



Assemblée générale

Soixante-huitième session

Documents officiels

Distr. générale
10 décembre 2013
Français
Original : anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 17^e séance

Tenue au Siège, à New York, le mercredi 13 novembre 2013, à 10 heures

Président : M. Taalas (Finlande)

*Président du Comité consultatif pour les questions
administratives et budgétaires :* M. Ruiz Massieu

Sommaire

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

Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent être signées par un membre de la délégation intéressée, adressées dès que possible au Chef du Groupe du contrôle des documents (srcorrections@un.org) et portées sur un exemplaire du compte rendu.

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

13-56202 (F)



Merçi de recycler 



La séance est ouverte à 10 h 5.

Point 141 de l'ordre du jour : régime commun des Nations Unies (A/68/7/Add.4 et A/68/30; A/C.5/68/3)

1. Présentant le rapport de la Commission pour 2013 (A/68/30), **M. Rhodes** [Président de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI)], dit que comme l'a demandé l'Assemblée générale dans sa résolution 67/257, la CFPI procède à un examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, ayant à l'esprit la situation financière des organisations et leur capacité d'attirer une main-d'œuvre compétitive. La Commission est également pleinement consciente du fait que les États Membres et leur fonction publique se trouvent dans une situation financière difficile. Cet examen d'ensemble nécessite l'appui de toutes les parties prenantes; l'objectif recherché est de résoudre les conflits de priorités et de parvenir à un système révisé qui soit cohérent et viable tout en répondant aux préoccupations des États Membres, des organisations et des fonctionnaires. Des groupes de travail ont été constitués pour étudier les trois points à l'ordre du jour de l'examen: la structure de la rémunération, la compétitivité et la viabilité financière, et les mesures d'incitation à la performance et autres questions liées aux ressources. La contribution des chefs de secrétariat des organisations et du personnel est sollicitée dans le cadre d'une enquête mondiale auprès des fonctionnaires. L'examen portera aussi sur les méthodes de calcul de l'indemnité pour frais d'études, des allocations pour enfants à charge et de l'indemnité de poste. Le Président de la CFPI note que les efforts entrepris pour effectuer l'examen dans la limite des ressources disponibles a lourdement pesé sur les moyens administratifs et opérationnels de la Commission.

2. S'agissant de l'âge réglementaire du départ à la retraite, la Commission recommande qu'il soit relevé à 65 ans pour les fonctionnaires en activité, de nombreux États ayant modifié leur régime de retraite pour allonger la durée de la vie active. Les politiques de gestion des ressources humaines peuvent prendre en compte toutes questions concernant la gestion de la performance, le rajeunissement des effectifs, l'équilibre entre les sexes et l'équilibre de la représentation géographique. Par ailleurs, l'Actuaire-conseil de la Caisse commune des pensions du

personnel des Nations Unies a estimé que la réduction du déficit actuariel qui en résultera aura un effet positif sur la viabilité à long terme de la Caisse. Un tel changement réduira également les charges à payer au titre de l'assurance maladie après la cessation de service. Pour donner aux organisations le temps de le mettre en œuvre, il ne doit intervenir qu'à partir du 1^{er} janvier 2016, étant entendu qu'il n'aura pas d'incidence sur les droits acquis du personnel.

3. La marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington est de 19,6 % pour l'année civile 2013, avec une valeur moyenne de 15,7 % sur la période quinquennale 2009-2013. La Commission a décidé de ne pas augmenter l'indemnité de poste pour New York en février 2014 afin de maintenir la marge dans la fourchette de 10 % à 20 % qui a été fixée. Elle suivra la procédure approuvée par l'Assemblée générale dans sa résolution 46/191 pour le calcul de la marge afin de maintenir la parité du pouvoir d'achat entre les salaires de New York et ceux des autres lieux d'affectation.

4. En ce qui concerne le barème des traitements de base minima, la Commission recommande à l'Assemblée d'y apporter un ajustement de 0,19 % pour tenir compte de l'augmentation du traitement de base net dans la fonction publique fédérale des États-Unis entre le 1^{er} janvier 2012 et le 1^{er} janvier 2014. La méthode habituelle qui permet de relever le traitement de base tout en abaissant le coefficient d'ajustement dans les mêmes proportions, n'entraînera aucun changement du montant de la rémunération effectivement perçue.

