



Assemblée générale

Soixante-sixième session

Documents officiels

Distr. générale
8 février 2012
Français
Original : anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 12^e séance

Tenue au Siège, à New York, le lundi 24 octobre 2011, à 10 heures

Président : M. Tommo Monthe (Cameroun)
*Président du Comité consultatif pour les questions administratives
et budgétaires :* M. Kelapile

Sommaire

Point 141 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies

Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées, *dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication*, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-750, 2 United Nations Plaza, et également être portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les rectifications seront publiées après la clôture de la session, dans un fascicule distinct pour chaque commission.

11-56116X (F)



Merci de recycler 

La séance est ouverte à 10 h 5.

Point 141 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (A/66/7/Add.4, A/66/30 et Corr.2 et A/66/394)

1. **M. Rhodes** (Président de la Commission de la fonction publique internationale), présentant le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour 2011 (A/66/30 et Corr.2), dit que, consciente du fardeau particulièrement lourd que la situation économique impose aux États Membres, la CFPI a continué de rechercher les moyens de résoudre les problèmes grâce à des solutions innovantes, fondées sur la collaboration, et favorables à toutes les parties prenantes. En dépit des obstacles auxquels se heurtent, du fait d'événement échappant à son contrôle, les efforts qu'elle déploie pour trouver des solutions équitables pour le personnel, la CFPI reste attachée à la mise en place d'un régime de rémunération compétitif sans lequel il est impossible de constituer et de préserver dans la durée une fonction publique internationale efficace. Cela étant, elle sait pertinemment qu'il faut faire plus avec des moyens réduits, un objectif qu'elle poursuit sans relâche. En juillet 2011, à l'ouverture de la soixante-treizième session le Président de la Commission a souligné que compte tenu de la très mauvaise conjoncture économique celle-ci devait étudier toutes les options qui lui permettraient d'appliquer les multiples directives émanant des États Membres. Consciente que l'immobilisme n'est plus de mise, la CFPI a décidé de voir dans les incertitudes actuelles l'occasion de faire preuve de davantage de souplesse et de créativité. Certes, les organismes des Nations Unies ont pu jusque-là recruter du personnel compétent attiré par des avantages immatériels tels que le sentiment d'être chargé d'une mission unique, de partager une vision singulière et de travailler à l'édification d'un monde meilleur, mais ils pourraient avoir du mal à l'avenir à s'attacher des collaborateurs de qualité capables de les aider à s'acquitter des mandats confiés par les États Membres, sauf s'ils continuent d'offrir des conditions d'emploi compétitives, au nombre desquels doivent figurer de nos jours des possibilités de formation et de carrière, la reconnaissance et la récompense du mérite et la compensation par des mesures appropriées de la pénibilité des conditions de vie dans certains lieux d'affectation. Toutes les recommandations figurant dans le rapport reposent sur des évaluations techniques informées par le souci omniprésent de favoriser la

constitution d'une fonction publique internationale efficace.

2. L'annexe IV du rapport contient une version révisée du cadre de gestion de la performance établie conformément à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 63/251. Ce cadre diffère des précédents, la CFPI ayant constaté qu'une organisation dont la culture était capable de mobiliser et de motiver le personnel fonctionnait mieux qu'une autre qui en serait dépourvue. Il y a en effet un lien direct entre la capacité à mobiliser et motiver le personnel et l'efficacité d'une organisation. Étant donné que la culture d'une organisation est façonnée par les valeurs défendues par ses hauts responsables, les États Membres devraient engager les chefs de secrétariat à adopter celles sur lesquelles repose le cadre révisé et attacher la plus grande importance à la gestion de la performance et à la mise en œuvre du cadre.

3. La CFPI a continué de suivre l'évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies (administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur) et celle de leurs homologues de la fonction publique de référence, compte tenu de toutes les décisions concernant les traitements nets adoptées pendant l'année civile 2011, y compris le gel des traitements des fonctionnaires des Nations Unies en vigueur à New York d'août 2008 à août 2011 et celui appliqué par la fonction publique de référence pendant l'exercice biennal allant du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012. Pour l'année civile 2011, la marge est estimée à 14,9 %, un niveau proche du point médian de la fourchette de 10 à 20 % définie par l'Assemblée générale dans sa résolution 40/244, et elle s'est établit à 14,1 % pour les cinq dernières années (2007-2011). Malgré le gel des traitements dans la fonction publique de référence, la rémunération offerte par celle-ci a progressé de 0,13 % en 2011 par rapport à 2010 en raison de légères modifications apportées au barème fiscal fédéral ainsi qu'aux abattements personnels et aux déductions forfaitaires. En conséquence, la CFPI recommande de relever de 0,13 % le barème des traitements de base minima, conformément aux modalités habituelles (incorporation de points d'ajustement). Le Secrétariat de l'ONU ayant suggéré de réduire de 15 % les recettes portées au crédit du Fonds de péréquation des impôts pour résorber l'excédent affiché par celui-ci, la CFPI recommande également de modifier les barèmes des

