



**Nations Unies**

# **Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2007**

**Assemblée générale**  
**Documents officiels**  
**Soixante-deuxième session**  
**Supplément n° 30 (A/62/30)**

**Assemblée générale**  
Documents officiels  
Soixante-deuxième session  
Supplément n° 30 (A/62/30)

# **Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2007**



Nations Unies • New York, 2007



*Note*

Les cotes des documents de l'Organisation des Nations Unies se composent de lettres majuscules et de chiffres. La simple mention d'une cote renvoie à un document de l'Organisation.

## Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
Abréviations. . . . .		v
Glossaire des termes techniques. . . . .		vii
Lettre d'envoi . . . . .		xii
Récapitulation des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale appelant une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations participantes . . . . .		xiii
Récapitulation des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale à l'intention des chefs de secrétariat des organisations participantes . . . . .		xv
Récapitulation des incidences financières des décisions et recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale à l'intention de l'ONU et des autres organisations qui appliquent le régime commun. . . . .		xv
I. Questions d'organisation . . . . .	1–6	1
A. Acceptation du Statut . . . . .	1–2	1
B. Composition . . . . .	3	1
C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées . . . . .	4–5	2
D. Programme de travail de la Commission pour 2008-2009. . . . .	6	2
II. Résolutions et décisions de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs des autres organisations appliquant le régime commun . . . . .	7–21	3
A. Suite donnée aux résolutions 61/239 et 61/244 de l'Assemblée générale en date du 22 décembre 2006 . . . . .	9	3
B. Suite donnée à la résolution 61/274 de l'Assemblée générale en date du 29 juin 2007. . . . .	10–21	3
III. Mise en œuvre des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale par les organisations appliquant le régime commun . . . . .	22	7
IV. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. . . . .	23–44	8
A. Évolution du rapport entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis . . . . .	23–25	8
B. Barème des traitements de base minima . . . . .	26–30	8

C.	Questions d'ajustement. ....	31–39	9
1.	Rapport sur les travaux de la vingt-neuvième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement. ....	31–39	9
D.	Rapport d'étape sur la création d'un Réseau de direction. ....	40–44	12
V.	Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local. ....	45–49	14
	Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres. ....	45–49	15
VI.	Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel. ....	50–66	15
A.	Examen du régime des traitements et indemnités. ....	50–66	15
1.	Suivi de l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et sur un système de rémunération aux résultats (rapport d'activité). ....	50–53	15
2.	Modernisation et simplification des prestations. ....	54–66	15
i)	Ensemble des droits à congé. ....	54–59	15
ii)	Mesures d'incitation à l'étude des langues. ....	60–65	16
iii)	Indemnité pour frais d'études : examen de la méthode de calcul de l'indemnité. ....	66	18
VII.	Méthodes de travail de la Commission. ....	67–75	19
1.	Renforcer le rôle et améliorer le fonctionnement de la Commission ...	67–72	19
2.	Réunion avec les représentants des chefs de secrétariat des organisations ayant leur siège à Genève. ....	73–75	20

#### Annexes

I.	Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2008-2009. ....	22
II.	Comparaison entre la rémunération nette moyenne des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington, aux classes équivalentes (marge calculée pour l'année civile 2007). ....	24
III.	Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur : montants annuels bruts et montants annuels nets après déduction des contributions du personnel. ....	25
IV.	Modèle d'estimation des incidences financières des modifications du barème des traitements de base. ....	26
V.	Modèle d'estimation des incidences financières des modifications du régime de la prime de mobilité et de sujétion. ....	27
VI.	Barème des traitements annuels nets recommandé pour les agents des services généraux et des catégories apparentées en poste à Londres. ....	28
VII.	Plan d'action pour renforcer le rôle et améliorer le fonctionnement de la CFPI. ....	29

---

## Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCPQA	Comité consultatif pour les questions d'ajustement
CCQAB	Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires
CCASIP	Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FICSA	Fédération des associations de fonctionnaires internationaux
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance

---

UIT	Union internationale des télécommunications
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UPU	Union postale universelle



---

## Glossaire des termes techniques

Ajustements en fonction des conditions locales (Locality-based pay)	En application de la loi fédérale relative à la parité des rémunérations, l'Administration des États-Unis a découpé le pays en 30 régions aux fins de la prise en compte des conditions de rémunération locales. Les ajustements prévus à ce titre sont calculés en fonction de la rémunération moyenne observée sur le marché du travail de la région. La loi prévoit qu'à l'augmentation de la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale en fonction de l'indice des coûts salariaux s'ajoute, s'il y a lieu, un ajustement en fonction des conditions locales – l'objectif étant de faire en sorte que la rémunération des fonctionnaires fédéraux soit portée, entre 1994 et 2002, à un niveau qui ne soit pas inférieur de plus de 5 % au niveau des rémunérations locales en dehors de l'Administration fédérale.
Barème des traitements de base minima (Base/floor salary scale)	Pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, un barème des traitements d'application universelle est utilisé dans le cadre du système des ajustements. Les montants nets minima perçus par les fonctionnaires dans le monde entier correspondent aux montants indiqués dans ce barème.
Barème général (General Schedule)	Dans la fonction publique de référence (Administration fédérale des États-Unis), la plupart des fonctionnaires relèvent d'un barème des traitements à 15 classes connu sous le nom de « General Schedule » (barème général).
Classement aux fins des ajustements (Post adjustment classification)	Fondé sur l'indice du coût de la vie, ce classement s'exprime en multiplicateurs. Par exemple, un fonctionnaire en poste dans un lieu d'affectation de la classe correspondant au multiplicateur 5 perçoit en sus de sa rémunération de base une indemnité de poste égale à 5 % de son traitement de base.
Compétences (Competencies)	Ensemble de savoir-faire, de qualités et de types de comportement directement lié à l'efficacité dans le travail. Les compétences de base sont le savoir-faire, les qualités et les types de comportement qui sont jugés importants pour tous les employés d'une organisation, quelles que soient leur fonction ou leur classe. Pour certaines professions, des compétences fonctionnelles liées au domaine d'activité viennent compléter les compétences de base.
Contribution du personnel (Staff assessment)	Les traitements des fonctionnaires des Nations Unies, pour toutes les catégories, sont exprimés en montants bruts et nets, l'écart entre les deux étant la contribution du personnel. La contribution du personnel est une sorte d'impôt interne propre au régime des Nations Unies, analogue aux impôts sur les salaires applicables dans la plupart des pays.

Dégrèvement fiscal (Tax abatement)	Contexte : indemnités pour charges de famille. Un certain nombre de régimes fiscaux nationaux prévoient des crédits d'impôt ou des abattements fiscaux pour les contribuables ayant des personnes à charge (conjoint, enfants, parents, etc.).
Écart de coût de la vie (Cost-of-living differential)	Pour le calcul de la marge entre les rémunérations nettes, la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures en poste à New York est comparée à celle de leurs homologues de la fonction publique de référence en poste à Washington. L'une des étapes de cette comparaison consiste à appliquer aux traitements de la fonction publique de référence un coefficient d'ajustement correspondant à l'écart de coût de la vie entre New York et Washington, afin d'en déterminer la valeur réelle à New York. On tient compte également de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington pour comparer les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension de ces deux groupes de fonctionnaires.
Élargissement des fourchettes (Broad banding)	Méthode permettant d'assouplir le mode de rétribution du comportement professionnel. Il s'agit de remplacer plusieurs classements par un seul classement plus large (appelé « fourchette »).
Fonction publique de référence (Comparator)	Les traitements et autres conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur sont déterminés, conformément au principe Noblemaire, par comparaison avec ceux applicables dans la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Depuis la création de l'ONU, c'est l'Administration fédérale des États-Unis qui sert de référence. Voir également « fonction publique la mieux rémunérée » et « principe Noblemaire ».
Fonction publique la mieux rémunérée (Highest paid civil service)	En vertu du principe Noblemaire, les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sont déterminés en fonction de ceux qu'applique la fonction publique du pays où les traitements sont les plus élevés (actuellement, celle des États-Unis). Voir également « fonction publique de référence » et « principe Noblemaire ».
Fonds de péréquation des impôts (Tax Equalization Fund)	Fonds permettant notamment à l'ONU de rembourser aux ressortissants de certains États Membres le montant des impôts nationaux que ces États perçoivent sur les revenus provenant de l'Organisation.
Incorporation au traitement de base net d'un montant correspondant à des points d'ajustement (Consolidation of post adjustment)	Le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur est ajusté périodiquement pour tenir compte des relèvements du barème de l'administration de référence. Cet ajustement à la hausse est opéré en incorporant au barème des traitements de base minima un montant fixe correspondant à un certain nombre de points d'ajustement. Si le barème est relevé par incorporation d'un montant correspondant à 5 % de l'indemnité de poste, les points d'ajustement sont réduits dans la même proportion dans tous les lieux d'affectation, ce qui signifie généralement qu'il n'y a ni perte ni gain pour les fonctionnaires. Cette méthode n'a aucun effet sur le traitement net des fonctionnaires et n'entraîne pour les organisations aucun coût supplémentaire lié aux traitements.

