



Assemblée générale

Soixante-troisième session

Documents officiels

Distr. générale
16 mars 2009
Français
Original : anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 12^e séance

Tenue au Siège, à New York, le lundi 27 octobre 2008, à 10 heures

Président : M. Abdelmannan (Vice-Président) (Soudan)
*Présidente du Comité consultatif pour les questions administratives
et budgétaires* : M^{me} McLurg

Sommaire

Point 125 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies

Questions diverses

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

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

08-56857 (F)



*En l'absence de M. Bródi (Hongrie),
M. Abdelmannan (Soudan), Vice-Président,
prend la présidence*

La séance est ouverte à 10 h 5

Point 125 de l'ordre du jour

Régime commun des Nations Unies (A/63/30, A/63/360 et A/63/501)

1. **M. Rhodes** (Président de la Commission de la fonction publique internationale), présentant le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour 2008 (A/63/30) rappelle que, dans sa résolution 61/239, l'Assemblée générale a prié la CFPI d'étudier l'efficacité et l'impact des mesures destinées à recruter et retenir plus facilement le personnel nécessaire, en particulier dans les lieux d'affectation difficiles. La Commission a mené des enquêtes auprès des organisations participantes et de leur personnel et constaté qu'en général, les organisations n'avaient pas eu de difficulté à pourvoir les postes vacants ni à fidéliser leur personnel mais avaient rencontré quelques problèmes de recrutement dans certains groupes professionnels, notamment le groupe du personnel technique et le groupe du personnel hautement spécialisé. De plus, dans certains lieux d'affectation et dans certaines zones de mission le taux de vacance de postes a été élevé. Le Président rappelle que la Commission avait formulé en 2007 des recommandations précises visant à remédier à ces problèmes, grâce, notamment à l'harmonisation des conditions d'emploi et à la réforme du régime des engagements. Il ajoute que les organisations pourraient s'interroger sur la motivation du personnel, non seulement pour le fidéliser dans les lieux d'affectation difficiles mais aussi pour renforcer sa performance. La Commission a indiqué dans son rapport quelles devaient être les domaines d'intervention prioritaires et rappelé qu'elle restait saisie de la question.

2. La CFPI a décidé de mettre fin à l'étude pilote sur un système de rémunération aux résultats, aucune organisation participante n'ayant rempli les critères définis par la Commission en 2004. Ces organisations s'étaient concentrées sur d'autres priorités, les membres du personnel excellent dans leur travail n'avaient pas reçu de récompense et le projet n'avait pas suscité d'intérêt véritable de la part des cadres et de la haute direction. Quant à la CFPI, elle n'avait pas

fourni le soutien promis, ayant rencontré des difficultés en matière d'achats.

3. La Commission continuera de chercher les moyens de récompenser les fonctionnaires qui excellent dans leur travail. Elle est en train d'actualiser ses décisions antérieures concernant le suivi du comportement professionnel et a l'intention d'évaluer, de concert avec les organisations participantes, les pratiques optimales suivies par les organismes appliquant le régime commun en les comparant aux pratiques novatrices mises en place par les organismes des secteurs privé et public.

4. La Commission continuera d'attacher une grande importance à la question de la mobilité. Elle a décidé de procéder à une évaluation d'ensemble des incidences du régime de la prime de mobilité et de la prime de sujétion et de présenter cette évaluation à la Cinquième Commission lors de son examen méthodologique de 2010.

5. Concernant la parité entre les hommes et les femmes, la CFPI a reçu une fois de plus un rapport décevant sur la représentation des femmes au sein des organismes appliquant le régime commun. Si la plupart de ces organismes ont adopté des politiques soucieuses de l'égalité des sexes et visant la parité, les femmes restent sous-représentées, en particulier aux échelons supérieurs, et cette situation est encore aggravée par le nombre élevé de femmes qui quittent le régime avant d'avoir atteint l'âge de la retraite. Dans son rapport de 2006, la Commission avait formulé un certain nombre de recommandations visant à remédier au déséquilibre entre les sexes mais ces recommandations sont restées lettre morte pour de nombreux organismes appliquant le régime commun. La Commission encourage tous les organismes à mettre en place des entretiens de départ conçus de façon systématique et indépendante du sexe des fonctionnaires, afin de mieux comprendre les raisons pour lesquelles les femmes sont plus nombreuses à quitter leur travail avant la retraite. Elle prie également instamment les organisations qui ne l'ont pas encore fait de charger un fonctionnaire de rang supérieur de veiller à ce que les objectifs de parité soient atteints dans des délais raisonnables.

