'exercice biennal 2018-2019 et au titre du projet de budget-programme pour l'exercice 2020, les décisions et recommandations de la Commission relatives aux points énoncés dans la note du Secrétaire général entraîneraient des dépenses supplémentaires de l'ordre de 3 548 800 dollars au titre des opérations de maintien de la paix, au titre de l'exercice allant du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019 et de 7 097 600 dollars pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020. Le Comité consultatif compte qu'une explication circonstanciée sera présentée à l'Assemblée générale quant à l'écart notable entre le montant des incidences financières totales en 2020 tel qu'estimé par le Secrétariat d'une part et par la Commission de l'autre. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée prenne note du paragraphe 20 de l'état établi par le Secrétaire général (A/C.5/73/2).

9. **Le Président**, conformément à la résolution 35/213 de l'Assemblée générale, invite un représentant du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies à faire une déclaration. Il invite également un représentant de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux à faire de même.

10. **M^{me} Nemeth** (Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies) dit que le Comité de coordination est favorable à l'augmentation très tardive de la rémunération considérée aux fins de la pension proposée par la CFPI et le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies,

qui permettrait de rapprocher le taux de remplacement du revenu des fonctionnaires de l'Organisation de celui de la fonction publique de référence et la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux de celle des administrateurs. Le Comité de coordination adhère également aux propositions tendant à ce que l'indemnité pour enfant à charge soit calculée conformément à la méthode approuvée, l'application d'une nouvelle méthode de calcul ayant été remise à plus tard à l'occasion du précédent examen de la rémunération. De plus, le Comité de coordination est favorable à l'octroi d'une indemnité de fin d'engagement aux fonctionnaires dont le contrat de durée déterminée n'a pas été reconduit ; cette disposition est essentielle compte tenu des réformes et de la restructuration en cours. L'indemnité qu'il est proposé de verser aux fonctionnaires qui n'ont pas fait venir leur famille dans les lieux d'affectation des catégories D et E dans lesquels les conditions de sécurité ne justifient pas un classement famille non autorisée correspond à une disposition analogue de la fonction publique de référence et est essentielle pour attirer des fonctionnaires dans des lieux d'affectation hors siège ; en effet, actuellement, de nombreux fonctionnaires choisissent de ne pas se faire accompagner de leur famille dans de tels lieux d'affectation et prennent directement à leur charge les dépenses afférentes à un second foyer.

11. Le Comité de coordination se félicite des progrès accomplis dans l'examen du système des ajustements, examen auquel il participera pleinement pour améliorer les règles opérationnelles et les méthodes statistiques. Il veillera à ce qu'il soit tenu compte de ses préoccupations concernant les employeurs de référence, les facteurs de pondération relatifs aux lieux de recrutement du personnel, les fluctuations des taux de change, les compétences linguistiques et la comparabilité effective lors de l'examen des traitements du personnel recruté sur le plan local. Il souscrit également à l'inclusion d'un élément diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines. Les syndicats ont été aux avant-postes de la campagne en faveur d'une plus grande diversité des effectifs, qu'il s'agisse de la parité entre les sexes, de l'origine géographique, du handicap et d'autres facteurs. Il n'en reste pas moins que la compétence doit être la considération primordiale dans le recrutement du personnel. Enfin, il importe d'examiner le fonctionnement de la CFPI de manière que, tout comme dans les administrations nationales modernes, les fonctionnaires puissent pleinement exercer leurs droits à la négociation au stade de la détermination de leurs conditions d'emploi. Bien que la Commission ait fait des efforts louables à sa dernière session pour parvenir

à un consensus, le principe des droits de négociation du personnel devrait être consacré pour que la CFPI puisse s'acquitter comme il convient de la mission qui lui a été confiée.