Indice d'ajustement (Post adjustment index)	Cet indice mesure le coût de la vie pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures en poste dans un lieu d'affectation donné, comparé à celui de New York, à une date déterminée.
Indice des coûts salariaux [Employment cost index (ECI)]	Indice à l'aide duquel on mesure, selon les dispositions de la loi fédérale relative à la parité des rémunérations (voir plus bas), la variation en pourcentage, sur une période donnée, de la moyenne des coûts salariaux en dehors de l'Administration fédérale. Calculé sur la base des coûts salariaux observés dans l'ensemble des États-Unis, cet indice sert à fixer le taux d'ajustement général des traitements des fonctionnaires de l'Administration fédérale. En application de la loi relative à la parité des rémunérations, ceux-ci peuvent également bénéficier d'ajustements en fonction des conditions locales.
Lieux d'affectation de catégorie H au sens du régime de la prime de mobilité et de sujétion (« H » duty stations under the mobility and hardship scheme)	Il s'agit des villes sièges et des autres lieux d'affectation où les organismes des Nations Unies n'exécutent pas de programmes de développement ni d'activités humanitaires, situés dans des pays membres de l'Union européenne.
Loi fédérale relative à la parité des rémunérations [ <i>Federal Employee's Pay Comparability Act (FEPCA)</i> ]	Loi relative à la parité des rémunérations des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis adoptée par le Congrès en 1990, qui prévoit de porter progressivement la rémunération des fonctionnaires fédéraux à un niveau qui ne soit pas inférieur de plus de 5 % au niveau des rémunérations du secteur non fédéral.
Marge entre les rémunérations nettes (Net remuneration margin)	La Commission compare régulièrement la rémunération nette des fonctionnaires de l'ONU des classes P-1 à D-2, à New York, à celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes équivalents à Washington. On appelle « marge » l'écart de rémunération moyen, en pourcentage, entre les deux fonctions publiques après ajustement pour tenir compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington.
Prime de mobilité et de sujétion (Mobility and hardship allowance)	Prime exclue de la rémunération considérée aux fins de la pension destinée à encourager la mobilité entre lieux d'affectation et à dédommager les fonctionnaires en poste dans des lieux où les conditions de vie et de travail sont difficiles.
Organisation des carrières	Par organisation des carrières, on entend : a) la manière dont les individus gèrent leur carrière au sein d'une même organisation ou entre plusieurs organisations; et b) la manière dont les organisations structurent l'évolution des carrières de leurs membres. Elle suppose un travail de qualification ou de formation professionnelle qui apporte de la pratique et un perfectionnement des compétences correspondant à un emploi ou profession donné.

---

	<p>Au niveau individuel, l'organisation des carrières est un processus qui se déroule tout au long de la vie et consiste à explorer, choisir et mettre en œuvre des solutions éducatives et professionnelles. Elle comprend aussi la manière dont les individus incorporent les valeurs qu'ils assignent au travail, leurs croyances quant à leurs propres intérêts et aptitudes, leurs choix en matière d'éducation et leurs connaissances du monde du travail, et la manière dont ils gèrent l'interaction entre le travail et d'autres aspects de la vie.</p> <p>Du point de vue des organisations, l'organisation des carrières suppose généralement un programme systématique d'information et d'expériences coordonnées, conçues pour faciliter l'organisation et la gestion individuelles des carrières. Ce processus est souvent lié à la planification des remplacements, c'est-à-dire l'identification et la préparation des employés qui conviennent le mieux, par le mentorat, la formation et la rotation du personnel, pour remplacer les acteurs clefs dont les fonctions dans l'organisation arrivent à expiration.</p>
Primes spéciales (Strategic bonuses)	<p>Primes de recrutement, de fidélisation ou de transfert versées à certains fonctionnaires ou groupes de fonctionnaires, indispensables pour pouvoir attirer des candidats et maintenir en fonctions ou transférer certains fonctionnaires.</p>
Principe Flemming (Flemming principle)	<p>Principe en vertu duquel sont fixées les conditions d'emploi des agents des services généraux et d'autres catégories de personnel recruté sur le plan local. En application de ce principe, les conditions d'emploi des agents des services généraux sont établies sur la base des conditions d'emploi les plus favorables pratiquées sur place.</p>
Principe Noblemaire (Noblemaire principle)	<p>Principe régissant la fixation des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, selon lequel les traitements des intéressés sont déterminés par comparaison avec ceux de la fonction publique du pays où les traitements sont les plus élevés. Voir également « fonction publique de référence » et « fonction publique la mieux rémunérée ».</p>
Régression hédonique	<p>Méthode statistique qui permet d'estimer le prix d'un article en prenant également en compte les changements qu'il subit, sur le plan de la qualité et d'autres caractéristiques, avec le temps. Cette méthode permet essentiellement l'estimation des modifications du prix dans le temps d'articles de même qualité, permettant ainsi des comparaisons plus précises dans le temps. Cette technique est utilisée le plus souvent par les organismes statistiques qui établissent les indices des prix à la consommation ou des indices chronologiques d'articles dont la qualité change souvent avec le temps, par exemple les ordinateurs personnels et le matériel électronique.</p>
Rémunération considérée aux fins de la pension (Pensionable remuneration)	<p>Montant utilisé aux fins du calcul des cotisations du fonctionnaire et de l'organisation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Ce montant sert aussi à calculer la pension des fonctionnaires qui partent à la retraite.</p>

Rémunération liée à la productivité (Performance-related pay)	<p>Expression générique désignant la rémunération pécuniaire ou chiffrage de la productivité d'un individu, d'une équipe ou d'une organisation, qui est liée à la rémunération de base ou est accordée sous forme de prime. Plusieurs expressions décrivent différents types de rémunération liée à la productivité :</p> <p>Rémunération au mérite, rémunération liée au rendement, rémunération liée à la productivité, rémunération variable : les augmentations de la rémunération de base sont déterminées par les résultats, généralement mesurés par un système d'évaluation et la notation du rendement.</p> <p>Prime forfaitaire : montant forfaitaire non renouvelable récompensant les résultats obtenus par un individu, une équipe ou un organisme, ou des efforts intenses déployés pendant une période donnée, et pouvant être soumis à pension.</p> <p>Prime forfaitaire : pourcentage variable de la rémunération de base ou montant fixe; peut être versée à un individu ou à un groupe; peut être soumise à retenue pour pension.</p>
Rémunération liée aux compétences (Competency-related pay)	<p>Expression générique désignant la rétribution de l'acquisition et de la mise en pratique de savoir-faire, de types de comportement et d'opérations favorisant l'efficacité d'un individu, d'une équipe ou d'un organisme. Voir aussi « rémunération liée à la productivité ».</p>
Senior Executive Service (SES)	<p>Dans la fonction publique de référence, les fonctionnaires qui occupent des postes supérieurs de direction relèvent d'un barème des traitements connu sous le nom de Senior Executive Service Schedule.</p>
Traitements des fonctionnaires ayant des charges de famille (Dependency rate salaries)	<p>Traitements nets déterminés pour les fonctionnaires qui ont une personne directement à charge.</p>
Traitements des fonctionnaires sans charges de famille (Single rate salaries)	<p>Traitements nets des fonctionnaires n'ayant ni conjoint ni enfants à charge.</p>
Villes sièges (Headquarters locations)	<p>Les villes sièges des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies sont : Genève, Londres, Montréal, New York, Paris, Rome et Vienne. Bien que le siège de l'Union postale universelle (UPU) soit à Berne, ce sont l'indice d'ajustement et les traitements des agents des services généraux applicables à Genève qui sont utilisés à Berne.</p>

---

## Lettres d'envoi

[Août 2007]

Monsieur le Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le trente-troisième rapport de la Commission de la fonction publique internationale, établi conformément à l'article 17 du Statut de la Commission.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir transmettre ce rapport à l'Assemblée générale et, comme prévu à l'article 17 du Statut, de le transmettre également, par l'intermédiaire des chefs de secrétariat, aux organes directeurs des autres organisations qui participent aux travaux de la Commission, ainsi qu'aux représentants du personnel.

Le Président  
(*Signé*) Kingston P. **Rhodes**

Son Excellence  
Monsieur Ban Ki-moon  
Secrétaire général de l'Organisation  
des Nations Unies  
New York

---

## **Récapitulation des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale appelant une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations participantes**

---

*Paragraphe  
correspondant*

---

### **II. Résolutions et décisions de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations appliquant le régime commun**

#### **A. Suite donnée à la résolution 61/274 de l'Assemblée générale relative aux propositions détaillées du Secrétaire général sur l'institution d'une prime de fidélisation au Tribunal pénal international pour le Rwanda et au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie**

- 22 Conformément au paragraphe 8 de la résolution 61/274, la Commission informe l'Assemblée générale qu'à son avis : a) les mesures financières spéciales de fidélisation du personnel des deux Tribunaux ne sont pas appropriées, parce qu'elles ne sont pas prévues dans le régime commun et, de ce fait, créeraient un précédent qu'il conviendrait d'éviter; b) les arrangements contractuels existants devraient être utilisés pour accorder des contrats qui lèvent les incertitudes quant aux perspectives d'emploi; c) d'autres mesures d'incitation d'ordre non monétaire devraient être proposées; d) les agents des tribunaux auxquels il est proposé des nominations dans d'autres organisations appliquant le régime commun devraient avoir pour date d'entrée en fonctions dans une autre organisation une date coïncidant avec l'achèvement de leurs fonctions auprès des tribunaux.

#### **B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur**

##### **1. Barème des traitements de base minima**

- 31 La Commission recommande à l'Assemblée générale, pour approbation avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2008, le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur figurant à l'annexe III du présent document.

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

- 25 L'Assemblée générale voudra peut-être noter que la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies de classes P-1 à D-2 en poste à New York et celle des agents de la fonction publique fédérale des États-Unis en poste à Washington pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2007 est estimée à 13,9‰.