5. Le rapport contient également des informations concernant l'examen des méthodes de calcul des allocations pour les enfants et les personnes non directement à charge, et l'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux à Paris et à Montréal. La Commission ne s'est pas prononcée sur les recommandations du Comité consultatif pour les questions d'ajustements concernant le système des ajustements, car elle estime que les éventuels changements à y apporter ne devraient intervenir qu'après l'examen des prestations.

6. Présentant l'état, soumis par le Secrétaire général en application de l'article 153 du Règlement intérieur

de l'Assemblée générale, des incidences administratives et financières des décisions et recommandations formulées par la CFPI dans son rapport pour 2013 (A/C.5/68/3), **M. Huisman** (Directeur de la Division de la planification des programmes et du budget), dit que des incidences financières découleront des recommandations de la CFPI concernant le relèvement du barème des traitements de base minima, de l'application d'une mesure d'exception concernant l'indemnité pour frais d'études en Belgique et de l'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux les plus favorables pratiquées à Paris et à Montréal.

7. Pour l'exercice biennal 2012-2013, les recommandations entraîneront des dépenses additionnelles de 17 900 dollars à imputer au budget-programme qui seront prises en compte dans le rapport sur l'exécution du budget. Pour l'exercice biennal 2014-2015, des dépenses supplémentaires de 72 000 dollars au titre du projet de budget-programme, de 5 300 dollars et de 1 700 dollars au titre, respectivement, des projets de budgets du Tribunal pénal international pour le Rwanda et du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie sont à prévoir, qui seront prises en compte dans les rapports sur l'exécution des budgets en question.

8. Pour l'exercice biennal 2014-2015, une ouverture de crédit supplémentaire de 195 700 dollars correspondant à la part des dépenses à la charge de l'ONU dans le projet de budget-programme devra être prévue au chapitre 31 (Activités administratives financées en commun), et devra être imputée au fonds de réserve.

9. En ce qui concerne les budgets des opérations de maintien de la paix, les recommandations entraîneront des dépenses additionnelles de 11 000 dollars pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2014, dont il sera rendu compte dans les rapports correspondants sur l'exécution des budgets; un crédit supplémentaire de 22 000 dollars pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015 sera pris en compte dans les projets de budget.

10. Présentant le rapport du Comité consultatif sur la question (A/68/7/Add.4), **M. Ruiz Massieu** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et financières), dit que le Comité souscrit à l'état des incidences financières des recommandations de la CFPI tel que soumis par le

Secrétaire général. En outre, la Commission demande un crédit supplémentaire de 606 000 dollars pour rendre compte des progrès et des constatations préliminaires relatifs à l'examen de l'ensemble des prestations offertes. Le Comité consultatif n'est pas opposé à la proposition d'attribuer les ressources demandées, mais compte que tout sera fait pour les utiliser efficacement.

11. **M. Pace** [Président de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA)], dit que ces dernières années, la crise économique mondiale a poussé les organisations appliquant le régime commun à réduire les dépenses et rechercher des gains d'efficacité, ces mesures ayant contribué à l'allègement des problèmes budgétaires immédiats. Toutefois, l'absence de cohérence dans les conditions d'emploi continue de faire obstacle à la mobilité interorganisations des fonctionnaires, donc à une véritable unification du régime commun. La CFPI a formulé dans son rapport (A/68/30) des recommandations visant à renforcer la cohérence du système. Celle portant sur le relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire du départ à la retraite à compter de janvier 2016 répond à la nécessité d'uniformiser les conditions de départ pour l'ensemble des fonctionnaires. D'un point de vue démographique et actuariel, c'est une solution rationnelle qui allégera les charges encourues par les organisations au titre de l'assurance maladie après la cessation de service. Qui plus est, avoir moins souvent recours à l'emploi de retraités permettra de réaliser des économies, et offrir à l'ensemble des fonctionnaires la possibilité de prendre leur retraite au même âge sans porter atteinte à leurs droits acquis se traduira par une équité, une cohésion et une mobilité accrues parmi les organismes des Nations Unies. S'il est bien géré par les ressources humaines, le changement ne freinera ni le rajeunissement des effectifs, ni l'équilibre entre les sexes, ni la répartition géographique. Il espère que le Comité adoptera la recommandation.

