



Nations Unies

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2004

Volume I

**Assemblée générale
Documents officiels
Cinquante-neuvième session
Supplément N° 30 [A/59/30 (Vol. I)]**

Assemblée générale
Documents officiels
Cinquante-neuvième session
Supplément N° 30 [A/59/30 (Vol. I)]

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2004

Volume I



Nations Unies • New York, 2004

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.

On trouvera dans le présent volume un exposé des questions examinées par la Commission de la fonction publique internationale en 2004, à ses cinquante-huitième et cinquante-neuvième sessions – qui font traditionnellement l'objet d'un rapport à l'Assemblée générale – à l'exception de l'examen du rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale, dont il est rendu compte dans le deuxième volume.

Volume I**Table des matières**

<i>Chapitre</i>	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
Abréviations.		vi
Glossaire des termes techniques.		vii
Lettre d'envoi		xii
Récapitulation des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale qui appellent une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations participantes		xiii
Récapitulation des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale aux chefs de secrétariat des organisations participantes.		xiv
Récapitulation des incidences financières des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale pour l'Organisation des Nations Unies et les 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 2005-2006.	6	2
II. Résolutions et décisions de l'Assemblée générale et des organes délibérants directeurs des autres organisations appliquant le régime commun	7-8	3
III. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories	9-211	4
A. Examen du régime des traitements et indemnités.	9-78	4
1. Réalisation de l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et sur un système de rémunération récompensant l'apport personnel.	9-51	4
2. Modernisation et simplification des indemnités.	52-66	13
3. Incidences de l'élargissement de l'Union européenne sur le fonctionnement du régime de la prime de mobilité et de sujétion et du système des ajustements	67-78	16
B. Arrangements contractuels.	79-107	19
C. Prime de mobilité et de sujétion, prime de risque et primes stratégiques.	108-137	25
D. Prime de risque	138-147	33

E.	Examen du montant de l'indemnité pour frais d'études.	148–167	35
F.	Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension	168–181	39
G.	Barème commun des contributions du personnel	182–188	42
H.	Congé de paternité	189–211	44
IV.	Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	212–282	50
A.	Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies	212–219	50
B.	Barème des traitements de base minima	220–235	51
C.	Examen du montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge	236–244	54
D.	Examen du principe de Noblemaire, y compris la comparaison des rémunérations totales	245–273	56
E.	Établissement des équivalences de classe entre l'Administration fédérale des États-Unis et le système des Nations Unies	274–276	62
F.	Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements sur les travaux de sa vingt-sixième session.	277–282	63
V.	Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local : enquête sur les meilleures conditions d'emploi en vigueur à Madrid	283–285	65
VI.	Mesures prises par la Commission en application de l'article 14 de son statut : rapport sur l'équilibre de la représentation des hommes et des femmes dans les organismes des Nations Unies	286–297	66
VII.	Questions diverses : rapport intérimaire sur la création d'un corps de hauts fonctionnaires	298–310	69
 Annexes			
I.	Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2005-2006		74
II.	Cadre pour l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et un système de rémunération aux résultats		77
III.	Mandat du groupe de travail sur le régime de mobilité et de sujétion.		84
IV.	Montant maximum des dépenses remboursables, montant maximum de l'indemnité pour frais d'études, montants maximums payables au titre des frais d'internat : montants recommandés		86
V.	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 2004).		88

VI. Barème des traitements recommandé pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : montants annuels bruts et montants nets équivalents après déduction des contributions du personnel	89
VII. Barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux et des catégories apparentées en poste à Madrid (en euros par an)	90

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCPQA	Comité consultatif pour les questions d'ajustement
CCQA	Comité consultatif pour les questions administratives
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

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.
Biais (erreur systématique) (Bias)	Au sens général, effet qui prive un résultat statistique de sa représentativité en causant une distorsion systématique, à la différence de l'erreur aléatoire, qui peut causer une distorsion dans un cas donné, mais dont les effets s'annulent dans la moyenne.
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 »). Dans un système à fourchettes élargies, le nombre de fourchettes est limité et les traitements se chevauchent davantage entre fourchettes.
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 ».
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.
Rémunération liée aux compétences (Competency-related pay)	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 ».
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

Écart de coût de la vie (Cost-of-living differential)	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, le classement de tous les lieux d'affectation aux fins de l'indemnité de poste est abaissé de 5 %, ce qui signifie généralement qu'il n'y a ni perte ni gain pour les fonctionnaires.
Traitements des fonctionnaires ayant des charges de famille (Dependency rate salaries)	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. 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.
Indice des coûts salariaux [Employment cost index (ECI)]	Traitements nets déterminés pour les fonctionnaires qui ont une personne directement à charge.
Loi fédérale relative à la parité des rémunérations [<i>Federal Employee's Pay Comparability Act</i> (FEPCA)]	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.
Principe Flemming (Flemming Principle)	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.
Barème général (General Schedule)	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.
	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).

<p>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)</p> <p>Villes sièges (Headquarters locations)</p>	<p>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.</p> <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>
<p>Fonction publique la mieux rémunérée (Highest paid civil service)</p>	<p>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 ».</p>
<p>Taux de remplacement du revenu (Income replacement ratio)</p>	<p>Rapport entre la pension et le traitement net moyen perçu au cours de la période de trois ans utilisée pour déterminer la prestation de retraite.</p>
<p>Ajustements en fonction des conditions locales (Locality-based pay)</p>	<p>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.</p>
<p>Prime de mobilité et de sujétion (Mobility and hardship allowance)</p>	<p>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.</p>
<p>Marge entre les rémunérations nettes (Net remuneration margin)</p>	<p>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.</p>

Principe Noblemaire (Noblemaire Principle)	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 ».
Rémunération considérée aux fins de la pension (Pensionable remuneration)	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.
Suivi du comportement professionnel (Performance management)	Optimisation du comportement professionnel au niveau de l'individu, de l'équipe, du groupe, du département et de l'organisation en le rattachant aux objectifs de cette dernière. Entendu dans son acception la plus large, un bon suivi du comportement professionnel exige une bonne gestion des politiques et programmes, une planification et un processus budgétaire de qualité, ainsi que l'efficacité dans la prise de décisions, un organigramme rationnel, une bonne organisation du travail et de bonnes relations professionnelles, ainsi qu'une gestion judicieuse des ressources humaines.
Rémunération liée à la productivité (Performance-related pay)	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 data-bbox="721 1079 1451 1234">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 data-bbox="721 1251 1443 1373">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 data-bbox="721 1390 1443 1478">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>
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.
<i>Senior Executive Service</i> (SES)	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 sans charges de famille (Single rate salaries)</p>	<p>Traitements nets des fonctionnaires n'ayant ni conjoint ni enfants à charge.</p>
<p>Contribution du personnel (Staff assessment)</p>	<p>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.</p>
<p>Primes spéciales (Strategic bonuses)</p>	<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>
<p>Dégrèvement fiscal (Tax abatement)</p>	<p>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.).</p>
<p>Fonds de péréquation des impôts (Tax Equalization Fund)</p>	<p>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.</p>

Lettre d'envoi

Le 11 août 2004

Monsieur le Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le trentième 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*) Mohsen **Bel Hadj Amor**

Son Excellence
Monsieur Kofi Annan
Secrétaire général de l'Organisation
des Nations Unies
New York

Récapitulation des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale qui appellent une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations participantes

Paragraphe
correspondant

A. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories

1. Indemnité pour frais d'études

- 166 a) a) Dans les pays ou zones monétaires énumérés à l'alinéa a) du paragraphe 166, les montants maximums des dépenses remboursables et le montant maximum de l'indemnité pour frais d'études devraient être ajustés comme indiqué dans le tableau 1 de l'annexe IV. Pour les autres pays ou zones monétaires, les éléments susmentionnés devraient rester inchangés.
- 166 c) b) Les remboursements forfaitaires au titre des frais d'internat à prendre en considération dans les montants maximums des dépenses pour frais d'études remboursables et les remboursements supplémentaires au titre des frais d'internat en sus du montant maximum de l'indemnité pour frais d'études payable aux fonctionnaires dans certains lieux d'affectation devraient être révisés comme indiqué dans la colonne du milieu du tableau 2 de l'annexe IV.

2. Barème commun des contributions du personnel

- 188 a) La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale que le barème commun des contributions du personnel devrait rester en vigueur et faire l'objet d'un nouvel examen lors de la prochaine révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension, prévue pour 2005/06.

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

- 234 La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale, en vue d'une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2005, de relever de 1,88 %, par incorporation d'un montant correspondant à des points d'ajustement, le barème des traitements de base minima. Le barème des traitements de base minima recommandé figure à l'annexe VI.

2. Examen du montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge

- 244 b), c) La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de maintenir à leur niveau actuel l'indemnité pour enfants à charge et l'indemnité pour personne indirectement à charge et de laisser inchangée la liste actuelle des lieux d'affectation où les indemnités sont versées en monnaie locale.
-

Récapitulation des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale aux 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

284

Dans le cadre des tâches qui lui incombent au titre du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, la Commission a effectué des enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à Madrid et a recommandé les barèmes de traitement (annexe VII) et les indemnités pour charges de famille issus des résultats de cette enquête au Directeur général de l'Organisation mondiale du tourisme.

Récapitulation des incidences financières des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale pour l'Organisation des Nations Unies et les autres organisations qui appliquent le régime commun

Paragraphe correspondant

A. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories

Prime de risque

147 Les incidences financières de la décision de la Commission d'ajuster le montant de la prime de risque versée au personnel recruté sur le plan local sont estimées à 1,8 million de dollars par an pour l'ensemble du système.

Indemnité pour frais d'études

165 Les incidences financières pour l'ensemble du système des recommandations de la Commission relatives au plafond des dépenses remboursables et à l'augmentation des frais d'internat sont estimées à 2,2 millions de dollars.

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Barème des traitements de base minima

228 Les incidences financières de la recommandation de la Commission visant à un relèvement du barème des traitements de base minima comme indiqué à l'annexe VI ont été estimées à environ 2 millions de dollars par an pour l'ensemble du système. Ces éléments sont détaillés au paragraphe 228.

C. Rémunération 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 Madrid pour les agents des services généraux et des catégories apparentées

285 Les incidences financières de l'application du barème des traitements des agents des services généraux et des catégories apparentées à Madrid ainsi que de la révision des indemnités pour charges de famille applicables à cette catégorie de personnel découlant de l'enquête effectuée par la Commission sont estimées à 209 000 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 participent avec l'Organisation des Nations Unies au régime commun des traitements et indemnités¹. Une autre organisation, bien qu'elle n'ait pas officiellement accepté le Statut, participe intégralement aux travaux de la Commission².

B. Composition

3. La composition de la Commission pour 2004 est la suivante :

Président :

Mohsen Bel Hadj Amor (Tunisie)***

Vice-Président :

Eugeniusz Wyzner (Pologne)***

Mario Bettati (France)**

Minoru Endo (Japon)**

Alexei Fedotov (Fédération de Russie)*

Asda Jayanama (Thaïlande)*

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

Emmanuel Oto Boateng (Ghana)***

Ernest Rusita (Ouganda)*

José R. Sanchis Muñoz (Argentine)***

C. M. Shafi Sami (Bangladesh)*

Alexis Stephanou (Grèce)**

Anita Szlazak (Canada)***

Gilberto C.P. Velloso (Brésil)**

El Hassane Zahid (Maroc)*

* Mandat expirant le 31 décembre 2004.

** Mandat expirant le 31 décembre 2005.

*** Mandat expirant le 31 décembre 2006.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

4. La Commission a tenu deux sessions en 2004, la cinquante-huitième, qui a eu lieu du 29 mars au 16 avril au Siège de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) à Paris, et la cinquante-neuvième, qui a eu lieu du 12 au 30 juillet au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York.

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 2005-2006

6. À sa session d'été de 2004, la Commission a examiné son programme de travail pour 2005-2006 et décidé d'inscrire à son ordre du jour les questions énumérées à l'annexe I au présent rapport. Continuant à privilégier l'examen du régime des traitements et indemnités (traitements), au moment où démarraient les études pilotes sur une structure des traitements à fourchettes élargies et la rémunération aux résultats, elle a inscrit à son ordre du jour les prestations et indemnités connexes qui entrent dans la rémunération totale, dans le but de les moderniser et de les simplifier. D'autres questions touchant la rémunération inscrites à l'ordre du jour, telles que l'application du principe Noblemaire et la révision de la rémunération considérée aux fins de la pension, exigeraient des études complexes.

Chapitre II

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

7. La Commission a examiné un rapport sur les mesures concernant le régime commun prises par l'Assemblée générale à sa cinquante-huitième session (printemps 2004). Il lui a également été rendu compte de la présentation, par son président, du vingt-neuvième rapport annuel de la CFPI à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale, du débat général auquel celui-ci avait donné lieu à la Cinquième Commission et des consultations officieuses entre les États Membres ayant abouti à l'adoption par consensus de la résolution de l'Assemblée générale 58/251 du 23 décembre 2003, sur le régime commun.

8. Il a en outre été rendu compte des différentes résolutions et décisions adoptées par les organes directeurs des organisations appliquant le régime commun qui pouvaient intéresser la Commission. Ont ainsi été portées à l'attention de celle-ci les décisions prises par le Conseil d'administration de l'Organisation mondiale de la santé et l'Assemblée mondiale de la santé.

Chapitre III

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories

A. Examen du régime des traitements et indemnités

1. Réalisation de l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et sur un système de rémunération récompensant l'apport personnel

9. La Commission, qui réexamine actuellement le régime des traitements et indemnités, étudie de nouvelles modalités qui pourraient éventuellement remplacer la façon dont le personnel des organisations appliquant le régime commun est rémunéré. Elle comprend bien que ces modalités, si elles étaient appliquées, représenteraient la transformation la plus marquée de la manière dont le personnel est rémunéré depuis la fondation des Nations Unies. Elle a donc décidé de procéder avec prudence et circonspection, afin que les modalités nouvelles soient solidement fondées. C'est donc par une étude pilote qu'elle a décidé de tester ces modalités (structure des traitements à fourchettes élargies, système de rémunération aux résultats) sur une certaine durée. L'étude serait réalisée de manière rigoureuse, et devrait être couronnée de succès pour que les modalités soient ensuite appliquées. Plusieurs organisations se sont portées volontaires pour tester ces modalités : Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), Programme alimentaire mondial (PAM) et Fonds international de développement agricole (FIDA).

10. Postérieurement à la cinquante-huitième session de la Commission, l'UNESCO a proposé que son Centre international de physique théorique de Trieste (Italie) participe à l'étude. Le secrétariat fixera la date d'une réunion avec des représentants de cette organisation volontaire en vue d'évaluer la situation de ses sous-systèmes de gestion des ressources humaines et son degré de préparation aux fins de sa participation à l'étude.

11. Au fil de ses précédentes sessions, la Commission a examiné à plusieurs reprises les modalités d'une étude pilote sur un système de rémunération aux résultats et sur une grille des traitements à fourchettes élargies, et pris à ce sujet certaines décisions qu'elle a communiquées à l'Assemblée générale dans ses rapports annuels pour 2002 et 2003. À ses sessions de 2004, elle a examiné une nouvelle fois l'état d'avancement de cette étude pilote et entendu à ce sujet les communications des organisations volontaires sur leur degré de préparation aux fins du projet. Elle s'est également penchée sur un certain nombre de questions en suspens concernant les modalités de l'étude et a décidé que celle-ci débiterait le 1^{er} juillet 2004, comme il avait été prévu. L'étude doit pour le moment porter sur une période de trois ans uniquement.

12. Le cadre de l'étude pilote sur la grille de traitements à fourchettes élargies et la rémunération aux résultats, qui traduit les décisions prises à cet égard par la Commission, fait l'objet de l'annexe II.

Vues des organisations

13. La représentante du Réseau ressources humaines a remercié le secrétariat de la CFPI des efforts soutenus qu'il avait déployés pour que l'étude puisse être lancée le 1^{er} juillet 2004. Elle s'est également félicitée des progrès accomplis par les quatre

organisations participantes dans le travail de mise en place que nécessitait leur participation à l'étude pilote. Ces organisations avaient consacré beaucoup de temps et d'efforts à ce travail de façon à être prêtes au moment voulu. À cet égard, le Réseau ressources humaines a demandé au secrétariat de la CFPI de garantir aux organisations volontaires un niveau de soutien approprié.

14. La représentante du Réseau ressources humaines a souligné la nécessité de faire montre d'une certaine souplesse, s'agissant d'une étude pilote. L'un des points sur lesquels les organisations jugeaient une telle souplesse nécessaire était l'application de certains aspects de l'étude aux agents des services généraux et aux administrateurs recrutés sur le plan national. Les fonctionnaires appartenant à ces catégories étaient souvent intégrés à une équipe dont la réussite pouvait devoir beaucoup à leur contribution personnelle.

15. Comme indiqué plus haut, la représentante de l'UNESCO a annoncé que son organisation souhaitait prendre part à l'étude dans son Centre international de physique théorique de Trieste.

16. La représentante du Programme alimentaire mondial (PAM) a indiqué que son organisation avait mis au point un nouveau système de notation professionnelle baptisé Performance and Competency Enhancement [Amélioration du comportement professionnel et des compétences] (PACE). Ce système, conçu pour s'articuler aux plans de travail fondés sur les résultats de la direction et des divisions ne comportait que trois degrés de notation : excellent, satisfaisant et non satisfaisant. Des programmes de formation à son utilisation avaient déjà été menés à bien pour 70 % du personnel. On prévoyait que la totalité de celui-ci aurait bénéficié de cette formation d'ici la fin de septembre 2004 et que ce système s'appliquerait à tous les fonctionnaires à compter du 1^{er} janvier 2005.

17. S'agissant des compétences, la représentante du PAM a indiqué qu'elles seraient analysées à des fins de perfectionnement en 2004. Une méthode d'évaluation des compétences serait élaborée dans le cadre de groupes de discussion établis au sein du personnel avant la prise en compte des compétences à des fins de notation en 2005. Elle a ajouté qu'un mécanisme d'évaluation tous azimuts avait été mis au point pour les administrateurs (de classe P-5 ou de rang supérieur) et qu'il était envisagé de faire de même pour les fonctionnaires de classe P-1 à P-4. Cette méthode consistait à faire évaluer le comportement professionnel d'un fonctionnaire par ses supérieurs immédiats et ses pairs, par ses subordonnés immédiats, et par d'autres sources.

18. Le PAM avait également procédé à une enquête auprès de l'ensemble du personnel au moyen d'un questionnaire sur les tâches et les emplois qui avait été conçu pour mettre en lumière les différences entre les groupes de fonctionnaires et entre les thèmes abordés. Soixante pour cent du personnel avait répondu au questionnaire. Un questionnaire spécifique sur les attitudes serait adressé au groupe pilote et au groupe témoin au terme d'une campagne d'information et de séances d'information auxquelles participeraient ces groupes de fonctionnaires et d'administrateurs.

19. La représentante du PAM a indiqué en outre qu'elle avait nommé un directeur du projet et que les crédits nécessaires au financement de l'étude avaient été approuvés. Le choix des unités du PAM qui participeraient à l'étude était déjà fait et le directeur du projet pour le PAM prenait actuellement contact avec les

administrateurs. L'étude porterait sur des fonctionnaires ayant rang d'administrateur ou de directeur (P-1 à D-2), travaillant dans différents lieux d'affectation et liés à l'organisation par différents types de contrat. Il restait à désigner des groupes témoins présentant les mêmes caractéristiques sur le plan des fonctions et de même composition démographique.

20. La participation du PAM à l'étude pilote aurait un caractère virtuel la première année, mais pourrait devenir effective la deuxième année sur la base d'une évaluation interne des données d'expérience et des résultats d'une étude juridique.

21. Le représentant du PNUD a indiqué que son organisation avait choisi son bureau de Copenhague pour l'étude pilote étant donné qu'il fallait un bureau qui ne soit pas situé à New York pour élaborer et tester la documentation. Ce bureau avait été choisi aussi en raison de son système de suivi du comportement professionnel et du fait que nombre de ses fonctionnaires nouvellement recrutés avait l'expérience de systèmes de rémunération proches du système à fourchettes élargies. Il a déclaré que son organisation avait décidé d'inclure aussi un bureau régional dans l'étude, et a informé la Commission que cette décision avait été prise sur la base des critères suivants : acceptation des administrateurs, communication et taille.

22. S'agissant de la participation à l'étude pilote des administrateurs recrutés au plan national, le représentant du PNUD a noté que cette catégorie de personnel qui, en matière d'évaluation des emplois, était soumise aux mêmes normes que les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs ou de rang supérieur avait remplacé les administrateurs recrutés au Siège (de classe P-1 à P-4) dans de nombreux bureaux nationaux à la suite de réductions budgétaires. De plus, le PNUD s'employait à éliminer les disparités entre fonctionnaires recrutés au plan national et fonctionnaires internationaux en offrant aux uns et aux autres les mêmes possibilités en matière de formation et de perspectives de carrière, et en reconnaissant et récompensant l'apport personnel des premiers. L'étude pilote devrait porter aussi sur des agents des services généraux, pour les mêmes raisons, et parce que l'on considérait que le travail du bureau était un travail d'équipe.

23. Le représentant du PNUD a indiqué qu'un directeur du projet à plein temps prendrait ses fonctions le 1^{er} septembre 2004. Il a également déclaré que les crédits nécessaires pour financer l'étude avaient été approuvés. Il a présenté le calendrier des opérations pour le bureau de Copenhague et indiqué que le système de notation du comportement professionnel serait pleinement opérationnel entre janvier et mars 2005, y compris les mécanismes d'évaluation par les clients et d'évaluation tous azimuts. La première simulation de rémunération au mérite sur la base du suivi du comportement professionnel en 2004 interviendrait à peu près au même moment.

24. S'agissant du bureau régional, le représentant du PNUD a indiqué qu'en septembre 2004, l'équipe spéciale régionale se mettrait au travail et qu'une stratégie de communication décentralisée intéressant tous les bureaux nationaux serait lancée. Un plan de mise en œuvre régional serait élaboré d'octobre à décembre 2004.

25. ONUSIDA a fourni des explications détaillées sur le cadre global établi pour l'amélioration des compétences et les critères d'évaluation des résultats qui seraient appliqués au Programme. On comptait que la mise en place de ces sous-systèmes au sein de l'organisation servirait de modèle à d'autres organisations volontaires, puis à l'ensemble des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

26. La première étape du processus décrit était l'application de la nouvelle norme d'évaluation des emplois. Au lieu d'être conçu en fonction des différentes classes de P-1 à D-2, le spectre des emplois comportait trois sections correspondant aux trois fourchettes de traitement qu'il était proposé de tester, à savoir : fourchette 1 : P-1 et P-2, fourchette 2 : P-3 à P-5 et fourchette 3 : D-1 et D-2. Il était ainsi possible de représenter graphiquement la manière dont les différentes catégories d'emplois existant à ONUSIDA se situaient dans la grille à fourchettes élargies. Cette présentation laissait néanmoins apparaître les valeurs correspondant aux sept classes de postes, que l'on pouvait aisément localiser à l'intérieur des trois fourchettes.

27. L'étape suivante avait consisté à élaborer pour quatre types d'activités des modèles d'emploi dont on avait déterminé qu'ils correspondaient aux principales fonctions intéressant ONUSIDA : gestion du programme, gouvernance, opérations sur le terrain et politique/plaidoyer. Ces modèles étaient le fruit d'intenses consultations au sein d'ONUSIDA et récapitulaient les principales caractéristiques des tâches pour chaque niveau de rémunération.

28. Une fois ces modèles d'emploi approuvés, ils avaient été complétés par des profils des compétences pour chaque niveau de rémunération et pour les quatre types d'activités identifiés, également après consultation de groupes de discussion largement représentatifs.

29. Afin d'aboutir à un cadre global permettant de mesurer l'amélioration des compétences et le comportement professionnel, le consultant avait défini pour chaque niveau des objectifs de perfectionnement et un cadre de formation correspondant aux contributions décrites dans les modèles d'emploi et conçus pour permettre et faciliter le perfectionnement de chaque fonctionnaire de manière intégrée. S'agissant du suivi du comportement professionnel, le cadre de formation offrait un modèle dans lequel les tâches assignées à des fins de perfectionnement en cours d'emploi représentaient 70 % du dispositif, l'étude personnelle – sous forme de lectures enrichissantes – 20 % et les activités ciblées telles qu'ateliers, conférences et autres activités formatrices 10 %.

30. Le dernier élément du cadre global, c'est-à-dire le mécanisme d'évaluation des résultats, était en cours d'élaboration. Il s'agissait d'un système d'évaluation tous azimuts prenant en compte les jugements portés par les supérieurs, les autres membres de l'équipe et les clients. Des lignes directrices étaient en cours d'élaboration, où serai(en)t précisé(s) le (ou les) résultat(s) à atteindre pour satisfaire aux différents critères. Pour les autres aspects de ce mécanisme, on continuerait à faire appel aux groupes de discussion, de manière à en assurer la cohérence et la pertinence pour l'ensemble de l'organisation. La date butoir pour la mise au point définitive et l'application de cet élément avait été fixée à janvier 2005.

31. Le Fonds international de développement agricole (FIDA) a indiqué que les préparatifs pour le lancement de l'étude pilote le 1^{er} janvier 2005 étaient en bonne voie. Il avait récemment procédé à une enquête sur les attitudes de son propre personnel et avait communiqué à la CFPI des données préliminaires sur ses effectifs. Des efforts étaient en cours pour élaborer des plans de perfectionnement en fonction des compétences. En outre, un consultant de la CFPI avait récemment aidé le FIDA à mettre sur pied un mécanisme d'évaluation du comportement professionnel, y compris pour le calcul des primes d'efficacité.

Vues des représentants du personnel

32. La Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) a félicité le Programme alimentaire mondial (PAM) des efforts qu'il faisait pour assurer la transparence et consulter le personnel avant la réalisation de l'étude pilote. Le fonctionnement du nouveau système de notations du PAM (PACE) aurait un impact majeur sur l'étude pilote et on escomptait que cette étude indiquerait dans quelle mesure il était efficace.

33. Le représentant a été rappelé que la FICSA s'était en 2002 déclarée hostile aux concepts de l'élargissement des fourchettes et de la rémunération liée aux résultats et à leur application envisagée dans le cadre du régime commun. Elle a réaffirmé cette position et expliqué qu'elle avait été amenée à réagir après avoir reçu des informations transmises par des cadres administratifs et des associations de fonctionnaires, selon lesquelles elle aurait approuvé ces concepts parce qu'elle menait le dialogue avec les administrations et la Commission à ce sujet.

34. Le représentant de la FICSA a rappelé à la Commission qu'en 2002, cette dernière avait adopté des directives que les administrations avaient approuvées, pour la réalisation de l'étude pilote. Elle avait aussi convenu qu'il était nécessaire de mettre en place des systèmes de notation crédibles et éprouvés avant le démarrage de l'étude.

35. En ce qui concerne la marge de souplesse requise pour la réalisation de l'étude pilote, la FICSA a fait observer qu'il était souhaitable de faire preuve de souplesse, mais que si on laissait une trop grande latitude aux organisations volontaires, il serait beaucoup plus difficile de juger si l'opération était un succès ou un échec et de déterminer pourquoi elle avait réussi ou échoué.

36. Se référant à la proposition du PNUD selon laquelle il effectuerait son étude pilote à Copenhague, la FICSA était hostile à l'idée d'inclure les agents des services généraux dans le champ de l'étude pilote et tenait à rappeler à la Commission qu'il n'y avait pas eu d'accord à ce sujet lorsque l'étude avait été initialement envisagée. Tout en comprenant le concept d'« équipe unique » applicable au bureau considéré, la FICSA se demandait si le PNUD avait choisi Copenhague pour une raison bien déterminée, en l'occurrence si la réussite était subordonnée à ce concept. Si l'on savait initialement que les équipes seraient composées d'administrateurs parallèlement à une majorité d'agents des services généraux, pourquoi ce groupe de fonctionnaires devrait-il être considéré comme représentatif alors que l'étude pilote avait été conçue à l'origine uniquement pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur?

37. Le bureau de Copenhague était manifestement une entité singulière – une entité qui n'existait que depuis un an et dont le personnel était précédemment employé par le secteur privé ou par des sociétés qui avaient mis en place des systèmes analogues à ceux que l'on proposait d'expérimenter. La FICSA croyait comprendre que les fonctionnaires du PNUD en poste à Copenhague étaient recrutés sur la base de contrats de courte durée et craignait que, parce qu'ils avaient peut-être l'impression d'être vulnérables – même s'il ne s'agissait que d'un sentiment – les fonctionnaires qui travaillaient dans ces conditions puissent afficher des comportements différents. Elle se demandait quels enseignements on pouvait espérer tirer de l'expérience de Copenhague pour le régime commun, à supposer même qu'elle soit concluante. La validité d'une expérimentation menée dans une

entité qui était aussi singulière et ne correspondait pas au profil type des organismes des Nations Unies était contestable, d'autant plus qu'on avait indiqué à maintes reprises que les réformes visaient à changer les mentalités au sein du personnel de façon à ce qu'elles cessent de mettre l'accent sur les droits acquis pour privilégier plutôt les résultats. S'agissant de la proposition faite par le PNUD d'étendre le champ de l'étude pilote à ses bureaux de la région Asie, d'après les informations limitées dont elle disposait, la FICSA ne pouvait que conjecturer que cela risquait d'être difficile.

38. La FICSA a fait remarquer que le PAM avait mentionné des groupes témoins mis en place pour l'étude pilote alors que le PNUD n'avait quasiment rien dit à ce sujet. Une autre question qui la préoccupait était de savoir s'il existait une association locale du personnel à Copenhague et, au cas où elle existerait, si elle était entièrement opérationnelle étant donné que le bureau de Copenhague avait tout juste un an. Elle avait appris que, lors des entretiens qui avaient eu lieu entre le Conseil du personnel du PNUD/Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP)/Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) à New York et l'administration du PNUD au sujet de l'étude pilote envisagée, le Conseil avait demandé à participer à la mission organisée par l'administration à Copenhague. En fin de compte, aucun représentant du personnel du siège n'avait pris part à cette mission alors que cela aurait été très utile.