contributions du personnel et de les réviser tous les trois ans.

4. La CFPI a mené à bien l'examen des méthodes applicables aux enquêtes relatives aux traitements des agents des services généraux et des catégories apparentées et, avec la pleine participation des fédérations de fonctionnaires, a défini deux méthodes qui entreront en vigueur en janvier 2012. La première sera utilisée dans les huit villes sièges des organismes appliquant le régime commun et six autres lieux d'affectation dont le marché du travail présente des caractéristiques similaires, la deuxième étant applicable dans tous les autres lieux d'affectation. Le rapport présente de manière détaillée toutes les modifications apportées et la décision prise par la CFPI de faire une place plus importante à la fonction publique nationale parmi les employeurs retenus, conformément à la résolution 64/231 de l'Assemblée générale.

5. La CFPI a promulgué un dispositif révisé relatif au congé de détente dont peuvent bénéficier les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée ou autrement considérés comme difficiles, conformément à la résolution 65/248 de l'Assemblée générale, et a uniformisé les taux de l'indemnité de subsistance en opération spéciale applicables pendant la période de transition

6. La CFPI a également examiné une demande émanant du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) consistant à modifier, à compter de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2012, l'âge minimum pour l'octroi de l'indemnité pour frais d'études, afin qu'il puisse être inférieur à cinq ans dans les pays où la scolarité débute officiellement avant cet âge; le nombre d'enfants concernés étant très faible, le coût de cette modification serait minime.

7. Enfin, la CFPI a décidé de supprimer la prime de risque et de la remplacer par une « prime de danger » fondée sur les critères énoncés à l'annexe II de son rapport. Cette décision devrait entraîner une économie annuelle de l'ordre de 19 millions de dollars en raison de la réduction du nombre de lieux d'affectation ouvrant droit à la prime sur la base des nouveaux critères.

8. **M. Berridge** (Directeur par intérim de la Division de la planification des programmes et du budget), présentant l'état des incidences

administratives et financières des décisions et recommandations figurant dans le rapport de la CFPI pour 2011 soumis par le Secrétaire général conformément à l'article 153 du règlement intérieur de l'Assemblée générale (A/66/394), dit que ces incidences découlent des recommandations de la CFPI concernant les éléments mobilité, sujétion et non-déménagement, la prime de danger, l'application des résultats des enquêtes intervielles de 2010, les barèmes des traitements de base minima et les taux de contribution du personnel, et qu'elles sont récapitulées dans les tableaux 1 à 3 de l'état en question.

9. Pour l'exercice biennal 2010-2011, le financement de dépenses additionnelles d'un montant de 15 200 dollars que l'ONU aurait à encourir sera abordé dans le rapport sur l'exécution du budget. Pour l'exercice biennal 2012-2013, il sera tenu compte dans les propositions budgétaires de la réduction de 3 275 400 dollars prévue pour l'ONU et des dépenses additionnelles de 217 000 dollars et 15 000 dollars, respectivement, concernant le Tribunal pénal international pour le Rwanda et le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie, avant que ne soit déterminé le montant des crédits à ouvrir par l'Assemblée générale en décembre 2011. En ce qui concerne les opérations de maintien de la paix et le compte d'appui aux opérations, il sera tenu compte dans les rapports sur l'exécution du budget de la réduction nette de 2 473 400 dollars prévue pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012, et dans les projets de budget de la réduction nette de 5 275 800 dollars attendue pour l'exercice suivant.