6. Au cours de l'année 2008, la Commission a examiné la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études et le montant de cette indemnité. Si certains progrès ont été accomplis, il reste encore beaucoup à faire pour atteindre les objectifs de simplification,

d'équité et de non incidence sur les coûts. La Commission recommande notamment de procéder à un ajustement du montant de l'indemnité dans 10 des 16 zones actuellement retenues (une zone de petite taille a en effet été regroupée avec une autre).

7. Dans son rapport, la Commission recommande de relever de 2,33 % le barème actuel des traitements de base minima, avec effet au 1^{er} janvier 2009, en appliquant la méthode habituelle qui consiste à augmenter les traitements de base tout en réduisant dans la même proportion le nombre de points d'ajustement. Elle indique que la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale américaine occupant des emplois comparables est estimée à 14,1 % et que la valeur moyenne de la marge sur les cinq dernières années (2004-2008) est inférieure au point médian souhaitable (15 %) puisqu'elle est de 12,8 %. Ces chiffres ont été actualisés en tenant compte du coefficient d'ajustement pour New York qui est applicable depuis le 1^{er} août 2008 et des statistiques les plus récentes sur le personnel qui ont été fournies par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination. Selon les dernières informations, la marge entre les rémunérations nettes serait de 14,7 % et la valeur moyenne de la marge sur la période 2004-2008 de 12,9 %.

8. Plus tôt dans l'année 2008, la Commission a révisé la méthode de calcul de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personnes indirectement à charge dans le but de garantir l'équité du système et d'assurer une protection contre les fluctuations brutales des taux de change. La simplification de la méthode de calcul vise en outre à mieux tenir compte des différences qui existent d'un pays à l'autre concernant les régimes fiscaux et les programmes de protection sociale des enfants. Suite à l'adoption de cette nouvelle méthode de calcul, la Commission recommande d'ajuster l'indemnité pour enfants à charge et l'indemnité pour personnes indirectement à charge, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009. Dans les cas où l'ajustement entraîne une baisse de l'indemnité, les taux révisés seront appliqués progressivement sur une période de quatre ans. Les représentants de deux organismes basés à Genève se sont déclarés insatisfaits des arrangements proposés à titre provisoire et ont affirmé leur intention de saisir leurs organes directeurs de la question. La

Commission pourra examiner la question dans la perspective plus vaste de la cohésion du régime commun.

9. Les recommandations appelant la Cinquième Commission à prendre des décisions et les incidences financières de ces recommandations sont récapitulées au début du rapport de la Commission. Le secrétariat de la CFPI fournira avec plaisir des renseignements complémentaires lors des consultations officieuses qui seront tenues ultérieurement.

10. **M. Belov** (Division de la planification des programmes et du budget), présentant l'état des incidences administratives et financières des décisions et recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale dans son rapport de 2008 (A/63/360), état transmis par le Secrétaire général conformément à l'article 153 du Règlement intérieur de l'Assemblée générale, dit que les incidences des décisions et des recommandations de la Commission sur le budget-programme de l'exercice biennal 2008-2009 figurent aux paragraphes 2 à 23 de l'état. Le chapitre II fournit des explications sur les incidences de ces décisions et recommandations sur le barème des traitements de base minima, la prime de mobilité, la prime de sujétion et l'indemnité pour charges de famille, s'agissant des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Le chapitre III présente les résultats des enquêtes menées par la Commission sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Genève et à Vienne. Le chapitre IV expose les incidences budgétaires des changements recommandés sur le montant de l'indemnité pour frais d'études et sur le montant de la prime de risque, toutes catégories de personnel confondues.

11. Les incidences financières des décisions et recommandations de la Commission sur le budget-programme de l'exercice 2008-2009 sont estimées à 3,6 millions de dollars. Le montant des dépenses supplémentaires sera pris en compte lors de l'élaboration du premier rapport sur l'exécution du budget-programme de l'exercice 2008-2009, lorsque sera recalculée la composante dépenses communes de personnel du budget-programme.

12. **M^{me} McLurg** (Présidente du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport correspondant du Comité consultatif (A/63/501), dit que, comme à l'accoutumée,

le Comité consultatif a limité son examen des incidences financières des recommandations formulées par la CFPI dans son rapport (A/63/30) aux recommandations qui sont mentionnées dans l'état présenté à l'Assemblée générale par le Secrétaire général (A/63/360), et n'a pas fait d'observations sur les recommandations elles-mêmes ni sur la méthode suivie.