39. À propos des indications selon lesquelles des études pilotes « en mode réel » seraient envisagées, au demeurant avec des calendriers différents, la FICSA a fait part de ses préoccupations en précisant que, si tel était le cas, elle étudierait les incidences juridiques de ce projet en relation avec la nécessité d'obtenir un consentement donné en connaissance de cause pour tout fonctionnaire désireux de participer à l'étude pilote. Elle était vivement préoccupée par la nécessité d'assurer l'obtention du plein consentement des fonctionnaires participants et a insisté sur le fait qu'ils devaient connaître parfaitement leurs droits et leurs obligations.

40. Se référant aux critères applicables aux projets de démonstration aux États-Unis, la FICSA a fait remarquer que des critères et des normes avaient été fixés avant que l'on donne le feu vert pour leur réalisation. Elle a de nouveau demandé si la Commission avait décidé de critères pour le succès du projet car aucune information n'avait été communiquée récemment pour le confirmer. La FICSA était troublée par le fait qu'il semblait y avoir à présent une multitude de plans, d'états d'avancement, de catégories et de systèmes de notation n'ayant pas été testés pour l'étude pilote, ce qui compliquerait grandement la tâche lorsqu'on évaluerait les résultats pour en confirmer la viabilité. Elle ne pouvait manquer de constater que l'on modifiait les règles du jeu. En conclusion, la FICSA a demandé des assurances sur le fait que les résultats de l'étude pilote ne seraient pas évalués avant la fin de la période de trois ans qui avait été convenue.

41. Le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) a soutenu un document établi par le Syndicat du personnel de l'OIT qui contenait des observations sur l'examen du régime des traitements et indemnités. Il estimait lui aussi que l'examen de ce régime était en fait une tentative qui visait à le remettre en cause. Si le système des Nations Unies voulait conserver son utilité à l'avenir, la voie à suivre pour toutes les organisations membres était de souscrire au principe d'une fonction publique internationale unifiée et de veiller à ce que les responsables de la gestion des

ressources humaines se donnent pour objectif de montrer l'exemple en défendant les valeurs de justice et d'équité et en favorisant la mise en place d'un véritable régime commun pour tous les fonctionnaires internationaux. Selon le CCASIP, dans le cadre d'un examen du régime des traitements et indemnités, il faudrait notamment envisager une étude sur la possibilité d'introduire une structure hiérarchique unifiée pour l'ensemble des fonctionnaires des Nations Unies.

42. Le CCASIP a appuyé la demande formulée par le Syndicat du personnel de l'OIT tendant à ce que l'on affirme le principe selon lequel tous les fonctionnaires internationaux étaient affectés à des emplois qui étaient répartis en catégories et en grades suivant la nature des fonctions et des attributions qu'ils comportaient. Il a également demandé à la Commission de veiller à ce que les traitements restent liés uniquement à la classe correspondant aux fonctions et aux responsabilités assignées aux différents fonctionnaires et que des mécanismes appropriés soient mis au point pour assurer une progression constante dans le temps. Par ailleurs, toute réforme du régime des traitements et indemnités devrait être conçue de manière à ce qu'elle ne nuise pas au bon fonctionnement de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies en tant que régime de pensions qui doit permettre d'offrir aux fonctionnaires une vaste gamme de prestations en prenant en considération tous les éléments de la rémunération.

43. Le représentant du CCASIP a souscrit aux observations de la FICSA quant à l'opportunité d'exclure les agents des services généraux du champ de l'étude pilote à ce stade et il a demandé à la Commission de rejeter la proposition du PNUD tendant à inclure les agents des services généraux en poste à Copenhague dans cette étude.

Examen de la question par la Commission

44. La Commission a noté que, à sa cinquante-huitième session (printemps 2004), elle avait décidé d'inclure quatre organisations volontaires dans l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et sur un système de rémunération aux résultats, qui avait débuté le 1^{er} juillet 2004, à savoir le PAM, le FIDA, ONUSIDA et le PNUD. Elle a également noté que, par la suite, deux autres organismes s'étaient portés volontaires, à savoir l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC), qui dépend de l'Office des Nations Unies à Vienne, et le Centre international de physique théorique de l'UNESCO. Tout en considérant qu'elle pourrait revoir sa décision de limiter le nombre des volontaires à quatre, elle souhaitait avoir la certitude que les nouveaux volontaires étaient suffisamment préparés pour pouvoir entreprendre l'étude dans des délais raisonnables. À cet égard, elle a rappelé que certains volontaires actuels avaient indiqué précédemment que leur programme d'essais pilotes ne pourrait pas être intégralement exécuté avant le 1^{er} janvier 2005.

45. À propos de l'ONUDC, la Commission a noté que, si son secrétariat avait déjà commencé à évaluer son degré de préparation pour le lancement de l'étude et qu'il s'était initialement montré très intéressé par une participation à ce projet, il avait ultérieurement refusé de se porter volontaire.

46. Pour ce qui est du Centre international de physique théorique de l'UNESCO, la Commission a relevé que l'UNESCO s'était tout récemment déclarée disposée à participer à l'étude, mais qu'il n'avait pas encore été possible d'évaluer dans quelle mesure elle était prête pour cette opération. Selon elle, il fallait procéder à cette

évaluation dans les meilleurs délais afin de pouvoir déterminer si elle serait choisie ou non comme volontaire. Certains membres de la Commission ont demandé si la participation de l'UNESCO apporterait des enseignements bénéfiques pour le régime commun et si elle l'aiderait à déterminer la validité des résultats de l'étude pour d'autres composantes de l'organisation. D'autres souhaitaient obtenir des éclaircissements sur la manière dont la décision relative à la participation de l'UNESCO serait prise étant donné que la prochaine réunion de la Commission aurait lieu au début de l'année 2005. La Commission a estimé qu'il faudrait déléguer à son Président le soin de régler la question pour que les préparatifs liés à la participation de l'UNESCO à l'étude pilote ne soient pas perturbés.

47. La Commission a examiné une demande formulée par son secrétariat à propos des catégories de personnel à inclure dans le champ de l'étude pilote. Elle a rappelé qu'elle s'était déjà penchée sur cette question à plusieurs occasions, tout récemment encore à sa cinquante-huitième session (printemps 2004), au cours de laquelle elle avait décidé que les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur seraient les principales catégories de personnel retenues aux fins de l'étude. Il avait également été décidé que les administrateurs recrutés sur le plan national seraient éventuellement inclus. À la différence de ces derniers, qui étaient soumis aux mêmes normes que les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur en matière d'évaluation des emplois, les agents des services généraux n'avaient pas été jugés admissibles, à ce stade, pour participer à l'étude. La décision de la Commission était fondée sur l'approche globale adoptée pour l'examen du régime des traitements et indemnités. Le nouveau système d'évaluation des emplois qui a été promulgué le 1er janvier 2004 obéit à la même logique en établissant un fondement pour d'autres initiatives prises dans le domaine de la gestion des ressources humaines, par exemple celles qui ont trait au suivi du comportement professionnel et au développement des compétences. Dans le cas des agents des services généraux, la Commission s'est bornée à prendre des dispositions préliminaires pour préparer l'examen du système d'évaluation des emplois de cette catégorie de personnel.

48. La Commission a noté que l'une des principales raisons avancées pour justifier l'inclusion de catégories de personnel supplémentaires tenait au mode d'organisation des tâches, en l'occurrence un travail en équipe. Dans le contexte des considérations pratiques liées à la préparation et à la réalisation de l'étude pilote, certains volontaires avaient indiqué que cette question était un important sujet de préoccupation pour leur personnel. C'était le cas notamment au PNUD et à ONUSIDA. Certains membres de la Commission ont fait observer que, si les résultats de l'étude se révélaient concluants, il faudrait par la suite examiner comment les dispositions qui étaient actuellement mises à l'essai seraient appliquées à l'égard d'autres catégories de personnel. Plusieurs membres ont également rappelé qu'ils avaient systématiquement préconisé une mise à l'essai du modèle 3 (structure actuelle des traitements sans échelons intermédiaires et avancement au mérite à l'intérieur de la classe). Selon eux, si l'on expérimentait ce modèle en incluant une catégorie de personnel supplémentaire, telle que la catégorie des services généraux, dans le champ de l'étude, cela permettrait d'obtenir des résultats probants. Par conséquent, ils considéraient qu'il était possible de faire preuve d'une certaine souplesse à l'égard de la participation de catégories de personnel autres que celles des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Toutefois, le secrétariat de la Commission devrait fournir des conseils techniques aux volontaires qui

appliquent les nouvelles initiatives à des catégories de personnel supplémentaires et exercer son contrôle.

49. La Commission s'est félicitée des progrès réalisés dans les travaux qui visent à mettre les définitions d'emploi en relation avec les compétences recherchées, les plans de formation et de perfectionnement et le suivi du comportement professionnel. Elle a rappelé que la mise au point d'un système de notation crédible était une condition préalable pour la réalisation de l'étude pilote. Il lui semblait, d'après les communications présentées par les organisations volontaires, qu'on mettait en place des systèmes de vérification et contre-vérification et les autres mécanismes voulus pour établir des procédures équilibrées et équitables permettant de distinguer les bonnes prestations. Malgré cet optimisme, la question de savoir comment on pourrait mesurer de façon objective les résultats qui dépassaient les objectifs et comment la corrélation serait établie avec les primes d'efficacité restait posée. La Commission a estimé que les cadres et leurs subordonnés devraient avoir un dialogue franc sur leurs attentes respectives afin d'assurer la crédibilité nécessaire et d'empêcher les manipulations.

50. Dans le cadre de ce débat, la Commission a rappelé qu'elle avait pris un certain nombre de décisions sur les modalités de l'étude pilote au cours des dernières années. Elle a également rappelé qu'elle en avait déjà modifié plusieurs. Au demeurant, cela n'était pas étonnant puisqu'il avait été indiqué au tout début que l'étude envisagée avait un caractère évolutif et que le processus appellerait des modifications en fonction des enseignements tirés de l'expérience. On a donc jugé qu'il serait utile de recenser toutes les décisions actuellement applicables relatives à l'étude pilote et de communiquer ces renseignements à l'Assemblée générale (voir l'annexe II au présent rapport).

Décisions de la Commission

51. La Commission a décidé :

a) Que le Centre international de physique théorique de l'UNESCO sis à Trieste (Italie) pourrait participer à l'étude pilote en tant qu'organisation volontaire sous réserve que l'on évalue les sous-systèmes de gestion des ressources humaines en place et que l'on analyse le degré de préparation du Centre pour l'étude avant le 1^{er} janvier 2005. La Commission a en outre décidé de confier à son président le soin de prendre une décision sur le degré de préparation du Centre et sur sa participation à l'étude. Le secrétariat de la Commission a été prié de faire rapport sur la situation du Centre au regard de l'étude pilote à la soixantième session (printemps 2005) de la Commission;

b) De réaffirmer que l'étude pilote porterait essentiellement sur la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, y compris les autres fonctionnaires qui ont rang d'administrateur et sont soumis à la même norme d'évaluation des emplois, à savoir celle qui a été promulguée le 1^{er} janvier 2004;

c) De convenir que les organisations volontaires pourraient inclure les agents des services généraux et les membres des catégories apparentées dans l'étude qui sera réalisée sur la base du modèle 3.

2. Modernisation et simplification des indemnités

52. En 2001, la Commission a décidé de procéder, dans le cadre de l'examen du régime des traitements et indemnités, à un examen complet des indemnités actuellement payables dans le régime commun des Nations Unies en vue de les moderniser et de les simplifier. Elle a également décidé de commencer cet examen en 2004 par l'indemnité pour frais d'études et le système de primes de mobilité et de sujétion.

Vues des organisations

53. La représentante du Réseau ressources humaines a rappelé que les chefs de secrétariat et les États Membres avaient demandé à maintes reprises un examen complet du régime des traitements et indemnités. Les chefs de secrétariat avaient exprimé leur préoccupation devant le manque de compétitivité du système actuel. Un régime des traitements et indemnités compétitif permettrait aux organisations d'attirer et de retenir du personnel de haute qualité. Les États Membres avaient fait valoir que l'offre d'un ensemble de conditions d'emploi compétitives était un préalable à la réussite de la réforme de la gestion des ressources humaines.

54. Dès le début de l'examen du régime des traitements et indemnités, les chefs de secrétariat avaient mis l'accent sur le fait que l'actualisation et l'élargissement du principe Noblemaire, fondement du régime des traitements et indemnités, devaient faire partie intégrante du processus de réforme. Devant la Commission, en 2002, le Secrétaire général, l'Administrateur du PNUD et d'autres chefs de secrétariat avaient tous souligné l'importance qu'ils attachaient à l'élargissement du principe Noblemaire.

55. Pour ce qui était de la rémunération, le système des Nations Unies se trouvait très loin derrière les principaux services d'expatriés des États Membres et d'autres organisations internationales et régionales. La concurrence avec d'autres organisations internationales pour la demande de ressources humaines s'intensifiait. Du fait de la mondialisation, il y a également une compétition croissante avec des entreprises multinationales pour la demande d'experts expatriés. Il fallait des experts maîtrisant plusieurs langues, prêts à la mobilité et, de plus en plus souvent, aptes à transcender les limites des différentes disciplines. L'évolution de la société avait également d'importantes répercussions sur le lieu de travail. Les problèmes des couples où l'un comme l'autre époux poursuivait une carrière étaient désormais un aspect essentiel du recrutement et de la fidélisation du personnel. Rappelant les paroles de la Secrétaire générale adjointe ouvrant la cinquante-septième session (été 2003) de la Commission, la représentante du Réseau ressources humaines a souligné que la question n'était pas de savoir si les organisations pouvaient recruter des fonctionnaires mais si elles pouvaient recruter les meilleurs.

56. Une stratégie globale et intégrée, comme celle du cadre de gestion des ressources humaines adopté par la Commission, exigeait que le régime de rémunération soit revu dans son intégralité. Les organisations ne pensaient pas qu'un examen des indemnités puisse être dissocié de la question concrète du principe Noblemaire. Tout examen devait être précédé d'un examen d'orientation complet du principe et de son application. L'intervenante a rappelé que les chefs de secrétariat avaient souvent fait remarquer que le principe Noblemaire ne donnait plus les résultats prévus et qu'il devait être actualisé. À cet effet, l'une des options était de recourir à des services extérieurs et à d'autres organisations internationales

et régionales ayant les activités les plus proches de celles des organismes des Nations Unies et avec lesquels ceux-ci se trouvaient en concurrence pour le recrutement de personnel. La représentante du Réseau ressources humaines a noté que les activités de la majorité du personnel ne pouvaient plus se comparer à celles d'une fonction publique nationale essentiellement en fonctions dans son pays. Les organisations étaient extrêmement déçues de constater que l'examen du principe Noblemaire qu'elles attendaient depuis longtemps ne figurait pas à l'ordre du jour de la cinquante-huitième session.

57. La déclaration adoptée récemment par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination aux fins de transmission à la Commission à sa cinquante-huitième session (printemps 2004) témoignait de l'importance que les chefs de secrétariat attachaient à cette question :

« Les chefs de secrétariat ont souligné à maintes reprises la nécessité d'accroître la flexibilité, la transparence et la capacité de réaction du présent régime des traitements et indemnités. C'est pourquoi ils encouragent la CFPI à donner la plus haute priorité à la réforme du régime des traitements et indemnités afin d'asseoir les fondements indispensables à l'amélioration des résultats des organisations. À ce sujet, ils attendent avec beaucoup d'intérêt l'achèvement de l'étude pilote sur la structure des traitements à fourchettes élargies et la rémunération aux résultats. Les chefs de secrétariat réaffirment l'importance qu'ils attachent à l'actualisation du principe Noblemaire et demandent instamment à la Commission d'achever dans les meilleurs délais les travaux entrepris dans ce domaine. Tout en accueillant avec satisfaction l'engagement pris par la Commission de moderniser et simplifier les indemnités, les chefs de secrétariat soulignent qu'il est important de renforcer les prestations et les incitations voulues pour permettre aux organisations de recruter et de retenir du personnel de haute qualité et de favoriser sa mobilité. Cette question doit être examinée en étroite concertation avec les organisations et le personnel. »

Vues des représentants du personnel

58. Le représentant de la FICSA a marqué son accord sans réserve et son appui à la déclaration du Réseau ressources humaines, tout particulièrement en ce qui concernait l'interprétation élargie du principe Noblemaire. Tout en accueillant avec satisfaction la modernisation et la simplification des indemnités, le représentant de la FICSA a souligné que l'adoption de nouveaux systèmes ne devait pas se traduire par des réductions et que les méthodes appliquées devaient être transparentes. Le document dont la Commission était saisie constituait un point de départ. La FICSA a souligné que l'indemnité pour frais d'études était un pivot du système, que son fonctionnement donnait toute satisfaction et qu'il était très apprécié par le personnel. La FICSA aurait des observations plus détaillées à faire et insisterait sur les besoins des fonctionnaires employés dans les lieux d'affectation hors siège lors de l'examen de la prime de mobilité et de sujétion et de la prime de risque.

59. Le représentant de la FICSA a reconnu que les indemnités devaient faire l'objet d'un examen global car elles étaient reliées les unes aux autres. Les organisations accordaient de plus en plus d'importance à la mobilité, à laquelle, par exemple, était liée l'indemnité pour frais d'études. La FICSA a suggéré que les fonctionnaires très mobiles devraient avoir droit à l'indemnité pour frais d'études

lorsque, par le jeu des mutations, ils se trouvaient affectés dans leur propre pays pour un ou deux ans seulement. En outre, compte tenu des récents événements, un examen attentif de la question de la prime de risque s'imposait.

60. Le représentant du CCASIP a souscrit aux vues exprimées par les représentants du Réseau ressources humaines et de la FICSA.

Examen de la question par la Commission

61. La Commission a fait part de sa satisfaction pour les documents établis par son secrétariat, en particulier pour le document qui présentait l'historique de toutes les prestations et indemnités. C'était un document plein d'intérêt, qui fournissait des informations tant sur les bases des diverses indemnités que sur les vues exprimées précédemment par les groupes d'études qui s'étaient penchés sur toutes ces indemnités.

62. La Commission a rappelé que, dans son rapport annuel pour 2002, elle avait rendu compte à l'Assemblée générale de son plan de travail pour l'examen du régime des traitements et indemnités. Ce plan de travail indiquait clairement que l'examen des indemnités et prestations commencerait en 2004. La Commission a également rappelé que l'Administration et les représentants du personnel connaissaient ce plan. Elle ne voyait pas que l'examen des indemnités et des prestations doive nécessairement s'inscrire dans un réexamen du principe Noblemaire. Celui-ci était inscrit à l'ordre du jour de la cinquante-neuvième session de la Commission (été 2004), ce qui ne devrait pas empêcher celle-ci de procéder dans l'intervalle à l'examen des indemnités.

63. Les membres de la Commission ont relevé qu'un certain nombre d'indemnités et de prestations étaient liées et qu'il serait préférable d'en faire une étude globale. Par exemple, il existait une corrélation entre la prime de mobilité et de sujétion, la prime de risque, les primes stratégiques et la prime d'affectation. Il aurait donc été préférable que ces prestations soient regroupées dans le programme de travail. Certains membres ont également soulevé la question de savoir si la prime de risque devait encore être considérée comme un versement « symbolique ». L'attentat contre les locaux de l'Organisation en Iraq avait montré que le contexte avait changé et que l'ONU risquait de plus en plus d'être prise pour cible. La Commission devait en tenir compte et revoir cette indemnité.

64. Certains membres ont également soulevé la question des « bénéficiaires désignés » et estimé qu'il faudrait examiner la possibilité d'inclure ces derniers dans la définition des personnes à charge au moment de l'examen des indemnités pour charges de famille.

65. En ce qui concerne les droits à congé, la Commission a estimé que tous ces droits devraient être examinés conjointement. Elle prévoyait néanmoins d'examiner la question du congé de paternité à la session en cours, l'information qu'elle avait demandée à ce propos lui ayant été communiquée. Il lui serait loisible au demeurant d'y revenir ultérieurement dans le cadre de l'examen de tous les autres droits à congé.

Décision de la Commission

66. La Commission a décidé de poursuivre son examen des indemnités et prestations dans le cadre de l'examen du régime des traitements et indemnités et est convenue du calendrier ci-après :

<i>Année</i>	<i>Point à examiner</i>
2004	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indemnité pour frais d'études 2. Indemnités au titre de la mobilité et de la difficulté des conditions de vie et de travail <ol style="list-style-type: none"> a) Prime de mobilité et de sujétion (y compris le rôle de l'allocation-logement comme incitation à la mobilité); b) Prime d'affectation; c) Prime de risque; d) Prime d'embauche, de transfert à un autre lieu d'affectation et de maintien en fonctions.
2005	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indemnités pour personnes à charge <ol style="list-style-type: none"> a) Indemnité pour conjoint à charge (y compris les montants applicables aux fonctionnaires avec ou sans charges de famille et la structure des traitements); b) Indemnité pour enfants à charge; c) Indemnité pour personne indirectement à charge. 2. Rémunération considérée aux fins de la pension et pensions correspondantes. 3. Versements à la cessation de service <ol style="list-style-type: none"> a) Indemnité de licenciement; b) Prime de rapatriement; c) Capital-décès.
2006	<ol style="list-style-type: none"> 1. Congés (ensemble des droits) 2. Incitation à l'étude des langues.

3. Incidences de l'élargissement de l'Union européenne sur le fonctionnement du régime de la prime de mobilité et de sujétion et du système des ajustements

67. La Commission était saisie d'une note de son secrétariat dans laquelle étaient indiquées diverses options pour l'application d'une méthode analogue à celle utilisée pour d'autres lieux d'affectation du groupe I en ce qui concerne l'évaluation du coût de la vie dans 10 lieux d'affectation qui adhéreront à l'Union européenne le 1^{er} mai 2004 et leur classement aux fins des ajustements. Un récapitulatif des différences de méthode selon qu'un lieu d'affectation appartient au groupe I ou au groupe II lui avait également été communiqué. La Commission devait se prononcer

sur les procédures à appliquer, pour ce qui est de leur classement aux fins des ajustements, aux futurs membres de l'Union européenne.

68. La Commission a également été informée que l'adhésion de ces 10 pays à l'Union européenne aurait une incidence sur leur classement aux fins du régime de la prime de mobilité et de sujétion, qui établit une distinction entre les villes sièges (catégorie H) et les lieux d'affectation hors siège (catégories A à E) en fonction des conditions de vie et de travail. Les lieux d'affectation situés dans ces pays étaient classés parmi les lieux d'affectation hors siège; il était demandé à la Commission de se prononcer sur une date appropriée pour leur reclassement parmi les villes sièges.

Vues des organisations

69. Le représentant du Réseau ressources humaines a estimé que tout changement de la manière d'appliquer la méthode de calcul des ajustements pour les futurs nouveaux membres de l'Union européenne devrait être examiné au cas par cas. Le Réseau ressources humaines recommandait que l'on s'attache à examiner les données de classement particulières ayant une incidence sur le système des ajustements et que des mesures soient prises selon que de besoin. Il estimait également qu'un pays ne devait être examiné individuellement qu'à partir du moment où il entraînait dans la monnaie unique européenne.

70. À propos du classement des lieux d'affectation situés dans les 10 pays qui devaient adhérer à l'Union européenne le 1^{er} mai 2004, le représentant du Réseau ressources humaines a estimé que la CFPI devait maintenir le classement en vigueur. Les lieux d'affectation devaient selon lui être examinés au cas par cas et perdre uniquement leur classement dans la catégorie A le 1^{er} janvier de l'année suivant celle où le système des Nations Unies n'exécutait plus aucun programme de développement ou d'assistance humanitaire pour le pays en question. Le représentant a souligné que certains pays n'avaient été classés que très récemment dans la catégorie A et que, compte tenu du fait que l'ensemble du système des Nations Unies continuerait pendant un certain temps à aider ces pays au moyen de programmes importants, un dialogue avec le secrétariat sur les modalités du passage progressif au nouveau classement serait indiqué. Aussi le Réseau ne voyait-il pas de raison de modifier le classement existant jusqu'à la cessation progressive de toutes les activités de développement et d'aide humanitaire en faveur de ces pays.

71. Les représentants des organisations appliquant le régime commun ont noté que les conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation ne pouvaient connaître en l'espace de moins de six mois de changement si important qu'il justifierait une nouvelle modification du classement à la catégorie H. À leur avis, différents niveaux d'adhésion seraient appliqués au sein de l'Union européenne, et le degré d'inégalité dans ces pays imposait d'examiner le cas de chacun individuellement.

Vue des représentants du personnel

72. Le représentant de la FICSA, qui s'exprimait également au nom du CCASIP, a appuyé la position du Réseau ressources humaines. À son avis, une période de transition était toujours difficile et il était peu probable qu'un pays change du jour au lendemain du simple fait de son adhésion à l'Union européenne. La Fédération et le Comité de coordination souhaitaient donc que l'application du nouveau classement en fonction des conditions de vie et de travail se fasse progressivement.

Examen de la question par la Commission

73. La Commission a constaté que l'élargissement de l'Union européenne constituait un événement de portée historique. Les 10 pays qui allaient devenir membres de l'Union en avaient rempli les critères d'adhésion et la Commission devait reconnaître et respecter cet état de fait. Ces pays devaient être traités de la même façon que les membres actuels de l'Union.

74. La Commission avait attentivement examiné les préoccupations du personnel au sujet d'une éventuelle réduction de la rémunération. Elle avait été informée que l'Union européenne, selon les renseignements disponibles, ajusterait les traitements de son personnel international en poste dans les 10 pays adhérant à l'Union européenne d'après les nouveaux coefficients d'ajustement, de la même manière que pour les autres pays membres de l'Union. Pour le personnel de l'Union européenne déjà en poste, l'application du classement inférieur serait toutefois différée d'une période maximum de 15 mois.

75. Pour ce qui est du personnel des Nations Unies en poste dans ces lieux d'affectation, la Commission a été informée qu'il était relativement peu nombreux et que le taux de rotation des effectifs était élevé. Cela réduirait la période de transition que les organisations appliquant le régime commun devraient observer dans l'éventualité d'une réduction de la rémunération nette.

76. La Commission a constaté qu'une modification du classement des 10 pays, qui passeraient de la catégorie A à la catégorie H (ville siège) aux fins du régime de la prime de mobilité et de sujétion, dans lequel les lieux d'affectation étaient classés en fonction des conditions de vie et de travail, aurait pour effet une diminution des prestations liées à la mobilité et de la prime d'affectation. Elle a examiné la demande du Réseau ressources humaines et de différentes organisations tendant à examiner les conditions de vie et de travail au cas par cas et a conclu qu'il n'y avait pas de raison de procéder à un tel examen. De l'avis de ses membres, des négociations étaient en cours à propos de la candidature des 10 pays concernés à l'adhésion à l'Union européenne depuis de nombreuses années, et l'Union avait déterminé après un examen attentif qu'ils répondaient aux critères d'admission. Au vu des critères élevés fixés par l'Union, cette décision devrait pouvoir être acceptée par la Commission. La modification du classement de ces lieux d'affectation devrait donc avoir lieu en même temps pour tous; il serait discriminatoire de procéder autrement et on créerait ce faisant un précédent inacceptable.

77. Au sujet de la date d'entrée en vigueur du nouveau classement établi d'après les conditions de vie et de travail, la plupart des membres ont estimé que rien ne justifierait d'attendre jusqu'en 2008 pour appliquer ce changement dans la mesure où des dispositions internes pour l'aide financière aux membres de l'Union européenne avaient toujours existé. La plupart des membres estimaient que la date du 1^{er} janvier 2005 conviendrait, dans la mesure où elle permettrait au personnel concerné de s'adapter à l'avance au changement imminent, où elle concorderait avec la date d'exécution du cycle d'examen ordinaire et où elle serait conforme au traitement appliqué par la Commission aux anciens candidats à l'Union européenne.

Décision de la Commission

78. La Commission a décidé ce qui suit :

a) Aux fins des ajustements, les 10 pays qui adhéreront à l'Union européenne le 1^{er} mai 2004 (Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Slovaquie et Slovénie) devraient être considérés comme des lieux d'affectation du groupe I, à compter de la réalisation de nouvelles enquêtes intervilles;

b) De nouvelles enquêtes intervilles devraient être programmées et réalisées en 2004 pour chacun des 10 pays. Les données relatives au coût de la vie devraient être examinées selon la méthode applicable aux lieux d'affectation du groupe I et mises en application à compter de mai 2005 au plus tard;

c) Les organisations devraient commencer à verser les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en devise locale, dès qu'une nouvelle enquête intervilles aura été réalisée pour chaque lieu d'affectation;

d) Une modification du régime d'allocation-logement visant à aligner celui-ci sur les lieux d'affectation du groupe I devrait être introduite à la mise en application des résultats des nouvelles enquêtes intervilles;

e) La modification du classement des lieux d'affectation concernés de la catégorie A à la catégorie H du régime de la prime de mobilité et de sujétion devrait être appliquée à compter du 1^{er} janvier 2005.

B. Arrangements contractuels

79. Conformément à l'article 15 de son statut, la Commission a examiné la question des arrangements contractuels à plusieurs reprises depuis 1979. Elle a axé ses travaux sur la définition des fonctionnaires de carrière et des autres catégories de fonctionnaires, selon les besoins des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies, ainsi que sur les types d'engagement auxquels ces dernières avaient recours, en vue d'en réduire le nombre qui ne cessait de croître.

80. À sa cinquante-septième session (été 2003), la Commission a examiné des propositions concernant l'instauration d'un schéma directeur pour les arrangements contractuels définissant trois types d'engagement, qui énoncerait les grandes orientations à suivre par les organisations qui appliquent le régime commun. Elle a prié son secrétariat d'élaborer un contrat type pour chacune des catégories proposées, qui comprendraient des sous-groupes faisant apparaître clairement leurs caractéristiques essentielles.