## **C. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel**

### **1. Modernisation et simplification des indemnités**

#### **i) Incitation à l'étude des langues**

66 La Commission formule les recommandations ci-après à l'intention de l'Assemblée générale :

a) Les organisations appliquant le régime commun estiment que la latitude dont elles bénéficient de longue date dans le choix des systèmes de reconnaissance des compétences linguistiques et autres outils de promotion du multilinguisme répond efficacement à leurs besoins opérationnels et que, par conséquent, elle devait être maintenue;

b) Les organisations doivent 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 évolue dans un environnement multiculturel et afin de faciliter la réalisation de leurs objectifs opérationnels;

c) Lorsqu'elles examinent et mettent au point des programmes visant à améliorer leur efficacité au moyen du multilinguisme, les organisations doivent, s'il y a lieu, suivre les principes généraux de la CFPI.

---



---

## **Récapitulation des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale à l'intention des chefs de secrétariat des organisations participantes**

---

*Paragraphe  
correspondant*

---

### **Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local**

- 46 Dans le cadre des tâches qui lui incombent au titre du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, la Commission a effectué une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pour les agents des services généraux à Londres et a recommandé au Secrétaire général de l'Organisation maritime internationale (OMI) le barème des traitements et les indemnités pour charges de famille issus des résultats de cette enquête.
- 

## **Récapitulation des incidences financières des décisions et recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale à l'intention de l'ONU et des autres organisations qui appliquent le régime commun**

---

*Paragraphe  
correspondant*

---

### **A. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur**

#### **1. Barème des traitements de base minima**

- 29 Les incidences financières découlant de la recommandation de la Commission d'augmenter les traitements de base minima, comme indiqué dans l'annexe III, sont estimées à 349 000 dollars par an environ pour l'ensemble du régime commun.

### **B. Rémunération des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local**

#### **1. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables à Londres**

- 50 Les incidences financières de l'application du barème des traitements et des montants révisés des indemnités pour charges de famille recommandés pour les agents des services généraux et des catégories apparentées par les organisations appliquant le régime commun à Londres ont été estimées à 137 000 dollars par an.
-



## Chapitre premier

### Questions d'organisation

#### A. Acceptation du Statut

1. L'article premier du Statut de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 3357 (XXIX) du 18 décembre 1974, dispose que :

« La Commission exerce ses fonctions à l'égard de l'Organisation des Nations Unies ainsi que des institutions spécialisées et autres organisations internationales qui appliquent le régime commun des Nations Unies et acceptent le présent Statut [...] ».

2. À ce jour, 13 organisations ont accepté le Statut de la Commission et appliquent, comme l'Organisation des Nations Unies, le régime commun des traitements et indemnités<sup>1</sup>. Une autre organisation, bien qu'elle n'ait pas officiellement accepté le Statut, participe pleinement aux travaux de la Commission<sup>2</sup>.

#### B. Composition

3. La composition de la Commission pour 2007 est la suivante :

*Président :*

Kingston P. Rhodes (Sierra Leone)\*\*\*

*Vice-Président :*

Wolfgang Stöckl (Allemagne)\*\*

*Membres :*

Fatih Bouayad-Agha (Algérie)\*

Shamsher M. Chowdhury (Bangladesh)\*

Minoru Endo (Japon)\*\*

Guillermo Gonzalez (Argentine)\*\*\*

Vladimir Morozov (Fédération de Russie)\*

Lucretia Myers (États-Unis d'Amérique)\*\*

Emmanuel Oti Boateng (Ghana)\*\*\*

Anita Szlajak (Canada)\*\*\*

Gian Luigi Valenza (Italie)\*\*

Gilberto C. P. Velloso (Brésil)\*\*

Xiaochu Wang (Chine)\*

Eugeniusz Wyzner (Pologne)\*\*\*

El Hassane Zahid (Maroc)\*

\* Mandat expirant le 31 décembre 2008

\*\* Mandat expirant le 31 décembre 2009.

\*\*\* Mandat expirant le 31 décembre 2010.

### **C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées**

4. La Commission a tenu deux sessions en 2007, la soixante-quatrième, qui a eu lieu du 19 au 30 mars au Siège de l'ONU, à New York, et la soixante-cinquième, qui a eu lieu du 9 au 20 juillet au siège de l'Organisation météorologique mondiale (OMM), à Genève.

5. À ces sessions, la Commission a examiné les questions découlant des décisions et résolutions de l'Assemblée générale ainsi que de son propre statut. Certaines décisions et résolutions adoptées par l'Assemblée, qui devaient faire l'objet d'une décision ou d'un examen de la part de la Commission, sont examinées dans le présent rapport.

### **D. Programme de travail de la Commission pour 2008-2009**

6. Le programme de travail de la Commission pour 2008-2009 figure à l'annexe I.

## Chapitre II

### **Résolutions et décisions de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs des autres organisations appliquant le régime commun**

7. À sa soixante-quatrième session, la CFPI a examiné un rapport sur les décisions prises par l'Assemblée générale lors de la partie principale de sa soixante et unième session à propos du régime commun. À la demande du Président, la Commission a été également informée de manière assez détaillée par son secrétaire exécutif sur la présentation du trente-deuxième rapport annuel de la Commission à l'Assemblée générale, sur le débat général auquel ce rapport a donné lieu à la Cinquième Commission et sur les consultations officieuses tenues entre les États Membres, qui ont débouché sur l'adoption par consensus de la résolution 61/239 de l'Assemblée générale en date du 2 décembre 2006, relative au régime commun.

8. La Commission a été également informée dans le détail sur les résolutions et/ou décisions adoptées par les organes délibérants ou directeurs des autres organisations appliquant le régime commun. À cet égard, les décisions prises par le Conseil du développement industriel de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) et par le Conseil d'administration de l'Union postale universelle (UPU) ont été portées à l'attention de la Commission.

#### **A. Suite donnée aux résolutions 61/239 et 61/244 de l'Assemblée générale en date du 22 décembre 2006**

9. L'Assemblée générale avait, à titre exceptionnel, demandé à la Commission de lui faire rapport sur deux points à la deuxième reprise de sa soixante et unième session (mai 2007). L'une de ces demandes figurait dans la section D de la résolution 61/239 relative au régime commun et avait trait au personnel des missions hors siège et à l'examen des droits des fonctionnaires recrutés sur le plan international en poste dans des lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles. L'autre demande figurait au paragraphe 2 de la section VI de la résolution 61/244 relative à la gestion des ressources humaines et avait trait à la question des arrangements contractuels. Le rapport de la Commission sur ces deux points a été présenté à l'Assemblée générale en tant qu'additif au trente-deuxième rapport annuel de la CFPI<sup>3</sup>.

#### **B. Suite donnée à la résolution 61/274 de l'Assemblée générale en date du 29 juin 2007**

10. Au paragraphe 8 de sa résolution 61/274 du 29 juin 2007, l'Assemblée générale a demandé à la CFPI de lui donner son avis sur la proposition du Secrétaire général figurant dans le rapport de celui-ci intitulé « Propositions détaillées du Secrétaire général sur l'institution d'une prime de fidélisation au Tribunal pénal international pour le Rwanda et au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie »<sup>4</sup>.

11. À sa soixante-cinquième session, la Commission a examiné cette proposition en se fondant sur les rapports du Secrétaire général<sup>4</sup> et du Comité consultatif sur les

questions administratives et budgétaires (CCQAB)<sup>5</sup>, les déclarations conjointes des administrations du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie et du Tribunal pénal international pour le Rwanda et un document de séance établi par le secrétariat de la CFPI. Les représentants des deux Tribunaux ont fait des communications et les représentants de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) et du Comité de coordination des associations de syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) sont également intervenus sur cette question et ont exprimé leur soutien à la proposition du Secrétaire général.

### **Examen de la question par la Commission**

12. La Commission est convenue qu'il était approprié d'examiner les propositions du Secrétaire général dans le cadre du régime commun et elle a remercié l'Assemblée générale d'en avoir tenu compte en lui demandant son avis sur cette importante question. La Commission a concentré son attention sur le bien-fondé de la prime de fidélisation proposée par le Secrétaire général, les effets qu'une telle prime aurait sur le régime commun et les mécanismes existants dans le Statut et le Règlement du personnel actuel qui permettraient d'assurer de manière ordonnée l'achèvement des opérations des Tribunaux.

13. La Commission était consciente du caractère exceptionnel de la mission de ces Tribunaux. Elle a néanmoins estimé que l'octroi, à titre ad hoc ou exceptionnel, de primes de fidélisation d'ordre financier au personnel des Tribunaux établirait pour le régime commun un précédent qu'il conviendrait d'éviter. La Commission 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 justifiaient un traitement exceptionnel, et d'autres entités devaient faire face à un phénomène similaire.

14. La discussion a aussi porté sur la question de savoir s'il est possible d'accorder les incitations d'ordre financier sans établir un précédent pour le régime commun. Un membre a rappelé que plusieurs opérations de maintien de la paix – la Mission des Nations Unies au Kosovo pour n'en citer qu'une – avaient demandé l'accord de l'Assemblée générale pour recourir à diverses mesures de fidélisation du personnel allant au-delà de ce que prévoit le régime commun. La Commission était d'avis qu'à l'avenir, d'autres organisations appliquant le régime commun seraient confrontées à la nécessité de mettre progressivement fin à leurs opérations tout en conservant certains membres essentiels de leur personnel pour mener leur mandat à son terme dans de bonnes conditions.

15. La Commission a noté que les Tribunaux n'avaient pas identifié les membres de leur personnel qui seraient essentiels pour l'achèvement en bon ordre de leur mandat. Les membres ne souscrivaient pas à l'idée que toutes les fonctions assurées aussi bien par des administrateurs que par des agents des services généraux nécessitaient des connaissances qui ne pouvaient être acquises que par une expérience professionnelle auprès des Tribunaux.