12. **M. Fitzgerald** (Fédération des associations de fonctionnaires internationaux) dit que la relation entre la FICSA, l'Assemblée générale, la Cinquième Commission, le Secrétariat et le régime commun existe depuis que l'Assemblée générale, dans ses résolutions [34/220](#) et [35/213](#) s'est déclarée prête à recevoir et à examiner à fond les vues du personnel exposées par un représentant désigné de la Fédération ; elle a également été prise en compte bien auparavant dans le règlement intérieur de la CFPI. Depuis les années 1960, les quatre fonctionnaires de la Fédération sont employés au titre de contrats de travail du Secrétariat, administrés par l'Organisation des Nations Unies, la FICSA remboursant les dépenses afférentes à l'Organisation. Toutefois, un juriste de l'ONU ayant émis il y a quelques années un avis selon lequel le Secrétariat ne devrait plus administrer les contrats, la Fédération souhaite actuellement que l'Assemblée prenne officiellement acte de la pratique établie et autorise le Secrétaire général à recruter le personnel de la FICSA au titre de contrats de travail et à administrer ces contrats, dans la limite des ressources disponibles, et à veiller à ce que la Fédération dispose des locaux nécessaires.

13. En dépit des divergences d'opinion concernant les enquêtes les plus récentes sur le coût de la vie organisées par la CFPI, la FICSA participera aux prochains examens du système des ajustements et de la méthode suivie pour l'enquête sur la rémunération des agents des services généraux, examens qui devraient être animés non par le désir de réduire les dépenses mais par la volonté réelle de résoudre les problèmes évoqués par les comités locaux d'enquête. La Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies est l'un des éléments les plus solides du régime commun. Bien que le Comité mixte de la Caisse commune des pensions ait accepté un grand nombre des recommandations figurant dans le rapport du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) sur l'audit complet de la structure de gouvernance et des procédures connexes du Comité mixte ([A/73/341](#)), il n'a pas été dûment tenu compte du caractère interorganisations de la Caisse et du Comité mixte dans certaines des recommandations. Il aurait fallu faire preuve de la rigueur professionnelle requise pour disposer d'éléments de preuve suffisants pour étayer les conclusions tirées dans le rapport du BSCI. Une comparaison de la structure de gouvernance du Comité mixte et de celles d'autres caisses des pensions aurait renforcé l'utilité de l'audit. La

Fédération est préoccupée par le fait que certaines questions concernant les relations entre le personnel et l'Administration ne soient toujours pas résolues dans plusieurs organisations faisant partie du système commun.

14. **M. Alsayed** (Égypte), parlant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que le Groupe souscrit au rôle de la CFPI en matière de réglementation et de coordination des conditions d'emploi dans les organisations qui appliquent le régime commun. Le personnel étant l'atout le plus précieux de l'Organisation, il convient de préserver des conditions d'emploi propres à attirer et à conserver des employés compétents, dynamiques et motivés. Le Groupe réaffirme le rôle de l'Assemblée générale dans la fixation des conditions d'emploi ; les fonctionnaires opérant dans des conditions analogues devraient bénéficier d'un traitement égal dans toutes les organisations appliquant le régime commun. Lors des consultations, le Groupe examinera la suite donnée aux résolutions et décisions de l'Assemblée générale concernant l'enquête de 2016 sur le coût de la vie et l'âge réglementaire de départ à la retraite.

15. Pour que l'Organisation soit un employeur socialement responsable, le Groupe examinera attentivement les recommandations de la CFPI concernant la rémunération considérée aux fins de la pension, l'indemnité de fin d'engagement, la rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, les indemnités pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge et les conditions d'emploi dans les lieux d'affectation classés difficiles. La CFPI a actualisé le cadre de gestion des ressources humaines dans un objectif de diversité du personnel de l'Organisation, qu'il s'agisse de la répartition géographique équitable, de la parité entre les sexes, des cultures, des générations et des compétences linguistiques ainsi que de la prise en compte des personnes en situation de handicap. Le Groupe s'est de tout temps prononcé en faveur de la parité des sexes et de la répartition géographique équitable et invite la CFPI à la promouvoir dans le régime commun et pas seulement dans certains postes. Il se félicite de ce que la Commission prête attention au bien-être des fonctionnaires en situation de handicap, notamment en ce qui concerne l'accessibilité, la fourniture de locaux individualisés raisonnables sur le lieu de travail. L'Organisation devrait poursuivre ses efforts tendant à améliorer l'accessibilité des candidats en situation de handicap à la plateforme de recrutement Inspira et au programme des carrières.