13. Le Secrétaire général estime à 3 614 200 dollars le montant des incidences financières des recommandations de la Commission sur le budget-programme de l'exercice biennal 2008-2009 et a indiqué que ce montant serait pris en compte lors de l'élaboration du premier rapport d'exécution du budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009. Le Comité consultatif n'a pas fait d'objection à ce dernier point.

14. **Le Président**, en application de la résolution 35/213 de l'Assemblée générale, invite un représentant de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) à prononcer une déclaration.

15. **M. Mobio** (Fédération des associations de fonctionnaires internationaux) dit que les observations des représentants du personnel n'apparaissent pas dans le rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour la deuxième année consécutive et que cette pratique est contraire à l'article 22.2 du règlement intérieur de la CFPI relatif à la soumission des rapports de la CFPI à l'Assemblée générale.

16. Dans le discours qu'il a prononcé devant l'Assemblée générale à l'ouverture de sa soixante-troisième session, le Secrétaire général a affirmé qu'il fallait remplacer l'actuel régime des engagements et des conditions d'emploi, qui était défaillant, démoralisant et décourageait la mobilité entre le Secrétariat de l'ONU et les missions. Il a également insisté sur le fait que le moment était venu d'investir davantage dans le personnel. La Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) invite instamment les États Membres à entendre son exposé en gardant à l'esprit l'allocution du Secrétaire général.

17. La Fédération a toujours été opposée à l'idée de rémunération liée aux résultats et elle ne voit pas l'intérêt de faire passer la structure des traitements des administrateurs des sept classes actuelles (déjà limitées) à trois fourchettes. Elle se félicite de ce que la Commission ait décidé de mettre un terme au projet

pilote sur la rémunération aux résultats et de procéder à l'actualisation du modèle général de suivi du comportement professionnel. La plupart des organisations du système des Nations Unies devraient actualiser leur système de suivi du comportement en veillant à ce qu'il soit lié au perfectionnement des compétences et à l'avancement.

18. S'agissant de l'indemnité pour frais d'étude, la Commission a chargé un groupe de travail composé de plusieurs de ses membres ainsi que de représentants des organisations, des associations du personnel, de son secrétariat et de celui du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), de mettre au point une nouvelle méthode de calcul, l'objectif recherché étant avant tout la réduction des coûts. Ne s'estimant pas satisfaits de la méthode proposée, les représentants du personnel des services chargés de la gestion des ressources humaines ont formulé une contre-proposition que le secrétariat de la CFPI a par la suite modifiée. La Fédération n'est pas d'accord avec l'affirmation figurant au paragraphe 42 du rapport de la CFPI, selon laquelle « les propositions révisées du groupe de travail ont tenu compte de la plupart des points soulevés ».

19. La FICSA salue la décision de la Commission de ne pas modifier pour le moment la méthode actuelle de calcul de l'indemnité pour frais d'étude. Elle se félicite du relèvement du montant maximal de l'indemnité mais déplore que ce montant soit dans la plupart des cas inférieur à ce qui avait été recommandé par le Réseau ressources humaines.

20. Concernant le barème des traitements de base minima et l'évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis, la Fédération note que la marge est estimée à 14,1 % pour 2008 et sa valeur moyenne sur une période de cinq ans (2004-2008) à 12,8 %. Elle prend également note de la proposition d'augmentation de 2,33 % du traitement des administrateurs, sans gain ni perte.

21. La FICSA appuie la recommandation qui vise à augmenter de 5 % le montant de la prime de sujétion, de la prime de mobilité et de l'élément non-déménagement et à continuer d'ajuster ce montant en fonction des changements intervenant dans la situation administrative des fonctionnaires ou dans le classement du lieu d'affectation.

22. La FICSA se dit gravement préoccupée de ce que l'Organisation n'ait pas réussi à atteindre l'objectif fixé en matière de parité entre les hommes et les femmes. Elle prie la CFPI d'étudier les raisons du taux élevé des départs volontaires constaté chez les femmes et elle appuie fermement les initiatives en faveur de l'emploi des conjoints.

23. La FICSA n'est satisfaite ni de la décision de la Commission de fixer un montant forfaitaire pour l'indemnité pour enfants à charge ni des solutions adoptées à titre transitoire, dans la mesure où elles peuvent signifier une baisse de l'indemnité dans certains lieux d'affectation. Elle aurait préféré la méthode progressive proposée par le Réseau ressources humaines.