81. À sa cinquante-neuvième session (été 2004), la Commission disposait pour chacune des trois catégories d'engagement d'un contrat type établissant précisément les conditions d'emploi, à savoir notamment la durée des fonctions, l'élément mobilité, la période de stage, les possibilités d'évolution vers d'autres types de contrat, les éléments de la rémunération, les prestations sociales et l'assurance maladie, ainsi que les procédures applicables aux prolongations et/ou aux licenciements.

Vues des organisations

82. Le représentant du Réseau ressources humaines a fait part de la profonde déception ressentie par les membres du Réseau devant les propositions établies par le secrétariat de la Commission en ce qui concerne les arrangements contractuels.

83. Le Réseau avait appelé l'attention par le passé sur ce qui pouvait être qualifié de contradiction entre les aspects centraux et non centraux des arrangements contractuels énoncés dans le Cadre de gestion des ressources humaines. Rappelant les termes de celui-ci, le représentant a indiqué que le Réseau avait souligné à maintes reprises que les arrangements contractuels devaient répondre aux besoins des organisations, compte tenu de la nature différente de leurs activités, et qu'ils étaient tributaires de l'évolution des réalités financières, ainsi que des décisions des instances délibérantes de chaque organisation, conformément aux principes énoncés dans le Cadre.

84. Le représentant a également rappelé qu'à sa session de juillet 2003, le Réseau avait remercié le secrétariat de la Commission du temps qu'il avait consacré et de sa collaboration aux travaux qui avaient permis de définir un schéma directeur apportant des orientations utiles aux organisations quant à la responsabilité sociale qui leur incombait en tant qu'employeurs, et considéré que le cadre directeur et les recommandations qui en découlaient avaient valeur d'indications et non de directives. C'est dans cet esprit qu'il avait approuvé le cadre proposé par le secrétariat à la cinquante-septième session (été 2003), car les organisations disposeraient d'une marge de manœuvre pour adapter le cadre à leurs besoins opérationnels et financiers, ainsi qu'à ceux touchant leur programme.

85. Alors que la collaboration antérieure avec le secrétariat de la CFPI au sujet des arrangements contractuels avait été bonne, force était de constater que la proposition présentée à la Commission à sa cinquante-neuvième session (été 2004) portait un caractère fortement directif, qui ne correspondait pas à ce qui avait été convenu en 2003, et semblait devoir limiter plutôt qu'encourager la latitude dont disposaient les organisations et leur capacité de répondre avec efficacité et économie aux nécessités découlant de leurs caractéristiques financières et administratives respectives. L'application des arrangements proposés supposerait une modification des règlements du personnel en vigueur, dont l'approbation relève de l'organe directeur de chaque organisation. Il était regrettable qu'il n'y ait pas eu d'occasion de consultations et de collaboration entre le secrétariat de la CFPI et le Réseau sur le cadre actuellement proposé. Tout en admettant que le manque de temps au secrétariat de la Commission puisse expliquer cet état de choses, le Réseau unanime estimait que l'on ne pouvait utilement continuer à délibérer sur le sujet sans qu'il y ait eu de consultations et de collaboration en bonne et due forme.

86. Le Réseau ressources humaines considérait en particulier que coupler le type d'engagement avec la source de financement n'était pas compatible avec les besoins et les réalités des organisations appliquant le régime commun, surtout s'agissant de celles qui sont financées exclusivement au moyen de contributions volontaires. Le lien proposé par le secrétariat entre type d'engagement et durée et stabilité était de type directif, et priverait les organisations de toute latitude. En outre, l'idée de mettre fin à des contrats de caractère continu si les programmes ont fait l'objet de modifications majeures de sorte que les compétences du fonctionnaire ont cessé d'être utiles pour l'organisation, soulevait de graves préoccupations parmi les membres du Réseau. Ce dernier tenait à faire valoir que l'évolution des besoins

d'une organisation en matière de qualifications et de compétences ne pouvait être le seul critère permettant de mettre fin à un contrat. Il y avait bien d'autres motifs (d'ordre médical, disciplinaire...) pouvant porter une organisation à envisager de mettre fin à un contrat, dont le document ne disait rien.

87. Le Réseau ressources humaines a donc demandé que le document soit retiré de l'ordre du jour de la cinquante-neuvième session (été 2004), et que le secrétariat poursuive des consultations avec les organisations de manière à revenir à un cadre de type souple, constitué de principes et de directives qui ne soient pas contraignants, et que les organisations pourraient adapter aux réalités de leur fonctionnement.

88. Au cours du débat, la Commission ayant demandé que le Réseau coopère au réexamen du document, dont la teneur retentissait sur la question cruciale des arrangements contractuels, le Réseau a relevé que nombre des points qui le préoccupaient ne pouvaient être résolus sans consultations entre les sessions. Il était néanmoins disposé à travailler avec le secrétariat pour réviser et modifier la proposition après la session en cours.

Vues des représentants du personnel

89. Le représentant de la FICSA a réaffirmé que celle-ci préconisait trois types de contrat – contrat permanent, contrat de durée déterminée et contrat temporaire (pour un travail de nature véritablement temporaire), et a mis en garde à nouveau contre l'abus des contrats temporaires pour des besoins à long terme. La FICSA estimait qu'il fallait prendre position plus fermement au sujet de l'abus des contrats temporaires, qui s'aggravait à un rythme rapide, et que l'on tentait souvent de justifier par des considérations de souplesse. La Fédération a fait observer que, comme il avait déjà été dit, il existait deux types de fonctionnaires, les fonctionnaires de carrière et les autres. On se disait favorable à l'idée de la sécurité d'emploi, mais proposer d'instituer des contrats de caractère continu qui seraient soumis à renouvellement tous les cinq ans allait contre cette idée.

90. La FICSA voyait dans les arrangements contractuels un élément crucial du cadre pour la gestion des ressources humaines approuvé par la Commission en 2000, lié au suivi du comportement professionnel, à la formation et au perfectionnement du personnel, aux conditions de vie et de travail, aux prestations, et au code de conduite. Avec le règlement des différends et le harcèlement, c'était l'un des sujets les plus délicats et les plus litigieux pour les fonctionnaires. Des conditions contractuelles peu fiables étaient pour ces derniers cause d'anxiété, de démoralisation, d'ambiance de travail délétère et de faible rendement, aboutissant parfois à des recours auprès du Tribunal administratif des Nations Unies et auprès du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.

91. À propos de la suggestion tendant à ce que les fonctionnaires dont il était envisagé de convertir l'engagement en un autre type de contrat soient dispensés de la procédure de concours, la FICSA estimait que cette disposition pouvait être judicieuse lorsqu'il s'agissait par exemple d'un fonctionnaire dont l'engagement de durée déterminée devait être converti en engagement permanent ou de durée indéterminée sans changement d'emploi, mais ne le serait pas dans le cas d'un fonctionnaire dont l'engagement, temporaire, devait devenir de durée déterminée, et qui ne serait pas soumis aux mêmes procédures rigoureuses de recrutement que ceux

qui sont engagés pour une durée plus longue. Ces critères de recrutement comportaient souvent des considérations de représentation géographique équitable.

92. La FICSA a fait observer que de même qu'on voyait proliférer les types de contrats en usage dans l'ensemble du système des Nations Unies, les pratiques de recrutement et de sélection étaient légion, certaines d'entre elles faisant appel à la participation de représentants du personnel et d'autres, soit n'y faisant pas appel, soit ne donnant aux représentants que la possibilité d'entériner les décisions sans discussion. La Fédération a donc demandé à la Commission d'envisager à sa prochaine session d'examiner les procédures de recrutement et de sélection du personnel dans les organisations.

93. De l'avis de la FICSA, l'attribution de contrats de caractère continu ne devrait pas dépendre des sources de financement, car autrement on ne pourrait aboutir qu'à scinder le personnel en deux classes.

94. La Fédération a souligné qu'il fallait que les fonctionnaires, au moment de leur recrutement, sachent bien les conditions contractuelles qui leur étaient faites, ainsi que les motifs possibles de licenciement. De plus, il faudrait leur expliquer clairement les conditions applicables à une période de stage. La Fédération considérait qu'un an de stage était raisonnable, mais pas cinq ans. Elle n'acceptait pas non plus l'idée d'une période de stage supplémentaire après une promotion.

95. La FICSA a suggéré aussi à la Commission d'étudier à sa prochaine session un point de l'ordre du jour consacré à la gouvernance et au rôle des associations ou syndicats de personnel dans les organisations appliquant le régime commun.

96. Le CCASIP a noté que l'Assemblée générale avait souvent souligné la nécessité de disposer d'un bon système d'organisation des carrières, même lorsqu'elle avait appelé à contrôler les coûts. Surtout lorsqu'il s'agit de personnels expatriés, l'engagement de durée indéterminée, ou contrat de carrière, devait être une idée-force. Il n'était pas juste d'attendre des fonctionnaires qu'ils prennent un poste hors de leur pays d'origine si les organisations répugnent à assurer un minimum de sécurité d'emploi. Il y a aux Nations Unies un fort pourcentage de fonctionnaires ayant des contrats précaires qui travaillent dans un climat de frayeur et d'intimidation, la disparition des engagements de durée indéterminée ayant eu des effets nuisibles spectaculaires pour les personnels qui y sont en poste. Les organisations devraient s'engager auprès des fonctionnaires en cas de compression d'effectif, car ce devrait être une obligation et une priorité pour elles de faire tout leur possible pour garder et réaffecter ceux qui ont un contrat de durée indéterminée.

97. Le CCASIP a fait observer par ailleurs que dans les fonctions publiques nationales, la tendance était de garder un personnel permanent de base et d'engager des fonctionnaires pour une durée déterminée afin de pourvoir des besoins précis de durée limitée. Le sentiment était que les contrats de caractère continu devaient par leur nature même être clairement sans limite de durée, et non pas à considérer comme renouvelables en fonction du comportement et des besoins correspondant aux programmes. Le Comité de coordination a fait valoir que certains types de financement extrabudgétaire pouvaient prêter à confusion, les fonds portant souvent sur plusieurs années, phénomène dont il faudrait dûment tenir compte. En outre, le Comité de coordination estimait qu'il conviendrait d'envisager au bout de cinq ans de convertir les contrats de durée déterminée en contrats de caractère continu, selon ce qui ressortait de la jurisprudence du Tribunal administratif.

98. Le Comité de coordination était particulièrement inquiet de l'abus des contrats de courte durée résultant d'une mauvaise planification des ressources humaines. Les affectations spéciales d'une durée de deux ans ou plus devaient être classées dès le départ dans la catégorie des engagements de durée déterminée. Le Comité de coordination insiste pour que l'ensemble du personnel bénéficie d'une bonne couverture d'assurance maladie.

Examen de la question par la Commission

99. La Commission a estimé que la proposition du secrétariat représentait un progrès après une série de documents qui contenaient une masse de renseignements mais ne fournissaient aucune structure permettant de rationaliser les arrangements contractuels existants. Les informations communiquées par le secrétariat faisaient suite à une demande formulée par la Commission qui l'avait prié de présenter un modèle ou un catalogue de contrats en donnant des descriptions appropriées à partir desquelles on pourrait établir un schéma compréhensible à recommander à l'Assemblée générale. La demande que le Réseau ressources humaines avait exprimée par l'intermédiaire de son porte-parole, tendant à faire retirer un document officiel valide de la Commission, a été jugée extrêmement déplacée par les membres de la Commission et, partant, totalement irrecevable. Il était préférable d'examiner les propositions présentées par le secrétariat et, si elles étaient valables, on pourrait apporter les modifications nécessaires. Le règlement de la question des arrangements contractuels était un impératif urgent car les organisations étaient toutes engagées dans un processus de révision à l'heure actuelle. Étant donné que ces arrangements avaient des incidences sur les conditions d'emploi, la Commission qui, en vertu de son statut, avait pour mission de réguler les conditions d'emploi au sein des organisations appliquant le régime commun devait agir sans plus tarder.

100. La Commission considérait que la question des arrangements contractuels était importante et que la coopération du Réseau ressources humaines était donc nécessaire si l'on voulait établir un schéma directeur cohérent. Notant que la FICSA et le CCASIP étaient disposés à examiner la proposition du secrétariat qui leur paraissait exploitable, elle a exhorté le Réseau à adopter une approche constructive sur la question en faisant remarquer que tous les documents antérieurs qu'on lui avait présentés avaient été établis en collaboration avec les organisations.

101. Le Réseau ressources humaines a consenti à apporter son concours à la Commission. Cette dernière a décidé que les modifications proposées à l'issue du débat seraient incorporées dans un nouveau texte qui serait distribué aux organisations et aux représentants du personnel avant que le secrétariat le lui présente à sa session de printemps de 2005.

102. La Commission a noté que plusieurs organisations avaient déjà commencé à modifier leurs instruments contractuels et que les trois catégories proposées semblaient refléter l'évolution en faveur d'une structure mixte combinant des engagements de carrière et des engagements de durée déterminée dans la plupart des organisations. Elle s'est demandée si la question du financement était pertinente ou non pour l'octroi d'un contrat continu et a jugé que les organisations qui étaient financées presque exclusivement au moyen de contributions volontaires pourraient également recourir à ce type de contrat lorsqu'un financement continu était garanti. Elle estimait néanmoins qu'il fallait faire état du lien entre les sources de financement et les contrats dans le document par souci de clarté et pour attirer

l'attention des cadres et du personnel sur la corrélation. En particulier, il serait important de veiller à ce que les fonctionnaires puissent bien comprendre les paramètres liés au statut des postes et à leur maintien pour ne pas être pris au dépourvu par leur suppression éventuelle lorsqu'ils cessent d'être financés.

103. La Commission a également envisagé la possibilité de recourir à une période de stage, certains de ses membres préconisant son application à tous les types de contrat, y compris lors du passage d'un type de contrat à un autre. Elle estimait que la période de stage était un instrument qui permettait d'encourager et d'inciter les fonctionnaires à être plus performants et qu'il conviendrait de fixer des dispositions prévoyant un stage, sous une forme ou une autre, aussi bien pour les contrats à durée indéfinie que pour ceux à durée déterminée. Elle a noté que la question du recours à une période de stage à la suite d'une promotion n'avait pas été évoquée dans le document et proposé que ce point soit examiné lorsque le document serait révisé et examiné avec les organisations. Il a également été indiqué que les recrutements devraient être effectués par voie de concours pour n'importe quel type de contrat, y compris pour le passage de la catégorie des engagements temporaires à celle des engagements de durée déterminée. Des membres ont estimé qu'un processus de sélection collégial pouvait le cas échéant être une des méthodes utilisées.

104. La notion de contrat continu et son interprétation ont fait l'objet d'un débat assez long. Si certains membres de la Commission étaient favorables à l'utilisation de contrats continus à durée indéterminée pour offrir aux fonctionnaires une certaine garantie en matière de sécurité d'emploi et les encourager ainsi à mieux servir l'organisation à laquelle ils appartenaient, d'autres considéraient que les définitions proposées étaient suffisamment souples pour rendre compte de l'idée de continuité au sein d'une organisation, cette continuité pouvant être assurée par le biais de contrats renouvelables de longue durée ou d'arrangements contractuels qui ne fixaient pas de limites dans le temps. Ils ont fait remarquer par ailleurs que les fonctions publiques nationales avaient tendance à renoncer aux arrangements qui assuraient un emploi à vie et que la fonction publique internationale devrait suivre la même voie. Tout en reconnaissant que les contrats ne devaient pas être utilisés comme un instrument de suivi du comportement professionnel, on a fait valoir que l'attention portée aux dates de renouvellement semblait inciter les cadres et leurs subordonnés à analyser, suivre et corriger les lacunes dans le comportement professionnel, processus que les contrats d'emploi à vie n'étaient pas de nature à encourager. En fait, la réforme engagée dans certaines organisations appliquant le régime commun des Nations Unies semblait aller dans le sens d'une suppression des contrats permanents et des contrats à durée indéterminée et il ne serait donc pas judicieux que la Commission institue des contrats continus en excluant explicitement toute limite temporelle. Il suffirait d'appliquer la formule décrite dans le document, ce type de clause étant superflu.

105. La Commission a affirmé que les motifs qui justifiaient le déclenchement des procédures de licenciement devaient être clairement indiqués car ces procédures pouvaient être invoquées dans des circonstances diverses et les fonctionnaires devaient en être avisés. Elle a noté que les procédures qui régissaient l'octroi des différents types de contrats variaient d'une organisation à l'autre et qu'il serait utile d'examiner comment les personnels étaient répartis entre les différentes catégories de contrats au sein des organisations pour mesurer les conséquences d'une révision des arrangements contractuels pour chaque groupe de fonctionnaires.

106. La Commission a estimé qu'il faudrait incorporer les vues exprimées dans le projet de modèle établi par son secrétariat et distribuer ce projet révisé aux organisations et aux fonctionnaires pour recueillir leurs observations et suggestions. Le Réseau ressources humaines fournirait parallèlement des chiffres sur la répartition du personnel par type de contrat. Un rapport final serait présenté à la Commission à sa session de printemps de 2005.

Décisions de la Commission

107. La Commission a noté que la question des arrangements contractuels était inscrite à son programme de travail depuis plusieurs années et qu'on avait fait des progrès notables pour recenser par catégorie les contrats utilisés par les différentes organisations. Elle a décidé :

a) De faire savoir à l'Assemblée générale qu'il existait désormais un modèle auquel on pourrait se référer pour mieux définir les divers arrangements contractuels utilisés par les différentes organisations appliquant le régime commun des Nations Unies;

b) De prier son secrétariat d'affiner le modèle en collaboration avec les organisations et le personnel et de lui communiquer, à sa soixantième session, une version révisée de ce modèle ainsi que des renseignements sur la répartition du personnel par type de contrat au sein des organisations;

c) De présenter un rapport final sur la question des arrangements contractuels à l'Assemblée générale à sa soixantième session.

C. Prime de mobilité et de sujétion, prime de risque et primes stratégiques

108. En 1989, la Commission avait réalisé une étude approfondie et élaboré un système de primes de mobilité et de sujétion que l'Assemblée générale avait approuvé dans sa résolution 44/198. Depuis la création de la prime, l'Assemblée s'était inquiétée de la montée en flèche de son coût, les prestations étant automatiquement revalorisées dans le cadre de la procédure d'ajustement annuel appliquée au barème des traitements de base minima.

109. À sa cinquante-septième session (été 2003), la Commission avait prié son secrétariat d'examiner la prime de mobilité et de sujétion dans son état actuel, de lui présenter, dans le cadre de l'examen en cours du régime des traitements et indemnités, d'autres manières possibles de rétribuer la mobilité et la sujétion à des conditions de vie et de travail difficiles, et de lui soumettre ses conclusions à sa cinquante-neuvième session (été 2004). Elle avait également décidé de surveiller de près les montants versés au titre de la prime et de présenter un rapport final à l'Assemblée générale, à sa cinquante-neuvième session, sur l'indemnisation des fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation difficiles et sur les moyens d'inciter à la mobilité, en même temps qu'elle ferait rapport sur le couplage entre la prime de mobilité et de sujétion et le barème des traitements de base minima³.

110. À sa cinquante-huitième session, en avril 2004, plusieurs possibilités ont été présentées à la Commission en ce qui concerne le découplage du système de primes de mobilité et de sujétion et du barème des traitements de base minima, comme suite à la demande faite par la Commission, qui avait prié son secrétariat de lui proposer

différentes manières d'aborder la question de la rétribution de la mobilité et de la sujétion à des conditions difficiles dans le cadre de l'examen en cours du régime des traitements et indemnités. Elle a constaté que, tout en sachant que l'Assemblée générale s'inquiétait de ce que les dépenses ne cessaient d'augmenter à cause du couplage de la prime et du barème des traitements de base minima, elle ne pouvait pas étudier la question de ce couplage séparément. Il lui faudrait donc, avant de pouvoir trancher raisonnablement la question du couplage, examiner tous les aspects du système de primes de mobilité et de sujétion, ainsi que les politiques des organisations en matière de mobilité et de rotation des effectifs et leurs effets sur l'organisation des carrières.

111. Aussi la Commission a-t-elle considéré qu'il convenait d'examiner la question du système de primes de mobilité et de sujétion dans le cadre de l'étude de la réforme du régime des traitements et indemnités, et que son secrétariat devrait aussi tenir compte des indications ci-après lorsqu'il élaborerait les projets à examiner à sa cinquante-neuvième session (été 2004) :

a) Pousser plus loin l'étude des deux idées suivantes de moyens de découpler le système des primes de mobilité et de sujétion et le système d'ajustement annuel du barème des traitements de base minima :

- i) Création d'un montant forfaitaire pour chaque niveau de difficulté des conditions de vie et de travail défini dans le système, c'est-à-dire pour les catégories B à E de lieux d'affectation;
- ii) Établissement d'un montant en pourcentage du traitement de base de l'intéressé lui-même;

b) Réexaminer l'élément sujétion à des conditions difficiles dans une perspective plus large, en évaluant les risques compte tenu d'autres facteurs en plus du danger. Modifier d'autres prestations – assurance-vie, par exemple – pour tenir compte des résultats de l'évaluation des risques;

c) Étudier la place de la prime de risque dans la détermination des niveaux de difficulté des lieux d'affectation;

d) Examiner la dissociation éventuelle des éléments mobilité et sujétion (dans ce contexte, il faudrait formuler des propositions sur l'octroi de primes stratégiques pour encourager la mobilité et étudier également le rôle du régime des allocations-logement);

e) Analyser la place de l'élément déménagement dans le système;

f) Évaluer les incidences financières de toute proposition de réaménagement ou de révision du système actuel.

112. Dans un document qui a été présenté à la Commission à sa cinquante-neuvième session (été 2004), on passait en revue les raisons de la création du système de primes de mobilité et de sujétion, ainsi que quelques-unes des indemnités qui existaient auparavant, et il en ressortait que certains des problèmes avec lesquels la Commission s'était débattue dans les années 80 concernant la rémunération des fonctionnaires mutés dans des lieux d'affectation difficiles étaient toujours d'actualité aujourd'hui. La Commission a également examiné les principaux éléments du système actuel, leur rôle et leur applicabilité, et des propositions sur différentes solutions possibles pour remanier le système.

Vues des organisations

113. Le représentant du Réseau ressources humaines a rappelé que la Vice-Secrétaire générale avait déclaré, lors de la cérémonie d'ouverture de la présente session (été 2004), que les organismes des Nations Unies devaient être dotés d'un système de rémunération compétitif. La rémunération devait être considérée comme un instrument de gestion stratégique pour les questions essentielles liées au recrutement, au maintien en fonctions et au redéploiement du personnel. La prime de mobilité et de sujétion remplissait une fonction importante et était plus que jamais nécessaire compte tenu des changements démographiques et de la détérioration des conditions de sécurité et de santé publique enregistrés dans de nombreux pays, particulièrement en cette période où les organisations exigeaient une mobilité encore plus grande. Les rotations et la mobilité étaient des caractéristiques essentielles pour le personnel des Nations Unies et devaient, en tant que telles, être rétribuées dans le cadre du système de rémunération. Par conséquent, l'examen devait être axé sur l'objet de la prime au lieu d'être envisagé comme une opération de compression des coûts.

114. Le Réseau ressources humaines était fermement convaincu qu'il fallait garder le système actuel car il obéissait à l'un des principes qui sous-tendait l'examen du régime des traitements et indemnités en permettant aux organisations d'utiliser la rémunération comme un instrument stratégique pour accomplir leur mission. Cela étant, toute modification envisagée devrait être fondée sur un examen approfondi du principe Noblemaire et elle ne devrait en aucun cas entraîner une érosion des primes versées au personnel.

115. Le représentant du Réseau ressources humaines a noté que les indications données sur les conditions d'emploi du personnel expatrié non diplomatique de l'administration de référence, des fonctions publiques canadienne et allemande, ainsi que sur celles des fonctionnaires de l'Union européenne et de la Banque mondiale étaient très intéressantes et qu'elles faisaient ressortir la nécessité d'une approche globale pour l'examen. Selon lui, elles montraient également que le régime commun des Nations Unies n'était plus compétitif sur le marché international du travail.

116. S'agissant des propositions dont la Commission était saisie, le Réseau ressources humaines estimait que le lien établi entre l'élément sujétion de la prime de mobilité et de sujétion et le barème des traitements de base minima devait être maintenu pour assurer une plus grande transparence dans le fonctionnement du système et simplifier son administration. Il était judicieux que cette prime soit indexée sur le barème des traitements. Le Réseau ressources humaines jugeait également opportun de maintenir la distinction établie entre les fonctionnaires ayant des charges de famille et ceux qui n'en ont pas pour le calcul du montant de la prime de sujétion, de même que la différenciation en fonction des classes. À son avis, il ne serait pas équitable de verser un montant forfaitaire identique pour toutes les classes, car l'incitation offerte aux fonctionnaires des classes inférieures serait beaucoup plus forte, en temps relatifs, que celle accordée à leurs collègues de rang plus élevé qui recevraient la même somme. Au moment où les organisations s'efforçaient de renforcer l'encadrement, il serait certainement contre-productif de réduire la rémunération des fonctionnaires qui exercent des fonctions d'encadrement.

117. Le Réseau ressources humaines considérait également qu'il fallait continuer de dissocier la prime de sujétion et la prime de risque car elles avaient des objets différents. En ce qui concerne les primes stratégiques, il a déclaré que, lorsqu'elles visaient à favoriser les mouvements de personnel vers des lieux d'affectation peu attrayants, ces primes devaient être utilisées uniquement dans le cadre d'une intervention ciblée pour compléter l'élément mobilité généralisé de la prime de mobilité et de sujétion et non pour le remplacer. Les éléments mobilité et déménagement ne devaient pas être retirés de la matrice de calcul ou remplacés par un montant forfaitaire équivalant à la somme de ces deux éléments. Un tel changement, s'il était adopté, irait à l'encontre de l'objectif fondamental du système qui était d'encourager la mobilité et pourrait avoir un effet insidieux en incitant les fonctionnaires à déménager tous les ans pour pouvoir bénéficier de la prime. Le représentant du Réseau ressources humaines tenait à réaffirmer que, au moment où une forte proportion du personnel était censée être mobile, où les conditions de vie et de santé étaient très difficiles dans un nombre croissant de lieux d'affectation et où les fonctionnaires étaient de plus en plus fréquemment la cible d'attaques commises par des groupes militants, il serait totalement inacceptable de proposer des mesures qui entraîneraient une érosion de cette prime. Sous sa forme actuelle, elle répondait aux besoins des organisations.

Vues des représentants du personnel

118. Le représentant de la FICSA s'est associé à la déclaration faite par le Réseau ressources humaines. Il trouvait qu'il était difficile de concilier le souci de réaliser des économies et la démarche actuellement entreprise pour rechercher des modalités de rémunération qui permettraient aux organisations d'attirer le personnel nécessaire. Il était favorable à l'idée d'encourager et de récompenser les fonctionnaires qui étaient en poste dans des lieux d'affectation difficiles et fermement convaincu que la mobilité devait donner lieu à l'octroi d'avantages et de primes équitables.

119. La FICSA s'accordait avec le Réseau ressources humaines à penser que le régime actuel, qui avait été mis au point en 1989, fonctionnait bien et qu'il était un instrument stratégique efficace. Elle était fermement convaincue que la prime ne devait pas être dissociée du barème des traitements de base minima et que sa valeur ne devait pas non plus être réduite. Elle considérait en outre que la prime de risque était entièrement distincte de la prime de mobilité et de sujétion et que cette séparation devait être maintenue; elle avait dit en termes vigoureux à plusieurs reprises et réaffirmait que la prime de risque n'avait pas une valeur purement symbolique.

120. La FICSA trouvait incroyables certains des arguments avancés contre le maintien du régime en place, du fait qu'ils reposaient sur des informations incomplètes et inexactes sur la mobilité du personnel. Le représentant de la FICSA a ajouté que, si les fonctionnaires connaissaient mal leurs droits, cela tenait moins à un manque d'intérêt de leur part qu'à la nature des informations fournies par les services du personnel dont ils relevaient, et qu'il ne fallait pas voir là le signe d'un dysfonctionnement du système.

121. À propos de l'escalade des coûts afférents à ce système, la FICSA était particulièrement préoccupée par le fait que, si l'on instituait à présent un montant forfaitaire pour compenser la sujétion à des conditions difficiles et/ou rétribuer la mobilité, la prime ne serait peut-être pas examinée ou revalorisée en temps voulu.

122. La FICSA partageait l'avis du Réseau ressources humaines sur la nécessité de constituer un groupe de travail qui serait chargé d'étudier le système de façon plus approfondie afin d'assurer une compensation juste et équitable pour la mobilité et la sujétion. Dans ce contexte, il faudrait tenir compte des réalités actuelles qui imposaient une mobilité accrue pour un personnel travaillant dans des lieux d'affectation de plus en plus difficiles. Les fonctionnaires et leur famille avaient dû consentir de gros sacrifices pour répondre à ces exigences.

123. Au cours du débat prolongé consacré au régime de la prime de mobilité et de sujétion, la FICSA, réagissant à la proposition relative à la constitution d'un groupe de travail pour examiner ce régime, a fait part de sa vive préoccupation au sujet des critères financiers qui devaient régir les travaux du groupe. Ces critères étaient flous car la FICSA avait cru comprendre, lors des discussions antérieures, que l'objectif ultime de l'examen du régime actuel serait non pas de réduire les prestations, mais de rechercher des modalités qui permettraient de maîtriser les coûts. La FICSA soulignait que, si l'on décidait à l'avance de supprimer le lien existant entre la prime de mobilité et la prime de sujétion, cette approche ne servirait pas au mieux les intérêts du personnel et elle ne ferait que compliquer la tâche du groupe de travail. Bien qu'elle se soit initialement déclarée disposée à participer à ce groupe de travail en faisant preuve d'un esprit d'initiative, d'ouverture et d'innovation, elle était vivement préoccupée par le manque de confiance apparent. La FICSA souhaitait donc que l'on définisse le mandat du groupe de travail de manière explicite en tenant compte des préoccupations du personnel, son principal souci étant de préserver la valeur de cette prime.