12. Le système de gestion des traitements mis en place pour éviter les fluctuations imprévisibles des salaires au sein de l'ONU a atteint son objectif à la suite du gel des rémunérations dans la fonction publique de référence. Dans le même temps, l'examen de l'ensemble des prestations offertes qu'a entrepris la CFPI soulève des attentes et des inquiétudes parmi les États Membres, les organisations et le personnel. La FICSA estime que les paramètres régissant le calcul

des prestations ne doivent pas être modifiés jusqu'à ce que les résultats de l'examen soient connus. Par ailleurs, l'examen ne doit pas être déterminé par des besoins à court terme; grâce à une méthode de calcul rationnelle permettant d'ancrer dans les réalités du marché, l'ensemble des rémunérations offertes par les organisations appliquant le régime commun, le recrutement et la rétention des fonctionnaires seront conformes aux principes énoncés dans les Articles 100 et 101 de la Charte.

13. L'évolution du rôle des Nations Unies, dictée par l'augmentation des opérations de maintien de la paix, de l'aide aux populations souffrant de la faim et aux réfugiés, ainsi que des opérations dans des conditions dangereuses, a obligé à apporter des changements aux mesures de sûreté et de sécurité, de même qu'aux prestations offertes aux fonctionnaires travaillant dans ces conditions. Néanmoins, la cohésion du régime commun reste fondamentale pour l'avenir de la fonction publique internationale. Le système de rémunération s'est révélé d'une grande souplesse et les principes Flemming et Noblemaire sur lesquels il est fondé ont fait leurs preuves. Il n'est donc pas à reconstruire entièrement; il convient plutôt de conserver le cadre existant pour y apporter les ajustements nécessaires.

14. Enfin, la FICSA est préoccupée par l'état des relations entre le personnel et l'Administration dans de nombreuses organisations appliquant le régime commun. Notant que le Corps commun d'inspection a publié un rapport sur les relations entre le personnel et l'Administration dans les institutions spécialisées et dans le régime commun des Nations Unies (JIU/REP/2012/10) à la suite de son rapport sur les relations entre le personnel et l'Administration à l'ONU ([A/67/136](#)), l'orateur dit que, même si cette question n'est pas actuellement au programme de travail du Comité, il cherchera à en débattre de manière informelle avec les délégations car l'existence de bonnes relations entre le personnel et l'Administration est importante pour créer des conditions de travail positives et constructives.

15. **M^{me} Analena** [Présidente du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP)], indique que le CCASIP adhère à l'objectif visant à garantir la cohérence des conditions d'emploi dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun, promouvoir l'égalité et favoriser

l'efficacité. L'analyse technique des questions et le respect des méthodes établies ont été bénéfiques pour le système. De bonnes relations entre le personnel et l'Administration, fondées sur le dialogue et l'échange d'idées et d'informations sont cruciales; les relations difficiles qui ont prévalu ces derniers temps ne contribuent pas au règlement des nombreuses questions épineuses débattues actuellement.

16. Le CCASIP est heureux de participer à l'examen des prestations, bien qu'il s'inquiète que cet examen ait pu être motivé par une tendance alarmante à considérer les fonctionnaires comme une charge financière plutôt que comme des agents contribuant de manière importante aux valeurs et aux objectifs de l'ONU. Il est souhaitable d'attendre les résultats de l'examen avant d'envisager de quelconques changements dans le système actuel de prestations, plus particulièrement en ce qui concerne la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies. Compte tenu du caractère général de l'examen, toute modification immédiate de la situation actuelle est susceptible de compromettre la validité technique, donc les conclusions de l'examen. Un examen conduit de manière ouverte et avec la collaboration de tous est essentiel.

17. Le Comité de coordination appuie la recommandation de la CFPI visant à porter à 65 ans l'âge réglementaire du départ à la retraite pour les fonctionnaires en activité, avec effet à compter de janvier 2016. Un tel changement sera dans la logique de la tendance mondiale vers le relèvement de l'âge de la retraite et peut avoir des retombées positives sur la situation financière de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Le personnel est généralement favorable au changement, sous réserve qu'il n'ait pas d'incidence sur ses droits acquis. La possibilité donnée aux fonctionnaires de rester en activité quelques années de plus leur permettra de contribuer à la Caisse des pensions sur une plus longue durée tandis que l'Organisation bénéficiera de leurs compétences et de leur expérience. Du fait que seul un faible pourcentage du personnel sera concerné, ce changement n'aura vraisemblablement pas d'effet négatif sur le rajeunissement des effectifs ni sur les efforts entrepris pour améliorer la répartition géographique.