16. Les membres ont noté que, dans la mesure où l'ancienneté moyenne de l'effectif était de cinq ans, les membres du personnel, des deux catégories, ne pouvaient qu'être fortement incités à rester en poste le plus longtemps possible afin

d'acquérir des droits et d'accumuler des années de cotisation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

17. La Commission a également examiné la réduction du nombre de postes prévue pour 2008 et 2009, en faisant remarquer que les taux de vacance de postes dans les Tribunaux étaient relativement faibles par rapport, par exemple, au taux de 30 % qui prévaut dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies.

18. En ce qui concerne le recours aux primes de recrutement, de fidélisation et de réinstallation dans le régime commun, la Commission a rappelé que le Réseau « Ressources humaines » du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination (CCS/RH) et les associations du personnel avaient émis des doutes quant à l'efficacité éventuelle de telles primes qui, n'étant pas accordées à tous, conféraient aux cadres un pouvoir discrétionnaire et leur imposaient de faire des choix pour la désignation des bénéficiaires.

19. La Commission a ensuite examiné les moyens d'aider les Tribunaux tout en restant dans le cadre du Statut et du Règlement du personnel en vigueur. Elle a approuvé la plupart des mesures d'incitation non financières déjà proposées et en a recommandé d'autres, qui sont décrites ci-dessous.

20. La Commission a été d'avis qu'il serait possible de lever les incertitudes quant à l'emploi futur des fonctionnaires si les Tribunaux identifiaient les membres de leur personnel pouvant être libérés à l'issue de la réduction des postes en 2008-2009 et leur offraient des contrats correspondant aux dates auxquelles il n'y aurait plus besoin de leurs services. Tous les agents occupant des postes essentiels, nécessitant des qualifications et des compétences spéciales, que les Tribunaux devront conserver jusqu'à la fin de leur mandat, se verraient proposer des contrats allant jusqu'à la date de la fin de ce mandat. Si la réduction des effectifs de cette catégorie de personnel ne se fait pas par des départs volontaires, tout contrat auquel les Tribunaux mettraient fin avant la date prévue ouvrirait droit à des indemnités de licenciement. La Commission partageait le point de vue du CCQAB selon lequel les taux effectifs de rotation seraient fonction des décisions prises par les membres du personnel au regard de leur situation personnelle et des perspectives qui leur seraient ouvertes à l'avenir<sup>6</sup>.

### **Décisions de la Commission**

21. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale ce qui suit :

a) Les mesures spéciales d'incitation financière destinées à fidéliser le personnel du Tribunal pénal international pour le Rwanda et du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie n'ont pas été jugées appropriées, parce qu'elles ne sont pas prévues dans le régime commun et, de ce fait, constitueraient un précédent qu'il conviendrait d'éviter;

b) Les arrangements contractuels existants devraient être utilisés pour accorder des contrats qui lèveraient les incertitudes quant à l'emploi futur des membres du personnel, à savoir :

i) Tous les agents occupant des postes essentiels (procureur, expert légiste et enquêteur, par exemple) bénéficieraient de contrats à durée déterminée coïncidant avec la durée du mandat des Tribunaux. Si le taux de rotation des effectifs n'est pas suffisant et qu'il faut mettre fin à l'engagement de certains

membres du personnel avant la fin dudit mandat, parce que leurs compétences ne seraient plus nécessaires, ces membres du personnel auraient droit aux indemnités de licenciement, pour autant qu'ils remplissent par ailleurs les conditions requises;

- ii) Pour tous les autres membres du personnel, il conviendrait de recenser les qualifications nécessaires pour chaque poste jusqu'à la date prévue pour la suppression et proposer des contrats à durée déterminée correspondant aux dates prévues de suppression des postes;

c) Tous les membres du personnel devraient pouvoir bénéficier d'autres incitations non monétaires, dont des services d'aide au reclassement, l'examen comme candidatures internes des demandes présentées par les fonctionnaires qui postulent un emploi dans d'autres organisations appliquant le régime commun, le versement d'une indemnité de poste spéciale pour faciliter l'achèvement en bon ordre de travaux des Tribunaux, l'élargissement des possibilités de formation, l'institution d'un concours interne pour le passage de la catégorie des agents des services généraux à celle des administrateurs, le recrutement des conjoints qualifiés et le renforcement de la coordination à l'échelle du système dans les domaines de l'organisation des carrières, de la mobilité et de détachement du personnel;

d) Les fonctionnaires auxquels un engagement est proposé dans une organisation appliquant le régime commun ne devraient prendre leur nouveau poste qu'après avoir achevé leur mission auprès du Tribunal dont ils relèvent.



## **Chapitre III**

### **Mise en œuvre des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale par les organisations appliquant le régime commun**

22. À sa soixante-cinquième session, la CFPI a examiné les renseignements fournis par les organisations à propos des mesures qu'elles auraient prises pour mettre en œuvre les décisions et recommandations formulées par la Commission depuis son rapport annuel de 2005. Faute de disposer de renseignements suffisants, la Commission a décidé de renvoyer l'examen de cette question à une session ultérieure.

## Chapitre IV

### Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

#### A. Évolution du rapport entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis

23. 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 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 (« la marge »). 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 l'Administration fédérale et l'écart de coût de la vie entre New York et Washington.

#### Décision de la Commission

24. 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 États-Unis aux classes équivalentes à Washington était estimée à 13,9 % pour la période allant du 1<sup>er</sup> 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 %.

25. La comparaison entre la rémunération nette moyenne des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington aux classes équivalentes (marge calculée pour l'année civile 2007) est présentée de manière détaillée dans l'annexe II au présent rapport.

#### B. Barème des traitements de base minima

26. Le concept de barème des traitements de base minima a été introduit, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 1990, par l'Assemblée générale dans la section I.H de sa résolution 44/198. Ce barème est établi par référence au Barème général (General Schedule) de la fonction publique de référence. Il est périodiquement ajusté en comparant le traitement net des fonctionnaires de l'ONU, au point médian du barème (échelon VI de la classe P-4, montant applicable aux fonctionnaires ayant des charges de famille), au traitement des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis aux classes équivalentes (échelon VI des classes GS-13 et

GS-14, avec des coefficients de pondération de 33 % et 67 %, respectivement). Cet ajustement est opéré à l'aide de la méthode habituelle consistant à incorporer aux traitements de base des points d'ajustement, c'est-à-dire à augmenter les traitements de base tout en réduisant dans la même proportion le nombre de points d'ajustement. Il s'agit d'une opération à somme nulle qui aboutit à un ajustement dit sans gain ni perte.

27. Bien qu'elle n'influe généralement pas sur les coûts salariaux, cette méthode peut cependant avoir une incidence financière dans les lieux d'affectation où l'indemnité de poste est d'un montant trop bas pour pouvoir être réduite de façon à compenser la majoration des traitements de base. Le nouveau barème des traitements de base sert dans ce cas de barème minimum pour la rémunération nette. Pour 2007, toutefois, les indemnités de poste ne devraient normalement être inférieures dans aucun lieu d'affectation au niveau requis pour ne pas tomber au-dessous du barème des traitements de base minima. L'augmentation des traitements ne devrait donc avoir aucune incidence financière à cet égard.

28. Étant donné que le montant des versements à la cessation de service est lié au barème des traitements de base minima, l'augmentation des traitements de base minima a des incidences financières dont le montant estimatif à l'échelle du système est de 348 700 dollars par an.

29. Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2007, il en allait de même de la prime de mobilité et de sujétion, mais le nouveau régime de prime étant maintenant découplé du barème des traitements de base minima, la question des incidences financières de ce dispositif ne se pose plus dans ce contexte.

### **Décision de la Commission**

30. La Commission a recommandé à l'Assemblée générale d'approuver l'application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008 du barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur qui figure dans l'annexe III du présent document. Ce barème fait apparaître une majoration de 1,97 %, effectuée selon la méthode habituelle qui consiste à augmenter les traitements de base tout en réduisant proportionnellement le nombre de points d'ajustement, sans gain ni perte.

## **C. Questions d'ajustement**

### **1. Rapport sur les travaux de la vingt-neuvième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement**

31. En application de l'article 11 de son statut, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) 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 (CCPQA) sur les travaux de sa vingt-neuvième session.

32. À sa soixante-troisième session, la Commission avait invité le Comité à étudier plusieurs questions méthodologiques concernant la série d'enquêtes intervilles prévues en 2010, notamment la simplification de la structure de l'indice d'ajustement grâce à la réduction du nombre des rubriques principales et l'utilisation de techniques de régression hédonique pour estimer les écarts de prix de

certaines articles de haute technologie. Le Comité a également examiné diverses mesures de simplification qu'il avait adoptées précédemment, en particulier le mode de calcul des deux composantes de l'élément dépenses non locales : le coefficient de pondération des dépenses non locales et l'indice des dépenses non locales. À la demande de la Commission, le Comité a également passé en revue la méthode d'estimation de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington, ainsi que les formules de calcul des incidences financières des recommandations et décisions de la Commission. Ces questions n'étaient pas directement liées au système des ajustements et n'entraient donc pas dans le champ des activités habituelles du Comité, mais l'idée était de mettre à profit les compétences techniques générales de celui-ci pour aider la Commission à prendre des décisions en toute connaissance de cause sur les questions à l'examen.