124. Le représentant du CCASIP partageait les points de vue du Réseau ressources humaines et de la FICSA. Il a indiqué en particulier que le personnel était résolument hostile à toute formule qui supprimerait le lien entre les primes de mobilité et de sujétion.

Prime de risque pour le personnel de l'Office de secours et de travaux pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) recruté sur le plan régional

125. Le représentant de la FICSA, au nom des syndicats de personnel de l'UNRWA en poste à Gaza et en Cisjordanie, recruté sur le plan régional, a fait un exposé arguant en faveur du versement d'une prime de risque au personnel de l'UNRWA recruté sur le plan régional, en poste à Gaza et en Cisjordanie, qui travaille dans des conditions de plus en plus dangereuses. Il a non seulement présenté succinctement ses arguments, mais aussi demandé que la Commission appuie la demande en incitant les entités qui financent les activités des Nations Unies à Gaza et en Cisjordanie à prévoir les fonds nécessaires pour que cette prime puisse être versée au personnel en question.

126. La Secrétaire générale de la FICSA a ajouté qu'elle s'était rendue au début de l'année auprès du personnel de l'UNRWA recruté sur le plan régional et à cette occasion avait évoqué la question avec le Commissaire général de l'Office, qui lui avait réaffirmé son soutien.

Examen de la question par la Commission

127. Au cours du débat sur la prime de mobilité et de sujétion, la Commission a rappelé que, dans sa résolution 55/223, l'Assemblée générale l'avait priée « dans le contexte de l'examen du régime des traitements et indemnités, de revoir le lien étroit qui doit exister entre le barème des traitements de base minima et la prime de mobilité et de sujétion » et, dans sa résolution 51/216, « de poursuivre l'examen du lien entre le barème des traitements de base minima et la prime de mobilité et de sujétion, en tenant compte des vues exprimées par les États Membres à la Cinquième Commission ». Les membres de la Commission ont affirmé le bien-fondé de la prime de sujétion comme de mobilité, faisant observer qu'une des grandes préoccupations de l'Assemblée générale en la matière était l'augmentation des coûts entraînés par les primes auxquelles les fonctionnaires pouvaient prétendre, du fait que le régime était lié aux traitements de base minima. Ils ont jugé qu'il serait utile de revenir sur l'objectif du régime de primes de mobilité et de sujétion, et conclu que l'un des grands objectifs en était de disposer en temps utile de la personne voulue au bon endroit.

128. Des membres de la Commission se sont interrogés sur la possibilité d'atteindre cet objectif avec le régime en place, en particulier parce qu'il semblait bien que la prime perçue par des fonctionnaires au titre de l'élément mobilité ne semblait pas spécialement les inciter à pratiquer la mobilité. Mais cette impression n'était qu'en partie étayée par une étude incomplète réalisée par un cabinet de consultants engagé par le Réseau ressources humaines. Il avait été chargé de mener une enquête d'opinion auprès du personnel au sujet de la prime de mobilité et de sujétion. Le consultant avait constaté, à partir d'une vue préliminaire des données, que le personnel ne savait pas bien quels versements il percevait et à quel titre. Dans une autre étude réalisée précédemment par la CFPI, la conclusion avait été que dans la majeure partie du système des Nations Unies, il n'existait pas de culture de la mobilité.

129. La Commission a été d'avis que l'incitation essentielle à la mobilité était l'effet bénéfique sur la carrière, et qu'il fallait gérer différemment l'élément mobilité et l'élément sujétion, ces deux notions étant fondamentalement différentes bien que liées par l'histoire des primes correspondantes. Elle a estimé que même si la sujétion avait été précédemment assimilée à la mobilité, il ne s'agissait pas d'éléments égaux ni liés par nature, contrairement à ce que pensaient les organisations. La mobilité était une condition obligatoire de l'emploi dans les organisations, alors que la sujétion résultait de difficultés liées à l'affectation. La Commission a donc jugé entièrement logique de dissocier ces deux notions, distinctes l'une de l'autre, et de les étudier séparément. La méthode judicieuse consisterait à distinguer trois grands éléments auxquels pourrait correspondre une prime :

- a) Mutation – coûts entraînés par le déménagement et l'installation dans le lieu nouveau;
- b) Sujétion – difficultés liées aux conditions d'emploi;

c) Incitations à changer de lieu d'affectation.

130. Au cours du débat approfondi sur les méthodes et les procédures permettant d'évaluer les lieux d'affectation en fonction des conditions de vie et de travail, il a été proposé de tirer éventuellement parti, lors de la procédure annuelle d'évaluation, d'informations précises sur les lieux d'affectation provenant de ressortissants du pays considéré. D'autres membres de la Commission n'ont pas jugé cette proposition réalisable, arguant des coûts et des difficultés administratives qu'on aurait à supporter si on voulait inviter des ressortissants de pays très divers aux réunions annuelles d'examen. La procédure en usage a été considérée comme objective et suffisamment minutieuse, des informations d'experts étant reçues de sources variées, dont le Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité et le Service médical de l'ONU, et évaluées par l'intermédiaire du groupe de travail, composé de membres du secrétariat de la Commission, des organisations et du personnel. Certains membres de la Commission trouvaient trop restrictive l'appellation de ce groupe de travail (Groupe de travail tripartite), qu'il a été décidé de modifier pour rendre compte de la participation égale de différents experts, la nouvelle appellation étant donc « Groupe de travail chargé d'examiner les conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation hors siège ». En outre, la Commission a jugé opportun d'affiner la catégorie « H » des lieux d'affectation en ce qui concerne l'application qui en résulte pour le régime de la mobilité et de la sujétion. La nouvelle définition est celle qui figure dans le glossaire placé en tête du présent rapport.

131. Les membres de la Commission ont affirmé énergiquement qu'il n'était pas dans leurs intentions, en réexaminant le régime de mobilité et de sujétion, de chercher à réduire les indemnités versées au personnel, mais de voir comment on pouvait au mieux soutenir la charte des organisations en appliquant convenablement ce régime. Il leur apparaissait qu'il serait logique de découpler ce régime du barème des traitements de base minima, et d'envisager le versement de sommes forfaitaires lorsque les conditions locales étaient difficiles. S'agissant de la préoccupation causée aux organisations comme au personnel par la périodicité de l'examen, les membres de la Commission ont jugé qu'elle ne se justifiait pas, rappelant qu'une procédure d'examen à intervalles réguliers avait été instituée pour la prime de risque lorsque le taux applicable au personnel recruté sur le plan international avait été découplé du barème des traitements de base minima. On pourrait très bien procéder de même si les primes de mobilité et de sujétion devenaient un versement forfaitaire.

132. Pour établir si les versements effectués au titre de la mobilité et de la sujétion avaient conservé leur valeur (leur pouvoir d'achat) au fil du temps ou au contraire en avaient perdu une partie, la Commission a étudié l'évolution des augmentations des primes auxquelles les fonctionnaires pouvaient prétendre par rapport à l'augmentation du coût de la vie depuis l'institution du régime en 1990. Les statistiques communiquées par le secrétariat ont montré que l'augmentation des primes avait dépassé de 13 % celle du pouvoir d'achat depuis 1990. Il a été observé toutefois que les augmentations du barème des traitements de base minima étaient liées à l'évolution des traitements de la fonction publique fédérale des États-Unis, qui se fait en fonction de celle du coût du travail, et non pas de l'indice du coût de la vie. Or, chaque fois que le barème des traitements de base minima était augmenté, cela se traduisait par une hausse automatique de la prime de mobilité et de sujétion. Les membres de la Commission ont donc conclu qu'il serait hautement souhaitable

de découpler la prime du barème des traitements de base minima et d'examiner d'autres moyens d'actualiser les primes sans pour autant diminuer les prestations offertes au personnel.

133. Poursuivant le débat sur une réforme éventuelle du régime en vigueur, les membres sont parvenus à la conclusion que l'élément sujétion était fondamentalement différent de la prime de risque, et qu'il ne serait pas justifié de les lier. Sachant qu'elle n'avait pas étudié d'autres aspects, tels que l'utilisation de versements ciblés pour faciliter le recrutement dans les lieux d'affectation où les postes sont difficiles à pourvoir, la Commission a constaté que l'examen nécessaire étant complexe, il serait bon d'instituer un groupe de travail que l'on chargerait d'étudier l'ensemble des problèmes à régler à cet égard, y compris la possibilité de primes stratégiques, compte tenu des préoccupations de toutes les parties en cause. Elle a jugé, vu la complexité du sujet, qu'il serait indispensable, pour faciliter le travail du groupe, de trancher d'abord la question du découplage, avant de lui confier l'examen des autres questions.

134. La Commission a donc conclu l'examen détaillé des propositions que lui avait soumis son secrétariat au sujet de la révision du régime de la mobilité et de la sujétion. Elle a estimé avoir prêté dûment attention à la préoccupation causée à l'Assemblée générale par le caractère automatique de l'évolution des primes en fonction des augmentations des traitements de base minima, ainsi qu'à celle des organisations et du personnel devant l'érosion des indemnités que risquerait d'entraîner le processus de révision, et était prête à décider s'il convenait de dissocier les différents éléments du régime, et de découpler le montant des prestations du barème des traitements de base minima. Ayant examiné les informations qui lui avaient été soumises, elle s'est convaincue de la nécessité de dissocier les primes de mobilité et de sujétion du processus d'ajustement annuel. Pour répondre aux préoccupations des organisations et du personnel, elle a accepté d'instituer un groupe de travail composé de membres de la Commission et de représentants de son secrétariat, des organisations et du personnel, et de le charger d'examiner les différents éléments du régime, de proposer de nouvelles modalités et de lui en rendre compte à sa soixantième session. Elle avait bien conscience toutefois de l'ampleur de la tâche, ainsi que de la nécessité d'instaurer une atmosphère de travail empreinte d'esprit de coopération. Elle a donc prévu pour faciliter le travail du groupe un mandat explicite, présenté plus loin dans l'annexe III.

135. Le Président a rappelé que ce n'était pas la première fois que l'UNRWA priait la Commission de demander instamment le versement d'une prime de risque au personnel de l'Office recruté sur le plan régional.

136. De même que par le passé, la Commission a été obligée de redire que c'était au Commissaire général de l'Office qu'il appartenait d'instaurer ou non le versement d'une prime de risque. Le Président a relevé que ce dernier avait cherché à obtenir le financement nécessaire; mais les fonds de contributions volontaires étaient tributaires de la volonté des donateurs. Constatant que ce problème ne relevait pas de son mandat, la Commission a néanmoins considéré que le problème entraînait un certain manque d'équité dans le traitement du personnel. Elle s'est dite à nouveau favorable à ce qu'on s'efforce d'inclure les montants voulus dans les crédits à ouvrir normalement au titre des traitements, ou d'obtenir un financement complémentaire des États Membres.

Décisions de la Commission

137. La Commission a décidé :

- a) De dissocier l'élément mobilité de l'élément sujétion;
- b) De découpler la prime de mobilité comme la prime de sujétion du barème des traitements de base minima;
- c) De différer l'application des décisions faisant l'objet des alinéas a) et b) ci-dessus jusqu'au moment où un nouveau régime aurait été mis en place;
- d) D'instituer un groupe de travail composé de membres de la Commission et de représentants de son secrétariat, des organisations et du personnel, et de le charger de définir différentes options propres à indemniser le personnel nommé dans des lieux d'affectation où les conditions de vie et de travail sont difficiles et à encourager la mobilité, d'estimer le coût de ces options et de lui soumettre ses recommandations à la soixantième session.

D. Prime de risque

138. À la section I.D de sa résolution 57/285 du 20 décembre 2002, l'Assemblée générale a prié la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) de reconsidérer sa décision de porter la prime de risque payable au personnel local, à compter du 1er janvier 2003, à 30 % du point médian du barème des traitements des agents locaux, compte tenu de toutes les vues exprimées par les États Membres.

139. À sa cinquante-septième session (juillet 2003), ayant examiné la demande de l'Assemblée générale et conclu que sa décision d'augmenter le montant de la prime de risque demeurerait justifiée, la Commission a décidé de maintenir cette décision, ce dont elle a fait part à l'Assemblée générale dans son rapport annuel de 2003.

140. À la section I.D de sa résolution 58/251 du 23 décembre 2003, l'Assemblée générale a rappelé que la prime de risque avait un caractère symbolique et a prié la Commission de reconsidérer sa position concernant l'augmentation de la prime de risque payable aux fonctionnaires recrutés localement afin de la réduire, en tenant compte des vues exprimées par les États Membres, et de lui rendre compte à sa cinquante-neuvième session.

Vues des organisations

141. Le représentant du Réseau ressources humaines a remercié la Commission pour sa volonté de maintenir sa décision concernant l'augmentation du montant de la prime de risque payable au personnel recruté sur le plan local et a formé le vœu que la question trouve une issue satisfaisante.

142. Lors des débats qui ont suivi, certaines organisations ont proposé que la date d'entrée en vigueur soit fixée au 1er mai 2004, dans la mesure où les décisions de la Commission prenaient généralement effet le mois suivant celui de leur adoption.

Vues des représentants du personnel

143. Le représentant de la FICSA s'est dit déçu que l'Assemblée générale n'ait pas souscrit à la décision de la Commission. Favorable à l'augmentation de la prime de risque payable au personnel local, il a instamment demandé à la Commission d'accepter la proposition tendant à ce qu'elle soit portée à 25 % et a suggéré que l'augmentation prenne effet rétroactivement au 1er juin 2003. Il a appelé l'attention de la Commission sur le fait que le personnel local de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) ne percevait toujours pas la prime de risque.

144. Le représentant du CCASIP a souscrit aux vues exprimées par le représentant de la FICSA.

Examen de la question par la Commission

145. Après avoir soigneusement examiné la résolution de l'Assemblée générale, les membres de la Commission ont, dans leur immense majorité, souscrit à la proposition de l'Assemblée tendant à ce que le relèvement de la prime de risque payable au personnel recruté sur le plan local soit réduit et la prime portée à 25 % du point médian du barème des traitements des agents locaux. Même si certains membres auraient été d'accord pour que l'augmentation prenne effet plus tôt, la Commission a, compte tenu des vues exprimées par les États Membres, fixé la date d'entrée en vigueur au 1er juin 2004.

146. Un membre s'est opposé à ce que la prime de risque payable au personnel recruté sur le plan local soit portée à 25 % du point médian du barème des traitements, estimant que cette prime avait toujours été considérée comme une prestation symbolique et n'avait jamais été conçue comme un élément essentiel de la rémunération d'ensemble. Si les méthodes n'étaient pas les mêmes pour le personnel international et le personnel local, c'était pour une bonne raison; la Commission avait toujours eu à coeur de maintenir l'équité. À sa cinquante-cinquième session (été 2002), elle avait décidé qu'il n'y avait pas de raison de réajuster la prime de risque payable au personnel international bien que le pourcentage du traitement de base qu'elle représentait, lequel était déjà moins élevé que pour le personnel local, ait baissé. Or, la Commission était à présent disposée à augmenter le montant de la prime payable au personnel local, ce qui allait encore creuser l'écart entre les deux catégories. Pour le personnel local, la prime allait être portée à 25 % du point médian du barème des traitements, alors que pour le personnel international, elle ne représentait que 17,36 % du traitement de base minimum. Le membre estimait donc l'augmentation injustifiée et inéquitable et ne s'associait pas au consensus sur la question.

Décision de la Commission

147. La Commission a décidé que la prime de risque payable au personnel recruté sur le plan local serait portée à 25 % du point médian du barème des traitements des agents locaux et que cette décision prendrait effet le 1^{er} juin 2004.

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

148. En 1992, la Commission avait approuvé une méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études, que l'Assemblée générale avait entérinée à la section IV de sa résolution 47/216 du 23 décembre 1992. En 1997, elle a apporté à cette méthode des modifications, que l'Assemblée générale a approuvées à la section III.A de sa résolution 52/216 du 22 décembre 1997. La Commission était saisie d'une note du Réseau ressources humaines sur les montants de l'indemnité pour frais d'études calculés conformément à la méthode susmentionnée, dans laquelle les données relatives aux dépenses correspondant à 12 799 demandes de remboursement au titre de l'année scolaire 2002/03 avaient été analysées pour les 17 zones monétaires retenues aux fins de l'administration de l'indemnité pour frais d'études.

149. Conformément à la méthode de calcul, le seuil à partir duquel le montant de l'indemnité pour frais d'études devait être révisé dans un pays ou une zone monétaire donnés était atteint lorsque 5 % des demandes de remboursement dépassaient le plafond des dépenses remboursables. Pour les pays ou zones monétaires où les demandes de remboursements à prendre en considération étaient peu nombreux, le seuil de déclenchement du mécanisme d'ajustement était de cinq demandes de remboursement dépassant le montant maximal des dépenses remboursables. L'étude du Réseau ressources humaines, menée au titre du cycle d'examen biennal, avait permis de déterminer 15 pays ou zones monétaires où le seuil avait été atteint (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, France, Irlande, Italie, Japon, Pays-Bas, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Suède, Suisse, zone dollar des États-Unis aux États-Unis d'Amérique et zone dollar des États-Unis hors États-Unis d'Amérique).

150. Dans les lieux d'affectation dépourvus d'établissement d'enseignement, ou pourvus d'établissements jugés inadéquats, le remboursement des frais de pension était accordé en sus du montant maximal remboursable au titre des frais d'études. Dans tous les autres lieux d'affectation, si l'internat n'était pas assuré par l'établissement d'enseignement ou par un internat agréé par cet établissement, le remboursement forfaitaire des frais de pension était déterminé dans les limites du montant maximal des dépenses remboursables. Conformément à la méthode de calcul, le forfait normal au titre des frais de pension et le forfait supplémentaire applicable dans certains lieux d'affectation devaient être ajustés pour tenir compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation entre deux examens biennaux. Il ressortait de l'analyse qu'un ajustement était nécessaire pour toutes les zones monétaires à l'exception de la Belgique, de la Suisse, de l'Allemagne, de la Finlande et du Japon.

151. La Commission s'est par ailleurs penchée sur la situation du personnel de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) travaillant au siège de l'Organisation, à Paris, dont une proportion croissante n'était pas de langue ni de culture françaises. Ce phénomène s'expliquait principalement par la nouvelle politique de rotation de l'Organisation, la décision des États-Unis d'Amérique de redevenir membre et diverses mesures visant à améliorer la répartition géographique du personnel. Faute que leurs enfants puissent s'intégrer dans une école publique française ou bilingue, un nombre de plus en plus important de fonctionnaires de l'UNESCO n'avaient le choix qu'entre deux solutions : les scolariser ailleurs qu'en France, ce qui coûtait cher à l'Organisation et au fonctionnaire, ou les inscrire dans une école internationale anglophone.

L'UNESCO, soucieuse de préserver la vie de famille de son personnel, ne souhaitait nullement inciter les parents à se séparer pendant de longues périodes de leurs enfants en âge de fréquenter une école primaire ou secondaire. D'un autre côté, les membres de son personnel qui inscrivait leurs enfants dans des écoles internationales anglophones à Paris devaient prendre en charge eux-mêmes des frais d'éducation importants, qui étaient proportionnellement beaucoup plus élevés que dans d'autres lieux d'affectation, tels que New York. La situation était due à la prépondérance en France d'écoles beaucoup moins coûteuses que les écoles internationales, qui se trouvait reflétée dans les demandes d'indemnités pour frais d'études et, partant, dans le montant du plafond applicable à Paris. Le problème était particulièrement grave aux niveaux de l'enseignement primaire et secondaire, les fonctionnaires n'ayant quasiment d'autre solution que de scolariser leurs enfants à grands frais dans une école internationale à Paris. Cette situation avait une incidence de plus en plus sensible sur le recrutement et la fidélisation du personnel (voir ICSC/58/CRP.3/Add.4, par. 7).

Vues des organisations

152. La représentante du Réseau ressources humaines a noté que, dans l'étude à l'examen, on avait analysé une base de données relative aux demandes de remboursement de l'indemnité pour frais d'études beaucoup plus complète, grâce à l'utilisation d'un système de collecte de données en ligne qui avait permis d'accélérer le traitement des données, de réduire la marge d'erreur et de déterminer avec plus d'exactitude le montant total des dépenses d'éducation au niveau mondial.

153. L'analyse avait fait apparaître que, dans un nombre croissant de pays, les dépenses dépassaient le montant maximal des dépenses remboursables du fait de l'augmentation des coûts dans un certain nombre d'écoles internationales de la zone dollar des États-Unis hors États-Unis, qui avaient des coûts comparables à ceux pratiqués dans le pays d'origine des écoles, à savoir le Royaume-Uni et les États-Unis. Elle a aussi montré que l'introduction de l'euro dans neuf des zones monétaires avait eu une incidence sur les frais de scolarité et le coût des études. Les ajustements qu'il était proposé d'apporter au montant de l'indemnité pour frais d'études visaient à rapprocher le montant de l'indemnité du coût effectif des études dans les différentes zones monétaires.

154. S'agissant de la situation du personnel de l'UNESCO à Paris, la représentante du Réseau a formé l'espoir que l'ajustement proposé pour la France contribuerait à remédier au problème avant que la Commission achève son examen de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études en 2005. Elle a rappelé qu'à sa cinquante-huitième session (printemps 2004), l'UNESCO avait appelé l'attention de la Commission sur la situation de son personnel expatrié à Paris, comme indiqué au paragraphe 151 ci-dessus.

Vues des représentants du personnel

155. Le représentant de la FICSA a souligné l'importance de l'indemnité pour frais d'études en tant qu'élément de l'ensemble de prestations offertes au personnel, s'est félicité de l'étude en cours et a pleinement souscrit aux propositions du Réseau ressources humaines. Il a noté avec satisfaction l'augmentation du taux de réponse dans le cadre de l'étude, grâce essentiellement à l'introduction du nouveau système de collecte des données en ligne par le secrétariat du Conseil des chefs de

secrétariat. La FICSA continuait d'inciter le personnel à fournir des renseignements aussi complets que possible pour assurer la fiabilité des rapports sur la question.

156. La FICSA était par ailleurs heureuse de noter que la situation du personnel expatrié travaillant au siège de l'UNESCO à Paris avait été portée à l'attention de la Commission et espérait qu'une solution satisfaisante serait trouvée.

157. La FICSA a insisté sur le fait qu'il fallait se garder d'établir une liste limitative d'écoles, ce qui reviendrait à imposer aux parents les établissements dans lesquels leurs enfants pourraient être scolarisés.

158. La représentante du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) a appuyé les propositions du Réseau ressources humaines. Selon elle, les modestes augmentations recommandées allégeraient les charges supplémentaires que le personnel devait assumer du fait des fluctuations des taux de change de l'euro et du dollar des États-Unis.

159. Elle a déclaré que le personnel en poste à Brindisi (Italie) était aux prises avec un problème particulier, du fait qu'il n'existait pas d'école offrant un enseignement en anglais à proximité. L'indemnité pour frais d'études en vigueur ne couvrait que 47 % du montant total des frais d'études et de pension. La modeste augmentation proposée relèverait le taux de l'indemnité à 53 % et constituerait une mesure encourageante pour le personnel.

Examen de la question par la Commission

160. Lorsqu'elle s'est penchée sur les propositions du Réseau ressources humaines, la Commission a examiné à la fois l'évolution des frais de scolarité et le pourcentage des demandes d'indemnité portant sur des montants supérieurs au montant maximal des dépenses autorisées. Elle a conclu que les ajustements devaient traduire de plus près l'évolution des frais de scolarité et des dépenses effectives. Étant donné que ces deux éléments n'augmentaient pas dans les mêmes proportions, il fallait faire preuve de discernement pour déterminer le montant maximal des dépenses autorisées. Il fallait veiller à prendre en considération les frais de scolarité et les dépenses effectives de façon pragmatique et raisonnable. Par ailleurs, si le principe du libre choix de l'établissement n'était pas remis en cause, cela ne signifiait pas pour autant que les organisations devaient automatiquement souscrire au choix des fonctionnaires et couvrir les frais correspondants. À cet égard, il convenait de déterminer le plafond de l'indemnité en se fondant sur la notion de montant raisonnable des dépenses remboursables. Au vu des considérations ci-dessus, la Commission estimait que certaines des propositions dont elle était saisie devaient être revues.

161. S'agissant des propositions relatives aux frais de pension, la Commission a noté que, conformément à la méthode en vigueur, le forfait normal pour frais de pension et le forfait supplémentaire applicable dans certains lieux d'affectation avaient été modifiés en fonction du mouvement de l'indice des prix à la consommation entre la date de l'ajustement le plus récent et la date du présent examen.

162. Passant à la question du regroupement des pays par zone monétaire, la Commission a noté qu'à certains pays de la zone euro correspondaient des plafonds d'indemnité différents et que des pays où l'euro avait cours étaient inclus dans la

zone « dollar des États-Unis (hors États-Unis) ». Cette dernière zone regroupait également tout un ensemble de pays qui, selon toute apparence, n'avaient aucun rapport entre eux pour ce qui était du montant des dépenses d'éducation. On s'est donc demandé si le regroupement de ces pays dans une zone « dollar des États-Unis (hors États-Unis) » se justifiait. Il a aussi été fait observer que tous les pays de la zone euro devraient être traités de la même manière. Il a en outre été suggéré que des lieux d'affectation où se trouve le siège d'organisations appliquant le régime commun, au Canada par exemple, où l'on compte près de 500 demandes d'indemnité pour frais d'études, devraient être pris en considération séparément. La Commission comptait examiner ces questions dans le cadre de la révision actuelle de la méthode appliquée pour déterminer le montant de l'indemnité.

163. La Commission comprenait les difficultés auxquelles étaient confrontés certains fonctionnaires de l'UNESCO à Paris, mais, tout en estimant qu'il convenait de prendre des mesures pour rectifier cette situation, elle considérait que l'augmentation de plafond initialement proposée pour la France (82,2 %, le montant maximal des dépenses autorisées s'établissant alors à 16 999 euros) était excessive et ne se justifiait pas au regard de la méthode. On estimait qu'une augmentation moins radicale du plafond de l'indemnité applicable en France pourrait permettre de soulager dans l'immédiat les fonctionnaires concernés et que cette mesure, jointe aux changements qu'il sera proposé d'apporter à la méthode et que la CFPI doit examiner à sa prochaine session, devrait permettre de régler le problème.

164. La Commission a réaffirmé que seuls les fonctionnaires expatriés devaient avoir droit à l'indemnité pour frais d'études. À cet égard, certains ont estimé qu'il faudrait revoir la définition de l'expatriation. On a fait observer que le statut d'expatrié ne devait être accordé qu'aux fonctionnaires vivant et résidant en dehors de leur pays d'origine. On a évoqué à cet égard le cas des fonctionnaires qui travaillent à Genève et qui vivent et résident en France. Il a été rappelé que la Commission avait déjà examiné la question auparavant et avait conclu qu'il s'agissait avant tout d'une question d'ordre juridique, et que celle-ci n'avait pas encore été réglée. Le statut d'expatrié des fonctionnaires devait donc être déterminé conformément aux dispositions en vigueur. Il a également été rappelé qu'en 2000 la Commission avait présenté à l'Assemblée générale un rapport sur les questions juridiques qui se posaient en la matière et qu'elle lui avait demandé d'y apporter des solutions, en liaison avec les organes délibérants des autres organisations appliquant le régime commun. L'Assemblée avait donné suite à la demande de la Commission et la question était maintenant entre les mains des organes délibérants des organisations appliquant le régime commun (ICSC/58/CRP.3/Add.4, par. 20). Comme cette question n'avait toujours pas été réglée, il convenait, semblait-il, de la porter de nouveau à l'attention de l'Assemblée générale.

165. La Commission a noté que les incidences financières des augmentations proposées concernant le montant maximal des dépenses remboursables étaient estimées à 2,2 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

Décision de la Commission

166. La Commission a décidé de présenter à l'Assemblée générale les recommandations suivantes :

a) Le montant maximal des frais autorisés et le montant maximal de l'indemnité devraient s'établir comme indiqué au tableau 1 de l'annexe __ dans les pays et zones monétaires suivants : Allemagne (euro), Autriche (euro), Belgique (euro), Danemark (euro), France (euro), Espagne (euro), Irlande (euro), Italie (euro), Japon (yen), Pays-Bas (euro), Royaume-Uni (livre sterling), Suède (euro), Suisse (franc suisse), dollar des États-Unis (aux États-Unis) et dollars des États-Unis (hors États-Unis);

b) Dans le cas de la Finlande et de la Norvège, le montant maximal des frais autorisés et le montant maximal de l'indemnité ne devraient pas être modifiés;

c) Les forfaits pour frais de pension considérés en liaison avec les montants maximaux des frais de scolarité autorisés, et le forfait supplémentaire pour frais de pension, qui s'ajoute au montant maximal de l'indemnité et qui est payable aux fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation, devraient être révisés comme indiqué au tableau 2 de l'annexe IV;

d) Le montant de l'indemnité spéciale pour enfant handicapé devrait être égal, pour chaque enfant handicapé, à 100 % des montants révisés des dépenses maximales autorisées pour l'indemnité normale;

e) Les mesures spéciales prévues pour la Chine, la Fédération de Russie, l'Indonésie et la Roumanie, en vertu desquelles les organisations remboursent 75 % des dépenses effectives à concurrence du maximum autorisé pour la zone dollar des États-Unis (aux États-Unis) devraient être maintenues;

f) Toutes les mesures ci-dessus devraient être applicables à partir de l'année scolaire en cours le 1^{er} janvier 2005.

167. La Commission a par ailleurs décidé de recommander de nouveau à l'Assemblée générale de demander aux organisations de porter à l'attention de leurs organes délibérants la question du versement de l'indemnité pour frais d'études aux fonctionnaires vivant dans leur propre pays, afin d'aligner les dispositions de leurs statuts et règlements du personnel sur ceux de l'Organisation des Nations Unies.

F. Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension

168. Au paragraphe 6 de la section II de sa résolution 51/217 du 18 décembre 1996, l'Assemblée générale a prié la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), agissant en coopération étroite avec le Comité mixte des pensions du personnel des Nations Unies, d'entreprendre en 2002 de nouvelles révisions complètes des méthodes à suivre pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur ainsi que des agents des services généraux et des catégories apparentées, et pour ajuster la rémunération considérée aux fins de la pension entre deux révisions complètes, et de lui présenter ses recommandations à sa cinquante-septième session (2002). En 2001, la Commission a décidé de reporter à 2004 l'examen complet de la rémunération considérée aux fins de la pension, son programme de travail étant très chargé, particulièrement du fait de son examen en cours du régime des traitements et indemnités.

169. À la cinquante-huitième session (printemps 2004) de la Commission, son secrétariat lui a présenté une note qui contenait des informations générales et proposait les grandes lignes des questions à étudier dans le cadre de l'examen d'ensemble de la méthode. On y trouvait également un calendrier de travail concernant l'examen proposé.

170. À sa cinquante-neuvième session (été 2004), la Commission a accueilli l'Administrateur de la Caisse commune, qui a présenté une note transmettant les vues du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies sur la question. Le Comité mixte y indiquait des modalités spécifiques à suivre pour la révision considérée ainsi qu'un calendrier détaillé. Les points dont le Comité mixte souhaiterait la mise à l'étude sont les suivants :

- a) Élément de la rémunération n'ouvrant pas droit à pension;
- b) Double imposition;
- c) Application à rebours de l'indice spécial pour les retraités (dans les endroits où les taux d'imposition sont élevés);
- d) Incidence des fortes dévaluations des monnaies locales et des fortes inflations.

En outre, le Comité mixte a estimé qu'il y avait lieu, dans le cadre de la révision considérée, d'étudier de près les taux de remplacement du revenu, les comparaisons entre les pensions de retraite de l'Administration fédérale des États-Unis et celles du régime commun des Nations Unies et l'incidence de l'examen du régime des traitements et indemnités sur les pensions de retraite.

171. Le Comité mixte a proposé un calendrier de travail concerté s'étalant sur l'automne et l'hiver 2004-2005, jusqu'à l'achèvement des recommandations communes de la Commission et du Comité mixte à présenter à l'Assemblée générale à sa session de 2006. Dans le cadre de la révision de la rémunération considérée aux fins de la pension, le Comité mixte a recommandé la création d'un groupe de travail commun officiel de la CFPI et du Comité mixte et celle d'un groupe de contact chargé de faciliter la communication avant la création du groupe de travail.

Vues des organisations

172. Le Réseau ressources humaines a appuyé les propositions du secrétariat de la Commission concernant l'examen de la rémunération considérée aux fins de la pension. Il a également pris note des vues du Comité mixte sur la question.

Vues des représentants du personnel

173. Dans une déclaration commune, la FICSA et le CCASIP ont remercié le secrétariat de la CFPI du document qu'il avait établi et du travail qu'il avait effectué pour ce faire. Les représentants du personnel ont également pris note de la complexité de la question. Il a été rappelé que la question que devait examiner le groupe de travail était celle des pensions du personnel. La FICSA et le CCASIP ont demandé que leurs représentants soient membres du groupe de travail.

174. La FICSA et le CCASIP ont également indiqué qu'ils approuvaient le cadre de référence et le calendrier de l'examen tels qu'ils étaient présentés dans le rapport du Comité mixte. Ils ont estimé que les recommandations finales à présenter à l'Assemblée générale en 2006 devraient tenir compte des vues de toutes les parties concernées.

Examen de la question par la Commission

175. La Commission a noté que les examens entrepris précédemment avaient été menés en consultation et en coopération étroites entre la Commission et le Comité mixte, de manière à s'assurer que les recommandations qui pourraient être présentées à l'Assemblée générale recueilleraient l'adhésion de l'une et l'autre. À cet égard, la Commission a jugé préoccupant que la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ne soit pas représentée à la session en cours. Elle a rappelé que par le passé, des groupes de travail mixtes avaient été constitués, lesquels se composaient souvent exclusivement de fonctionnaires des deux secrétariats. Elle a proposé qu'un groupe de travail mixte de ce type soit de nouveau constitué et qu'il établisse la documentation voulue qui serait examinée par la Commission.

176. La Commission a noté que le présent examen représenterait le premier examen d'ensemble du barème commun des contributions du personnel adopté en 1996. La Commission, agissant en étroite consultation avec le Comité mixte, voulait s'assurer que la méthode fonctionne effectivement selon ses intentions. Depuis l'instauration du barème commun des contributions du personnel, la Commission avait procédé tous les deux ans à l'examen de l'évolution de la fiscalité dans les villes sièges. Elle avait relevé qu'il n'y avait pas eu lieu d'apporter des ajustements au barème depuis qu'il avait été établi en 1996. Elle était toutefois convenue qu'à l'occasion du prochain examen d'ensemble, elle examinerait de nouveau le barème pour s'assurer qu'il reflétait convenablement la méthode de remplacement du revenu. La Commission a également noté que l'Organisation mondiale du tourisme étant devenue une institution spécialisée à la fin de 2003, Madrid était à présent la huitième ville siège au regard du régime commun des Nations Unies. Elle s'est donc penchée sur la question de savoir si les données fiscales se rapportant à Madrid devraient être prises en compte dans le calcul du barème commun des contributions du personnel ainsi que dans les calculs qui étaient effectués tous les deux ans afin d'actualiser ce barème.

177. La Commission a rappelé que lors de la précédente révision, la question s'était posée de savoir s'il y avait lieu de prendre en compte aux fins du calcul soit les déductions fiscales applicables aux salariés soit les déductions fiscales applicables aux retraités. Un consensus n'avait pu se dégager sur ce point et la Commission était convenue qu'on reviendrait sur la question à l'occasion du présent examen. Elle a noté aussi qu'il faudrait examiner le ratio de remplacement du revenu par rapport à la période d'affiliation.

178. La Commission a en outre rappelé qu'au long des années, des comparaisons avaient été établies entre les pensions de retraite et les niveaux de remplacement du revenu de l'Administration fédérale des États-Unis et ceux du régime commun. Le régime de retraite de l'Administration fédérale (CSRS), régime à prestations déterminées, avait servi de base aux comparaisons avec le régime appliqué par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies lors des révisions

complètes effectuées jusqu'en 1990. Le régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis (FERS) avait été mis en place le 1er janvier 1984 par l'Administration fédérale et, à l'occasion de la révision de 1996, une analyse actuarielle du CSRS et du FERS vis-à-vis de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies avait été réalisée. La Commission a rappelé qu'à l'époque de la révision effectuée en 1996, le régime FERS de l'Administration fédérale s'appliquait à environ 50 % des fonctionnaires de l'Administration fédérale tandis que 50 % relevaient du régime CSRS. Certains membres de la Commission ont noté que le pourcentage de participants au régime FERS, qui était le régime applicable à tous les nouveaux fonctionnaires depuis janvier 1984, avait très vraisemblablement augmenté depuis 1996 à mesure que les participants relevant du régime CSRS partaient à la retraite. Ces membres ont estimé que cette augmentation devrait être prise en compte lors de la comparaison des régimes de pension entre l'Administration fédérale des États-Unis et le régime commun. À cet égard, la Commission est convenue qu'il faudrait là encore procéder à des analyses actuarielles des prestations de retraite offertes par la Caisse et de celles qui étaient versées aux retraités par la fonction publique de référence. Certains membres ont été d'avis que lors des comparaisons actuarielles portant sur les deux régimes, les chiffres devraient être calculés de manière à prendre en compte les coûts qui en résulteraient pour les employeurs respectifs.

179. La Commission a noté que le Comité mixte avait proposé l'inclusion de plusieurs questions en plus de celles dont elle avait décidé l'examen à sa cinquante-huitième session. Toutefois, elle a fait remarquer que toutes les questions additionnelles avaient déjà fait l'objet d'examens antérieurs sous une forme ou une autre. En conséquence, elle a estimé qu'il n'y avait pas lieu de les soumettre à un nouvel examen. La Commission s'est déclarée préoccupée par son propre calendrier et par le nombre de points qu'elle aurait à examiner en 2005 et 2006. Ainsi, en 2005, elle tiendrait deux sessions de deux semaines chacune. Elle a estimé qu'il lui était impossible de mener à bien l'examen de tous les points inscrits à son ordre du jour pour 2005 et qu'il était donc nécessaire d'établir un ordre de priorité.

180. La Commission a estimé que l'interdépendance entre l'examen du régime des traitements et indemnités et les questions relatives à la pension, en particulier en ce qui concerne son étude pilote d'une grille des traitements à fourchettes élargies et de la rémunération aux résultats, devait être examinée avec soin, surtout s'agissant de l'examen de la rémunération considérée aux fins de la pension. Toutefois, on ne pourrait probablement pas disposer des résultats de l'étude pilote en 2006, en même temps que des résultats de l'examen de la rémunération considérée aux fins de la pension, et il sera difficile de relier les deux études entre elles.

Décisions de la Commission

181. La Commission a décidé d'accepter les propositions du Comité mixte concernant le mandat du Groupe de travail et les modalités de coopération.

G. Barème commun des contributions du personnel

182. En 1996, agissant en étroite collaboration avec le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, la Commission a recommandé un barème commun des contributions des administrateurs et

fonctionnaires de rang supérieur et des agents des services généraux et des catégories apparentées, devant servir à déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension pour les deux catégories de personnel. Dans sa résolution 51/216, l'Assemblée générale a approuvé le barème recommandé, avec effet au 1^{er} janvier 1997. À l'époque, sur la recommandation du Comité mixte, la Commission était convenue que le barème commun devrait être mis à jour tous les deux ans pour tenir compte de l'évolution des taux d'imposition en vigueur dans les villes sièges. À sa cinquante-neuvième session (été 2004), la Commission a examiné la façon dont les taux d'imposition avaient évolué dans les villes sièges concernées depuis qu'elle s'était pour la dernière fois penchée sur la question. Les données ont révélé qu'entre 2001 et 2003, les taux moyens n'avaient que très peu augmenté ou diminué pour les tranches de revenu considérées.

Vues des organisations

183. Le représentant du Réseau ressources humaines a fait siennes les recommandations du secrétariat de la CFPI tendant au maintien en vigueur du barème commun des contributions du personnel actuel jusqu'à la prochaine révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension.

Vues des représentants du personnel

184. Les représentants de la FICSA et du CCASIP se sont déclarés favorables au maintien en vigueur du barème commun des contributions du personnel actuel jusqu'à la nouvelle révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension.

Examen de la question par la Commission

185. La Commission a rappelé que l'Organisation mondiale du tourisme était devenue une institution spécialisée à la fin de 2003, faisant ainsi de Madrid la huitième ville siège du point de vue du régime commun des Nations Unies. En conséquence, la Commission avait décidé que les données fiscales se rapportant à Madrid devaient être prises en compte lors des calculs du barème commun des contributions du personnel et des calculs biennaux relatifs à sa mise à jour.

186. La Commission a noté que les données sur les taux d'imposition qui servaient de base à l'établissement du barème commun n'avaient que très peu varié en deux ans. En outre, elle a considéré que, lors de l'établissement du barème, il avait fallu se donner une certaine marge de manœuvre, ce qui devrait également être le cas lors de sa révision. Par conséquent, elle a estimé que l'évolution des taux d'imposition dans les lieux d'affectation considérés ne justifierait pas dans l'immédiat une modification du barème.

187. Par ailleurs, la Commission a rappelé qu'elle avait prévu d'examiner, lors de la prochaine révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension, la question de savoir s'il faudrait utiliser les déductions applicables aux salariés et aux retraités pour déterminer les taux de contribution du personnel.

Décisions de la Commission

188. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale que l'actuel barème commun des contributions du personnel devrait continuer d'être appliqué et devrait être réexaminé lors de la prochaine révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension, prévue pour 2005-2006.

H. Congé de paternité

189. Des renseignements de caractère général avaient été communiqués à la Commission à sa cinquante-quatrième session (printemps 2002) sur l'élaboration de politiques visant à concilier les impératifs de la vie professionnelle et ceux de la vie familiale, notamment l'institution d'un congé de paternité dans un certain nombre de pays ainsi que dans certaines organisations appliquant le régime commun. La Commission avait prié son secrétariat de lui fournir des informations et de lui présenter un certain nombre de propositions précises sur les dispositions qui viseraient à déterminer : a) quels fonctionnaires auraient droit au congé de paternité; b) s'il serait possible de combiner le congé de paternité et le congé de maternité; c) si le congé de paternité serait réduit au cas où la mère était elle aussi fonctionnaire; d) à quel moment le congé de paternité pourrait être pris; e) le délai qui devrait s'écouler entre deux congés de paternité; f) le nombre maximum de congés de paternité pouvant être accordés à un même fonctionnaire au cours de sa carrière; et g) si les modalités d'octroi du congé de paternité seraient également applicables en cas d'adoption.

190. Comme suite à cette demande, le secrétariat a communiqué à la Commission à sa cinquante-huitième session (printemps 2004) des renseignements supplémentaires ainsi que des propositions touchant la durée du congé de paternité, les conditions distinctes qui régiraient ce droit et les mesures à appliquer dans des circonstances exceptionnelles.

Vues des organisations

191. La représentante du Réseau ressources humaines a relevé que le bien-être du personnel était l'un des aspects fondamentaux des stratégies de gestion des ressources humaines appliquées par les organismes des Nations Unies. Ces stratégies comportaient un certain nombre d'avantages sociaux s'appliquant dans diverses situations et qui permettaient la gestion stratégique d'une population active expatriée et mobile qui était séparée de son groupe familial et du milieu auquel elle appartenait et dont on attendait de plus en plus qu'elle exerce ses fonctions dans des lieux d'affectation à conditions de vie difficiles qui, le plus souvent, ne tenaient pas compte de la situation de famille ou qui, dans le meilleur des cas, n'étaient guère à conseiller pour ce qui était des soins de santé infantile et maternelle.

192. Elle a rappelé les principes qui avaient été consacrés dans la déclaration de principes sur les moyens de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale qui avait été adoptée par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) dans les années 90 : « Les mesures permettant aux employés de concilier les exigences de la vie familiale et celles de la vie professionnelle revêtent d'autant plus d'importance en cas d'expatriation si l'on veut faire en sorte que les organisations optimisent l'utilisation des ressources

humaines. Sinon, elles seront perçues comme de mauvais employeurs, cesseront d'être compétitives et perdront leur efficacité et, à long terme, leur utilité ».

193. Elle a relevé que certaines des valeurs fondamentales d'un certain nombre d'organisations du système des Nations Unies leur faisaient obligation, entre autres choses, de promouvoir le bien-être des enfants, d'adopter des mesures en faveur de la famille et de souligner la responsabilité des hommes quant à tous les aspects de la santé en matière de reproduction. Le réseau se demandait donc s'il y avait lieu pour la Commission d'adopter s'agissant du personnel des Nations Unies une conception qui ne ferait aucun cas des politiques et pratiques dont leurs organisations respectives se faisaient les défenseurs vis-à-vis du monde extérieur.

194. L'idée d'instaurer un congé spécial à plein traitement d'une durée pouvant atteindre huit semaines en cas d'adoption n'était pas nouvelle. L'existence de cette notion remontait à près de 20 ans, lorsque le droit à un tel congé avait été instauré pour la première fois par le PNUD et par l'UNICEF, puis par d'autres organisations, à l'issue des discussions très approfondies que le Comité consultatif pour les questions administratives avait tenues sur la question entre 1980 et 1985 et de l'approbation donnée à cette idée par l'ancien Comité administratif de coordination. À l'époque, peu nombreux étaient les gouvernements nationaux qui avaient adopté des dispositions concernant l'adoption. Il s'agissait d'une question de politique sociale et on avait donc pris en compte l'exemple donné par les quelques pays les plus progressifs en la matière. À une date plus récente, les organisations s'étaient accordées à reconnaître que l'équité voulait qu'elles offrent les mêmes avantages aux pères biologiques.

195. La représentante du Réseau ressources humaines a fait état de la déclaration de principes du Programme d'action de Beijing adoptée à l'issue de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes afin de prendre en compte la nature de la nouvelle relation entre hommes et femmes, en vertu de laquelle un engagement soutenu et à long terme vis-à-vis de l'instauration d'un partenariat rénové reposant sur l'égalité entre hommes et femmes était indispensable pour leur permettre d'oeuvrer ensemble pour le bien-être de leurs enfants et de la société, si l'on voulait relever les défis du XXI^e siècle.

196. Étant donné la diversité des besoins des organisations, notamment selon les lieux d'affectation et les environnements dans lesquels elles exerçaient leurs activités, le congé de paternité était une question qui appelait de la part de la Commission des dispositions souples et non pas des prescriptions. Le Réseau ressources humaines était fermement opposé aux recommandations énoncées dans le document de la Commission, lesquelles prenaient le contre-pied des initiatives actuellement engagées par la majorité des organisations dans le domaine des ressources humaines. Il n'y avait aucune raison pour que le congé de paternité soit moins favorable que le congé en cas d'adoption. En outre, le principe du congé de paternité était censé permettre l'établissement de liens affectifs entre le père et son enfant et non pas simplement prendre en compte le lieu d'affectation des parents, et aucun argument d'ordre pratique n'était donné dans le document pour justifier que la durée en soit limitée à deux semaines. En outre, les études réalisées dans ce domaine montraient de façon de plus en plus probante que les mesures sociales en faveur de la famille étaient en relation directe avec la réduction de l'absentéisme, et de la fréquence des maladies liées au stress, l'amélioration du moral des employés et

l'accroissement de la productivité, du fait que les intéressés étaient davantage motivés, si bien qu'on avait moins de mal à recruter et conserver le personnel.

197. Au cours du débat qui a suivi, plusieurs organisations ont fait état de leurs propres objections quant à la proposition visant à limiter à deux semaines la durée du congé de paternité et à étendre au congé en cas d'adoption les dispositions applicables au congé de paternité. Elles ont relevé que, dans plusieurs organisations, la durée du congé de paternité avait déjà été fixée à huit semaines et qu'il y avait en fait des raisons précises de le faire. Les fonctionnaires étaient souvent affectés dans des lieux reculés, ne bénéficiaient pas des avantages qu'offrait l'existence d'un groupe familial et, en leur qualité d'expatriés, ils devaient pouvoir être avec leur conjoint au moment où ce type de soutien était nécessaire. Aux yeux de ces organisations, le congé de paternité était un élément tangible d'une politique soucieuse d'équité entre les sexes et permettant aux fonctionnaires de concilier les impératifs de leur vie familiale et le souci de leur carrière.

198. Elles ont relevé que, même si les fonctionnaires n'avaient pas toujours la possibilité de prendre les congés annuels auxquels ils avaient droit en raison des exigences du travail, il était clair que le congé de paternité ne risquait guère de devenir une prestation récurrente vu le faible taux de natalité dans les organisations et le fait que la naissance d'un enfant se produirait peut-être une seule fois dans la carrière d'un fonctionnaire. Et surtout, elles étaient d'avis que ce droit ne devait pas être conçu comme d'application uniforme vu la diversité des mandats, des programmes et des besoins opérationnels des organisations qui appliquent le régime commun. Depuis que ce droit avait été institué, le fonctionnement des organisations n'en avait en rien été affecté.

199. Enfin, les organisations ont noté que le congé en cas d'adoption ne devait pas être assimilé au congé de paternité étant donné que l'adoption et le fait de donner naissance à un enfant recouvraient deux réalités différentes; l'adoption concernait généralement des enfants plus âgés et les parents comme l'enfant éprouvaient davantage de difficultés pour s'adapter à la nouvelle situation. C'était pourquoi toute réduction de ce droit alors qu'il existait depuis plus de 20 ans constituerait une régression inacceptable.

Vues des représentants du personnel

200. Dans leur déclaration commune, les représentants de la FICSA et du CCASIP ont appuyé les vues du Réseau ressources humaines. Puisque certaines organisations avaient déjà institué un congé de paternité d'une durée de huit semaines dans des circonstances exceptionnelles, l'idée de réduire cette prestation en quoi que ce soit ne se justifiait pas. Il s'agissait d'une prestation dont les fonctionnaires n'auraient pas souvent l'occasion de se prévaloir et qui était une façon peu coûteuse d'attirer et de conserver le personnel. Une certaine flexibilité devrait être autorisée.

201. Lors du débat qui a suivi, le représentant de la FICSA a appuyé la proposition reposant sur la pratique actuellement suivie par le Programme alimentaire mondial (PAM), dont il estimait qu'elle constituait un bon point de départ. En outre, la FICSA insistait pour que la durée du congé d'adoption demeure fixée à huit semaines et encourageait toutes les organisations à accorder un congé en cas d'adoption.

202. Le CCASIP appuyait pleinement l'idée d'appliquer au congé de paternité des modalités flexibles mais était disposé à accepter la solution de compromis reposant sur la pratique suivie par le PAM. Le représentant du CCASIP s'est par ailleurs déclaré fortement préoccupé par la proposition visant à réduire les droits existant dans les organisations qui avaient déjà adopté le principe d'une durée de huit semaines, l'UNESCO par exemple, et il a relevé qu'une telle réduction aurait des effets préjudiciables pour le personnel.

203. Appelant l'attention sur une circonstance exceptionnelle qui ferait que l'épouse devrait accoucher dans un pays tiers, en dehors de son propre pays et de son lieu d'affectation lorsque les installations médicales étaient inadéquates et que la grossesse était assortie de complications, la FICSA a regretté que les administrations ne puissent à leur discrétion accorder un congé de paternité à plein traitement d'une durée de huit semaines dans des circonstances exceptionnelles.

Examen de la question par la Commission

204. La Commission a noté qu'en 2002, elle était convenue que l'on pourrait instituer dans les organisations appliquant le régime commun le droit à un congé de paternité, que ce congé devrait s'inscrire dans le cadre d'une politique uniforme et être de durée raisonnable et qu'une fois introduit, il remplacerait les diverses dispositions prises en la matière par les organisations ayant déjà instauré ce congé. Quelques membres de la Commission ont jugé que la proposition du Secréariat tendant à fixer à deux semaines la durée du congé de paternité était raisonnable, dans la mesure où en application des dispositions existantes en matière de congé, les fonctionnaires des Nations Unies avaient déjà droit à 30 jours de congé annuel, sept jours de congé de maladie non certifié et 10 jours fériés. Par ailleurs, s'il convenait de considérer que la durée maximum du congé devait être de deux semaines, cette durée pourrait être prolongée dans des circonstances particulières, à condition de préciser la nature de ces circonstances. Ils ont en outre estimé que la durée de deux semaines pourrait être portée jusqu'à quatre semaines de congé à plein traitement dans des circonstances exceptionnelles telles que l'empêchement ou le décès de la mère, quatre semaines de congé sans solde pouvant en outre être prises, le cas échéant.

205. Certains membres de la Commission ont estimé que, vu la diversité des pratiques actuellement suivies par les organisations, il serait bon de s'efforcer d'établir une politique uniforme. Ils ont relevé que certaines organisations avaient fixé à huit semaines la durée actuelle du congé après avoir examiné soigneusement les besoins tant des organisations que du personnel et qu'il faudrait donc aboutir à une solution de compromis tenant compte de ces besoins. Ils étaient d'avis qu'un compromis raisonnable consisterait à instituer un droit à congé dont la durée pourrait atteindre quatre semaines pour les fonctionnaires en poste dans des villes sièges et jusqu'à huit semaines pour ceux qui étaient en poste dans des lieux d'affectation hors siège.

206. Par la suite, un certain nombre d'organisations ont fait des interventions sur le nombre moyen de cas et sur les coûts annuels du régime. Elles ont donné à la Commission l'assurance que l'application de ce droit n'avait pas d'incidence préjudiciable sur la capacité de fonctionnement de l'organisation considérée et n'avait que des incidences financières négligeables dans la mesure où il s'agissait d'un droit qui était exercé peu fréquemment. La plupart des membres de la

Commission ont donc estimé qu'on pourrait envisager un compromis consistant en l'octroi d'un congé de paternité à plein traitement d'une durée maximum de quatre semaines dans les villes sièges et dans les lieux d'affectation conseillés aux familles, étant entendu que cette durée serait portée à huit semaines dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles.

207. Il a par ailleurs été convenu que le congé en cas d'adoption ne pouvait être régi par les mêmes dispositions que celles applicables au congé de paternité, dans la mesure où l'établissement de liens affectifs entre le père adoptif et l'enfant différerait de l'établissement des liens affectifs entre le père biologique et son enfant. Le congé en cas d'adoption devrait donc faire l'objet de dispositions distinctes. Les dispositions applicables au congé de paternité ne devraient pas être étendues au congé en cas d'adoption, lequel devrait continuer d'être réglementé par les dispositions en vigueur dans les organisations qui avaient déjà institué un tel congé.

208. Un membre s'est élevé contre la décision préconisée par la majorité des autres membres tendant à instituer un congé de paternité d'une durée minimum de quatre semaines et d'une durée maximum de huit semaines. Ce membre considérait qu'il importait de concilier les besoins du père lors de la naissance d'un enfant et ceux de l'organisation. Ce qu'elle jugeait préoccupant dans le cas de l'organisation n'était pas le coût en dollars d'un tel droit mais l'incidence qu'aurait sur le fonctionnement de l'organisation cette absence prolongée. Ce même membre était d'avis que l'octroi d'un congé de paternité de deux semaines, ainsi que l'avait proposé le secrétariat de la CFPI, avec possibilité d'accorder deux semaines supplémentaires dans des circonstances exceptionnelles, était plus que suffisant. Son argumentation se fondait sur les dispositions déjà généreuses en matière de congé dont pouvait se prévaloir le personnel. Tout d'abord, un congé de maternité de quatre mois est accordé à la mère. Ces quatre mois peuvent être partagés avec le père. En outre, le père et la mère, s'ils sont l'un et l'autre fonctionnaires d'une organisation appliquant le régime commun, ont droit chacun à un congé annuel de six semaines, à deux autres semaines de jours fériés aux Nations Unies, à une semaine et demie de congé pour convenances personnelles ainsi qu'à un congé de maladie de durée illimitée. En somme, lors de la naissance d'un enfant, la mère bénéficie de plus de six mois de congé à plein traitement et le père de deux mois de congé à plein traitement (en l'absence de tout congé de paternité). Ce membre jugeait donc qu'il serait excessif d'octroyer au père un congé de paternité supplémentaire d'un ou deux mois (ce qui aurait pour effet de porter le droit à congé de l'intéressé à un maximum de quatre mois pour l'année considérée) et refusait donc de se joindre au consensus.

209. Les membres de la Commission sont convenus que le détail des dispositions administratives réglementant l'octroi du congé de paternité, telles que le nombre maximum de congés pouvant être accordés et le délai devant s'écouler avant l'octroi d'un deuxième congé, devrait être laissé à la discrétion de chaque organisation. La Commission a noté que les organisations, lorsqu'elles feraient rapport sur la mise en oeuvre des décisions et recommandations de la Commission, devraient présenter des informations sur l'application de ces dispositions discrétionnaires.

Décisions de la Commission

210. La Commission a considéré, compte tenu des dispositions instituées en matière de congé de paternité par différentes organisations et des déclarations des organisations selon lesquelles le coût de la mesure serait négligeable et son

application n'aurait pas d'incidence sur la capacité de fonctionnement de l'organisation, eu égard à la nécessité de préserver de bonnes relations entre l'administration et le personnel, que le compromis consistant à laisser aux organisations la latitude voulue quant aux modalités d'application des dispositions régissant le congé de paternité constituerait une solution satisfaisante.

211. La Commission a donc décidé ce qui suit :

a) Un congé de paternité à plein traitement d'une durée maximum de quatre semaines devrait être accordé aux fonctionnaires en poste dans les villes sièges et dans les lieux d'affectation conseillés aux familles, la durée maximum de ce congé étant de huit semaines dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles ou en cas de circonstances exceptionnelles telles que celles dont il est question au paragraphe 204 (notamment décès de la mère, absence de moyens médicaux satisfaisants, complications survenant durant la grossesse);

b) Les dispositions énoncées plus haut à l'alinéa a) remplaceraient les diverses dispositions prises en la matière par les organisations ayant déjà institué un congé de paternité;

c) Les dispositions applicables au congé en cas d'adoption ne devraient pas être assimilées à celles qui s'appliqueraient au congé de paternité; et

d) Le détail des dispositions administratives concernant la gestion du congé de paternité (par exemple, le nombre maximum de congés pouvant être accordés) devrait être défini au niveau des organisations.

Chapitre IV

Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

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

212. 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 de l'Organisation des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des emplois comparables à Washington (« la marge »).

213. La Commission a été informée que la marge entre les rémunérations nettes, calculée sur la base de la méthode approuvée et des équivalences de classe actuelles entre emplois comparables des Nations Unies et de l'Administration fédérale des États-Unis, avait été estimée à 10,3 % pour l'année 2004.

Vues des organisations

214. Le représentant du Réseau ressources humaines a noté qu'il existait encore des écarts importants entre les marges aux différentes classes. Le Réseau craignait que la faible valeur persistante de la marge aux échelons les plus élevés ne nuise aux efforts déployés par les organisations pour renforcer leurs capacités de gestion à ces échelons. Il a jugé qu'il serait bon de recommander des augmentations différenciées pour réduire les importants écarts existant actuellement.

Vues des représentants du personnel

215. Le représentant de la FICSA a pris note de la marge prévisionnelle pour 2004. Retraçant son évolution au cours des 20 années écoulées, il a constaté que la marge s'était établie en moyenne à 11,2 % pendant les cinq dernières années et à 12,5 % pendant les 10 dernières années, nettement en dessous du point médian souhaitable de 15 %. Selon les statistiques du personnel du Conseil des chefs de secrétariat, environ 63 % des administrateurs actuellement en poste étaient en fonctions depuis moins de 10 ans dans leurs organisations respectives; par conséquent, plus de la moitié de ces fonctionnaires avaient perçu des rémunérations moins élevées que celles auxquelles ils avaient droit. La FICSA a proposé, pour compenser le fait qu'elle s'était située bien en dessous du point médian souhaitable au cours des cinq dernières années, que la marge soit maintenue à un niveau moyen de 18,8 % au cours des cinq prochaines années ou de 17,5 % au cours des 10 prochaines années, pour atteindre une valeur moyenne de 15 % au bout d'une période de 10 et 20 ans, respectivement, permettant ainsi à la majorité des administrateurs en poste depuis moins de 10 ans de récupérer leur manque à gagner.