24. Sachant qu'en dehors des villes sièges et des lieux d'affectation des catégories A et B, environ 10 % seulement du personnel a répondu à l'enquête de la Commission sur l'impact des mesures préconisées pour le recrutement et la rétention dans les lieux d'affectation difficiles, la FICSA met en doute la validité de l'analyse de la Commission. Elle prie instamment l'Assemblée générale de demander à la CFPI d'examiner les plaintes du personnel selon lesquelles les membres du personnel ne peuvent mettre à profit leurs compétences et leurs aptitudes et de fournir des explications concernant le taux élevé de renouvellement du personnel recruté sur le plan local.

25. S'agissant de la création du Réseau de direction, la Fédération salue les efforts menés pour améliorer les qualités de direction au sein de l'Organisation des Nations Unies et recommande que les programmes de formation destinés aux fonctionnaires de rang supérieur comportent un volet relations de travail.

26. Concernant les incidences de la fluctuation des monnaies locales sur la rémunération du personnel dans les lieux d'affectation du groupe II, les traitements et les prestations versés doivent prendre en compte le coût de la vie et permettre aux membres du personnel de faire face aux engagements financiers qu'ils auraient contractés dans leur pays d'origine ou en dehors de leur lieu d'affectation. La FICSA regrette que la Commission n'ait pas jugé opportun de modifier les principes régissant les trois composantes de la rémunération (indemnité de poste, indemnité pour frais d'études et prime de mobilité et de sujétion).

27. Pour finir, la Fédération est favorable aux décisions de la Commission concernant l'indemnité de

poste et se félicite de l'augmentation de 5 % de la prime de risque proposée pour les administrateurs recrutés sur le plan international.

28. **M. Jumet** (Vice-Président de la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies) dit que le document A/C.5/63/3/Add.2 rend compte de façon détaillée des vues de la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies (UNISERV) sur les propositions de réforme que le Secrétaire général a exposées dans les rapports intitulés : « Rationalisation des arrangements contractuels : propositions détaillées » (A/62/274), « Mesures prises pour résoudre sept problèmes systémiques relatifs aux ressources humaines soulevés dans le contexte de la réforme de l'administration interne de la justice » (A/63/132) et « Recrutement et affectations à l'Organisation des Nations Unies : stratégie pour aller de l'avant » (A/63/285). Il souhaite cependant insister sur un certain nombre de points.

29. Il estime décevants les résultats des enquêtes sur la rémunération réalisées à Genève et à Vienne dans la mesure où ces enquêtes ont visé un nombre insuffisant d'employeurs pratiquant les conditions d'emploi les plus favorables sur le marché du travail local. La Fédération continuera à participer activement aux travaux du groupe de travail créé par la CFPI pour trouver une solution plus équitable inspirée du principe Flemming. Entre-temps, le Secrétariat devra réfléchir aux incidences négatives de ces enquêtes sur le personnel de Genève et de Vienne. La Fédération reconnaît que la situation économique actuelle est délicate mais elle estime que l'on doit trouver des solutions immédiates pour alléger le fardeau que la fluctuation des monnaies, le niveau élevé de l'inflation et la faillite des économies font peser sur le personnel de ces lieux d'affectation.

30. S'agissant des propositions visant à modifier le financement de l'assurance maladie après la cessation de service, elles ne doivent pas entraîner de nouvelle détérioration des conditions d'emploi du personnel en activité. Pour rendre solvable le système de l'assurance maladie après la cessation de service, il convient de procéder à une planification à long terme attentive. Concernant la sûreté et la sécurité du personnel, des leçons doivent être tirées des attentats de Bagdad et d'Alger. Une prime de risque de 65 dollars par mois ne saurait suffire à protéger le personnel dans l'exécution de ses fonctions. Les États Membres doivent mobiliser les ressources requises pour la protection du personnel.

Le personnel appelé à occuper des postes liés à la sûreté et la sécurité doit faire la preuve qu'il possède les compétences et l'expérience nécessaires et être tenu pleinement responsable de ses résultats.

31. La Fédération est prête à appuyer l'harmonisation des conditions d'emploi à condition qu'elle soit fondée sur des bases saines. Les critères de recrutement doivent être les mêmes pour l'ensemble des organismes appliquant le régime commun et ils doivent être respectés. La parité entre les hommes et les femmes demeure un objectif illusoire du fait que les politiques existantes ne sont pas adéquatement mises en œuvre. Les pays hôtes doivent favoriser le recrutement des conjoints et le manque d'attention accordée à cette question reste l'un des principaux obstacles à l'embauche des femmes dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

32. La mise en place du nouveau système d'administration de la justice a été une bonne chose et les mécanismes de financement prévus devraient être prêts au 1^{er} janvier 2009. En matière de gestion des ressources humaines, l'obligation redditionnelle suppose un système de justice efficace, indépendant et impartial, fondé sur des normes reconnues en matière de travail.