### **Examen de la question par la Commission**

33. Le représentant du secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) a salué le travail accompli par le Comité et par le secrétariat de la Commission. Il a rappelé que des représentants de 12 organisations, du Réseau ressources humaines et du secrétariat du CCS avaient participé à la session du Comité et adhéraient pleinement à ses conclusions et recommandations. Il a attiré l'attention de la Commission sur trois points : l'indice des dépenses non locales, les mesures à prendre pour convaincre les fonctionnaires de répondre aux questionnaires sur le coût de la vie qui leur seraient distribués dans le cadre des enquêtes interville de 2010 et les moyens à mettre en place pour mieux maîtriser les questions d'ajustement. Il était tout à fait favorable à la réalisation d'une enquête qui permette de cerner plus précisément la nature des dépenses non locales et soutiendrait activement les initiatives visant à obtenir une plus forte participation du personnel à l'enquête en question et aux enquêtes interville de 2010. Il a insisté sur la nécessité de renforcer les services chargés des questions d'ajustement, sachant que, dans la plupart des organisations, les spécialistes de ces questions s'apprêtaient à partir à la retraite. Il espérait que l'on entreprendrait dans un avenir proche des travaux de recherche sur le système des ajustements. Les représentants des associations du personnel ont énergiquement appuyé ces propositions, en faisant observer que leur participation active aux réunions du Comité, parfois à leurs frais, témoignait clairement de l'extrême importance qu'ils accordaient aux questions d'ajustement.

34. Tout en faisant siennes les vues de certains participants, le représentant de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a déclaré que si la technique de régression hédonique semblait intéressante, elle était quelque peu difficile à appréhender. Néanmoins, les participants à la session du Comité avaient beaucoup appris sur ses utilisations potentielles et les questions qu'elle soulevait, notamment sur la possibilité d'ajouter l'Internet à la liste des sources de données sur les prix. Le représentant de la FAO était favorable à la prise en considération des achats sur l'Internet lors de l'enquête prévue sur les dépenses non locales, une initiative qui aiderait à mieux cerner la nature exacte de ces dépenses – une tâche difficile – et à estimer plus précisément l'importance de cette composante à une époque où les transactions en ligne se multipliaient. Il s'est également prononcé énergiquement en faveur du renforcement à bref délai de la compétence de toutes les organisations en matière d'ajustements, comme le préconisait le CCS/Réseau ressources humaines.

35. Les membres de la Commission et d'autres participants ont demandé des détails et des éclaircissements sur un certain nombre de questions, notamment sur les modifications de la méthode de calcul des ajustements envisagées dans le rapport du Comité. Le secrétariat a répondu à la satisfaction de tous les participants. Il a notamment rappelé que les modifications proposées ne s'appliqueraient qu'à la série d'enquêtes de 2010.

36. La Commission a approuvé les propositions consistant à simplifier la structure de l'indice d'ajustement en réduisant le nombre des rubriques principales, une mesure qu'elle estimait devoir améliorer la participation du personnel aux enquêtes sur le coût de la vie et la comparabilité avec la structure des indices des organisations similaires. La Commission s'est déclarée satisfaite des modèles élaborés par son secrétariat pour estimer les dépenses, modèles sur lesquels elle pourrait s'appuyer pour présenter à l'Assemblée générale des recommandations dûment fondées (voir annexes IV et V). La Commission a prié son secrétariat de lui remettre un descriptif des deux modèles en question pour ses archives.

37. En ce qui concerne la méthode d'estimation de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington élaborée par le cabinet de consultants Runzheimer International, la Commission a d'abord fait observer que le rapport présenté par celui-ci tous les deux ans pourrait être amélioré tant dans son organisation que dans son contenu. D'autre part, le fait que la Commission ait approuvé la méthode en vigueur n'interdisait nullement d'améliorer également celle-ci, étant entendu que toute modification devrait obtenir son agrément.

38. Répondant aux points soulevés par la Commission et d'autres participants, le secrétariat a plaidé pour la poursuite et le renforcement de la collaboration qui s'était instaurée entre lui-même et le secrétariat du CCS, conformément à la résolution 61/239 dans laquelle l'Assemblée générale avait demandé instamment « aux chefs de secrétariat d'appuyer pleinement les travaux de la Commission, notamment en lui communiquant dans les meilleurs délais les renseignements nécessaires à la réalisation des études qu'elle effectue dans le cadre de ses responsabilités statutaires à l'égard du régime commun ». En effet, l'exactitude des estimations obtenues à l'aide des modèles utilisés par la Commission pour faire des recommandations à l'Assemblée dépendait de la qualité de ces renseignements. De plus, les enquêtes prévues par la CFPI, notamment l'enquête envisagée sur les dépenses non locales, ne produiraient les résultats escomptés que si le CCS collaborait à leur planification et à leur réalisation, en s'efforçant tout particulièrement de convaincre le personnel d'y participer.

#### **Décision de la Commission**

39. La Commission a décidé :

- a) D'approuver les recommandations du Comité consultatif pour les questions d'ajustements 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 cabinet Runzheimer International un aménagement de son rapport biennal visant à rendre ce document

plus transparent et plus accessible, mais de reporter 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 (voir annexes IV et V);

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.

## **D. Rapport d'étape sur la création d'un Réseau de direction**

40. Dans sa résolution 59/268 du 23 décembre 2004, l'Assemblée générale 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), ainsi que de lui présenter des recommandations, selon qu'il conviendrait. À 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.

41. À sa soixante-cinquième session, la Commission était saisie d'un rapport d'étape sur la mise en œuvre du plan stratégique pour le Réseau de direction. Le représentant du Réseau Ressources humaines a rappelé que la Commission a 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.

42. 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 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. À 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 10 000 et 12 000 dollars.

### **Examen de la question par la Commission**

43. La Commission a pris note de l'état d'avancement à ce jour de la création du Réseau de direction et a de nouveau demandé à être informée de son évolution. La Commission a demandé au Réseau « Ressources humaines » du CCS de continuer d'associer le secrétariat de la CFPI à l'élaboration du Réseau de direction, en signalant que ledit secrétariat comptait quatre fonctionnaires remplissant la condition requise pour en faire partie. La Commission a exprimé un vif intérêt pour les activités prévues dans ce cadre et a demandé plus de détails sur les programmes de formation à l'intention des nouveaux membres du Réseau, notamment ceux

assurés par l'École des cadres du système des Nations Unies et l'école de gestion de l'Université Erasmus à Rotterdam.

**Conclusion de la Commission**

44. 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.

## Chapitre V

### **Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local**

#### **Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres**

45. En vertu du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, la Commission a réalisé une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres en ce qui concerne les agents des services généraux, le mois de référence étant novembre 2006. On trouvera dans l'annexe VI au présent rapport le barème des traitements recommandé pour la catégorie des services généraux dans les organisations appliquant le régime commun ayant leur siège à Londres.

46. Comme il ressort du barème des traitements recommandé pour la catégorie des agents des services généraux dans les organisations ayant leur siège à Londres, le traitement annuel net au point le plus élevé du barème (G-7 échelon XI) se chiffre à 38 602 livres sterling, soit 77 204 dollars des États-Unis au taux de change appliqué par l'ONU au mois de mai 2007, à savoir 2 dollars des États-Unis pour une livre sterling. Ce montant se situe entre la rémunération nette (traitement de base net auquel s'ajoute l'indemnité de poste) des fonctionnaires de la classe P-2 échelon III et de la classe P-2 échelon IV, au taux sans charges de famille. La Commission a estimé que ce chevauchement n'était pas préoccupant.

47. Le barème des traitements pour les organisations sises à Londres (annexe \_\_) est supérieur de 1,24 % au barème en vigueur. Il est à noter toutefois qu'un ajustement intermédiaire de 3 %, qui aurait dû entrer en vigueur en octobre 2006, a été suspendu jusqu'à l'achèvement de l'enquête. Comme l'augmentation résultant de l'enquête est inférieure à l'ajustement intermédiaire, seule la première (1,24 %) sera appliquée au barème en vigueur et aucun ajustement supplémentaire du barème ne serait nécessaire à compter du mois de réalisation de l'enquête.

48. Outre un nouveau barème des traitements, la Commission a recommandé une révision des taux prévus pour les fonctionnaires ayant des charges de famille, sur la base des dégrèvements fiscaux, des versements prévus par la législation sociale locale et des versements effectués par les employeurs retenus aux fins de l'enquête.

49. Les incidences financières de l'ajustement des traitements et de la révision des taux applicables aux fonctionnaires ayant des charges de famille sont estimées à 69 000 livres sterling par an, soit 137 000 dollars environ.



## Chapitre VI

### Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

#### A. Examen du régime des traitements et indemnités

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

50. Consciente du fait que certaines difficultés rencontrées par les organisations volontaires avaient ralenti les progrès de l'étude pilote, la Commission a invité des représentants de ces organisations à participer, lors de la soixante-cinquième session, à une discussion franche avec elle-même sur les progrès réalisés jusqu'alors par leur organisation et sur les préoccupations qu'ils voulaient partager, fondées sur l'expérience de leur organisation dans le cadre de l'étude pilote.

51. Cette discussion franche a permis de dégager les différences entre les résultats obtenus par chacune des cinq organisations volontaires. L'évaluation et l'analyse de ces données d'expérience aideraient la Commission à faire le choix entre plusieurs options possibles.

##### Décision de la Commission

52. 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 dans les cinq organisations volontaires, en soulignant les enseignements tirés, 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.

53. La Commission a également demandé à son secrétariat de réunir des informations sur les meilleures pratiques en vigueur dans les fonctions publiques nationales et dans d'autres organisations internationales en matière de reconnaissance et de récompense du mérite.