216. Le représentant du CCASIP a souscrit à la déclaration de la FICSA.

Examen de la question par la Commission

217. La Commission a rappelé que c'était la région de Washington, base de l'Administration fédérale des États-Unis, qui servait de référence aux fins du calcul de la marge. Depuis 1994, le Barème général des États-Unis prévoyait deux éléments : une augmentation générale liée à l'évolution de l'indice des coûts salariaux et un ajustement en fonction des conditions locales, qui ne s'appliquait que dans certaines zones du territoire continental des États-Unis, dont Washington. L'augmentation brute effective (2004 par rapport à 2003) pour Washington, compte tenu du mouvement de l'indice des coûts salariaux et des ajustements liés aux conditions locales, s'établissait à 4,42 %, avec effet au 1^{er} janvier 2004.

218. La Commission a fait observer que, selon la méthode approuvée et les données disponibles début mai 2004, la marge nette pour 2004 avait été estimée à 10,3 %.

Décision de la Commission

219. La Commission a décidé de prendre note de la marge prévisionnelle de 10,3 %, entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies des classes P-1 à D-2 en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis en poste à Washington, pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2004. Le calcul détaillé de la marge est exposé dans l'annexe V au présent rapport.

B. Barème des traitements de base minima

220. L'Assemblée générale a approuvé l'établissement d'un barème des traitements de base minima à compter du 1^{er} juillet 1990 à la section I.H de sa résolution 44/198 du 21 décembre 1989. Le barème est déterminé par référence au Barème général de la fonction publique de référence. Il est révisé périodiquement sur la base d'une comparaison entre le traitement de base net des fonctionnaires des Nations Unies se situant au point médian de la fourchette, à savoir à l'échelon VI de la classe P-4 (avec charges de famille), et le traitement correspondant de leurs homologues de l'Administration fédérale des États-Unis, à savoir l'échelon VI des classes GS-13 et GS-14 (avec une pondération de 33 % et 67 %, respectivement).

221. La Commission a été informée que, du fait de l'évolution des traitements dans la fonction publique fédérale des États-Unis d'Amérique au 1^{er} janvier 2004, il serait nécessaire en 2005, pour que les traitements de base minima demeurent alignés sur le Barème général de base de la fonction publique de référence, de relever de 1,88 % le barème des traitements dans les organisations appliquant le régime commun.

222. La Commission était également saisie d'éléments d'information concernant la possibilité d'abaisser le barème des traitements de base minima, la part restante de la rémunération devant être couverte par l'indemnité de poste, pour résoudre le problème des lieux d'affectation où l'indemnité de poste était nulle ou très faible.

Vues des organisations

223. Le Réseau ressources humaines a souscrit à la proposition de relever de 1,88 % le barème des traitements minima selon la méthode qui consiste à incorporer un montant correspondant au nombre voulu de points d'ajustement sur la base du principe « ni gain, ni perte ». Il a demandé que la date d'effet de ce relèvement soit

avancée au 1^{er} janvier 2005, considérant qu'une telle mesure se justifiait pleinement eu égard au fait que le barème de la fonction publique de référence avait été révisé le 1^{er} janvier 2004. Le relèvement du barème des traitements des organisations appliquant le régime commun ne devait donc plus être retardé.

224. Tout en notant qu'il serait « techniquement possible » d'abaisser le barème des traitements de base pour résoudre le problème des véritables augmentations de traitement se produisant dans les lieux d'affectation où l'indemnité de poste était très faible ou nulle, le Réseau ressources humaines s'est déclaré vivement préoccupé par les incidences juridiques que pouvait avoir cet abaissement. Il a également considéré qu'une telle approche porterait une nouvelle atteinte à l'application du principe Noblemaire et entraverait en outre la capacité des organisations de recruter et de maintenir à leur service des fonctionnaires de pays où les traitements de base étaient supérieurs à ceux versés par les organisations appliquant le régime commun.

Vue des représentants du personnel

225. Les représentants de la FICSA et du CCASIP ont appuyé la déclaration faite par le Réseau ressources humaines.

Examen de la question par la Commission

226. La Commission a noté que le Barème général de base de la fonction publique de référence avait été relevé de 2,7 % au 1^{er} janvier 2004. Elle a également rappelé que le barème des traitements minima des Nations Unies avait été maintenu en 2004 à son niveau de 2003, car il était légèrement supérieur au Barème général de 2003. Toutefois, il résultait du relèvement en 2004 de ce dernier, conjugué à l'incidence de modifications du régime fiscal, que les traitements des fonctionnaires des classes GS-13 et GS-14 étaient supérieurs de 1,88 % à ceux du barème actuel des traitements minima. La Commission a noté que le relèvement du barème des traitements de base minima se ferait par la méthode habituelle, consistant à incorporer aux traitements de base des points d'ajustement, sans gain ni perte.

227. La Commission a noté en outre que le problème des éventuelles modifications à apporter aux taux de contribution du personnel pour éliminer des déséquilibres au Fonds de péréquation des impôts avait été abordé avec le Secrétariat de l'ONU, qui avait indiqué qu'il n'était pas nécessaire de les modifier. En conséquence, les taux de contribution du personnel resteraient inchangés.

228. La Commission a rappelé que le mois de mars avait été retenu comme date d'effet des modifications apportées au barème des traitements minima sur la demande des organisations dans les années 90, pour éviter les versements de rappel. Aucune difficulté technique ne s'opposant plus à l'adoption d'un barème prenant effet au 1^{er} janvier et compte tenu du fait que le barème en cours n'avait pas été ajusté depuis le 1^{er} janvier 2003, la Commission a souscrit à la demande du Réseau ressources humaines tendant à recommander un barème des traitements minima prenant effet le 1^{er} janvier 2005. Le relèvement de 1,88 % au 1^{er} janvier 2005 du barème des traitements de base minima, par la méthode habituelle, aurait les incidences financières annuelles suivantes :

Dollars É.-U.

a) Incidence dans les lieux d'affectation où le coefficient d'ajustement est inférieur au taux de relèvement du barème des traitements de base minima	264 700
b) Incidence en ce qui concerne la prime de mobilité et de sujétion	1 426 000
c) Incidence en ce qui concerne les versements à la cessation de service	318 200
Montant total des incidences financières	2 008 900

229. La Commission a rappelé que, dans le cadre de la méthode actuellement en vigueur, elle examinait chaque année le barème des traitements de base minima, lequel représentait les traitements minima payables aux fonctionnaires dans tous les lieux d'affectation. À la suite de cet examen, l'Assemblée générale relevait généralement le barème en y incorporant un montant correspondant à un certain nombre de points d'ajustement, sans gain ni perte pour les fonctionnaires. L'objectif de ce processus était d'actualiser les traitements minima en vigueur à l'ONU compte tenu de l'évolution de la rémunération des membres de la fonction publique de référence, et de faire en sorte que le Fonds de péréquation des impôts contienne des ressources suffisantes. Il a été rappelé que l'actualisation des traitements de base minima n'avait jamais eu pour objet de relever le montant de la rémunération nette, mais qu'elle entraînait des augmentations de traitement dans les lieux d'affectation où l'indemnité de poste était faible ou nulle. La Commission a rappelé avoir exprimé, d'année en année, sa préoccupation devant ce problème et prié son secrétariat d'étudier s'il était possible d'abaisser le barème des traitements minima en vue de restreindre le nombre de lieux d'affectation dans lesquels de telles augmentations se produisaient.

230. La Commission a noté que le nombre des lieux d'affectation où l'indemnité de poste était faible ou nulle variait d'une année sur l'autre et qu'il dépendait non seulement des révisions du barème des traitements de base minima mais aussi du taux de change du dollar des États-Unis par rapport aux autres grandes monnaies. Ce nombre augmentait quand le dollar était fort. Cela s'expliquait largement par le fait que, l'indemnité de poste reposant sur le dollar, quand celui-ci était fort par rapport aux autres monnaies il en fallait moins aux fonctionnaires internationaux des lieux d'affectation susvisés pour maintenir leur pouvoir d'achat vis-à-vis de New York. L'inverse était vrai quand le dollar des États-Unis était faible. La Commission a noté qu'il existait un lien étroit entre la force du dollar et le nombre des lieux d'affectation où l'indemnité de poste était faible ou nulle. Lorsque le dollar était fort, cela se traduisait simultanément par des économies budgétaires pour les organisations; les deux éléments de cette équation devaient donc être pris en considération. La Commission a jugé instructif le fait qu'il n'y avait actuellement qu'un seul pays (l'Afghanistan) où l'indemnité de poste était nulle.

231. Se fondant sur les données présentées par son secrétariat, la Commission a noté qu'il était techniquement possible d'abaisser le barème des traitements minima sans porter atteinte à la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies. Certains membres ont toutefois estimé qu'une telle mesure pouvait avoir des répercussions juridiques, qui devraient être examinées sous tous leurs aspects avant qu'une décision puisse être prise. D'autres membres jugeaient possible d'abaisser le barème des traitements de base minima si l'on mettait en place des mesures de transition pour respecter les droits acquis du personnel.

232. La Commission a également été informée que l'abaissement du barème des traitements minima pouvait restreindre la capacité d'attirer des spécialistes des pays où les traitements de base étaient supérieurs à ceux versés par les organisations appliquant le régime commun. Elle a demandé à recevoir des données statistiques démontrant que l'abaissement du barème se traduirait par des difficultés de recrutement dans certains pays.

233. En ce qui concerne le Fonds de péréquation des impôts, la Commission a noté que l'abaissement du barème nécessiterait d'augmenter les taux de contribution du personnel pour maintenir le Fonds à son niveau de financement actuel. Une telle augmentation risquait de ne pas être justifiable eu égard aux taux pratiqués par les États Membres qui perçoivent un impôt sur les émoluments de leurs nationaux.

Décision de la Commission

234. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de relever de 1,88 % le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, avec effet au 1^{er} janvier 2005, en appliquant la méthode habituelle qui consiste à incorporer un montant correspondant au nombre voulu de points d'ajustement sur la base du principe « ni gain, ni perte ». Le nouveau barème des traitements de base minima et le barème correspondant des contributions du personnel figurent à l'annexe VI du présent rapport.

235. La Commission a prié son secrétariat de lui soumettre à sa soixante-deuxième session un nouveau rapport – comprenant toutes les incidences juridiques et financières – sur la possibilité d'abaisser le barème des traitements minima, la partie restante de la rémunération devant être couverte par l'indemnité de poste.

C. Examen du montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge

236. La Commission a examiné la question du montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge, conformément à la décision prise en 2001 de continuer à examiner cette question tous les deux ans parallèlement à l'examen du régime des traitements et indemnités.

237. Aux fins du présent examen, la Commission était saisie d'informations détaillées sur le calcul de la variation en pourcentage des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales dans les villes sièges entre le 1^{er} janvier 2002 et le 1^{er} janvier 2004.

238. L'attention de la Commission a été appelée sur le fait qu'avec la transformation de l'Organisation mondiale du tourisme en institution spécialisée des Nations Unies à la fin de 2003, Madrid était devenue la huitième ville à accueillir le siège d'une organisation appliquant le système commun. Bien que les procédures relatives au calcul des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge prévues par la résolution 47/216 de l'Assemblée générale reposent sur les données provenant des sept villes sièges, il a été proposé, dans l'esprit de ladite résolution, de tenir compte du régime fiscal espagnol aux fins de déterminer le montant des indemnités.

Vues des organisations

239. Le représentant du Réseau gestion des ressources humaines a pris note des données présentées et souscrit à la proposition tendant à maintenir les indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge à leurs niveaux actuels.

Vues des représentants du personnel

240. Les représentants de la FICSA et du CCISUA ont pris note du document et ont souscrit à la proposition du secrétariat.

Examen de la question par la Commission

241. La Commission a pris acte de la transformation de l'Organisation mondiale du tourisme en institution spécialisée. De façon générale, elle a estimé que Madrid devrait devenir la huitième ville siège à être prise en compte aux fins du calcul des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge.

242. La Commission a noté que les organisations ayant leur siège dans les sept villes sièges avaient examiné la procédure de calcul des impôts au niveau local. Depuis janvier 2002, la moyenne pondérée des versements au titre des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales avait augmenté de 0,15 %. L'application de ce pourcentage à l'indemnité actuelle porterait le montant annuel de celle-ci à 1 939 dollars des États-Unis, soit une augmentation annuelle de 3 dollars par rapport au montant actuel. Étant donné que la différence entre le montant actuel et le montant obtenu par l'application de l'ajustement de 0,15 % était négligeable puisque inférieure à un dollar par mois, la Commission a estimé souhaitable que le barème des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge reste inchangé. À cet égard, elle a rappelé que le dernier examen consacré à la question avait donné un taux négatif de 0,57 % qui, s'il avait été appliqué, aurait conduit à un ajustement de moins de un dollar par mois. Elle avait alors décidé de recommander de ne pas modifier le montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge.

243. La Commission a également rappelé qu'elle avait décidé à sa trente-neuvième session d'appliquer à l'ajustement de l'indemnité pour personne indirectement à charge l'évolution de la moyenne pondérée des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales dans les sept villes sièges servant au calcul de l'indemnité pour enfants à charge. Étant donné que l'indemnité pour enfants à charge restait inchangée, la Commission a estimé que l'indemnité pour personne indirectement à charge devrait également être maintenue à son niveau actuel.

Décision de la Commission

244. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale :

a) De déterminer le montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge sur la base de la valeur des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales octroyés dans les pays des huit villes sièges, dont l'Espagne, à compter du présent examen;

b) De maintenir les indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge à leur niveau actuel;

c) De laisser inchangée la liste des lieux d'affectation où les indemnités sont actuellement versées en monnaie locale, dans l'attente d'un examen des méthodes servant au calcul des indemnités pour personne à charge;

d) Lorsque des fonctionnaires employés par un organisme appliquant le régime commun reçoivent directement d'un gouvernement des allocations pour charges de famille, de réduire d'autant celles qui leur sont payables à ce titre par l'organisme employeur.

D. Examen du principe Noblemaire, y compris la comparaison des rémunérations totales

245. Dans son rapport annuel pour 2001, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) avait rappelé que d'importants moyens financiers avaient été consacrés, au milieu des années 90, aux études réalisées en application du principe Noblemaire. Eu égard au travail que nécessiterait par ailleurs l'étude des traitements et indemnités, elle avait alors décidé de suspendre ses travaux sur le principe Noblemaire. L'étude pilote sur un barème des traitements à tranches élargies étant bien avancée, la Commission a maintenant décidé de reprendre l'examen du principe Noblemaire.

246. Dans le régime commun des Nations Unies, le niveau des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur est établi selon le principe dit « Noblemaire », du nom du Président d'un comité chargé par la Société des Nations d'étudier sur quelle base il convenait d'établir les traitements des fonctionnaires internationaux. En vertu de l'application qui en est faite actuellement, le traitement des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur est établi en fonction de ceux en vigueur dans la fonction publique nationale bénéficiant de l'ensemble de prestations le plus généreux. Ce principe est censé permettre aux organisations internationales de recruter des fonctionnaires parmi les ressortissants de tous leurs États Membres.

247. Depuis plusieurs années, les organisations appliquant le régime commun se plaignent que les traitements offerts dans le cadre de ce régime n'ont pas suivi le mouvement des rémunérations dans le secteur privé et dans les autres organisations internationales, et qu'elles éprouvent par conséquent des difficultés à recruter et garder à leur service du personnel dûment qualifié. Elles font valoir aussi que dans les 5 à 10 prochaines années, la plupart d'entre elles devront recruter massivement pour remplacer leurs fonctionnaires qui atteindront l'âge de la retraite, ce qui risque d'exacerber les difficultés qu'elles éprouvent à recruter et à garder à leur service des personnes possédant, comme le veut l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Le niveau des traitements n'est certes pas le seul facteur qui détermine l'aptitude des organisations internationales à recruter des personnes hautement qualifiées, mais il n'en est pas moins un élément important de la compétitivité des organisations en tant qu'employeurs. Aussi la Commission a-t-elle estimé que le moment était sans doute venu de reprendre l'examen du principe Noblemaire.

248. L'examen du principe Noblemaire a été l'une des premières tâches entreprises par la CFPI à la suite de sa création en 1975. Après une étude relativement rapide de ce principe, la Commission était alors parvenue à la conclusion qu'il n'y avait pas lieu d'envisager des formules de rechange. Toutefois, les conditions politiques et

économiques ont évolué depuis lors. À l'heure actuelle, les institutions des Nations Unies ont cessé de constituer un système autonome jouant le rôle principal dans les affaires mondiales, notamment le maintien de la paix internationale. Elles ont établi des relations de partenariat et se sont ouvertes à la société civile, collaborant avec nombre de mouvements sociaux, d'organisations non gouvernementales et d'entreprises privées et s'appuyant de plus en plus sur des entités extérieures au système pour la réalisation de leurs objectifs.

249. De plus, l'organisation du travail et les relations entre employeurs et salariés ont aussi beaucoup changé depuis la fondation de l'ONU. Ce changement n'est pas survenu du jour au lendemain. Il reflète une évolution rapide, à l'échelle planétaire, qui se manifeste par l'abolition des distances et l'interdépendance de plus en plus étroite des nations, en somme ce qu'il est convenu d'appeler la mondialisation. Cette évolution, qui s'est accompagnée d'une nouvelle approche de la gestion des ressources humaines, a des répercussions considérables pour les institutions des Nations Unies.

250. Comme le principe lui-même ne semblait pas être remis en question, la Commission a porté son attention sur un certain nombre de points essentiels concernant la manière de l'appliquer pour améliorer la compétitivité des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. En vue de déterminer si l'application du principe Noblemaire permettait ou non aux organisations de rester compétitives, les questions suivantes ont été abordées : adaptation à l'évolution des réalités mondiales; opportunité de faire porter les comparaisons sur le secteur public ou le secteur privé; opportunité de prendre en considération la rémunération des fonctionnaires nationaux en poste dans leur pays ou de ceux qui sont expatriés; prise en compte du facteur expatriation; enfin, niveau de la marge.

251. Pour l'application du principe Noblemaire, la Commission a examiné les options suivantes : a) ne rien changer aux modalités actuelles d'application du principe; b) prendre pour référence les conditions d'emploi dans d'autres organisations internationales; c) prendre pour référence le secteur privé du pays où les rémunérations sont les plus élevées; d) faire porter les comparaisons à la fois sur le secteur privé et sur le secteur public du pays ou groupe de pays où les rémunérations sont les plus élevées; e) retenir comme référence le régime de rémunération des fonctionnaires nationaux expatriés, autres que les diplomates, qui sont les mieux payés; f) modifier la marge de manière qu'elle tienne intégralement compte des prestations liées à l'expatriation dans la fonction publique de référence.

Vue des organisations

252. La représentante du Réseau ressources humaines a remercié le secrétariat de la CFPI pour avoir établi des documents complets et intelligemment conçus, reflétant bien les préoccupations exprimées par les chefs de secrétariat et le Réseau ressources humaines lors des précédentes sessions de la Commission.

253. Elle a rappelé que le Réseau ressources humaines avait déjà à maintes reprises souligné que le non-respect du principe Noblemaire avait sérieusement compromis la compétitivité du régime commun des Nations Unies. Elle a indiqué que le Réseau souhaitait que certaines des options proposées dans les documents établis par le secrétariat soient élaborées plus avant. Elle a ajouté que la Commission ne s'étonnerait sans doute pas que le Réseau juge totalement inacceptable la première

option, qui consisterait à maintenir la formule actuelle, c'est-à-dire à continuer de ne pas appliquer le principe Noblemaire. Le Réseau préconisait que les comparaisons visant à déterminer la compétitivité du régime commun englobait à la fois les rémunérations offertes par des organisations internationales et des organisations régionales intergouvernementales extérieures au système des Nations Unies et le régime de rémunération des fonctionnaires nationaux expatriés, autres que les diplomates, qui sont les mieux payés. La représentante du Réseau a fait observer que la recommandation 11 figurant dans le rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale (ICSC/59/R.16) allait dans ce sens.

254. Répondant à ceux des membres de la Commission qui avaient estimé que certaines organisations internationales ne pouvaient servir de point de comparaison du fait qu'elles n'étaient pas universelles, le Réseau ressources humaines a rappelé que les organisations, pour leur part, trouvaient peu probante la comparaison avec une seule fonction publique nationale, qui n'est pas en concurrence avec d'autres organisations sur le marché du travail.

255. Le Réseau ressources humaines estimait qu'une première mesure corrective qui consisterait à modifier la marge de manière qu'elle tienne pleinement compte des avantages liés à l'expatriation dans la fonction publique actuellement retenue comme référence ne serait pas une solution au problème du manque de compétitivité du régime commun des traitements et indemnités par rapport aux conditions offertes par d'autres organisations internationales et régionales.

256. Réagissant aux doutes exprimés par la Commission quant à la réalité des difficultés de recrutement qu'elles éprouvaient, les organisations ont fait valoir que les difficultés de recrutement n'étaient qu'un indicateur de compétitivité parmi d'autres, et qu'il serait difficile, voire impossible d'établir de façon irréfutable que les organisations avaient du mal à attirer et à garder à leur service des nationaux de tous les pays, y compris ceux où les rémunérations sont les plus élevées. Elles ont à cet égard fait observer qu'elles n'avaient évidemment aucun moyen de savoir qui n'avait pas répondu à leurs avis de recrutement.

Vues des représentants du personnel

257. Le représentant de la FICSA a noté que si le principe Noblemaire était simple, son application avait soulevé des difficultés du fait de la multiplicité des questions qui entraient en jeu, notamment le mode de détermination de la marge, l'opportunité de faire porter les comparaisons non seulement sur le secteur public, mais sur le secteur privé, et la question de savoir s'il fallait ou non tenir compte du facteur expatriation. Le monde avait, certes, changé, ce qui justifiait un réexamen du principe. Toutefois, il ne fallait pas pour autant négliger les conclusions des examens antérieurs, qui avaient débouché sur un certain nombre de propositions judicieuses.

258. La FICSA, estimant qu'il serait inacceptable de maintenir les modalités actuelles d'application du principe Noblemaire, n'était en revanche pas hostile à une formule qui ferait entrer en ligne de compte à la fois les conditions offertes par des organisations internationales et des organisations régionales intergouvernementales extérieures au système des Nations Unies et le régime de rémunération des fonctionnaires nationaux expatriés, autres que les diplomates, qui sont les mieux payés. La FICSA estimait aussi qu'une étude sommaire des rémunérations dans le

secteur privé serait utile, ne serait-ce que pour fixer les idées. Il était certes tentant de modifier la marge, mais la FICSA ne pensait pas que modifier directement les chiffres ou remanier la formule de calcul constituerait une solution suffisante. Elle avait conscience que des organisations internationales extérieures au système des Nations Unies rémunéraient mieux leurs fonctionnaires que celles qui appliquaient le régime commun. La FICSA considérait qu'il serait utile d'examiner des données sur les pratiques de ces organisations.

259. Le représentant de la FICSA a proposé la création d'un groupe de travail qui serait chargé de procéder à un examen plus approfondi de l'application du principe Noblemaire. Il a ajouté qu'il convenait d'examiner sans parti pris le principe Noblemaire et son application, et qu'il vaudrait peut-être la peine de revenir sur certaines formules précédemment écartées. Quelle que soit la formule retenue, elle devrait être clairement motivée.

260. La FICSA a de nouveau fait observer que bien des choses avaient changé depuis la formulation du principe, à l'époque de la Société des Nations, et les débats dont il avait été l'objet à la fin des années 40 après que l'ONU, nouvellement créée, l'eût repris à son compte. Plusieurs facteurs, notamment la multiplication des barèmes des traitements dans la fonction publique des États-Unis, l'adoption de la loi fédérale relative à la parité des rémunérations (FEPCA) et l'adoption de barèmes spéciaux dans le cadre de mesures d'urgence avaient rendu de plus en plus compliquées les comparaisons avec l'actuelle fonction publique de référence.

261. La FICSA a aussi fait observer qu'il n'y avait jamais eu plein accord sur la manière de mettre en œuvre le principe Noblemaire et qu'il s'était avéré fort difficile de faire cadrer son application avec les réalités concrètes. C'était pour cela que la FICSA avait réalisé une étude détaillée de la rémunération dans le système des Nations Unies (« The United Nations: An uncompetitive employer »), qu'elle comptait mettre à jour. Elle s'est prononcée en faveur d'une étude qui permettrait de mieux cerner les problèmes de recrutement et de fidélisation que peuvent rencontrer les organisations appliquant le régime commun, notamment d'établir les vraies raisons des démissions. Bien souvent, en effet, ceux qui quittaient le service des Nations Unies, pour ne froisser personne, ne disaient pas franchement pourquoi.

262. Le représentant du CCASIP s'est associé à la déclaration faite par celui de la FICSA. Il a noté aussi qu'il convenait d'examiner le principe Noblemaire sans perdre de vue le principe énoncé au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, à savoir que « la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité ». Il a ajouté qu'il fallait éviter que ce travail se ramène, une fois de plus, à une simple tentative de réduction des coûts.

Examen par la Commission

263. La Commission a rappelé que depuis sa création, elle avait à maintes reprises examiné le principe Noblemaire et ses modalités d'application. Ses travaux les plus récents sur ce sujet remontaient à 1995; elle avait alors constaté que des formules d'application très diverses s'étaient succédées, et conclu que la formule actuelle, consistant à prendre comme référence la fonction publique nationale la mieux rémunérée tout en procédant à des vérifications auprès d'organisations internationales extérieures au système des Nations Unies paraissait satisfaisante,

pour autant que les études sur le choix de la fonction publique de référence étaient à jour et que la marge reflétait convenablement les prestations liées à l'expatriation dans ladite fonction publique.

264. La Commission a rappelé aussi que l'adoption du principe Noblemaire avait été motivée par le souci d'assurer la compétitivité des rémunérations offertes par les Nations Unies et de permettre aux organisations de recruter des nationaux de tous les États membres, y compris ceux dont la fonction publique est la mieux rémunérée. Vu la clarté de cet objectif, la Commission ne voyait pas la nécessité de revenir sur le principe. La vraie question était celle de savoir si les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies restaient compétitives comme employeurs, et s'il s'avérait qu'elles ne l'étaient plus, comment redresser la situation. À cet égard, la Commission a rappelé qu'en 1995, elle avait conclu que les conditions d'emploi dans leur ensemble devraient être suffisamment favorables pour attirer des ressortissants de l'État dont la fonction publique est la mieux rémunérée.

265. Sans contester que l'application du principe Noblemaire servait convenablement les objectifs des organisations, la Commission s'est déclarée consciente de l'évolution des réalités mondiales et de la nécessité de regarder vers l'avenir. Elle ne considérait pas pour autant qu'il fallait abandonner le principe Noblemaire, et entendait plutôt en revoir l'application de manière qu'elle continue de répondre aux objectifs des organisations. La Commission aurait besoin de davantage d'informations et des résultats d'analyse plus poussés pour se prononcer sur l'adéquation de la formule d'application actuelle. La Commission avait dit à maintes reprises que les traitements, pris séparément, ne permettaient pas de mesurer si les Nations Unies étaient un employeur compétitif. Elle pensait que pour ce faire, il fallait évaluer le recrutement et la fidélisation dans les organisations, et cerner les éventuelles difficultés à cet égard. Les organisations n'avaient pas répondu depuis 10 ans à ses sollicitations répétées.

266. Des vues et idées diverses ont été exprimées sur la compétitivité des traitements offerts par les organisations appliquant le régime commun. La Commission a rappelé qu'elle avait à plusieurs reprises invité les organisations à lui communiquer des informations sur leurs difficultés de recrutement et de fidélisation de leur personnel, mais que les organisations n'avaient jamais été à même de fournir de telles informations. La Commission ne pouvait qu'en conclure que les organisations n'éprouvaient pas de telles difficultés et que les traitements offerts dans le cadre du régime commun demeuraient compétitifs.

267. Un certain nombre de questions ont été soulevées à propos des compléments de rémunération que certains États Membres versent à leurs ressortissants employés par des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Certains membres de la Commission ont estimé que cette pratique démontrait clairement l'insuffisance des rémunérations offertes dans le cadre du régime commun. D'autres ont fait observer que l'examen le plus récent de cette pratique par la Commission avait révélé qu'elle n'était plus suivie que par quelques pays.

268. La Commission a rappelé qu'elle avait en plusieurs occasions pris la position que les comparaisons devaient porter sur la fonction publique nationale la mieux rémunérée, et qu'elle estimait bon de maintenir cette façon de procéder. Si l'application de la méthode approuvée révélait que la fonction publique actuellement retenue comme référence n'était plus la mieux rémunérée, la

Commission choisirait une autre fonction publique de référence satisfaisant aux critères de la méthode du point de vue effectifs, classement des emplois, etc.

269. Certains membres de la Commission se sont prononcés en faveur de comparaisons qui porteraient non pas sur la fonction publique nationale la mieux rémunérée, mais sur le régime de rémunération des fonctionnaires nationaux expatriés, autres que les diplomates, les mieux payés; toutefois, l'avis majoritaire a été que la rémunération des fonctionnaires nationaux expatriés ne constituerait pas une référence adéquate. Ils ont fait valoir que dans les fonctions publiques nationales, les fonctionnaires expatriés étaient généralement affectés dans un pays étranger pour trois ou quatre ans, après quoi ils réintégraient leur pays d'origine ou étaient mutés dans un autre pays étranger, alors que les fonctionnaires des Nations Unies restaient longtemps au même lieu d'affectation.