33. Enfin, la Fédération souhaite que la Cinquième Commission se rende bien compte que l'écart grandissant entre les mandats et les ressources de l'Organisation doit être comblé, soit que l'on augmente les ressources allouées à l'Organisation, soit que l'on aligne les mandats qui lui sont confiés sur les ressources disponibles.

34. **M. Hunte** (Antigua-et-Barbuda), s'exprimant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que le Groupe va examiner avec attention les conclusions de l'enquête de 2008 de la CFPI sur le recrutement et la fidélisation du personnel. Il souhaite que les résultats ayant spécifiquement trait à l'ONU soient présentés séparément afin de faire clairement ressortir les problèmes auxquels l'Assemblée générale doit s'attaquer. Le Groupe prendra en compte les vues exprimées par les associations du personnel et remercie la CFPI de ses remarques concernant notamment la politique de parité entre les hommes et les femmes. Les efforts menés et les mesures prises jusque-là pour améliorer la représentation des femmes n'ayant pas donné les résultats escomptés, le Groupe considère que

l'application de politiques de parité doit être prioritaire et qu'un suivi doit être assuré.

35. Si la rémunération n'est pas une considération de premier plan pour la majorité des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, lesquels affirment souhaiter continuer de travailler pour l'Organisation parce qu'ils adhèrent à ses buts et à ses objectifs, les traitements doivent cependant être convenables et s'accompagner de mesures incitatives permettant de travailler efficacement dans un monde en rapide mutation. Le Groupe approuve la recommandation de la CFPI visant à ajuster le régime des traitements de base minima pour la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures et à augmenter le montant de la prime de sujétion, de la prime de mobilité et de l'élément non-déménagement, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009. Lors des consultations officieuses qui seront consacrées à l'examen du rapport, il demandera des éclaircissements sur les changements qu'il est prévu d'apporter à la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études et sur les résultats de l'étude relative à l'indemnité pour enfants à charge et à l'indemnité pour personnes indirectement à charge, eu égard notamment aux réserves exprimées par les associations du personnel.

36. Le Groupe espère que la CFPI continuera de jouer un rôle de premier plan dans la création du Réseau de direction et dans l'évaluation du programme de perfectionnement des cadres supérieurs. Il déplore que l'étude pilote organisée dans cinq organisations participantes sur une structure des traitements à fourchettes élargies n'ait pu être menée à bien, et souhaite obtenir plus de détails sur les raisons de cet échec et sur les leçons que l'on peut en tirer.

37. **M. Sutter** (France), s'exprimant au nom de l'Union européenne, dit que parmi les principales questions dont l'Organisation doit s'occuper pour améliorer sa gestion, il faut citer l'efficacité des mesures de recrutement et de fidélisation, en particulier dans les lieux d'affectation difficiles, le régime de la prime de mobilité et de sujétion et la parité entre les hommes et les femmes.

38. Tout en admettant que la CFPI n'avait d'autre choix que de mettre un terme à l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies, l'Union européenne espère que l'on tirera parti des enseignements de cette étude, particulièrement en ce qui concerne l'évaluation et la valorisation de la

performance du personnel, et que ces enseignements seront partagés avec les États Membres. Rappelant que dans ses deux dernières résolutions relatives au régime commun des Nations Unies, l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général d'exhorter les responsables des organismes appliquant le régime commun à fournir à la CFPI toutes les informations pertinentes pour son travail, l'Union européenne souhaite avoir plus de précisions lors des consultations officielles sur les démarches entreprises en ce sens.

39. Pour finir, l'Union européenne note que le Comité consultatif n'a pas d'objection à ce que le Secrétaire général tienne compte des incidences des décisions et recommandations de la CFPI lorsqu'il établira le rapport sur l'exécution du budget-programme de l'exercice actuel.

40. **M^{me} Pataca** (Angola), prenant la parole au nom du Groupe des États d'Afrique, dit que le Groupe félicite la CFPI des efforts menés en vue de simplifier les prestations et de récompenser les personnes qui excellent dans leur travail au sein du système des Nations Unies. Le Groupe approuve les recommandations de la CFPI relatives à l'indemnité pour frais d'études, la prime de sujétion, la prime de mobilité et l'élément non-déménagement ainsi qu'à l'indemnité pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge. Il partage la déception de la CFPI face aux piètres résultats obtenus par les organismes appliquant le régime commun en matière de parité entre les hommes et les femmes, en particulier aux échelons supérieurs, et espère que tous les organismes du système des Nations Unies adhéreront aux recommandations de la CFPI.