##### 2. Modernisation et simplification des prestations

###### i) Ensemble des droits à congé

54. La Commission était saisie d'un document du Réseau « Ressources humaines » et du secrétariat de la CFPI portant sur trois catégories de congés : 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. Des éléments d'information lui avaient également été communiqués sur la pratique suivie dans ce domaine par la fonction publique des États-Unis, des organisations internationales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies et certains États Membres, ainsi que sur les horaires de travail dans divers lieux d'affectation.

##### Examen de la question par la Commission

55. La Commission a rappelé que ses directives antérieures donnaient toute latitude aux organisations quant à l'octroi de certains droits liés aux congés. C'est

ainsi que les organisations avaient appliqué chacune à leur façon ses directives sur le congé de paternité – qui prévoyait jusqu’à quatre semaines de congé (huit semaines dans certains cas) – en tenant compte de leurs besoins opérationnels : certaines avaient choisi l’option de quatre semaines tandis que d’autres n’octroyaient pas plus que trois jours de congé.

56. 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. De l’avis général, étant donné la marge de manœuvre qui existait déjà dans ce domaine, les organisations et la Commission devraient continuer à communiquer, et la Commission, par le biais de son président notamment, devrait être consultée lorsque des changements étaient envisagés, pour s’assurer de la possibilité de leur mise en pratique dans toutes les organisations appliquant le régime commun.

### **Décision de la Commission**

57. 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.

58. Compte tenu des directives établies par la Commission, les organisations devraient avoir la latitude d’examiner les autres droits à congé à la lumière des tendances récentes et des pratiques de référence touchant notamment aux moyens de concilier travail et vie privée et aux soins de santé. Elles devraient, à cette occasion, consulter le Président de la Commission.

59. Les organisations devraient renforcer leur collaboration avec la Commission, et communiquer à celle-ci en temps opportun les éléments d’information pertinents, en vue de suivre les pratiques de référence et l’évolution de la situation concernant les droits à congé. La Commission continuera pour sa part à les tenir informées des pratiques intéressant le régime commun.

### **ii) Mesures d’incitation à l’étude des langues**

60. Dans le document qu’il lui a remis au sujet des mesures d’incitation à l’étude des langues, le secrétariat de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a constaté que les organisations qui appliquaient le régime commun avaient adopté diverses solutions pour prendre en compte les connaissances linguistiques et encourager le multilinguisme. Toutes étaient satisfaites de la solution qu’elles avaient adoptée, même si ces solutions divergeaient. Elles y voyaient un moyen efficace d’améliorer l’efficacité de leur travail compte tenu de leurs besoins opérationnels, qui étaient différents pour chacune.

61. Lors de l'examen de la question, la Commission devait décider s'il y avait lieu d'harmoniser les pratiques des organisations et, en ce cas, comment.

### **Examen de la question par la Commission**

62. La Commission a noté que toutes les organisations souhaitaient développer le multilinguisme, pour des raisons pratiques et par principe, mais qu'elles avaient recours à des méthodes différentes pour réaliser cet objectif. Dans la plupart des cas, les solutions retenues étaient en place depuis plusieurs dizaines d'années. Il s'agissait aussi bien de dispositions par lesquelles les frais de formation étaient répartis entre l'administration et les fonctionnaires que de dispositions permettant de prendre en compte les connaissances linguistiques des fonctionnaires (primes de connaissances linguistiques pour les agents des services généraux et mesures d'incitation à l'étude des langues pour les administrateurs); dans certaines organisations, la connaissance d'au moins deux langues était une condition de recrutement. Les organisations comme le personnel étaient satisfaits de la latitude qui était ainsi laissée à chaque organisation et estimaient que cette souplesse était nécessaire pour répondre aux besoins de chacune.

63. La Commission a constaté que les diverses solutions adoptées permettaient de répondre efficacement aux besoins concrets de chaque organisation en ce qui concernait les langues. Elle a rappelé à cet égard que l'Assemblée générale, tout en réaffirmant à maintes occasions son attachement au multilinguisme, avait laissé toute latitude concernant les moyens d'y parvenir, laissant en particulier les organisations et leurs organes délibérants décider du système d'incitation qui convenait le mieux à leurs besoins et leur permettant d'envisager d'autres modalités si celles-ci leur paraissaient plus efficaces. La Commission a donc conclu qu'il convenait de maintenir la diversité actuelle des outils d'incitation au multilinguisme. Elle est cependant venue de principes généraux que les organisations appliquant le régime commun devaient suivre s'ils envisageaient d'introduire de nouveaux éléments dans les dispositions en place ou d'en revoir certains. Ces principes sont énoncés à l'alinéa c) du paragraphe 65 ci-après.

64. En ce qui concerne plus particulièrement les mesures d'incitation destinées aux administrateurs, la Commission a reconnu, tout en maintenant la situation actuelle, que certains paramètres devraient peut-être être revus ultérieurement, en particulier si le système de classes et d'échelons actuellement en vigueur devait être modifié à l'issue de l'examen du régime des traitements et indemnités.

### **Décision de la Commission**

65. La Commission a décidé de faire les recommandations suivantes à l'Assemblée générale :

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 répondait efficacement à leurs besoins opérationnels et que par conséquent elle devait être maintenue;

b) Les organisations devaient 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 et 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 connaissance 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 connaissance, 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 peuvent 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.

**iii) Indemnité pour frais d'études : examen de la méthode de calcul de l'indemnité**

66. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale qu'elle poursuivait son examen de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études et qu'elle se proposait de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-troisième session.

## Chapitre VII

### Méthodes de travail de la Commission

#### 1. Renforcer le rôle et améliorer le fonctionnement de la Commission

67. Immédiatement avant la soixante-cinquième session, les membres de la Commission et des membres du 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 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.

68. Les membres ont fait montre d'une volonté de changement forte et unanime, et un certain nombre d'objectifs importants ont été identifiés, notamment :

- a) Recentrer le rôle de la Commission en tant qu'organe chargé à la fois de fonctions de réglementation et de coordination, conformément à son statut, considérant que le régime commun a besoin à la fois de cohérence et de flexibilité;
- b) Développer et/ou renforcer le rôle qu'elle joue dans les domaines ci-après :
  - i) Planification stratégique des travaux de la Commission;
  - ii) Élaboration et orientation des politiques;
  - iii) Coordination entre les partenaires;
  - iv) Suivi et vérification du respect des règles; et
  - v) Réglementation;
- c) Rationaliser et simplifier les activités actuelles pour atteindre ces objectifs dans les limites des ressources disponibles;
- d) Élaborer un plan d'action visant à renforcer l'efficacité, l'efficience et le caractère stratégique de la Commission, par les mesures suivantes :
  - i) Constituer une base de données plus solide sur le personnel à des fins d'analyse et de prise de décisions, grâce au système ERP (logiciel de gestion intégré), et améliorer les échanges d'informations et de données entre la Commission et les organisations appliquant le régime commun;
  - ii) Tenir un inventaire des pratiques optimales tant internes qu'externes au régime commun.

69. La Commission a accordé la priorité aux questions auxquelles les organisations accordent une grande importance et à la question de l'avenir du régime commun. Elle s'est également engagée à améliorer la coordination avec tous ses partenaires afin d'assurer une gestion cohérente et efficace des ressources humaines à l'échelle de tout le régime commun.

70. La Commission a mis au point un plan d'action (voir annexe VII) conçu pour rationaliser et simplifier les activités actuelles afin d'atteindre les objectifs énumérés plus haut, au paragraphe 68.

71. Il a été convenu que la Commission utiliserait de manière optimale le temps dont elle dispose en :

a) Maintenant l'engagement actuel de consacrer 10 semaines sur deux années de travaux de la Commission aux activités auxquelles les organisations attachent une grande importance;

b) Tenant des sessions officielles plus courtes (deux semaines, par exemple);

c) Organisant davantage de réunions informelles, de réunions de groupes spéciaux, de séminaires de réflexion, etc.

72. La Commission, en étroite coopération avec ses partenaires, mettra en place au cours des 24 mois qui viennent les réformes qu'elle a décidées et procédera à des bilans annuels des progrès réalisés.

## **2. Réunion avec les représentants des chefs de secrétariat des organisations ayant leur siège à Genève**

73. 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. Ont participé à cette réunion les représentants des chefs de secrétariat de l'Organisation internationale du Travail (OIT), de l'Union internationale des télécommunications (UIT), du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), du Haut-Commissariat des Nations Unies aux réfugiés (HCR), de l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG), de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) et de l'Organisation météorologique mondiale (OMM).

74. 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 CFPI 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 indemnités. Les participants ont également débattu des moyens d'améliorer l'interaction de la Commission avec les organisations. Ils ont estimé souhaitable à cet égard d'encourager la CFPI à assister aux réunions du CCS et de son Comité de haut niveau sur la gestion, ainsi qu'aux sessions des organes directeurs des différentes organisations.

75. Les représentants des organisations se sont félicités de cette initiative de la Commission qui favorise un dialogue direct et ouvert avec les chefs de secrétariat. La CFPI, de son côté, s'est engagée par la voix de son président à continuer d'améliorer et d'élargir le champ des communications avec les organisations.

#### *Notes*

<sup>1</sup> OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, AIEA, ONUDI et OMT.

<sup>2</sup> FIDA.

<sup>3</sup> *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante et unième session, supplément n° 30, additif* (A/61/30/Add.1).

<sup>4</sup> A/61/824.

<sup>5</sup> A/61/923.

<sup>6</sup> Ibid., par. 5.