18. Les conditions d'emploi sont d'une importance critique pour le moral des fonctionnaires et leur

capacité à exercer leurs fonctions. Il est de ce fait décevant que l'on n'ait pas permis au système des ajustements de suivre la méthode convenue. Des notions telles que le principe Noblemaire, visant à garantir une rémunération compétitive pour attirer une main-d'œuvre diversifiée et talentueuse, n'ont pas fait l'objet d'une attention suffisante. Le personnel représente une ressource essentielle, non une dépense. Des fonctionnaires risquent leur vie chaque jour et sacrifient leur relations familiales pour mener les activités de l'Organisation telles que définies par les États Membres; ils méritent de voir leur dévouement reconnu et rémunéré en conséquence. Pour le personnel de terrain au service des défavorisés, parfois au risque de leur propre vie, la sécurité ne se réduit pas à une indemnisation mais est une nécessité et, à ce titre, une partie essentielle des opérations des institutions.

19. Les relations entre le personnel et l'Administration traversent une crise grave, consécutivement à la décision unilatérale du Secrétaire général de retirer aux représentants du personnel le droit de négocier avec l'Administration. Les syndicats ne demandent pas à cogérer l'Organisation ni à opposer leur veto au changement; leurs demandes portent plutôt sur le respect des formes régulières et le droit de négocier en matière de sécurité sur le terrain, à un moment où le nombre de fonctionnaires civils tués dans des attaques – 200 au cours des 10 dernières années – atteint des records.

20. **M. Thomson** (Fidji), parlant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que la CFPI joue un rôle déterminant dans les conditions d'emploi du personnel des Nations Unies prévues par la résolution 63/250 de l'Assemblée générale. Le Groupe cherchera à mieux s'informer sur l'application de la résolution. Il sollicitera également l'avis des représentants du personnel, des organisations appliquant le régime commun et de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies sur la recommandation de la CFPI visant à relever l'âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires en service.

21. S'agissant de l'établissement de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies, le Groupe a besoin de voir les chiffres actualisés pour décembre 2013 et ceux prévus pour février 2014 afin de mieux évaluer la situation. Outre le changement devant intervenir en février 2014 dans l'indice des ajustements pour New

York, certaines données utilisées pour le calcul de la marge ne seront disponibles qu'après cette date. Notant que la CFPI a pris en compte des tendances probables dans l'évolution des principaux paramètres et leur incidence sur la marge, il dit que le Groupe souhaiterait que la Commission explique l'incidence de ces paramètres sur les chiffres pour février 2014 et sur le cycle des ajustements devant débiter ce mois-là.

22. Le Groupe est très préoccupé par l'insuffisance des progrès accomplis en matière d'équilibre entre les sexes, surtout à des postes de haut niveau, par les organisations appliquant le régime commun. Il appuie les recommandations de la CFPI visant à renforcer la représentation des femmes et déclare que de plus grands efforts doivent être faits pour recruter des femmes dans les pays en développement.

23. Parlant également au nom des pays candidats à l'Union européenne (Monténégro, Serbie et l'ex-République yougoslave de Macédoine), des pays du Processus de stabilisation et d'association (Albanie et Bosnie-Herzégovine) ainsi que de la Géorgie, de la République de Moldova et de l'Ukraine, **M. Van den Akker** (observateur de l'Union européenne), dit que celle-ci soutient l'indépendance de la CFPI, qui a un rôle important à jouer dans l'amélioration du fonctionnement effectif des organisations appliquant le régime commun, surtout en période de crise financière et économique.