41. Notant avec intérêt les premiers résultats de l'enquête mondiale menée auprès du personnel pour évaluer l'efficacité et l'impact des mesures visant à améliorer le recrutement et la rétention du personnel, en particulier dans les lieux d'affectation difficiles, le Groupe souhaite recevoir un complément d'information sur les groupes professionnels où le recrutement et le maintien en poste se sont avérés difficiles. Partisan d'une fonction publique internationale efficace, le Groupe s'intéresse aux questions de la motivation et de la productivité du personnel et espère que la CFPI informera les États Membres des enseignements à tirer du projet pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies, malgré l'interruption de ce projet.

42. **M^{me} Vasile** (Mexique), s'exprimant au nom du Groupe de Rio, dit que, s'agissant de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études, le Groupe est favorable à une transparence et à une simplicité administratives accrues. Il espère que les consultations officielles lui en apprendront davantage sur les préoccupations des organisations et du personnel du système des Nations Unies et sur les problèmes rencontrés dans les différents lieux d'affectation et établissements d'enseignement représentatifs.

43. Les résultats de l'enquête mondiale menée auprès du personnel sur le recrutement et la fidélisation apportent une contribution non négligeable au débat sur la réforme de la gestion des ressources humaines et le Groupe encourage la CFPI à poursuivre ce type d'enquête. Cependant, si de telles enquêtes donnent un aperçu de la situation d'ensemble au sein du système des Nations Unies, il serait plus utile pour mieux comprendre chaque situation de disposer de données ventilées.

44. Le Groupe encourage les organismes participants à adhérer aux recommandations de la CFPI sur la parité entre les hommes et les femmes. Il déplore la décision de la CFPI de mettre un terme à l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies dans la mesure où ce projet présentait un intérêt. Il compte poser des questions détaillées lors des consultations officielles qui seront consacrées aux régimes de rémunération aux résultats mis en place en dehors du système des Nations Unies.

45. **M. Cram** (Canada), s'exprimant également au nom de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande, dit que les délégations du Canada, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande sont encouragées par les efforts menés par la CFPI en vue de renforcer et de rationaliser ses méthodes de travail. Elles ont été vivement intéressées par l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et sur une rémunération aux résultats, estimant que de tels régimes devraient permettre d'aller dans le sens d'un mode de gestion des ressources humaines axé sur les résultats. L'Assemblée générale devra être informée de manière détaillée des raisons de l'échec du projet, de la façon dont il a été géré et des incidences que les résultats des enquêtes menées par le Bureau des services de contrôle interne auront pu avoir sur sa conduite.

46. Si l'on veut que les organismes des Nations Unies restent efficaces et tournés vers le progrès, on ne doit pas sous-estimer l'intérêt d'un renforcement des capacités des dirigeants. Les délégations attendent beaucoup du Réseau de direction. Notant les observations de la CFPI sur les problèmes concrets que pose la révision de l'indemnité de mobilité et de la prime de sujétion, elles se demandent s'il n'aurait pas fallu anticiper ces problèmes mais jugent cependant dignes d'intérêt les mesures proposées par la CFPI.

47. Prenant note des travaux du Comité consultatif sur la question de l'indemnité de poste, notamment son examen des résultats d'une enquête menée par le secrétariat de la CFPI sur les dépenses non locales, les délégations se demandent dans quelle mesure l'augmentation sensible de l'ajustement de poste pour New York n'a pas obéi à des considérations liées aux dépenses non locales. Elles se félicitent des efforts déployés par la CFPI pour simplifier et moderniser la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études. Elles souhaitent obtenir des éclaircissements sur les points de désaccord entre la CFPI et le Réseau ressources humaines et aimeraient savoir comment les choses vont évoluer.