10. L'incidence financière de la réduction des taux de contribution du personnel sera prise en considération dans le projet de budget de l'ONU, du Tribunal pénal international pour le Rwanda et du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie pour l'exercice biennal 2012-2013 avant que ne soit arrêté le montant des crédits à ouvrir par l'Assemblée générale en décembre 2011. En ce qui concerne les opérations de maintien de la paix et le compte d'appui, il en sera tenu compte dans les rapports sur l'exécution des budgets de l'exercice allant du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012 et dans les prévisions budgétaires pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2013.

11. **M. Kelapile** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité consultatif sur la question (A/66/7/Add.4), dit que celui-ci a limité son

examen des incidences financières des recommandations figurant dans le rapport de la CFPI (A/66/30 et Corr.2) à celles faisant l'objet de l'état que le Secrétaire général présente à l'Assemblée générale (A/66/394). Le Comité consultatif ne voit pas d'objection aux dispositions que le Secrétaire général propose de prendre, au paragraphe 33 de son rapport, si l'Assemblée générale approuve les recommandations de la CFPI.

12. **M. Pace** [Président de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA)] dit que le personnel représenté par la FICSA proteste contre le fait qu'on lui demande constamment d'en faire toujours plus avec moins de moyens. La plupart des organismes appliquant le régime commun des Nations Unies s'emploient déjà depuis plusieurs années à réduire les dépenses, tout en exigeant toujours davantage leur personnel. Certes la crise actuelle est grave, mais elle ne doit pas servir encore et toujours à justifier des mesures qui affaibliront de manière permanente la fonction publique internationale et réduiront son efficacité. L'augmentation des traitements et prestations a été considérablement limitée pendant la décennie écoulée du fait d'un certain nombre de décisions de la CFPI. D'autre part, les mesures d'austérité prises à l'échelon national ont déjà eu des répercussions : les traitements des administrateurs ont été effectivement bloqués du fait du gel de deux ans imposé à la fonction publique de référence et ceux des agents des services généraux subissent directement l'impact de la conjoncture économique locale. Les modifications que l'on a récemment décidé d'apporter aux méthodes ne feront que renforcer ces phénomènes. Notant que certains États Membres demandent à la CFPI d'annuler l'ajustement au coût de la vie accordé récemment à New York, la FICSA espère que l'indépendance de cet organe sera préservée et que la légitimité de l'augmentation prévue ne sera pas remise en question, faute de quoi des recours seront sans doute immédiatement formés.

13. Rappelant que la FICSA a déjà exprimé le regret que lui inspirait la décision prise par l'Assemblée générale à sa soixante-cinquième session de réviser à la baisse les indemnités payables au personnel des institutions spécialisées et des fonds et programmes en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée, et qu'elle a mis en garde contre le risque d'actions en justice, le Président de la Fédération note

qu'un recours a déjà été formé devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et que d'autres suivront probablement. De plus, en 2011, les méthodes servant à ajuster les traitements et prestations, notamment les primes de mobilité et de sujétion, ont été modifiées ou appliquées de façon à réduire les coûts le plus possible. La FICSA demande que les méthodes élaborées pour ajuster les prestations soit claires et cohérentes et qu'elles soient toujours appliquées de la même manière.

14. S'agissant des réductions supplémentaires qui toucheraient le congé de détente, la FICSA souligne qu'il ne s'agit pas simplement d'une question d'ajustement d'une prestation car l'abandon du régime Opération spéciale a rendu la situation très incertaine pour le personnel en poste dans les lieux d'affectation difficiles. La politique en matière de congé de détente doit comporter la possibilité de renvoyer le personnel dans son lieu d'affectation permanent, comme c'est le cas dans la plupart des systèmes nationaux, ou de l'envoyer dans un autre lieu, et de lui verser l'indemnité journalière de subsistance. La FICSA demande instamment à la Commission de ne pas accepter la recommandation consistant à modifier la durée de l'absence autorisée au titre du congé de détente pour la ramener de cinq jours ouvrables consécutifs à cinq jours calendaires consécutifs, auxquels s'ajoute le délai de route approuvé.

15. Estimant important que l'ensemble du personnel soit traité de manière équitable en ce qui concerne la prime de danger, qu'il soit recruté sur le plan international ou sur le plan local, la FICSA demande que les économies attendues de l'entrée en vigueur du nouveau régime servent à relever le montant de la prime et à améliorer les dispositions applicables au personnel recruté sur le plan local. La Fédération demande à nouveau que la prime soit accordée au personnel local de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) et tient à redire sa déception devant la réduction considérable du nombre d'affectations remplissant les nouveaux critères ouvrant droit à la prime, lesquels sont beaucoup trop restrictifs.