270. Au sujet de la possibilité de mesurer la compétitivité du régime commun par référence aux rémunérations offertes par des organisations internationales n'appartenant pas au système des Nations Unies, la Commission a rappelé qu'elle avait décidé en 1995 que des comparaisons avec ces organisations devaient servir simplement à établir des repères, étant donné les analogies fonctionnelles entre elles et les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. La Commission a aussi rappelé qu'en 1995, ces organisations avaient un nombre limité de membres, facteur qui, en même temps que la diversité de leurs mandats, faisait que leurs régimes de rémunération ne pouvaient pas être valablement comparés à celui du personnel international des Nations Unies. Pour certains membres, la comparaison avec l'Organisation de coopération et de développement économique, ou avec l'Union européenne, n'était pas probante, du fait que ces organisations n'étaient pas universelles. Ils ont noté aussi que les dépenses d'administration des institutions de Bretton Woods étaient financées par imputation sur leurs recettes, alors qu'elles étaient à la charge des États Membres dans le cas des organisations appliquant le régime commun.

271. L'une des options soumises à l'examen de la Commission consistait à modifier la marge de telle sorte qu'elle tienne pleinement compte du facteur expatriation. Eu égard aux positions reflétées plus haut au paragraphe 269, la Commission a décidé de ne pas envisager cette option.

272. L'une des options envisagées aurait été de baser la comparaison sur un ensemble composite d'entités publiques et privées. La Commission a estimé que les paramètres en jeu dans le secteur public et le secteur privé n'étaient pas comparables, et décidé de rejeter cette idée. Elle a noté que le niveau des salaires dans le secteur privé était peut-être plus élevé que celui des traitements dans la fonction publique, mais que d'autres éléments des conditions d'emploi devaient entrer en ligne de compte, tels que la sécurité de l'emploi, les régimes de pension et les régimes d'assurance maladie, plus favorables dans le secteur public que dans le privé.

Décisions de la Commission

273. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale que, pour l'application du principe Noblemaire, elle estime toujours valable la pratique qu'elle suit actuellement, consistant à prendre pour référence la fonction publique nationale la mieux rémunérée tout en procédant à des vérifications périodiques auprès d'organisations internationales n'appliquent pas le régime commun des Nations

Unies. La Commission a décidé aussi d'informer l'Assemblée qu'elle avait inscrit à son programme de travail pour 2005-2006 une étude visant à déterminer qu'elle est la fonction publique la mieux rémunérée, étude qui comprendra une comparaison des rémunérations totales entre le régime commun des Nations Unies et la fonction publique fédérale des États-Unis.

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

274. La Commission procède tous les cinq ans à un examen des équivalences de classe entre le régime commun des Nations Unies et l'Administration fédérale des États-Unis, qui est la fonction publique de référence. L'établissement des équivalences de classe est une composante essentielle du calcul de la marge entre les rémunérations nettes, et la solidité de leurs fondements techniques et leur exactitude sont d'une importance cruciale pour la mesure de cette marge et pour la comparaison des rémunérations nettes en vigueur dans la fonction publique de référence et les organisations appliquant le régime commun. La fréquence des examens a été établie de manière à tenir compte de l'évolution des régimes de rémunération et d'autres changements structurels pouvant survenir dans les deux systèmes. L'examen le plus récent des équivalences de classe a été effectué en 2000.

275. À sa cinquante-neuvième session (été 2004), la Commission a été informée de certains changements survenus dans le régime commun des Nations Unies et l'Administration fédérale des États-Unis. La procédure à suivre pour établir les équivalences de classe était donc à réexaminer. La méthode d'étude prévue des équivalences entre le régime commun et la fonction publique de référence a été notée, mais on a fait observer qu'il était contestable de procéder comme on comptait le faire, en mettant en parallèle les classes des Nations Unies et le traitement effectif des fonctionnaires du Senior Executive Service des États-Unis.

276. La Commission a décidé ce qui suit :

a) Une étude des équivalences de classes avec le Senior Executive Service de la fonction publique de référence serait réalisée selon deux méthodes de comparaison, la première consistant à attribuer un point médian ou un traitement moyen à tous les fonctionnaires du Senior Executive Service, l'autre à mettre en parallèle les classes du régime commun avec les traitements du Senior Executive Service basés sur la rémunération aux résultats;

b) Les résultats de l'étude seraient communiqués à la Commission à sa session du deuxième trimestre de 2005;

c) On étudierait en 2005 les équivalences de classes avec tous les autres régimes de rémunération de la fonction publique de référence, compte tenu de l'expérience tirée des méthodes indiquées ci-dessus à l'alinéa 276 a), et les résultats seraient communiqués à la Commission à sa session du premier trimestre de 2006.

F. Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements sur les travaux de sa vingt-sixième session

277. La Commission était saisie du rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements sur les travaux de sa vingt-sixième session (ICSC/58/R.6), tenue au siège de l'Organisation mondiale de la santé à Genève du 9 au 16 février 2004. Le rapport contenait un certain nombre de recommandations concernant des questions techniques liées à la prochaine série d'enquêtes intervilles qui doivent avoir lieu en 2005, ainsi que plusieurs autres questions. Les recommandations portaient sur :

- a) L'examen de la liste des articles et des spécifications qui seront utilisés pour la prochaine série d'enquêtes intervilles;
- b) Les coefficients de pondération proposés à chaque lieu d'affectation pour l'élément éducation de l'indice d'ajustement;
- c) L'utilisation de l'Internet comme source de données sur les prix;
- d) Les modalités permettant d'atténuer les distorsions éventuelles dans la collecte des données sur les prix et le renforcement du contrôle de la qualité;
- e) Les règles et modalités d'examen des seuils d'application de l'allocation-logement;
- f) Diverses autres questions comme l'utilisation de données obtenues auprès de sources extérieures relativement au coût du logement.

Vues des organisations

278. Le représentant du Réseau Gestion des ressources humaines s'est déclaré satisfait des travaux du Comité consultatif pour les questions d'ajustements et du secrétariat de la Commission et a estimé que l'exposé des questions présenté dans le document dont était saisie la Commission était bien conçu. Il a approuvé les recommandations énoncées dans le document et accueilli favorablement le fait que le secrétariat de la Commission continue à apporter des améliorations techniques, notamment avec l'informatisation des activités de collecte de données.

Vues des représentants du personnel

279. Les représentants de la FICSA et du CCASIP se sont déclarés satisfaits des travaux du Comité consultatif et de l'atmosphère cordiale et productive dans laquelle les réunions s'étaient déroulées et ont jugé intéressants les résultats auxquels le Comité était parvenu pour la prochaine série d'enquêtes intervilles, qui devaient avoir lieu en 2005. S'agissant de la question des données extérieures relatives aux loyers à Rome, qui a été portée à l'attention du Comité par l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), une anomalie entre les données collectées par la Section interorganisations d'étude des salaires et des prix des organisations coordonnées et l'Office statistique des Communautés européennes (EUROSTAT) et celles émanant du personnel a été signalée. Le représentant de la FICSA a fait savoir à la Commission que les associations et syndicats du personnel souhaiteraient que les activités de collecte de données relatives aux loyers conduites par la Section interorganisations et EUROSTAT soient plus transparentes.

280. S'agissant de l'atténuation des distorsions éventuelles dans la collecte des données sur les prix, les représentants du personnel ont dit qu'il était tout aussi important de ne pas surestimer les distorsions. Ils ont souhaité que les activités tendant à atténuer les distorsions se déroulent « dans un climat constructif » de nature à susciter la confiance des fonctionnaires.

Examen de la question par la Commission

281. La Commission a examiné attentivement les recommandations du Comité consultatif. Lors de l'examen de la question de l'atténuation des distorsions éventuelles dans la collecte des données sur les prix, les membres de la Commission ont estimé qu'il conviendrait de renforcer le rôle joué par le secrétariat dans l'établissement de la liste initiale des points de vente et ont accueilli favorablement la recommandation faite par le Comité consultatif en ce sens. La Commission a pris acte du fait que les directives et modalités visant à atténuer les distorsions éventuelles seraient actualisées par le secrétariat et soumises au Comité consultatif pour qu'il les examine, puis à la Commission pour qu'elle les approuve en 2005. Elle a remercié le Comité consultatif et le secrétariat des travaux qu'ils ont entrepris en ce sens.

Décision de la Commission

282. La Commission a décidé de souscrire aux recommandations formulées par le Comité consultatif dans son rapport sur les travaux de sa vingt-sixième session. Elle a également décidé que, dans le cadre des préparatifs de la prochaine série d'enquêtes interville, le Comité tiendrait sa prochaine réunion en 2005.

Chapitre V

Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local : enquête sur les meilleures conditions d'emploi en vigueur à Madrid

283. La Commission a effectué une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur à Madrid pour la catégorie des services généraux par la méthode révisée applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées dans les villes sièges, la date de référence étant le 1^{er} avril 2004.

284. Le barème des traitements des agents des services généraux des organisations appliquant le régime commun et ayant leur siège à Madrid avait été bloqué pendant quelque temps avant la réalisation de l'enquête, qui était la première à être effectuée dans cette ville par la méthode applicable aux villes sièges. Le barème des traitements des agents des services généraux des organisations ayant leur siège à Madrid, tel qu'il résulte de l'enquête (qui figure à l'annexe VII au présent rapport), représente une augmentation de 11,59 % par rapport au barème en vigueur à l'Organisation mondiale du tourisme. Si le barème recommandé est appliqué, le chevauchement avec la rémunération nette (traitement de base net et indemnité de poste) des administrateurs à Madrid se produirait entre le quatrième et le cinquième échelon de la classe P-1, ce qui est considéré comme acceptable.

285. La Commission a également recommandé des montants révisés des indemnités pour charges de famille, déterminés compte tenu des dégrèvements fiscaux et des versements effectués par le Gouvernement espagnol et les employeurs visés par l'enquête. Le montant total des dépenses qui résulteraient des recommandations de la Commission est estimé à 209 000 dollars des États-Unis par an.

Chapitre VI

Mesures prises par la Commission en application de l'article 14 de son statut : rapport sur l'équilibre de la représentation des hommes et des femmes dans les organismes des Nations Unies

286. Dans le cadre de son mandat permanent consistant à examiner la situation des femmes dans les organisations appliquant le régime commun, la Commission a demandé à son secrétariat de lui présenter un rapport statistique sur l'équilibre entre les fonctionnaires des deux sexes à tous les niveaux, y compris les fonctionnaires hors cadre des organisations. Les données communiquées ont porté sur la répartition et le recrutement du personnel par sexe et par classe dans les organisations, par catégorie de poste et par région d'origine.

Vues des organisations

287. Le Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) a remercié le secrétariat de la Commission de la fonction publique pour son document, lequel contenait des indicateurs clairs des efforts soutenus déployés par les organisations en vue de réaliser un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la composition des secrétariats des organismes des Nations Unies. Toutefois, malgré ces efforts, beaucoup restait encore à faire. À cet égard, la représentante du Réseau ressources humaines a informé la Commission des études en cours de réalisation sous les auspices du CCS.

288. Le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes a tenu sa troisième session annuelle en février 2004. La session était présidée par la Conseillère spéciale du Secrétaire général pour la parité des sexes et la promotion de la femme. En ce qui concerne l'objectif de l'équilibre de la représentation des hommes et des femmes dans les organisations du système des Nations Unies, le Réseau a réaffirmé qu'il était résolu à oeuvrer avec le Comité de haut niveau chargé des questions de gestion afin de réaliser cet objectif, eu égard notamment aux constatations préliminaires d'une étude qu'il avait été chargé d'entreprendre sur les causes probables de la faible progression de l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies.

289. Comme suite à la résolution 57/180 de l'Assemblée générale, du 18 décembre 2002, le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme avait demandé qu'il soit procédé à la première phase d'une analyse des causes probables de la faible progression de l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies, en vue d'élaborer de nouvelles stratégies visant à assurer la parité entre les sexes. La première phase analysait la situation au Secrétariat de l'ONU, et un rapport détaillé sur les résultats de l'étude, assorti de recommandations, devait être présenté à l'Assemblée générale à sa cinquante-neuvième session.

290. Il ressortait des constatations préliminaires de l'étude que le système de recrutement devrait être plus dynamique et mieux centré sur les objectifs à atteindre. Si les femmes de la catégorie des agents des services généraux constituaient une réserve éventuelle de candidates, l'objectif rival qu'était la réalisation de l'équilibre

géographique, et d'autres facteurs, ne manquaient pas par ailleurs d'avoir des incidences sur la question. En outre, l'étude avait montré que selon toute vraisemblance, la mobilité des femmes était davantage restreinte du fait de la nécessité de concilier leur vie familiale et les impératifs de leur vie professionnelle. Malheureusement, l'aménagement des horaires de travail était encore perçu comme entravant l'efficacité et la productivité par un trop grand nombre de cadres. En outre, les cadres qui avaient à leur actif un dossier excellent en la matière n'en tiraient aucune récompense. Certains fonctionnaires avaient également le sentiment que les gestionnaires n'étaient pas suffisamment tenus de rendre compte des mesures qu'ils prenaient pour réaliser les objectifs fixés en matière de parité entre les sexes.

291. Le Réseau ressources humaines attendait avec intérêt de connaître les réflexions de la Commission sur ce qui constituait à son avis les obstacles à la réalisation de l'équilibre entre les fonctionnaires des deux sexes et quelles seraient à son sens les mesures d'incitation qui permettraient de mieux favoriser la réalisation de cet objectif.

292. Les représentants des organisations ont reconnu qu'on éprouvait les plus grandes difficultés à accroître la représentation des femmes aux classes supérieures et, tout spécialement, à retenir les femmes au service des organisations, car beaucoup d'entre elles donnaient leur démission ou prenaient une retraite anticipée. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel a déclaré que divers problèmes de transmission et de réception avaient empêché que les statistiques de cette organisation soient incluses dans le rapport. Il a informé la Commission que dans cette organisation, les femmes représentaient 48 % du personnel de la catégorie des administrateurs et 60 % du personnel des classes D-1 et au-dessus. Il a relevé que les organisations se heurtaient à une forte érosion des effectifs parmi les femmes, celles-ci constituant près de 90 % des fonctionnaires qui optaient pour un départ à la retraite anticipée. Il ressortait des entretiens qui avaient eu lieu lors de la cessation de service que ce phénomène était dans une large mesure imputable au fait que les femmes étaient davantage sensibilisées à la nécessité de préserver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Vues des représentants du personnel

293. Le représentant de la FICSA s'est félicité des progrès de l'équilibre entre les fonctionnaires des deux sexes dans les organismes des Nations Unies. Il a relevé que les femmes demeuraient encore en marge des postes de responsabilité. La FICSA était convaincue que, tant qu'une formule plus satisfaisante ne serait pas trouvée pour mieux concilier les exigences professionnelles et la vie familiale, en particulier dans le cas des mères qui travaillent, l'objectif de la représentation paritaire des hommes et des femmes serait difficile à réaliser.

294. Le représentant du CCASIP s'est associé aux vues exprimées par la FICSA et par le Réseau ressources humaines. Il a demandé que soient consignés officiellement la profonde déception du Comité quant aux perspectives de promotion des femmes relevant de la catégorie des services généraux ainsi que l'appui que tenait à leur exprimer le Comité.

Examen de la question par la Commission

295. La Commission a fait grand cas du document établi par le Secrétariat, et a relevé qu'on y trouvait toute une série d'informations très utiles. Les membres de la Commission notaient également avec satisfaction les dispositifs institutionnels qui avaient été mis en place pour appuyer les politiques visant à favoriser l'équilibre entre les fonctionnaires des deux sexes dans les organisations. Ils ont toutefois été déçus de relever que le taux de progression des femmes avait accusé un ralentissement au long des années et ont estimé que le moment était peut-être venu de se pencher sur les phénomènes qui faisaient obstacle à une amélioration plus rapide. La Commission a noté aussi que certaines organisations s'étaient fixés des objectifs très modestes à cet égard. Il lui a été expliqué que ces organisations ne comptaient pas beaucoup de femmes au départ, et que ces objectifs étaient ceux qui étaient réalisables. À propos de l'équilibre entre les sexes, il a été dit aussi qu'il fallait assurer une meilleure représentation géographique, tant entre régions qu'à l'intérieur de ces dernières.

296. Certains membres de la Commission ont indiqué qu'ils souhaiteraient connaître quels étaient les effectifs en chiffres absolus à des fins de comparaison et recevoir davantage d'informations sur la représentation des femmes par région et par pays. Ils ont relevé qu'on s'était heurté à des difficultés pour obtenir de la part de certaines des organisations des données spécifiques sur les femmes par pays d'origine et se sont félicités de la déclaration du Réseau ressources humaines selon laquelle ces informations pouvaient être aisément obtenues en consultant la base de données établie par le CCS.

Décisions de la Commission

297. La Commission s'est dite déçue du ralentissement des progrès et des progrès limités réalisés par les organisations pour ce qui était de l'amélioration de la représentation des femmes. Elle a prié son secrétariat de lui remettre à sa soixante-deuxième session en 2006 un rapport sur les nouveaux progrès qui auraient été réalisés, contenant notamment des informations sur la représentation des femmes par région, ainsi que sur les plans élaborés par les organisations pour assurer la parité entre les sexes et sur le stade d'application et le degré d'efficacité de ces plans.

Chapitre VII

Questions diverses : rapport intérimaire sur la création d'un corps de hauts fonctionnaires

298. La Commission a entamé l'examen de la création éventuelle d'un corps de hauts fonctionnaires au sein du régime commun des Nations Unies depuis plusieurs années. Lors du dernier examen, en 2003, elle avait informé l'Assemblée générale qu'elle gardait la question à l'étude et que les travaux préliminaires étaient en cours sous les auspices du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS)⁴. Elle a également indiqué qu'elle continuerait de suivre les travaux du CCS sur la question et que celui-ci lui soumettrait un rapport intérimaire à sa cinquante-huitième session (printemps 2004). À sa cinquante-neuvième session (été 2004), la Commission a reçu le rapport intérimaire demandé dans lequel le CCS l'a informée que les travaux préliminaires sur la création d'un corps de hauts fonctionnaires s'étaient poursuivis avec le concours de l'École des cadres des Nations Unies, qu'un ensemble de compétences de base exigées des hauts fonctionnaires avait été mis au point, que des critères communs devant permettre aux chefs de secrétariat de déterminer les postes à inclure dans le corps de hauts fonctionnaires avaient été arrêtés et que le CCS avait approuvé la création du corps de hauts fonctionnaires en avril 2004.

Vues des organisations

299. Présentant le rapport à la Commission, la représentante du Réseau ressources humaines a rappelé que l'idée de la création d'un corps de hauts fonctionnaires au sein du régime commun suscitait un débat depuis les premières étapes de l'examen du régime des traitements et indemnités compte tenu du rôle de premier plan joué par les cadres dirigeants dans les initiatives de changement. Pour les organisations, le corps des hauts fonctionnaires contribuerait dans une mesure décisive à faire avancer les grandes réformes structurelles, à renforcer la fonction publique internationale et à améliorer l'ensemble des résultats des organisations en augmentant les capacités de jouer un rôle moteur, en donnant le coup d'envoi à la professionnalisation de la gestion et en créant un style de gestion commun à tout le système. L'expérience de nombreuses organisations publiques et privées avait prouvé que des efforts centrés sur le groupe des cadres dirigeants pouvaient avoir des retombées positives considérables sur le reste du personnel.

300. L'intervenante a noté qu'en 2002⁵, la Commission avait décidé : a) que la création d'un corps de hauts fonctionnaires pouvait renforcer la capacité de direction et de gestion, accompagnant ainsi les grandes réformes visant à rendre globalement les organisations plus performantes; b) que le corps de hauts fonctionnaires ne constituerait pas un nouvel organe subsidiaire, un nouvel organe consultatif ou une nouvelle catégorie de personnel; c) que le corps de hauts fonctionnaires ne donnerait pas lieu à la définition d'un régime spécial de traitements et d'indemnités, et que le régime applicable aux autres administrateurs lui serait également appliqué; d) que le corps de hauts fonctionnaires ne serait constitué que de postes de direction élevés; e) que les postes à inclure seraient choisis selon des critères qu'elle aurait approuvés; f) que les dirigeants occupant les postes répondant aux critères de la Commission seraient inclus dans le corps de hauts fonctionnaires; g) qu'au corps de hauts fonctionnaires correspondrait un ensemble commun de compétences de base applicable au recrutement, à la sélection,

à l'avancement et au suivi du comportement professionnel; h) que les chefs de secrétariat seraient responsables de la sélection, de l'évaluation et des autres aspects touchant la gestion des membres du corps de hauts fonctionnaires, et que ce dernier serait ouvert au recrutement de candidats appartenant aux organisations appliquant le régime commun comme de candidats n'y appartenant pas; i) qu'elle suivrait l'application des modèles et des retenues et en rendrait compte à l'Assemblée générale.

301. La représentante du Réseau ressources humaines a également rappelé que, la CFPI ayant indiqué que la création d'un corps de hauts fonctionnaires aurait l'avantage de renforcer la capacité de gestion sans exiger la mise en place d'un régime particulier des traitements et indemnités ni d'une nouvelle catégorie de personnel, pour laquelle une approbation intergouvernementale serait nécessaire, les organisations avaient informé la Commission à sa cinquante-sixième session (printemps 2003) qu'elles avaient décidé de poursuivre la création d'un corps de hauts fonctionnaires sous les auspices du CCS. À sa cinquante-sixième session (printemps 2003), la Commission avait noté que les travaux préliminaires relatifs à la question étaient en cours sous les auspices du CCS. Elle avait estimé qu'il n'y avait pas lieu d'entreprendre l'examen de la question du corps de hauts fonctionnaires dans le cadre de l'examen du régime des traitements et indemnités. Néanmoins, de l'avis de certains de ses membres, la mise en place à bref délai d'un corps de hauts fonctionnaires faciliterait la réforme du système de gestion des ressources humaines. La Commission avait prié les organisations de l'informer des progrès accomplis. À sa cinquante-septième session (été 2003), elle avait été informée que les travaux relatifs à la création d'un corps de hauts fonctionnaires se poursuivaient. Elle avait pris note des informations qui lui étaient parvenues et prié les organisations de la tenir informée des progrès accomplis.

302. Sur la base des travaux préliminaires entrepris par des groupes de travail interorganisations, et compte tenu des directives établies par la CFPI, les chefs de secrétariat du système siégeant au CCS avaient approuvé en avril 2004, comme ils y étaient habilités, la création d'un corps de hauts fonctionnaires. Il était prévu que celle-ci se ferait de manière progressive. Dans un premier temps, les organisations avaient convenu de critères communs et d'un ensemble de compétences de gestion essentielles qui favoriseraient l'adoption de notions communes quant aux qualités et aux compétences requises d'un bon cadre dirigeant du système des Nations Unies. Avec le concours de l'École des cadres du système des Nations Unies, les travaux avaient commencé par la création d'un programme à l'échelle du système visant à renforcer les capacités de gestion et d'encadrement et à resserrer les partenariats au sein du système. Il était prévu d'élaborer d'autres outils de gestion pour aider les membres à s'acquitter de leurs fonctions de gestion : sites Web, publications et tables rondes permettant l'échange de pratiques optimales. Les instances du CCS seraient chargées de l'appui à donner au corps de hauts fonctionnaires, ainsi que du suivi et de l'établissement de rapports sur les progrès accomplis.

303. La représentante du Réseau ressources humaines a souligné que la création d'un corps de hauts fonctionnaires, telle qu'elle avait été approuvée par le CCS, n'entraînait ni la création d'une nouvelle catégorie de personnel ni un changement quelconque des conditions d'emploi du personnel. À l'origine, la proposition relative à la création d'un corps de hauts fonctionnaires avait été faite dans le contexte de l'examen du régime des traitements et indemnités, mais cela n'était plus le cas. Le corps de hauts fonctionnaires était conçu comme un outil de gestion

permettant d'aider les chefs de secrétariat à renforcer leurs capacités de gestion et d'encadrement – ce qui était une priorité pour les organisations – et, partant, d'améliorer les résultats d'ensemble des organisations. Les activités du corps de hauts fonctionnaires compléteraient les initiatives prises par chaque organisation pour renforcer les compétences de gestion, énoncées, notamment, par la FAO et l'UNICEF, donneraient le coup d'envoi de la professionnalisation de la gestion, créeraient un style de gestion commun, éviteraient le double emploi dans les efforts de développement de la gestion et favoriseraient le perfectionnement et la mobilité des cadres dirigeants dans tout le système.

304. S'agissant de l'autorité de la Commission en la matière, le Réseau ressources humaines a indiqué que les organisations aimeraient recevoir de nouvelles recommandations, adressées à leur chef de secrétariat, sur la mise en place du corps, en application de l'article 14 du statut de la Commission. Le Réseau estimait que l'article 10 du statut n'était pas applicable en l'espèce, car, selon les décisions prises par la Commission en 2002, la création du corps n'aurait pas d'incidences sur les conditions d'emploi, la rémunération ou les arrangements contractuels, qui auraient appelé une intervention de la Commission en vertu de l'article 10. Tous les éléments du corps de hauts fonctionnaires, tels qu'approuvés par le CCS, cadraient avec les directives énoncées par la Commission en 2002, et constituaient des éléments non centraux du schéma directeur des ressources humaines adopté par la Commission en 2000.

Vues des représentants du personnel

305. Le représentant de la FICSA a pris note du rapport intérimaire du CCS sur la création d'un corps de hauts fonctionnaires. La FICSA a souligné que le personnel avait toujours été favorable à une amélioration des compétences des cadres dirigeants et qu'il n'était pas question de remettre en cause ce principe. Elle a indiqué qu'elle suivrait avec intérêt les modalités suivant lesquelles les nominations aux postes relevant de ce corps seraient faites. Par ailleurs, elle se réjouissait à la perspective de la formation à la gestion qui serait offerte et, en particulier, des initiatives prises par l'École des cadres du système des Nations Unies. Elle suivrait avec beaucoup d'intérêt l'évolution de cette question.

306. Le représentant du CCASIP a pris note du rapport sur la création du corps de hauts fonctionnaires. La formation envisagée était une bonne idée, dont le CCASIP espérait qu'elle retentirait sur le personnel de tous les échelons.

Examen de la question par la Commission

307. La Commission s'est déclarée extrêmement surprise de recevoir un rapport intérimaire sur les progrès de la création d'un corps de hauts fonctionnaires, qui l'informait que la création de celui-ci avait déjà été autorisée par le CCS. Elle a noté que, lorsqu'elle avait autorisé la poursuite des travaux relatifs au corps de hauts fonctionnaires sous les auspices du CCS, elle n'avait pas, parallèlement, renoncé à ses responsabilités en la matière. En fait, il ressortait clairement des rapports qu'elle avait présentés à l'Assemblée générale en 2002 et en 2003 qu'elle suivrait le déroulement des travaux sur les caractéristiques du corps de hauts fonctionnaires et déterminerait la valeur ajoutée concrète que celui-ci apporterait avant de se prononcer sur sa création. La Commission a estimé que la création de ce corps ne relevait pas de la compétence des chefs de secrétariat. En l'occurrence, les

dispositions de l'article 14 de son statut stipulaient clairement que « La Commission [faisait] aux organisations des recommandations touchant la planification des carrières, les programmes de formation du personnel, y compris des programmes interorganisations, et l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires ».

308. La Commission a examiné l'éventuelle création d'un corps de hauts fonctionnaires dans le cadre de l'article 14 et de l'article 10, notant que les recommandations faites à l'Assemblée générale concernant la création de ce corps relevaient de sa responsabilité. Elle a noté que l'un des objectifs de la création de ce corps était de promouvoir la mobilité dans le système. Elle ne voyait pas comment cet objectif pourrait être atteint sans qu'il y ait une incidence sur les conditions d'emploi et, partant, sans tomber sous le coup de l'article 10, dont les dispositions conféraient de manière non ambiguë à la Commission la responsabilité des « principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires ». De l'avis de la Commission, le cadre et les caractéristiques du système, tels qu'ils étaient décrits dans le rapport intérimaire du CCS, faisaient partie intégrante des conditions d'emploi. Les arrangements contractuels, considérés comme l'un des éléments essentiels du schéma directeur des ressources humaines adopté par la Commission, devaient également être pris en considération pour la mise en place d'un corps de hauts fonctionnaires. Il était parfaitement évident que la création d'un corps de hauts fonctionnaires était une question centrale ayant des répercussions sur le régime commun et, que, de ce fait, elle relevait incontestablement de la compétence de la Commission.

309. Certains membres de la Commission ont réaffirmé que les buts et objectifs énoncés pour le corps de hauts fonctionnaires pouvaient également être atteints sans exiger la création d'un corps distinct. Ils ont évoqué les initiatives prises par certaines organisations pour améliorer les compétences de gestion de leurs hauts responsables. Pour certains, la création de ce corps pourrait avoir des résultats contraires à ceux qui étaient prévus dans le cadre des objectifs. Ils ont noté en particulier que le corps de hauts fonctionnaires pouvait être perçu comme un groupe de fonctionnaires privilégiés, ce qui ne favoriserait pas l'esprit de corps. En outre, les critères permettant de mesurer les bons résultats de ce corps n'avaient pas été établis, ce qui ne permettait pas de juger avec rigueur si les objectifs assignés à ce corps auraient été réalisés ou non. D'autres membres de la Commission ont réaffirmé, selon une position qu'ils avaient déjà exprimée auparavant, qu'un éventuel corps de hauts fonctionnaires aurait l'avantage de renforcer les capacités d'encadrement et de gestion. Ils ont jugé que le travail de fond accompli jusqu'ici par le CCS, dont son rapport faisait état, pourrait constituer un point de départ valable pour la suite des travaux relatifs au corps de hauts fonctionnaires.

Décisions de la Commission

310. La Commission a décidé de prendre note du rapport intérimaire du Réseau ressources humaines sur les travaux préliminaires relatifs à la création d'un corps de hauts fonctionnaires. Tout en reconnaissant qu'il incombait aux chefs de secrétariat de prendre des mesures en vue d'améliorer les capacités de gestion et les résultats de leurs cadres, les membres ont affirmé que la Commission était le seul organe habilité à recommander à l'Assemblée générale la création d'une catégorie de personnel distincte ou d'une entité telle que le corps de hauts fonctionnaires. La Commission a demandé que lui soient soumis des rapports intérimaires sur la

poursuite des travaux préliminaires relatifs à la création d'un corps de hauts fonctionnaires.