48. **M. Kovalenko** (Fédération de Russie) dit que sa délégation se félicite des travaux de la CFPI sur le régime des traitements et indemnités. Elle prend note de la décision de mettre un terme à l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et une rémunération aux résultats et de mettre en place à l'échelle du système un ensemble de mesures visant à renforcer la performance. La Commission ne doit cependant pas ignorer que l'Assemblée générale n'a pas donné son feu vert à ses recommandations antérieures demandant aux organismes appliquant le régime commun d'envisager une utilisation judicieuse des primes monétaires. Tout projet pilote de la Commission concernant le suivi du comportement professionnel doit se limiter aux seuls organismes appliquant le régime commun et, surtout, respecter les règles qui le gouvernent. Il est clair par exemple que la proposition du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) sur les conditions d'emploi des coordonnateurs résidents va à l'encontre des règles en vigueur. Dans son rapport sur les travaux de sa soixante-septième session (ICSC/67/R.15), la Commission a reconnu que la proposition du PNUD ne s'inscrivait pas bien dans le régime commun. En outre,

ce type de proposition devait de toute façon obtenir l'approbation préalable de l'Assemblée générale.

49. La délégation de la Fédération de Russie se félicite que la Commission ait l'intention d'exploiter les possibilités offertes par le régime actuel de rémunération en publiant des directives tendant à ce que le passage d'un échelon à l'autre ne se fasse plus automatiquement mais sur la base du mérite. Les travaux sur les autres aspects importants du traitement, des indemnités et des autres prestations doivent viser à la modernisation et la simplification. Malgré ses nombreux efforts, il est malheureux que la CFPI n'ait pas réussi à prendre une décision concluante sur une nouvelle méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études.

50. La Fédération de Russie se félicite des efforts menés par la Commission pour se transformer en véritable instrument de gestion moderne au service des États Membres et de l'Organisation et en véritable partenaire des organismes des Nations Unies. Les travaux de la Commission semblent cependant de plus en plus marqués par le trilatéralisme, les groupes de travail tripartites composés de représentants du personnel, de représentants des organisations et de membres de la Commission ayant de plus en plus de pouvoir décisionnel. Ces groupes de travail étant appelés à se pencher dans un avenir proche sur plusieurs questions d'importance majeure, comme la rémunération des agents des services généraux et les versements à la cessation de service, il convient qu'ils respectent le principe de la consultation trilatérale – qui ne veut pas dire négociation – à savoir que les décisions relèvent exclusivement des membres de la Commission, en dehors de toute participation des représentants du personnel et des organisations.

51. La Commission joue un rôle central au sein de la fonction publique internationale en œuvrant pour l'harmonisation des traitements, des indemnités et des conditions d'emploi. Pour les États Membres, c'est là un aspect crucial qui garantit non seulement l'équité de la rémunération mais aussi l'efficacité du travail dans l'ensemble du système des Nations Unies. La concurrence qui existait par le biais des traitements et des prestations à l'époque où les fonds et programmes des Nations Unies offraient des indemnités différentes pour les lieux d'affectation déconseillés aux familles n'existe plus.

52. Plus important encore, si les traitements des fonctionnaires des Nations Unies doivent être suffisamment élevés pour attirer des éléments qualifiés, ils doivent aussi tenir compte des capacités financières des États Membres. Il est essentiel d'évaluer de façon réaliste quels sont les besoins réels de l'Organisation en personnel, eu égard aux tâches à exécuter et combien les États Membres sont prêts à payer pour rémunérer le personnel. La Commission a joué un rôle inestimable, trouvant un équilibre entre d'un côté les besoins de l'Organisation et l'équité des conditions d'emploi, et de l'autre les capacités réelles de paiement des États Membres.

53. **M. Scanlon** (États-Unis d'Amérique) félicite la CFPI et tous ceux qui sont parties prenantes au régime commun pour la contribution qu'ils ont apportée à l'enquête mondiale menée en 2008 auprès du personnel. Il estime que cette enquête fournira des données précieuses et permettra de prendre des décisions éclairées.

54. La délégation américaine regrette qu'il n'y ait pas eu de progrès concernant la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études. Quant à l'indemnité pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge, elle considère que si la méthode de calcul recommandée entraîne une augmentation de l'indemnité, et par conséquent un surcroît de dépenses budgétaires, il faudra qu'on lui en explique le bien-fondé.

55. Prenant note de l'interruption de l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies, telle que cette étude avait été conçue à l'origine, la délégation souhaite savoir si on a définitivement renoncé à l'étude ou si sa conception va être revue. Elle est fermement convaincue que les dirigeants doivent être tenus responsables des résultats obtenus pour ce qui est de la parité entre les hommes et les femmes et pour ce qui est de la répartition géographique des postes.