24. Le personnel constitue l'élément central de l'ONU. Le Secrétariat doit continuer de rechercher des moyens d'améliorer le fonctionnement de l'Organisation car seuls des fonctionnaires motivés, convaincus que le bon travail sera récompensé et que la médiocrité ne sera pas tolérée, produiront les meilleurs résultats. L'Union européenne est résolue à fournir au personnel le soutien dont il a besoin pour travailler de manière efficace et en sécurité, surtout dans des circonstances dangereuses. En même temps, il faut tenir compte des mêmes contraintes que de nombreux États Membres ont imposées à leur propre fonction publique à la suite des difficultés financières auxquelles ils étaient confrontés. Le personnel des Nations Unies ne peut plus rester isolé des réalités économiques actuelles sans compromettre la viabilité du système. Le fait que la marge de rémunération nette s'est éloignée du point médian souhaitable de 15 % est un motif de préoccupation auquel il convient de s'attaquer.

25. Concernant la possibilité de relever à 65 ans l'âge réglementaire du départ à la retraite pour les fonctionnaires actuels, l'orateur note avec inquiétude que la CFPI et les représentants des organisations appliquant le régime commun ne sont pas parvenus à un accord sur la façon de procéder. Des informations supplémentaires sont nécessaires quant aux avantages et aux inconvénients éventuels d'une telle mesure.

26. L'Union européenne examinera soigneusement les questions concernant la rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, le projet de révision du barème des traitements de base minima et des conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local. L'examen effectué par la CFPI de l'ensemble des prestations sera vital pour assurer la viabilité du régime commun. Il convient de mettre en place un système plus réaliste et simplifié, répondant mieux aux besoins des organisations.

27. **M. Haque** (Inde) dit que la CFPI a contribué de manière importante à la réforme des ressources humaines en harmonisant les conditions d'emploi du personnel des Nations Unies et en institutionnalisant les mécanismes complexes de gestion des prestations. La Commission a permis à l'Organisation d'attirer un personnel compétent, rémunéré à sa juste valeur. Son examen de l'ensemble des prestations déterminera la qualité du personnel de demain et, il faut l'espérer, débouchera sur une plus grande diversité géographique et un meilleur équilibre entre hommes et femmes.

28. Le fait que l'Assemblée a reporté ses décisions sur le régime commun, notamment sur l'actualisation des coûts liés aux postes, a entraîné des distorsions dans les mécanismes de rémunération et la marge de rémunération nette se rapproche rapidement des limites acceptables. Étant donné le gel actuel des salaires dans la fonction publique de référence et l'incertitude quant à son éventuel prolongement au-delà de décembre 2013, il convient de prendre des mesures pour maintenir cette marge autour du point médian souhaitable de 15 %. Le système des ajustements doit pouvoir suivre les méthodes de calcul approuvées par l'Assemblée.

29. Il convient d'assurer des ressources suffisantes à la mise en œuvre des recommandations de la CFPI. La création de postes de haut niveau ne cesse de s'accélérer et l'élargissement des mandats dans les différents départements et entités rend difficile un

contrôle judicieux des postes, des fonctions et des finances. Les difficultés budgétaires ne sauraient être imputées à la rémunération du personnel.

30. **M^{me} Koyama** (Japon) dit que sa délégation soutient l'objectif du régime commun, qui est de garantir l'efficacité et l'efficacité des conditions d'emploi du personnel dans toutes les organisations participantes. La plus grande ressource de l'ONU, c'est son personnel, mais les dépenses y afférentes sont un facteur majeur des augmentations budgétaires. Elle se félicite donc de l'examen de l'ensemble des prestations qu'effectue la CFPI; la marge de rémunération nette a également besoin d'être examinée.

31. La recommandation de la CFPI concernant le relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire du départ à la retraite du personnel actuel doit faire l'objet d'un examen attentif, car elle aura une grosse incidence sur la gestion des ressources humaines, notamment sur la répartition géographique des postes et le rajeunissement de l'Organisation. Sa délégation est prête à débattre du report de l'application de cette mesure pour les fonctionnaires actuellement en poste.

32. L'intervenante prie instamment la CFPI de continuer d'informer l'Assemblée de toutes difficultés qu'elle rencontre dans ses efforts pour aider les organisations appliquant le régime commun à gérer les ressources humaines de manière plus cohérente et plus efficace.

33. **M. Kim Jihoon** (République de Corée) dit que les fonctionnaires des Nations Unies méritent une rémunération et des avantages correspondant à la juste rétribution de leur contribution aux travaux de l'Organisation et à leur statut particulier de fonctionnaires internationaux. Dans le même temps, il est nécessaire de s'assurer que l'ensemble des prestations non seulement attire une main-d'œuvre compétitive mais incite également les fonctionnaires en poste à exceller dans leur carrière.