16. Bien peu de choses ont changé depuis 2008, année au cours de laquelle l'enquête mondiale menée auprès du personnel par le secrétariat de la CFPI a révélé que l'une des raisons pour lesquelles des fonctionnaires des Nations Unies voulaient partir était

le manque de perspectives de développement et de perfectionnement. Les administrations devraient travailler en liaison étroite avec le personnel et les cadres à l'élaboration de systèmes de récompense acceptables. La FICSA est favorable au système actuel d'augmentations annuelles entrant dans le calcul de la pension et estime que les récompenses doivent venir en sus et être intégralement financées, stables et axées sur le travail d'équipe.

17. La FICSA prend note du fait que la CFPI a décidé de ne pas procéder à la phase II de l'étude Noblemaire, et considère que certains des éléments recensés au cours de la phase I auraient mérité une étude plus approfondie. Dans l'intervalle précédant la prochaine étude, il faudrait réexaminer la méthode utilisée pour procéder aux comparaisons servant à l'application du principe Noblemaire, afin de garantir la compétitivité des conditions d'emploi offertes par le régime commun des Nations Unies. Il est clair que la méthode en vigueur ouvre la porte aux ingérences politiques et ne peut pas déboucher sur des résultats objectifs.

18. La FICSA s'inquiète de la croissance exponentielle du nombre de personnes employées par les organisations qui n'ont pas le statut de fonctionnaire; selon un rapport récent d'un consultant, les personnes qui n'ont pas ce statut sont au nombre de 86 000, celui des fonctionnaires titulaires d'un contrat de durée déterminée ou continu étant de 106 000. Cela pose un certain nombre de problèmes : accès des non fonctionnaires au système d'administration de la justice; distorsions dans la répartition géographique; manque de suivi ou de responsabilisation à l'échelon local; absence de prestations sociales; différences dans les rapports entre employeurs et employés; risque plus important pour l'indépendance de la fonction publique internationale. Il faudrait définir plus précisément et renforcer les responsabilités qu'ont les organismes des Nations Unies à l'égard des non fonctionnaires, en particulier lorsqu'une situation de crise s'annonce.

19. **M. Zargouni** [Président du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCISUA)] dit que le CCISUA se félicite des progrès enregistrés pour ce qui est du niveau et de la qualité des relations entre le personnel et l'Administration au Secrétariat de l'ONU, grâce à la création récente du Comité Administration-personnel, mais déplore que si peu de temps ait été prévu pour

informer les États Membres de préoccupations et de problèmes intéressant des milliers de fonctionnaires.

20. Le CCISUA est déçu que nombre des décisions de la CFPI semblent reposer sur des idées préconçues concernant les moyens de réduire le plus possible les dépenses budgétaires et que cet organe ait opté pour une « approche pragmatique », au lieu de s'appuyer sur des méthodes claires, cohérentes et objectives ou de chercher à obtenir un meilleur résultat sur le plan opérationnel. D'autre part, la CFPI est restée sourde aux propositions émanant des organisations ou des représentants du personnel. C'est ce qui explique que plusieurs des décisions dont la Commission est saisie soient contestables.

21. Certes, le CCISUA est conscient des difficultés que la crise financière actuelle pose aux États Membres, mais il craint que certaines mesures ayant une incidence majeure sur les conditions d'emploi feront qu'il sera plus difficile aux organismes des Nations Unies d'attirer et de retenir du personnel possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Il est particulièrement préoccupant qu'au moment où l'on veut accroître la mobilité du personnel, on réduise les prestations dont bénéficie le personnel en poste sur le terrain.

22. Le CCISUA est opposé à la mesure consistant à déconnecter les primes de mobilité et de sujétion du barème des traitements de base minima et proteste énergiquement contre le manque de transparence et d'objectivité de la décision de la CFPI. Il regrette également que le nombre de lieux d'affectation ouvrant droit à la prime de danger soit réduit et que l'incidence du choix des nouveaux critères n'ait jamais été pleinement précisé. En revanche, il note avec satisfaction que la prime de danger pourra être versée aux membres du personnel recruté sur le plan local remplissant les conditions requises, une catégorie dont font partie la majorité des victimes des attentats perpétrés contre des organismes des Nations Unies. Les décisions concernant la définition des lieux d'affectation famille non autorisée sont très préoccupantes du fait qu'elles ne tiennent pas dûment compte des problèmes sanitaires ni de la difficulté des conditions de vie. Le CCISUA tient également à souligner le caractère très subjectif des critères qui sous-tendent l'octroi de la prime de danger. Le système des Nations Unies ayant décidé de donner la priorité à la question de savoir comment rester plutôt que quand partir, cette prestation devrait être accordée à tous ceux

qui sont directement visés du simple fait qu'ils travaillent pour lui.