## **Annexe I**

### **Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2008-2009**

#### **I. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur**

1. Barème des traitements de base minima.
2. Marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis :
  - a) Surveillance de l'évolution annuelle;
  - b) Études sur les équivalences de classes entre la fonction publique internationale et celle des États-Unis.
3. Prime de mobilité et de sujétion : examen du fonctionnement du système révisé.
4. Prime de risque : examen du montant de la prime.
5. Indemnités pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge :
  - a) Examen de la méthode;
  - b) Examen du montant.
6. Versements à la cessation de service.
7. Fonctionnaires sans charge de famille ou ayant des charges de famille – barème des traitements.
8. Comité consultatif pour les questions d'ajustement (CCPQA) :
  - a) Rapport sur les travaux de la trentième session du CCPQA;
  - b) Ordre du jour de la trente et unième session du CCPQA;
  - c) Rapport sur les travaux de la trente et unième session du CCPQA;
  - d) Ordre du jour de la trente-deuxième session du CCPQA.
9. Évaluation de l'application de la nouvelle norme-cadre d'évaluation pour le classement des emplois relevant de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.
10. Rapport d'étape sur la création d'un réseau de direction.

#### **II. Conditions d'emploi des agents des services généraux et des catégories apparentées**

11. Enquêtes sur les meilleures conditions d'emploi en vigueur à :
  - a) Genève;



- b) Vienne.
- 12. Examen des méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi pour les agents des services généraux.
- 13. Considérations à prendre en compte pour l'examen des normes d'évaluation des emplois des agents des services généraux et des catégories apparentées.

### **III. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel**

- 1. Examen du régime des traitements et indemnités : évaluation de l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et sur un système de rémunération aux résultats.
- 2. Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux.
- 3. Mobilité.
- 4. Gestion et évaluation des résultats.
- 5. Examen des arrangements contractuels, y compris les engagements pour une durée limitée.
- 6. Indemnité pour frais d'études :
  - a) Examen de la méthode;
  - b) Examen du montant.
- 7. Enquête et rapport sur l'équilibre entre les sexes dans les organismes appliquant le régime commun des Nations Unies

### **IV. Conditions d'emploi hors siège**

- 1. Enquête sur les conditions d'emploi et les traitements des administrateurs recrutés sur le plan national et sur les prestations auxquelles ils ont droit.
- 2. Efficacité et impact des mesures de recrutement et de fidélisation dans les lieux d'affectation difficiles.

### **V. Rapports et suivi**

- 1. Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale et par les organes délibérants/directeurs des autres organisations appliquant le régime commun.
- 2. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale par les organisations appliquant le régime commun.
- 3. Évaluation de l'état d'avancement du Plan d'action pour le renforcement du rôle et l'amélioration du fonctionnement de la Commission.
- 4. Alignement du budget sur les plans stratégiques.

## Annexe II

**Comparaison entre la rémunération nette moyenne  
des administrateurs et fonctionnaires de rang  
supérieur des Nations Unies à New York  
et celle des fonctionnaires de l'Administration  
fédérale des États-Unis à Washington, aux classes  
équivalentes (marge calculée pour l'année civile 2007)**

Classe	Rémunération nette en dollars des États-Unis		Rapport système des Nations Unies/ États-Unis (Washington = 100)	Rapport système des Nations Unies/ États-Unis ajusté pour tenir compte de l'écart de coût de la vie	Coefficients de pondération pour le calcul du rapport global <sup>c</sup>
	Système des Nations Unies <sup>a, b</sup>	États-Unis			
P-1	62 494	47 322	132,1	115,3	0,6
P-2	81 286	62 496	130,1	113,5	8,4
P-3	100 579	77 288	130,1	113,5	22,1
P-4	121 506	93 097	130,5	113,9	31,7
P-5	142 754	109 205	130,7	114,0	25,8
D-1	164 271	125 182	131,2	114,5	8,8
D-2	175 546	131 723	133,3	116,3	2,7
Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington				130,6	
Rapport New York/Washington (coût de la vie)				114,6	
Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie				113,9	

<sup>a</sup> Traitement moyen net des fonctionnaires des Nations Unies (ayant des charges de famille) par classe : huit mois avec un coefficient d'ajustement de 59,9 % et quatre mois avec un coefficient d'ajustement de 64,8 % (sur la base du barème des traitements en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007).

<sup>b</sup> Pour calculer les traitements moyens dans le système des Nations Unies, on s'est servi des statistiques du personnel établies par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination arrêtées au 31 décembre 2005.

<sup>c</sup> Coefficients de pondération correspondant au nombre de fonctionnaires des Nations Unies (ayant des charges de famille) des classes P-1 à D-2 en poste au Siège et dans les bureaux permanents au 31 décembre 2005.

## Annexe III

### Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur : montants annuels bruts et montants annuels nets après déduction des contributions du personnel

Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> janvier 2008

(En dollars des États-Unis)

Classe		Échelons														
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
SGA	(brut)	189 929														
	(net F)	136 454														
	(net C)	122 802														
SSG	(brut)	172 546														
	(net F)	125 155														
	(net C)	113 332														
D-2	(brut)	141 524	144 528	147 534	150 566	153 709	156 854									
	(net F)	104 736	106 779	108 823	110 868	112 911	114 955									
	(net C)	96 219	97 944	99 663	101 375	103 084	104 784									
D-1	(brut)	129 304	131 944	134 579	137 219	139 859	142 496	145 135	147 775	150 431						
	(net F)	96 427	98 222	100 014	101 809	103 604	105 397	107 192	108 987	110 780						
	(net C)	89 129	90 689	92 245	93 797	95 346	96 892	98 432	99 971	101 505						
P-5	(brut)	106 907	109 153	111 399	113 641	115 888	118 131	120 378	122 622	124 868	127 112	129 356	131 601	133 847		
	(net F)	81 197	82 724	84 251	85 776	87 304	88 829	90 357	91 883	93 410	94 936	96 462	97 989	99 516		
	(net C)	75 432	76 789	78 141	79 493	80 842	82 187	83 532	84 873	86 213	87 550	88 885	90 216	91 547		
P-4	(brut)	87 790	89 836	91 882	93 926	95 974	98 019	100 071	102 235	104 403	106 566	108 734	110 899	113 066	115 232	117 400
	(net F)	67 709	69 182	70 655	72 127	73 601	75 074	76 548	78 020	79 494	80 965	82 439	83 911	85 385	86 858	88 332
	(net C)	63 052	64 394	65 734	67 071	68 408	69 744	71 079	72 411	73 742	75 073	76 401	77 729	79 056	80 381	81 705
P-3	(brut)	71 729	73 622	75 518	77 410	79 306	81 197	83 090	84 986	86 881	88 774	90 669	92 560	94 457	96 349	98 242
	(net F)	56 145	57 508	58 873	60 235	61 600	62 962	64 325	65 690	67 054	68 417	69 782	71 143	72 509	73 871	75 234
	(net C)	52 408	53 662	54 918	56 171	57 427	58 679	59 932	61 188	62 440	63 694	64 944	66 195	67 443	68 693	69 943
P-2	(brut)	58 401	60 097	61 790	63 485	65 179	66 871	68 567	70 257	71 953	73 649	75 340	77 038			
	(net F)	46 549	47 770	48 989	50 209	51 429	52 647	53 868	55 085	56 306	57 525	58 745	59 967			
	(net C)	43 662	44 769	45 872	46 978	48 082	49 188	50 312	51 432	52 557	53 679	54 799	55 924			
P-1	(brut)	45 493	46 942	48 386	49 836	51 440	53 068	54 699	56 326	57 951	59 581					
	(net F)	36 849	38 023	39 193	40 367	41 537	42 709	43 883	45 055	46 225	47 398					
	(net C)	34 760	35 840	36 921	38 001	39 080	40 159	41 240	42 307	43 369	44 431					

F = fonctionnaire ayant un conjoint à charge ou un enfant à charge.

C = fonctionnaire n'ayant ni conjoint à charge ni enfant à charge.

## **Annexe IV**

### **Modèle d'estimation des incidences financières des modifications du barème des traitements de base**

1. Le secrétariat a élaboré et testé un modèle qui doit lui servir à estimer les incidences financières des modifications du barème des traitements de base minima. Ce modèle utilise les données ci-après :

a) Les statistiques relatives au personnel communiquées par le CCS (classe, échelon et situation de famille pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur relevant du régime commun des Nations Unies);

b) Les barèmes des traitements (en vigueur et prévus) applicables aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur;

c) Le classement le plus récent des lieux d'affectation aux fins des ajustements.

2. Le modèle utilise la méthode de calcul fondée sur les traitements nets, qui est appliquée à tous les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur recensés dans la base de données du CCS. Les coûts sont présentés sous forme de matrice (par lieu d'affectation et par organisation). Le coût total pour chaque organisation est égal à la somme des coûts individuels calculés pour l'ensemble de ses effectifs recensés dans la base de données du CCS.

3. Ce modèle est très souple et peut être facilement adapté au calcul des incidences financières de nombreuses décisions complexes, telles que :

a) Une augmentation proportionnelle du barème des traitements de base minima;

b) Une augmentation non proportionnelle du barème des traitements de base minima; et/ou

c) La modification du classement des lieux d'affectation aux fins des ajustements.

## Annexe V

### **Modèle d'estimation des incidences financières des modifications du régime de la prime de mobilité et de sujétion**

1. Le secrétariat a élaboré et testé un modèle qui doit lui servir à estimer les incidences financières des modifications du régime de la prime de mobilité et de sujétion. Les données utilisées par ce modèle sont les suivantes :

a) Les statistiques du CCS sur la composition du personnel dans chaque lieu d'affectation (classe, situation de famille, nombre d'affectations, élément non-déménagement et droits à prestations);

b) Les matrices servant à déterminer les sommes forfaitaires payables au titre de la mobilité, de la sujétion et de l'élément non-déménagement (montants en vigueur et montants prévus);

c) Le classement le plus récent des lieux d'affectation aux fins des ajustements.