16. **M^{me} Nalwanga** (Ouganda), parlant au nom du Groupe des États d'Afrique, dit que le Groupe souscrit

au rôle de la CFPI en matière d'amélioration du bien-être du personnel et de définition des politiques de gestion des ressources humaines. En réglementant et en coordonnant les conditions d'emploi et les prestations conformément aux pratiques optimales, la Commission a contribué à ce que l'Organisation recrute et conserve du personnel hautement qualifié. Le Groupe accorde une grande importance aux conditions d'emploi des personnes handicapées et, lors des consultations, cherchera à obtenir des éclaircissements concernant les plans mis en œuvre par l'Organisation pour renforcer l'accessibilité des candidats en situation de handicap à Inspira et au portail des carrières.

17. Les efforts tendant à assurer la parité des sexes dans le système des Nations Unies, en faveur desquels le Groupe se prononce depuis longtemps, ne doivent pas fléchir pendant les réformes en cours. Des plans de réalisation de la parité entre les sexes doivent être élaborés dans toutes les entités du Secrétariat et le Groupe suivra les progrès en ce sens, en particulier parmi les Africains occupant des postes de responsabilité. Il convient de déployer des efforts stratégiques, coordonnés et soutenus pour résoudre le problème posé par le déséquilibre de longue date en matière de représentation géographique. Le Groupe cherchera à comprendre comment le personnel bénéficiera des décisions et des recommandations de la CFPI, en particulier celles relatives à la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, l'indemnité de fin d'engagement, la rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, les indemnités pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge et les conditions d'emploi dans les lieux d'affectation difficiles des catégories D et E.

18. **M^{me} Demetris** (Observatrice de l'Union européenne), parlant également au nom de l'Albanie, du Monténégro, de la Serbie, de l'ex-République yougoslave de Macédoine et de la Turquie, pays candidats, de la Bosnie-Herzégovine, pays du processus de stabilisation et d'association, ainsi que de la Géorgie, de la République de Moldova et de l'Ukraine, dit que la CFPI joue un rôle essentiel en améliorant le fonctionnement des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies. La recommandation de la CFPI tendant à appliquer des politiques et des normes cohérentes pour éviter des distorsions entre les conditions d'emploi dans les organisations qui appliquent le régime commun, qui sera présentée à l'Assemblée générale à sa soixante-quatorzième session, est essentielle au maintien de conditions égales pour les fonctionnaires et à l'emploi le plus efficace possible des ressources des organisations. Les décisions de

l'Assemblée relatives aux recommandations de la CFPI devraient être appliquées intégralement et sans retard.

19. **M^{me} Norman-Chalet** (États-Unis d'Amérique) dit que la CFPI a été créée pour assurer la cohérence et la continuité de la réglementation et de la coordination des conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun. La délégation des États-Unis appuie depuis longtemps les travaux menés par la CFPI pour que la rémunération du personnel soit rationalisée, moderne et équitable. Si l'Organisation des Nations Unies doit attirer et conserver du personnel hautement compétent pour s'acquitter de ses mandats, l'évolution des conditions d'emploi doit être fondée sur la situation du marché du travail mondial. La délégation des États-Unis est préoccupée par le fait que la Cinquième Commission soit saisie de propositions concernant la création de nouvelles indemnités et l'augmentation des indemnités existantes, moins de trois ans après que l'Assemblée générale a adopté sa résolution 70/244, qui en simplifiant et en modernisant la rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur a réduit certains éléments qui avaient fait l'objet d'une augmentation injustifiée. La délégation des États-Unis examinera attentivement la justification de ces propositions et la méthode suivie pour les établir, y compris les manières dont elles s'inscrivent dans les actuels efforts de réforme et correspondent aux décisions antérieures sur la rationalisation des conditions d'emploi.