23. S'agissant du congé de détente, le CCISUA note avec inquiétude qu'il est proposé de ramener la durée prévue de cinq jours ouvrables consécutifs à cinq jours calendaires consécutifs. Prise sans aucun débat préalable, cette décision de la CFPI n'entraînera pas d'économies. Qui plus est, le fait d'inclure les week-ends dans le congé de détente autorisé est considéré comme illégal par le CCISUA, qui contestera donc cette disposition si elle est appliquée. Quant à l'abandon du régime Opération spéciale, elle aurait pour effet d'introduire une discrimination entre les fonctionnaires suivant leur nationalité du fait de la disparition du concept de lieu d'affectation administratif. Dans ces conditions, en matière de congé de détente, il faudrait envisager la possibilité de renvoyer le personnel dans son lieu d'affectation permanent, ou de l'envoyer dans un autre lieu et de lui verser l'indemnité journalière de subsistance. Le CCISUA approuve les dispositions relatives à la fréquence du congé, telles qu'elles sont appliquées actuellement. Il soutient aussi les dispositions prévoyant des congés de détente plus fréquents lorsque la situation est tout à fait exceptionnelle.

24. Le CCISUA note avec préoccupation que le personnel n'a pas participé à l'examen de la rémunération considérée aux fins de la pension. Il souligne que le régime des pensions du personnel des Nations Unies n'est pas comparable à celui de la fonction publique de référence, le second comportant un volet Sécurité sociale qui n'existe pas dans le premier. Le moment est venu de retirer le régime des pensions de la comparaison et d'étudier d'autres régimes de retraite existant à l'intérieur et à l'extérieur des États-Unis.

25. Le CCISUA se félicite que le rapport de la CFPI insiste sur la nécessité de créer un environnement de travail motivant. Des éléments incontournables à cet égard sont la gestion de la performance, ainsi que la mise en place de systèmes de recrutement et de sélection équitables et transparents et de mécanismes d'organisation des carrières convaincants et axés sur le dialogue. Il faut se féliciter que l'on cherche de nouveaux moyens de motiver les fonctionnaires et de récompenser leurs résultats, mais il ne faudrait pas pour autant remplacer les dispositifs déjà en place. Il faut notamment préserver les augmentations d'échelon

annuelles accordées lorsque les résultats sont satisfaisants.

26. S'agissant du principe Noblemaire, le CCISUA insiste à nouveau sur la nécessité de procéder à une comparaison avec la fonction publique nationale de référence et de reconnaître que le complément accordé aux fonctionnaires des Nations Unies au titre de la mobilité et de la sujétion tient au fait qu'ils ne bénéficient pas comme leurs homologues du soutien d'un système national. En ce qui concerne les traitements de base, la situation est d'autant plus frustrante que la dernière étude exhaustive de l'application du principe Noblemaire remonte à 15 ans au moins.

27. Le CCISUA considère que certaines des recommandations formulées par le Comité consultatif pour les questions d'ajustement (CCPQA) au cours des deux dernières années pourrait entraîner une baisse des traitements ou constituer un manquement au principe Fleming. Lors de la dernière réunion de ce comité, le CCISUA a posé plusieurs questions concernant les méthodes utilisées pour déterminer les indemnités de poste, en particulier le mode de pondération des dépenses non locales et la méthode et les sources retenues pour déterminer les loyers.

28. Le CCISUA rappelle qu'il ne peut approuver l'harmonisation des conditions d'emploi applicables dans les lieux d'affectation famille non autorisée. Il souligne à cet égard que la diminution sensible des prestations offertes aux fonctionnaires célibataires, ceux précisément qui seraient les plus à même de travailler dans ces lieux d'affectation difficiles, est de nature à faire obstacle à leur mobilité.