34. À propos de la marge de rémunération nette, l'orateur s'inquiète du fait que si elle devait atteindre 19,8 % à la fin de 2014 et rester à ce niveau, sa valeur moyenne sur cinq ans se rapprocherait de la limite supérieure de 20 %, avec le risque d'alourdir la charge des États Membres au moment où ils sont à adopter des mesures d'austérité. Il s'est dit confiant que la CFPI aidera l'Assemblée à s'attaquer à cette question.

35. **M. Lieberman** (États-Unis d'Amérique) dit que les mesures prises concernant l'augmentation des dépenses liées au personnel – analyse par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination des répercussions de cette augmentation sur l'ensemble du régime commun, examen des prestations par la CFPI et gel des salaires qui a provisoirement suspendu les augmentations automatiques au titre du coût de la vie – ne permettront pas de maîtriser ces dépenses assez vite pour répondre aux préoccupations de nombreuses organisations du système des Nations Unies. Ces derniers mois, les organes directeurs de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, de l'Organisation maritime internationale et de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle ont tous adopté des résolutions demandant à l'Assemblée générale et à la CFPI de prendre des mesures pour atténuer la pression des dépenses de personnel, et d'autres organisations feront probablement de même dans les mois à venir.

36. Il semble largement admis que c'est là un problème auquel il faut vite s'attaquer. En attendant l'élaboration de mesures à long terme, la meilleure solution est d'ajuster les méthodes de calcul de la marge. En vertu du principe Noblemaire, la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies est déterminée par la fonction publique nationale la mieux payée, ou la fonction publique de référence, qui est celle des États-Unis; la différence entre les deux niveaux de traitement correspond à la marge. En application des résolutions [40/244](#) et [43/226](#) de l'Assemblée générale, la CFPI fait en sorte que la marge oscille dans une fourchette comprise entre 10 % et 20 % du traitement de référence et que la marge moyenne sur une période de cinq ans se situe au point médian souhaitable de 15 %.

37. Le problème réside actuellement dans le fait que la marge sur un an est passée de 13,3 % en 2010 à une valeur prévisionnelle de 22,4 % en 2014, en raison du gel de la rémunération de référence. Il en résulte que la moyenne sur cinq ans a dépassé 15 % pour la première fois de l'histoire, atteignant 15,7 % en 2013. Les projections fournies par la CFPI dans son rapport ([A/68/30](#)) indiquent que la moyenne passera à 16,9 % en 2014, 18,2 % en 2015 et 19,4 % en 2016. Seule une réduction des ajustements ramènera la moyenne sur cinq ans au point médian souhaitable; au lieu de quoi, chaque année où la rémunération de référence est gelée, les organisations continueront de dépenser plus

pour le traitement des administrateurs que l'Assemblée ne le voulait.

38. L'Assemblée a fixé l'objectif politique mais elle doit également donner à la CFPI des orientations sur la durée des mesures correctives. L'orateur estime que la correction vers le bas devrait se faire sur une durée courte afin de soulager les organisations dans l'immédiat. Plus courte sera cette durée, plus vite les organisations pourront transférer au renforcement de leur mandat les ressources nécessaires pour couvrir les salaires excessifs des administrateurs.

39. L'ardeur au travail, le dévouement et l'esprit d'initiative des administrateurs des Nations Unies sont indispensables aux activités des organisations appliquant le régime commun. Si l'orateur prête une attention particulière aux dépenses de personnel, c'est en partie pour préserver le rôle central du personnel, dans la mesure où de nombreuses organisations ont dû réduire leurs effectifs ou remplacer leurs fonctionnaires par des consultants pour faire face aux pressions budgétaires. Dans son rapport sur l'emploi de consultants individuels par le système des Nations Unies ([A/68/67](#)), le Corps commun d'inspection a indiqué que le recrutement d'un consultant représentait la moitié du coût lié à la création d'un poste d'administrateur. Faute de voir les États Membres et l'Administration s'acquitter de leur obligation de gérer de manière responsable, le personnel continuera d'en faire les frais dans une ère d'austérité budgétaire.

La séance est levée à 11 h 25.