2. Le modèle utilise la méthode de calcul des éléments sujétion, mobilité et non-déménagement, qui est appliquée à tous les fonctionnaires remplissant les conditions requises recensés dans la base de données du CCS. Le coût total est présenté pour chaque élément et peut être ventilé par lieu d'affectation et par organisation.

Annexe VI

Barème des traitements annuels nets recommandé pour les agents  
des services généraux et des catégories apparentées en poste à Londres

Entrée en vigueur : octobre 2006

(En livres sterling)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11*
G-7	27 582	28 684	29 786	30 888	31 990	33 092	34 194	35 296	36 398	37 500	38 602
G-6	24 627	25 612	26 597	27 582	28 567	29 552	30 537	31 522	32 507	33 492	34 477
G-5	21 985	22 864	23 743	24 622	25 501	26 380	27 259	28 138	29 017	29 896	30 775
G-4	19 630	20 413	21 196	21 979	22 762	23 545	24 328	25 111	25 894	26 677	27 460
G-3	17 528	18 228	18 928	19 628	20 328	21 028	21 728	22 428	23 128	23 828	24 528
G-2	15 651	16 277	16 903	17 529	18 155	18 781	19 407	20 033	20 659	21 285	21 911
G-1	13 972	14 534	15 096	15 658	16 220	16 782	17 344	17 906	18 468	19 030	19 592

\* Échelon d'ancienneté.

## Annexe VII

### Plan d'action pour renforcer le rôle et améliorer le fonctionnement de la CFPI

#### Première partie : Consensus

1. Recentrer le rôle de la Commission en tant qu'organe chargé à la fois de fonctions de réglementation et de coordination, conformément à son statut actuel, considérant que le régime commun a besoin à la fois de cohérence et de flexibilité.
2. Développer et/ou renforcer le rôle que la CFPI joue dans les domaines ci-après :
  - a) Planification stratégique;
  - b) Élaboration des politiques;
  - c) Coordination;
  - d) Suivi et vérification du respect des règles;
  - e) Réglementation.
3. Élaborer un plan d'action visant à renforcer l'efficacité et le caractère stratégique de la Commission.
4. Rationaliser et simplifier les activités actuelles pour atteindre ces objectifs.

#### Partie II : Rôles

##### A. Rôle de planification stratégique

1. Concevoir un rôle de planification stratégique qui donne à la Commission les moyens d'intervenir de manière dynamique, de définir les enjeux, d'établir des priorités pluriannuelles et de renforcer ses partenariats avec les organisations participantes et les représentants du personnel du régime commun.
2. Ce rôle de planification stratégique contribuera à une coordination plus efficace, en précisant les enjeux, en définissant les délais et en facilitant la participation de tous les partenaires.
3. Accorder la priorité aux questions auxquelles les organisations accordent une grande importance ainsi qu'à l'avenir du régime commun, notamment :
  - Les mesures de promotion de l'augmentation de la productivité et de l'efficacité :
    - a) La gestion des résultats;
    - b) La mobilité;
  - La modernisation et la simplification du système.

Qui : le Président et le Vice-Président, en consultation avec les membres de la Commission

Quand : en cours

**B. Rôle d'élaboration des politiques**

1. Développer la capacité de la CFPI à élaborer des politiques dans la durée, sachant que cela ne peut se faire que progressivement.
2. Veiller à la cohérence des politiques à l'échelle de tout le régime commun.
3. Revoir si besoin est la distribution des ressources internes, privilégier les partenariats avec les organisations tant internes qu'externes au régime commun, rechercher les meilleures pratiques et avoir le souci constant d'améliorer les statistiques d'effectifs et de diffuser l'information en temps opportun.

Qui : le Secrétaire exécutif

Quand : en cours

**C. Rôle de coordination**

1. Renforcer l'aptitude de la CFPI à rassembler tous les participants au régime commun.
2. Veiller à ce qu'il y ait davantage de consultations entre les organisations appliquant le régime commun et autres entités des Nations Unies et la CFPI dans l'optique d'une efficacité accrue des travaux de la Commission.

Qui : le Président, le Vice-Président et le Secrétaire exécutif

Quand : en cours

**D. Suivi, établissement de rapports et vérification du respect des règles**

1. Considérant qu'un suivi à base de questionnaires ne peut être satisfaisant, envisager de nouvelles méthodes qui soient mutuellement bénéfiques et assurent à la fois un retour de l'information et une interaction.
2. Utiliser la vérification du respect des règles pour renforcer le rôle de planification stratégique de la CFPI.

Qui : le Secrétaire exécutif

Quand : en cours

**E. Rôle réglementaire**

Des améliorations sont possibles dans certains domaines :

1. Utiliser la fonction de suivi pour identifier les domaines où l'application des décisions de la CFPI est variable, en fournissant à l'occasion une interprétation des directives aux organisations participantes;
2. Revoir le recueil de la CFPI afin de faciliter les recherches chronologiques sur les décisions et recommandations essentielles;
3. Veiller à ce que les décisions de la CFPI tiennent constamment compte des problèmes d'application effective et de coût.

Qui : le Secrétaire exécutif

Quand : en cours



### Partie III : Priorités

#### 1. Utiliser des groupes spéciaux pour aider la Commission dans ses travaux et dans la mise en œuvre du plan stratégique, le but étant :

- De faciliter les travaux de la Commission;
- De faciliter le consensus;
- D'accélérer la prise des décisions.

<i>Mesure</i>	<i>Qui</i>	<i>Date prévue</i>
1.1 Établir et distribuer une proposition sur les modalités de mise en œuvre de l'action ci-dessus	Secrétaire exécutif	Septembre 2007
1.2 Approuver cette proposition	Membres de la Commission	Décembre 2007

#### 2. Parvenir à une utilisation optimale du temps dont dispose la Commission :

- Maintenir l'engagement actuel de consacrer deux semaines sur un programme de travail de deux ans aux activités auxquelles les organisations accordent une grande importance;
- Tenir des sessions officielles plus courtes (deux semaines, par exemple);
- Organiser davantage de réunions informelles, de réunions de groupes spéciaux, de séminaires de réflexion.

<i>Mesure</i>	<i>Qui</i>	<i>Date prévue</i>
2.1 Définir les modalités de l'action ci-dessus	Président et Vice-Président	À la suite de la soixante-cinquième session
2.2 Approuver ces modalités	Membres de la Commission	Après la soixante-cinquième session

#### 3. Concevoir les moyens d'accélérer la prise des décisions, notamment par une réaction rapide aux demandes urgentes de l'Assemblée générale et des organes directeurs des organisations appliquant le régime commun

<i>Mesure</i>	<i>Qui</i>	<i>Date prévue</i>
3.1 Établir des procédures et des directives (régissant, par exemple, l'utilisation du courrier électronique et des espaces de conversation électroniques, l'inscription à l'ordre du jour de points ne donnant pas lieu à débat, etc.)	Secrétaire exécutif	Septembre 2007

<i>Mesure</i>	<i>Qui</i>	<i>Date prévue</i>
3.2 Approuver ces procédures et directives	Membres de la Commission	Décembre 2007

#### **4. Rechercher constamment de nouvelles façons d'établir des rapports annuels afin qu'ils soient adaptés au public visé et plus lisibles**

<i>Mesure</i>	<i>Qui</i>	<i>Date prévue</i>
4.1 Rechercher continuellement de nouvelles façons d'établir des rapports annuels qui soient adaptés au public visé et plus lisibles	Secrétaire exécutif	En cours

#### **5. Améliorer la communication avec les États Membres**

<i>Mesure</i>	<i>Qui</i>	<i>Date prévue</i>
5.1 Améliorer la communication avec les États membres	Président et Vice-Président	En cours

#### **6. Améliorer la communication et la coordination**

<i>Mesure</i>	<i>Qui</i>	<i>Date prévue</i>
6.1 Améliorer la communication entre les membres de la Commission et le Président, le Vice-Président et le secrétariat	Président, Vice-Président et Secrétaire exécutif	En cours
6.2 Améliorer la communication et la coordination horizontale au sein du secrétariat	Secrétaire exécutif	En cours

#### **7. Renforcer les capacités du secrétariat**

<i>Mesure</i>	<i>Qui</i>	<i>Date prévue</i>
7.1 Améliorer l'organisation des carrières et la formation, concevoir de nouveaux systèmes et procédures de travail (notamment en matière de technologies de l'information) au sein du secrétariat	Secrétaire exécutif	En cours

## 8. Clarifier davantage la division du travail entre le Président et le Vice-Président

<i>Mesure</i>	<i>Qui</i>	<i>Date prévue</i>
8.1 Clarifier davantage la division du travail entre le Président et le Vice-Président	Président et Vice-Président	Octobre 2007

## 9. Établir des rapports périodiques sur la mise en œuvre de l'ensemble du plan d'action (parties I à III)

<i>Mesure</i>	<i>Qui</i>	<i>Date prévue</i>
9.1 Rapports trimestriels	Secrétaire exécutif	Chaque trimestre, à partir de décembre 2007

## 10. Évaluer les progrès réalisés pour l'ensemble du plan d'action (parties I à III)

<i>Mesure</i>	<i>Qui</i>	<i>Date prévue</i>
10.1 Établissement d'un rapport d'évaluation	Président et Vice-Président	Pour la soixante-septième session
10.2 Évaluation des progrès et ajustements éventuels du plan	Membres de la Commission	Tous les ans, à partir de la soixante-septième session