29. **M. Suárez Salvia** (Argentine), parlant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que le Groupe réaffirme son soutien à la CFPI et souligne que l'égalité de traitement doit être la règle pour les fonctionnaires relevant du régime commun dont les conditions de travail sont similaires. Il incombe aux États Membres de garantir aux fonctionnaires une rémunération décente comportant les incitations et les prestations nécessaires pour qu'ils puissent s'acquitter de leur tâche efficacement en dépit des difficultés. En conséquence, le Groupe appuie la recommandation de la CFPI concernant la révision du barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, le relèvement de 2,5 % des primes de mobilité et de sujétion et de

l'élément non déménagement, la prime de danger, l'application des résultats des enquêtes interilles de 2010 et les modifications approuvées du système de classement des lieux d'affectation aux fins de la prime de sujétion. L'Assemblée générale doit approuver les ressources nécessaires à la mise en œuvre intégrale et sans délai des propositions de la CFPI.

30. Le Groupe accueille avec satisfaction le rapport établi à l'issue de l'enquête sur la diversité dans le régime commun des Nations Unies et est prêt à étudier les moyens de promouvoir cette diversité en améliorant les politiques de recrutement.

31. **M. Kanamori** (Japon) dit que sa délégation voudrait savoir pourquoi le complément de la prime de sujétion payable dans les lieux d'affectation famille non autorisée devrait être ajusté si peu de temps après son entrée en vigueur et rester lié au montant de la prime elle-même, étant donné que ce complément n'a été introduit qu'en juillet 2011 et qu'on n'a pas encore déterminé s'il contribuait efficacement à compenser les difficultés psychologiques et financières du personnel en poste dans ces lieux d'affectation.

32. La délégation japonaise est favorable à l'établissement d'une prime de danger payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international, sachant que le nouveau dispositif est largement fondé sur l'analyse des menaces posant un risque imminent pour le personnel et ses activités, mais elle voudrait savoir si cette prestation sera versée pendant les congés de détente passés en dehors du lieu d'affectation. Des membres de la CFPI ont fait valoir que le paiement de la prime pendant le congé de détente inciterait les fonctionnaires à prendre ce congé, mais la délégation japonaise considère que ce n'est pas là l'objet de la nouvelle prime et que la question de savoir comment inciter les fonctionnaires à utiliser au mieux leur droit à un congé de détente doit être examinée séparément.

33. Se félicitant que la CFPI ait décidé d'étudier les politiques de recrutement en vue de promouvoir une plus grande diversité à l'intérieur du régime commun des Nations Unies, la délégation japonaise attend avec intérêt des recommandations détaillées et concrètes sur les mesures à prendre pour améliorer la répartition géographique du personnel dans tous les organismes concernés.

34. **M. Torsella** (États-Unis d'Amérique) dit que sa délégation, très favorable aux travaux de la CFPI, se félicite des progrès réalisés sur la voie de

l'harmonisation des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation famille non autorisée et compte que la CFPI continuera de suivre la situation de près.

35. En ce qui concerne la méthode d'enquête pour la détermination des conditions d'emploi des agents des services généraux, la délégation américaine craint que la valorisation de certaines des prestations offertes par les employeurs extérieurs et leur incorporation au traitement de base ne contribue à gonfler les émoluments versés et ne se traduise par une majoration inutile des prestations calculées sur la base des traitements. Notant avec déception que la CFPI a reporté sa décision sur ce point, elle demande que la question soit inscrite au programme de travail de cet organe pour 2012-2013.

36. La décision prise par la CFPI en août 2011 d'approuver un relèvement proche de 3 % de l'indemnité de poste à New York n'est pas conforme au principe Noblemaire, car elle s'écarte très clairement de la pratique de la fonction publique de référence. Les employés de l'Administration fédérale des Nations Unies sont actuellement soumis à un gel de leur rémunération qui porte tant sur leur traitement de base que sur l'ajustement en fonction des conditions locales. Si le barème des traitements de base des administrateurs des Nations Unies recrutés sur le plan international tient effectivement compte du gel des traitements, en revanche l'indemnité de poste, qui est le pendant de l'ajustement en fonction des conditions locales, a été relevée. Une telle décision n'est ni appropriée, ni nécessaire et son coût pour l'Organisation n'est pas négligeable. Contraire aux mesures de restrictions demandées par le Secrétaire général à tous les organismes des Nations Unies, elle doit être rapportée. L'indice d'ajustement à New York doit être immédiatement ramené à son niveau de juillet 2011 et la rémunération nette des administrateurs recrutés sur le plan international en poste dans cette ville doit rester celle applicable à cette date jusqu'à la fin du gel des ajustements en fonction des conditions locales dont bénéficient les employés de l'Administration fédérale des États-Unis. Consciente que le gel des traitements de la fonction publique de référence est un événement extraordinaire difficile à gérer en l'état actuel du système des ajustements, la délégation américaine demande à la CFPI d'étudier les modifications qu'il faudrait apporter au régime pour éviter que ce type de difficulté ne se reproduise. Elle s'inquiète aussi qu'une mesure ayant de telles