20. La délégation des États-Unis s'oppose au versement récent de primes salariales aux fonctionnaires de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, ce qui sape le régime commun et l'approche globale que la Commission et les États Membres doivent adopter lors de l'examen de recommandations relatives aux conditions d'emploi. L'Assemblée générale, à sa soixante-douzième session, a souscrit à la décision de la Commission tendant à réduire l'indemnité de poste à Genève. Les organisations qui n'ont pas appliqué cette décision non plus que la décision de la Commission relative à l'âge statutaire de départ à la retraite devraient le faire sans retard. La délégation des États-Unis salue le rapport de la CFPI sur la diversité, réaffirme que le régime commun doit refléter les principes consacrés à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et attend avec intérêt les résultats de l'examen, par la Commission, des conditions d'emploi des agents des services généraux.

21. **M. Wakabayashi** (Japon) souscrit au rôle du régime commun qui consiste à garantir l'efficacité et l'efficience des conditions d'emploi du personnel des organisations participantes. Pour maintenir un niveau élevé de motivation et de confiance parmi le personnel,

grand atout de l'Organisation, il convient d'examiner le régime en permanence compte tenu de l'évolution des traitements des fonctions publiques nationales, du coût de la vie et d'autres aspects de la situation économique, pour veiller à ce qu'il soit transparent, équitable et viable. La délégation japonaise accorde une grande importance au rôle que remplit la CFPI en améliorant la cohérence et l'efficacité de la gestion des organisations qui appliquent le régime commun. Pour maintenir la crédibilité de ce régime, les organisations participantes doivent appliquer les décisions de l'Assemblée générale et de la CFPI intégralement et en temps voulu. Il faudra disposer d'importantes ressources pour appliquer les recommandations de la Commission. Étant donné que la rémunération de personnel est financée par les États Membres, qui doivent rendre compte de l'utilisation efficace des ressources versées par les contribuables, la Commission doit examiner attentivement la justification de toute dépense supplémentaire. La délégation japonaise réaffirme sa confiance envers la CFPI, organe chargé d'assurer la réglementation et la coordination des conditions d'emploi dans les organisations qui appliquent le régime commun.

22. **M. Kalugin** (Fédération de Russie) dit que la CFPI joue un rôle important dans le bon fonctionnement du régime commun grâce à son examen de la rémunération du personnel et des prestations qui lui sont accordées ; la délégation russe appuiera toutes les recommandations de la CFPI pendant les délibérations de la Cinquième Commission. L'intervenant se félicite que la CFPI ait examiné le cadre de gestion des ressources humaines, la rémunération considérée aux fins de la pension, l'ajustement du barème des traitements de base unifié des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur ainsi que l'indemnité pour enfant à charge. Les recommandations concernant l'octroi d'une indemnité de fin d'engagement aux fonctionnaires dont les contrats n'ont pas été reconduits en raison de circonstances indépendantes de leur volonté sont pleinement justifiées.

23. S'agissant de l'application des décisions et des recommandations de la CFPI, la délégation russe est préoccupée par le versement d'une prime salariale supplémentaire à l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle. De telles mesures sapent le régime commun, dans le cadre duquel l'Assemblée générale fixe les prestations et les indemnités sur la base des recommandations de la CFPI. Les organisations devraient appliquer en temps voulu la décision tendant à porter à 65 ans l'âge réglementaire du départ à la retraite. La délégation russe réaffirme l'importance de la CFPI, seul mécanisme permettant de fixer les conditions d'emploi dans le système des Nations Unies.

La séance est levée à 15 h 50.