Notes

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

² FIDA.

³ *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-huitième session, Supplément n° 30* (A/58/30), par. 211 et 212.

⁴ A/58/30, par. 87 et 88.

⁵ *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-septième session, Supplément n° 30* (A/57/30), par. 80.

Annexe I

Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2005-2006

1. Résolutions et décisions de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs des autres organisations appliquant le régime commun.
2. Schéma directeur pour la gestion des ressources humaines :
 - I. Examen du régime des traitements et indemnités :
 - a) Modernisation et simplification des prestations :
 - i) Indemnités pour personnes à charge
 - Indemnités à raison du conjoint (y compris taux de contribution pour fonctionnaires ayant et n'ayant pas de personnes à charge, et structure des traitements)
 - Indemnité pour enfants à charge
 - Indemnité pour personne non directement à charge
 - ii) Versements à la cessation de service
 - Indemnité de licenciement
 - Prime de rapatriement
 - Capital décès
 - iii) Ensemble des droits à congé;
 - iv) Incitation à l'étude des langues;
 - b) Suivi de l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et sur un système de rémunération aux résultats;
 - c) Évaluation de l'application de la nouvelle norme-cadre aux fins du système d'évaluation des emplois applicable aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur;
 - d) Prime de mobilité et de sujétion, prime de risque et primes stratégiques;
 - e) Indemnité pour frais d'études : examen de la méthode d'établissement de l'indemnité;
 - f) Arrangements contractuels.
3. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur :
 - a) Barème des traitements de base minima;
 - b) 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;

- c) Ordre du jour de la vingt-huitième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustements (CCQA);
 - d) Rapport sur les travaux de la vingt-septième session du CCQA;
 - e) Rapport sur les travaux de la vingt-huitième session du CCQA.
4. Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local :
- a) Enquête sur les meilleures conditions d'emploi en vigueur à :
 - i) Paris;
 - ii) Montréal;
 - iii) Rome;
 - iv) New York;
 - b) Considérations à prendre en compte pour l'examen des normes de classement des emplois des agents des services généraux et des catégories apparentées.
5. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel :
- a) Examen du montant de l'indemnité pour frais d'études;
 - b) Barème commun des contributions du personnel;
 - c) Prime de risque – examen du montant;
 - d) Indemnité de subsistance (missions);
 - e) Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension.
6. Études comparatives des rémunérations totales menées en application du principe Noblemaire afin de déterminer la fonction publique nationale la mieux rémunérée.
- a) Résultats des études des équivalences de classe entre le système des Nations Unies et celui de la fonction publique fédérale des États-Unis (Senior Executive Service).
 - b) Résultats des études des équivalences de classe entre le système des Nations Unies et celui de la fonction publique fédérale des États-Unis (autres classes).
 - c) Réalisation d'une étude comparative des rémunérations totales aux Nations Unies et dans la fonction publique fédérale des États-Unis.
 - d) Comparaison des rémunérations totales – première phase.
 - e) Comparaison des rémunérations totales – deuxième phase.
7. Questions administratives et budgétaires : projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2006-2007.
8. Application par les organisations des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale.

9. Examen statistique de l'équilibre de la représentation des hommes et des femmes dans les organisations.
10. Rapport intérimaire sur la mise en place d'un corps de hauts fonctionnaires.

Annexe II

Cadre pour l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et un système de rémunération aux résultats

1. On trouvera ci-après un récapitulatif des décisions prises par la Commission aux sessions qu'elle a tenues de 2002 à 2004 en ce qui concerne le cadre et les modalités d'exécution de l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et un système de rémunération aux résultats. Document d'information destiné à ceux qui suivent les progrès de l'étude pilote, il sera actualisé selon les besoins. La mise à jour comprendra également la décision la plus récente de la Commission, si tant est qu'elle remplace et annule une décision antérieure. L'étude pilote doit elle-même évoluer en fonction des enseignements de l'expérience. Il est à noter qu'au moment où la Commission tenait sa session en juillet 2004, quatre organisations s'étant portées volontaires pour participer à l'étude pilote avaient été approuvées – le Programme alimentaire mondial (PAM), le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), le Fonds international de développement agricole (FIDA) et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) – et qu'une cinquième (UNESCO) avait sollicité l'approbation de la Commission pour participer également à l'étude en tant qu'organisation volontaire.

1. Système d'évaluation et de notation des fonctionnaires

a) Il était indispensable de mettre en place un système de notation crédible et fiable, acceptable par toutes les parties concernées, avant de procéder à l'étude;

b) Les organisations devaient fournir des données quantitatives et qualitatives sur leur système de suivi du comportement professionnel ainsi qu'une analyse critique de la capacité de leur système de notation d'établir des distinctions entre les différents niveaux de productivité, en particulier lorsque ces systèmes étaient liés à la rémunération;

c) Il faudrait utiliser au moins trois et au plus cinq notes pour l'évaluation des résultats;

d) Les augmentations ne seraient pas déterminées selon des répartitions préétablies où le pourcentage de fonctionnaires à chaque niveau de notation serait déterminé à l'avance;

e) Les coefficients de pondération exacts à attribuer à chaque facteur (résultats obtenus, développement des compétences et degré de satisfaction des clients) devraient être arrêtés par les organisations volontaires en consultation avec le secrétariat de la Commission. Le poids le plus élevé devait être conféré aux résultats obtenus, tandis qu'un poids moindre serait accordé au développement des compétences et au degré de satisfaction des clients dans le calcul des rémunérations.

2. Structure des traitements à fourchettes élargies et système de rémunération aux résultats

a) L'étude pilote, sur un modèle de fourchettes élargies et un système correspondant de rémunération liée aux résultats, devrait être réalisée sur la base de la formule de convergence des facteurs. L'application d'un modèle de fourchettes élargies dans les organisations appliquant le régime commun ne serait approuvée qu'à condition qu'une étude rigoureuse ait donné des résultats probants;

b) Dans le modèle de fourchettes élargies retenu pour l'étude, la fourchette 1 regrouperait les classes P-1 et P-2, la fourchette 2 les classes P-3, P-4 et P-5, et la fourchette 3 les classes D-1 et D-2. Les trois modèles retenus pour tester les systèmes de rémunération aux résultats et autres initiatives connexes et pour définir les différents stades de réforme des organisations sont les suivants :

Modèle 1

a) Structure des traitements :	Fourchette 1	P-1, P-2
	Fourchette 2	P-3, P-4 et P-5
	Fourchette 3	D-1, D-2

b) Évaluation aux fins du calcul du traitement : combinaison des facteurs : résultats, perfectionnement des compétences et degré de satisfaction des clients;

c) Évaluation et décisions en matière de rémunération : l'évaluation des résultats serait faite tous les ans (le perfectionnement des compétences et du degré de satisfaction des clients pouvant être évalués tous les deux ans si les organisations le jugeaient bon). Les décisions relatives à la rémunération seraient liées à des évaluations, avec des taux d'augmentation fixes et variables correspondant aux différentes notes.

Modèle 2

a) Structure des traitements :	Fourchette 1	P-1, P-2
	Fourchette 2	P-3, P-4, P-5
	Fourchette 3	D-1, D-2

b) Évaluation aux fins du calcul du traitement : système de notation actuel, amélioré, dans la mesure du possible, pour tenir compte des compétences et du degré de satisfaction des clients;

c) Évaluation et décisions en matière de rémunération : selon le cycle d'évaluation actuel des organisations, avec des taux d'augmentation fixes et variables correspondant aux différentes notes.

Modèle 3

a) Structure des traitements : maintien de la structure actuelle à sept classes, sans avancement d'échelon;

b) Évaluation aux fins du calcul du traitement : système de notation actuel, amélioré, dans la mesure du possible, pour tenir compte des compétences et du degré de satisfaction des clients;

c) Évaluation et décisions en matière de rémunération : tous les ans, selon le cycle d'évaluation actuel des organisations, avec des taux d'augmentation fixes et variables correspondant aux différentes notes;

c) Les planchers et les plafonds actuels du barème des traitements de base minima seraient utilisés pour établir les trois nouvelles fourchettes de traitement;

d) Chaque fourchette comprendrait deux plages de rémunération : l'une pour les fonctionnaires ayant des charges de famille et l'autre pour les fonctionnaires sans charges de famille;

e) Deux techniques seraient utilisées pour éviter l'« inflation hiérarchique » : premièrement, la position du fonctionnaire à l'intérieur d'une plage de rémunération serait prise en compte pour calculer le montant de l'élément de la rémunération lié aux résultats et, deuxièmement, des objectifs plus difficiles de résultats et de développement des compétences devraient être fixés à mesure que le fonctionnaire s'approche du traitement maximum de la fourchette.

3. Versement de l'élément de la rémunération lié aux résultats

a) Des taux d'augmentation aussi bien fixes que variables seraient appliqués pour calculer l'élément de la rémunération lié aux résultats. Un fonctionnaire devant améliorer ses résultats ne bénéficierait d'aucune augmentation. Pour les fonctionnaires ayant un comportement professionnel jugé satisfaisant ou exceptionnel, des taux d'augmentation variables seraient appliqués;

b) L'élément de la rémunération lié aux résultats serait versé sous la forme d'une somme forfaitaire exclue de la rémunération considérée aux fins de la pension pendant la durée de l'étude (note : en cas d'application du nouveau système, la somme correspondante serait versée en tant qu'augmentation de la rémunération considérée aux fins de la pension et, pour les fonctionnaires dont le traitement qui en résulterait serait supérieur au traitement maximum de la fourchette, sous la forme d'une somme forfaitaire exclue de la rémunération considérée aux fins de la pension;

c) Pour éviter toute incidence sur les coûts, l'élément de la rémunération lié aux résultats ne devrait pas excéder 2,5 % du traitement dans le cas des modèles 1 et 2, et 2 % dans le cas du modèle 3, les promotions se poursuivant au même rythme que dans la structure actuelle à sept classes;

d) Les organisations recevraient des directives générales concernant les méthodes de notation et les décisions relatives aux augmentations. Elles définiraient le rôle de comités chargés d'examiner les méthodes de notation et les augmentations de manière à assurer un traitement équitable à tous les fonctionnaires.

4. Promotions

L'augmentation résultant d'une promotion à la fourchette immédiatement supérieure devrait être comprise entre 3 et 6 % du traitement, sans que celui-ci soit inférieur au traitement minimum de la nouvelle fourchette.

5. Données de référence

a) Les données sur les effectifs, les résultats des enquêtes sur l'attitude du personnel et la répartition des notes attribuées dans le cadre des systèmes

d'évaluation actuellement en vigueur devraient être disponibles avant que l'étude pilote ne démarre;

b) Dans la mesure du possible, des mécanismes permettant de déterminer le degré de satisfaction des clients et d'évaluer le développement des compétences devraient être en place avant que l'étude pilote ne démarre. La nécessité de poursuivre les travaux d'élaboration ne devrait pas retarder le lancement de l'étude;

c) Des groupes témoins devraient être constitués aux fins de l'étude pilote, de préférence au sein des organisations volontaires;

d) Les organisations volontaires devraient désigner les fonctionnaires devant participer à l'étude pilote, en consultation avec le secrétariat de la Commission et selon les modalités décrites par cette dernière;

e) Les administrateurs (visés par la nouvelle norme-cadre pour l'évaluation des emplois promulguée le 1^{er} janvier 2004) représentent la cible de l'étude pilote, mais les agents des services généraux pourraient être pris en considération dans les essais concernant le modèle 3.

6. Organisations volontaires participant à l'étude pilote

a) Seules les organisations qui ont été désignées et approuvées par la Commission à sa cinquante-huitième session, à savoir le PAM, le FIDA, ONUSIDA et le PNUD, participeront à l'étude pilote;

b) Le Centre international de physique théorique de l'UNESCO pourrait participer à l'étude pilote en tant qu'organisation volontaire, sous réserve de l'examen de sa capacité de commencer les travaux voulus le 1^{er} janvier 2005.

7. Aspects administratifs

a) Chaque organisation doit élaborer un plan de travail sur le modèle communiqué par la Commission;

b) L'étude initiale sera limitée à une période de trois ans. La Commission peut prolonger cette durée;

c) Un directeur de projet ayant déjà mis en œuvre avec succès des réformes relatives à la gestion des ressources humaines, comme la rémunération aux résultats et l'établissement d'une structure des traitements à fourchettes élargies, devrait être désigné dès que possible.

8. Critères d'évaluation

Les critères d'évaluation applicables à l'étude pilote devraient comprendre, notamment, une analyse des coûts comportant une évaluation des contrôles financiers, afin de déterminer si ceux-ci fonctionnent comme prévu, et une analyse des traitements, visant à déterminer si la rémunération aux résultats se traduit ou non par une discrimination fondée sur le sexe.

La liste complète des critères d'évaluation figure dans le tableau ci-après.

Critères de succès de l'étude pilote réalisée sur les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

Fourchettes élargies	Nouveaux dispositifs		Effets escomptés	Mesures	Source des données
	Évaluation des emplois	Suivi du comportement professionnel			
X ^a	X	X	Compréhension et acceptation du nouveau système	Clarté Acceptation Forme et fréquence de la communication	Enquête auprès du personnel Enquête auprès du personnel Documents d'information, page sur le Web
X	X	X	Système plus rationnel	Facilité d'utilisation Degré de satisfaction quant au fonctionnement du système Réduction du nombre de différends et de recours ^b Opinions du personnel d'encadrement et des membres des services des ressources humaines	Entretiens, enquête auprès du personnel, groupes de contact Entretiens, enquête auprès du personnel, groupes de contact Données des services du personnel sur les effectifs Entretiens, enquête auprès du personnel, groupes de contact
X	X	X	Flexibilité accrue dans les organisations en ce qui concerne les ressources humaines	Perception du degré de flexibilité	Enquête auprès du personnel
X	X	X	Réduction de la charge de travail administratif	Perception des gains de temps/gains de temps effectifs, longueur des définitions d'emploi	Données des services du personnel sur les effectifs, enquête auprès du personnel
X	X	X	Système intégré de gestion des ressources humaines axée sur les compétences	Intégration des compétences dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines Mesure dans laquelle les compétences demandées sont jugées appropriées pour les divers emplois	Données des services du personnel sur les effectifs Enquête auprès du personnel
X	X	X	Renforcement des pouvoirs/responsabilités des supérieurs hiérarchiques	Opinions quant à l'équité du processus de décision en matière de classement Opinions quant au degré de responsabilité des supérieurs hiérarchiques	Enquête auprès du personnel Enquête auprès du personnel
X	X	X	Personnel d'encadrement de meilleure qualité	Opinions du personnel quant à la qualité de l'encadrement	Groupes de contact, enquête auprès du personnel
X		X	Lien plus étroit entre la rémunération et les résultats	Rapports entre rémunération et résultats Façon dont le lien entre rémunération et	Données des services du personnel sur les effectifs Enquête auprès du personnel

<i>Nouveaux dispositifs</i>			<i>Effets escomptés</i>	<i>Mesures</i>	<i>Source des données</i>
<i>Fourchettes élargies</i>	<i>Évaluation des emplois</i>	<i>Suivi du comportement professionnel</i>			
				Façon dont le lien entre rémunération et résultats est perçu Procédures de recours Plaintes, réclamations	Enquête auprès du personnel Affaires portées devant le tribunal, dossiers du personnel, rapports d'ombudsman ou de médiateurs
X		X	Rapport plus étroit entre le niveau des résultats et le taux de rétention ou de rotation	Taux de rotation en fonction du niveau de notation Répartition des notes	Données des services du personnel sur les effectifs
X		X	Progressions différentes pour la rémunération des bons éléments et celles des éléments médiocres	Progression de la rémunération en fonction du niveau de notation, du parcours professionnel, des caractéristiques démographiques	Données des services du personnel sur les effectifs
X		X	Possibilités d'augmentation de la rémunération	Progression dans le temps de la rémunération du personnel nouvellement engagé (élargissement des fourchettes, cheminement de carrière)	Données des services du personnel sur les effectifs
X		X	Contrôles financiers efficaces	Rémunérations versées dans la limite des ressources budgétaires	Données des services du personnel sur les effectifs
X		X	Représentation plus équilibrée des hommes et des femmes	Lien entre la rémunération et le sexe des fonctionnaires	Données des services du personnel sur les effectifs
X		X	Satisfaction quant à l'augmentation de la rémunération	Satisfaction quant à la rémunération, et quant au degré d'équité interne/externe	Données des services du personnel sur les effectifs, enquête auprès du personnel, données sur les effectifs d'organismes extérieurs
X		X	Notation plus cohérente grâce à l'examen par un comité	Mesure dans laquelle la notation est jugée plus juste Régularité de la répartition des notes (système d'évaluation et de notation des fonctionnaires)	Données des services du personnel sur les effectifs, enquête auprès du personnel Données des services du personnel sur les effectifs

<i>Nouveaux dispositifs</i>			<i>Effets escomptés</i>	<i>Mesures</i>	<i>Source des données</i>
<i>Fourchettes élargies</i>	<i>Évaluation des emplois</i>	<i>Suivi du comportement professionnel</i>			
		X	Meilleure information en retour sur les résultats, meilleure communication	Degré de satisfaction quant à la notation Confiance accordée par les fonctionnaires à leurs supérieurs hiérarchiques Qualité de l'information en retour sur les résultats et de la communication concernant les résultats escomptés Résultats escomptés	Enquête auprès du personnel
		X	Alignement des résultats escomptés et des résultats obtenus au niveau des individus et de l'organisation	Lien entre les plans de travail individuels et les plans et objectifs stratégiques	Données des services du personnel sur les effectifs
		X	Participation accrue des fonctionnaires à la planification et à l'évaluation des résultats	Mesure dans laquelle les fonctionnaires se sentent associés au processus Procédures internes	Enquête auprès du personnel/groupes de contact Plans de travail, plans stratégiques Règlement du personnel
	X		Progrès en ce qui concerne le recrutement de fonctionnaires dotés des compétences nécessaires	Opinions du personnel d'encadrement quant à la qualité des candidats	Enquête auprès du personnel
X			Souplesse accrue en matière d'affectation du personnel, grâce au système de la double filière	Souplesse en matière d'affectations	Groupes de réflexion, enquête auprès du personnel
X			Mobilité accrue et taux de rotation plus élevé sur le plan interne	Opinions quant au degré de mobilité sur le plan interne Ratios supérieurs hiérarchiques/ subordonnés	Données sur les effectifs Enquête auprès du personnel

^a X : S'applique à ce dispositif.

^b Au cours des trois ans durant lesquels l'étude pilote sera effectuée, s'il s'agit d'un exercice virtuel, il ne devrait pas y avoir de recours.

Annexe III

Mandat du groupe de travail sur le régime de mobilité et de sujétion

1. L'Assemblée générale s'est dite à plusieurs reprises préoccupée par les incidences financières de la hausse des coûts correspondant aux primes de mobilité et de sujétion, automatiquement ajustées selon la procédure d'ajustement annuel appliquée au barème des traitements de base minima. La Commission a donc plusieurs fois réexaminé ce régime. Dans le contexte de la réforme du régime des traitements et indemnités, elle a lancé un examen complet du régime des primes de mobilité et de sujétion, dans la poursuite des objectifs ci-après :

a) Garantir que les organisations puissent recruter et garder des fonctionnaires possédant les qualifications voulues, originaires de tous les États Membres;

b) Encourager une culture de la mobilité dans les organisations, de manière que le fonctionnaire nécessaire soit au bon endroit en temps voulu;

c) Répondre aux impératifs de mobilité différents des organisations, afin que certaines puissent muter des fonctionnaires du siège à des lieux d'affectation hors siège, ou, pour les organisations connaissant un taux de roulement élevé, continuer à muter les fonctionnaires d'un lieu d'affectation à un autre tout au long de leur carrière. Le régime recherché devrait aussi être de nature à assurer un équilibre raisonnable entre les émoluments du personnel très mobile et ceux des fonctionnaires qui le sont moins;

d) Simplifier l'ensemble des prestations.

2. Se fondant sur les informations que lui a communiquées son secrétariat à sa cinquante-neuvième session, la Commission était convaincue qu'il était absolument indispensable de découpler les primes de mobilité et de sujétion du barème des traitements de base minima. Elle a donc décidé de dissocier la mobilité de la sujétion, de découpler la prime de mobilité comme celle de sujétion du barème des traitements de base minima, et de différer l'application de ces mesures jusqu'au moment où un nouveau régime aurait été mis en place. Elle a en outre institué un groupe de travail, chargé de poursuivre l'examen de la question à partir de cette décision en définissant des options d'application de modalités nouvelles visant la sujétion et la mobilité.

3. Le groupe de travail est chargé de présenter à la Commission des options propres à indemniser le personnel nommé dans des lieux d'affectation où les conditions de vie et de travail sont difficiles et à encourager la mobilité nécessaire pour les opérations des organisations. Ce faisant, il examinera dans un esprit ouvert et pragmatique le régime en place, dans un climat de confiance mutuelle, afin de définir le meilleur régime possible. Ce régime devra prendre en compte :

a) Le fait que les organisations, pour réaliser leurs programmes, ont besoin d'encourager globalement la mobilité du personnel et les affectations dans les lieux difficiles;

b) La nécessité d'écarter le risque d'une érosion des prestations auxquelles les fonctionnaires peuvent prétendre, risque qui préoccupe les chefs de secrétariat et

le personnel, du fait que le moral de ce dernier pourrait en pâtir, de même que les résultats des organisations et le recrutement;

c) La préoccupation causée aux États Membres par la hausse des coûts des prestations auxquelles les fonctionnaires ont droit;

d) Le fait que les fonctionnaires s'inquiètent de voir que la mobilité obligatoire les contraint à travailler dans des conditions de plus en plus difficiles. Le fardeau que cela entraîne pour eux et pour leur famille exige que mobilité et sujétion soient indemnisées de manière juste et équitable.

4. Le groupe de travail est composé de représentants de la Commission, de son secrétariat, des organisations et du personnel.

5. Le groupe de travail est chargé de définir et d'analyser diverses méthodes permettant de :

a) Cerner ce dont les organisations ont besoin en matière de mobilité du personnel;

b) Définir des modalités précises de gestion du mouvement du personnel compte tenu des affectations dans des lieux difficiles, et de gestion du mouvement du personnel par le jeu d'affectations imposées ou volontaires (autrement dit, des modalités distinctes pour l'élément mobilité et pour l'élément sujétion);

c) Déterminer les éléments devant ouvrir droit à un versement (par exemple sujétion, mobilité, mutation, affectation, etc.);

d) Recommander des procédures d'application de ces modalités, y compris des dispositions d'examen périodique des facteurs et de méthodologie pour l'évaluation des conditions de vie et de travail hors siège.

6. Le groupe de travail aura à procéder à différentes simulations conformes aux directives précitées, et rendra compte de son activité à la Commission à sa soixantième session.

Annexe IV

**Montant maximum des dépenses remboursables,
montant maximum de l'indemnité pour frais d'études,
montants maximums payables au titre des frais
d'internat : montants recommandés**

Tableau 1

**Montant maximum des dépenses remboursables et montant maximum
de l'indemnité pour frais d'études**

<i>Pays/zone monétaire</i>	<i>Montant maximum des dépenses remboursables</i>	<i>Montant maximum de l'indemnité pour frais d'études</i>
Allemagne (euro)	18 993	14 245
Autriche (euro)	15 198	11 399
Belgique (euro)	14 446	10 835
Danemark (couronne danoise)	89 010	66 758
Espagne (euro)	13 762	10 332
France (euro)	10 263	7 697
Irlande (euro)	10 997	8 248
Italie (euro)	15 316	11 487
Japon (yen)	2 324 131	1 743 098
Pays-Bas (euro)	15 440	11 580
Royaume-Uni (livre sterling)	18 285	13 714
Suède (couronne suédoise)	100 733	75 550
Suisse (franc suisse)	26 868	20 151
Dollar des États-Unis (aux États-Unis)	28 832	21 624
Dollar des États-Unis (hors des États-Unis)	17 189	12 892

Tableau 2
Montants maximums payables au titre des frais d'internat

<i>Pays/zone monétaire</i>	<i>Montant forfaitaire normal</i>	<i>Montant supplémentaire (dans certains lieux d'affectation)</i>
Autriche (euro)	3 392	5 087
Danemark (couronne danoise)	23 601	35 401
Espagne (euro)	2 733	4 099
États-Unis (dollar)	4 742	7 113
France (euro)	2 716	4 074
Irlande (euro)	2 755	4 132
Italie (euro)	2 818	4 227
Norvège (couronne norvégienne)	18 338	27 507
Pays-Bas (euro)	3 594	5 392
Royaume-Uni (livre sterling)	3 181	4 772
Suède (couronne suédoise)	22 569	33 853
Zone dollar des États-Unis (en dehors des États-Unis)	3 490	5 235

Annexe V

**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 2004)**

Classes	Rémunération nette en dollars des États-Unis		Rapport Nations Unies/États-Unis (Washington = 100)	Rapport 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 ^f
	Nations Unies ^{a, b}	États-Unis			
P-1	61 485	44 733	137,4	117,8	0,2
P-2	76 475	57 598	132,8	113,8	5,3
P-3	93 243	70 683	131,9	113,0	20,9
P-4	111 817	87 761	127,4	109,2	32,1
P-5	130 925	102 917	127,2	109,0	27,5
D-1	151 590	118 851	127,5	109,3	10,4
D-2	158 765	122 489	129,6	111,1	3,7
Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington					128,7
Rapport New York/Washington (coût de la vie)					116,7
Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie					110,3

^a Traitement moyen net des fonctionnaires des Nations Unies (ayant des charges de famille) par classe : huit mois avec coefficient d'ajustement de 53,9 % et quatre mois avec coefficient d'ajustement de 59,4 % (sur la base du barème des traitements en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2003).

^b Pour calculer les traitements moyens à l'ONU, on s'est servi des statistiques du personnel du Comité consultatif pour les questions administratives au 31 décembre 2000.

^c 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 2000.

Annexe VI

Barème des traitements recommandé pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : montants annuels bruts et montants nets équivalents après déduction des contributions du personnel

(En dollars des États-Unis, avec effet à compter du 1^{er} janvier 2005)

Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
SGA Brut	189 952														
Net F	127 970														
Net C	115 166														
SSG Brut	172 860														
Net F	117 373														
Net C	106 285														
D-2 Brut	141 974	145 065	148 156	151 248	154 340	157 431									
Net F	98 224	100 140	102 057	103 974	105 891	107 807									
Net C	90 236	91 854	93 466	95 072	96 674	98 269									
D-1 Brut	129 405	132 119	134 832	137 547	140 261	142 974	145 689	148 403	151 116						
Net F	90 431	92 114	93 796	95 479	97 162	98 844	100 527	102 210	103 892						
Net C	83 587	85 050	86 509	87 965	89 418	90 867	92 312	93 755	95 194						
P-5 Brut	106 368	108 679	110 987	113 295	115 605	117 913	120 223	122 532	124 842	127 150	129 458	131 768	134 077		
Net F	76 148	77 581	79 012	80 443	81 875	83 306	84 738	86 170	87 602	89 033	90 464	91 896	93 328		
Net C	70 742	72 014	73 282	74 550	75 815	77 077	78 338	79 596	80 852	82 106	83 358	84 607	85 855		
P-4 Brut	86 211	88 303	90 423	92 650	94 879	97 106	99 335	101 563	103 792	106 018	108 247	110 474	112 703	114 931	117 160
Net F	63 499	64 880	66 262	67 643	69 025	70 406	71 788	73 169	74 551	75 931	77 313	78 694	80 076	81 457	82 839
Net C	59 132	60 390	61 647	62 901	64 155	65 407	66 659	67 909	69 157	70 405	71 651	72 896	74 140	75 383	76 625
P-3 Brut	69 779	71 715	73 656	75 589	77 530	79 467	81 402	83 342	85 280	87 217	89 156	91 161	93 226	95 287	97 350
Net F	52 654	53 932	55 213	56 489	57 770	59 048	60 325	61 606	62 885	64 163	65 443	66 720	68 000	69 278	70 557
Net C	49 149	50 325	51 503	52 678	53 856	55 030	56 206	57 383	58 558	59 734	60 906	62 079	63 250	64 422	65 594
P-2 Brut	56 465	58 056	59 643	61 344	63 077	64 809	66 542	68 273	70 008	71 742	73 473	75 209			
Net F	43 655	44 800	45 943	47 087	48 231	49 374	50 518	51 660	52 805	53 950	55 092	56 238			
Net C	40 947	41 985	43 020	44 057	45 092	46 130	47 184	48 234	49 289	50 341	51 392	52 447			
P-1 Brut	43 831	45 358	46 883	48 413	49 938	51 464	52 992	54 519	56 043	57 571					
Net F	34 558	35 658	36 756	37 857	38 955	40 054	41 154	42 254	43 351	44 451					
Net C	32 599	33 612	34 625	35 638	36 650	37 662	38 676	39 676	40 672	41 668					

Annexe VII

Barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux et des catégories apparentées en poste à Madrid (en euros par an)

Date de référence de l'enquête : 1^{er} avril 2004

<i>Classe</i>	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>
G-1	18 459	18 958	19 457	19 956	20 455	20 954	21 453	21 952	22 451	22 950	23 449	23 948
G-2	20 859	21 421	21 983	22 545	23 107	23 669	24 231	24 793	25 355	25 917	26 479	27 041
G-3	23 571	24 207	24 843	25 479	26 115	26 751	27 387	28 023	28 659	29 295	29 931	30 567
G-4	26 635	27 355	28 075	28 795	29 515	30 235	30 955	31 675	32 395	33 115	33 835	34 555
G-5	30 017	30 829	31 641	32 453	33 265	34 077	34 889	35 701	36 513	37 325	38 137	38 949
G-6	33 829	34 742	35 655	36 568	37 481	38 394	39 307	40 220	41 133	42 046	42 959	43 872
G-7	38 125	39 155	40 185	41 215	42 245	43 275	44 305	45 335	46 365	47 395	48 425	49 455