incidences ait été prise sans que tous les membres de la CFPI aient pu se prononcer et demande que cette pratique soit revue.

37. **M. Rhodes** (Président de la Commission de la fonction publique internationale) dit que les questions importantes posées par les délégations exigent des explications détaillées qu'il se fera un plaisir de fournir lors des consultations.

38. La dernière étude de la fonction publique nationale la mieux rémunérée, réalisé aux fins de l'application du principe Noblemaire, a montré qu'il n'y avait aucune raison convaincante de changer de référence. Pour ce qui est de la capacité du système d'ajustement à tenir compte d'événements extraordinaires, il est rappelé que la résolution 40/244, par laquelle l'Assemblée générale a décidé que la marge entre les rémunérations nettes devait se situer dans une fourchette allant de 10 à 20 %, 15 % étant considéré comme le point médian souhaitable, a été adoptée dans les années 80, à une époque où l'inflation était très forte aux États-Unis et où les indemnités de poste devaient faire l'objet de relèvements importants, ce à quoi s'ajoutaient d'autres facteurs relatifs au fonctionnement du système à Genève. Le relèvement de l'indemnité de poste accordé en août 2011 a été décidé conformément aux règles de fonctionnement du système, étant entendu que la marge, dont la moyenne sur cinq ans est de 14,1 %, ne dépasserait pas le point médian de 15 %. La CFPI a également examiné l'évolution des traitements versés tant par les organismes des Nations Unies que par l'Administration fédérale des Nations Unies pour s'assurer que la marge ne dépasserait pas 20 % au cours des années à venir et a tenu compte du fait que la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies en 2012 et 2013 tiendrait compte du gel des rémunérations dans l'Administration fédérale des États-Unis. Dans le cadre de l'étude de la marge, la CFPI a pris note des événements survenus dans la fonction publique de référence, mais elle fait observer que le système des Nations Unies, un ensemble d'organisations internationales, n'est pas tenu d'aligner absolument ses décisions sur celle des États-Unis concernant la rémunération, comme en témoigne le fait que les années précédentes, par exemple, la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies n'a pas été augmentée en dépit du relèvement de celle accordée dans la fonction publique de référence. Qui plus est, il serait très difficile de maintenir la marge à 15 %

précisément, étant donné que l'Administration fédérale des États-Unis fonde la révision des traitements sur l'indice des coûts salariaux et divers autres facteurs, alors que dans le régime commun des Nations Unies, l'indice d'ajustement à New York est révisé en fonction de l'indice moyen des prix à la consommation dans les villes américaines. Dans les autres lieux d'affectation, l'indice d'ajustement est établi en fonction du taux d'inflation dans le pays hôte. C'est pour cette raison, entre autres, que l'indemnité de poste dans le régime commun des Nations Unies n'est pas assimilable à l'ajustement en fonction des conditions locales prévu par l'Administration fédérale des États-Unis.

39. La question de la valorisation monétaire des prestations offertes par les employeurs retenus aux fins des enquêtes est inscrite au programme de travail de la CFPI, ces prestations faisant partie des différentes pratiques examinées au titre de l'établissement des traitements des agents des services généraux. On détermine la valeur monétaire de ces prestations lorsque le traitement de base est inférieur aux prestations versées, soit en raison de la politique de rémunération adoptée ou de la situation fiscale dans le pays concerné.

40. Enfin, pour ce qui est du relèvement de 2,5 % des primes de mobilité et de sujétion, la CFPI a décidé de relever du même pourcentage le complément de la prime de sujétion versé dans les lieux d'affectation famille non autorisée pour éviter de trop compliquer le système. Il est plus simple de maintenir le lien existant entre ce complément et les primes de sujétion et de mobilité plutôt que de créer une nouvelle prestation.

La séance est levée à 11 h 40.