56. La délégation se félicite du programme de travail de la Commission pour 2009-2010 et souhaite que l'on continue à progresser sur la gestion des ressources humaines, le suivi du comportement professionnel et les normes de conduite. La délégation invite par ailleurs instamment la Commission à obtenir l'aide des États Membres pour encourager tous les organismes appliquant le régime commun à fournir en temps voulu

les données qui leur sont demandées afin qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

57. **M. Kishimoto** (Japon) dit que, comme à l'accoutumée, les recommandations de la CFPI sur le montant des traitements de base des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur doivent être approuvées sans modification. Les différentes indemnités doivent être examinées périodiquement de manière que leur montant suive l'évolution du barème des traitements et celle des prix. Si les changements de méthode de calcul entraînent des dépenses supplémentaires, ils doivent être justifiés et préalablement approuvés par l'Assemblée générale.

58. Le représentant du Japon aimerait comprendre pour quelles raisons le nouveau calcul de l'indemnité pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge va entraîner une augmentation de 50 %, ce qu'il juge excessif, cette indemnité passant de 1 780 dollars à 2 686 dollars par an. Les recommandations de la Commission pour l'année en cours semblent aller à l'encontre de celles qui figuraient dans son rapport de 2006 à l'Assemblée générale (A/61/30), rapport où elle affirmait que la méthode de calcul de l'indemnité pour personnes à charge devait être appréhendée de façon globale. Il devrait en être de même pour les méthodes de calcul de l'indemnité pour frais d'études, de l'indemnité de mobilité et de l'indemnité de sujétion.

59. Le représentant du Japon déplore le manque de clarté de la transcription aux paragraphes 139 et 144 du rapport (A/63/30) du débat tenu sur les conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local. Le rapport indique en effet que le barème des traitements recommandé est inférieur au barème en vigueur mais qu'aucune incidence financière ne devrait découler de son application. Cela signifie-t-il que le barème en vigueur a été abaissé ou encore que le barème recommandé par la CFPI n'a pas été adopté bien que reflétant les meilleures conditions d'emploi pratiquées sur le marché du travail local?

60. La délégation japonaise remercie les personnes ayant participé à l'étude mondiale sur le personnel. Cette étude sera utile à la rationalisation des contrats et à l'harmonisation des conditions d'emploi. Il serait intéressant de pouvoir comparer les points forts et les points faibles du système actuel, si possible en s'appuyant sur des données ventilées par fonds, programme et opération de maintien de la paix.

61. La CFPI continuera de jouer un rôle clef en guidant les organismes appliquant le régime commun vers une gestion plus cohérente et plus efficace. Elle doit intervenir plus activement dans l'élaboration des politiques de recrutement et dans l'amélioration du suivi du comportement professionnel, ces deux éléments étant essentiels dans la mise en place des nouveaux arrangements contractuels.

62. **M. Debabeche** (Algérie) réaffirme au nom de sa délégation que les travaux de la CFPI ne doivent pas se limiter à l'examen des traitements mais servir de base à tout ce qui a trait aux ressources humaines.

63. **M. Shen Yanjie** (Chine) dit que sa délégation se félicite que la Commission ait engagé une étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et une rémunération aux résultats en vue de réformer le régime commun des traitements et des indemnités. Il attend avec intérêt les résultats et les recommandations de la phase suivante du projet qui devraient jeter les bases d'un système de rémunération plus scientifique.

64. L'objectif de la parité entre les hommes et les femmes doit faire partie de l'évaluation des performances afin de motiver les responsables. S'agissant du recrutement et du maintien en poste du personnel dans les lieux d'affectation difficiles, le représentant de la Chine note que les traitements actuels sont compétitifs mais estime qu'il convient d'examiner avec attention les autres facteurs d'incitation, et notamment le milieu de travail, la réputation des organisations et les possibilités d'avancement.

65. Concernant le réseau de direction, le représentant de la Chine note que la culture de travail, la communication entre les organisations, la mobilité du personnel et une gestion professionnelle du personnel sont des domaines où on a tout à gagner en renforçant les capacités centrales de direction. Les critères de sélection des membres du réseau doivent être définis avec précision et compte tenu des postes et des mandats, afin de garantir l'objectivité et le pragmatisme de la sélection et d'assurer le respect du principe de la parité entre les hommes et les femmes.

66. La délégation chinoise se félicite de ce que la Commission ait adopté une approche plus proactive, travaillant avec ses partenaires et s'engageant dans la planification stratégique, ce qui devrait permettre une rationalisation des procédures et une utilisation plus efficace des ressources.

Questions diverses

67. **M. Kovalenko** (Fédération de Russie) dit qu'il souhaite attirer l'attention du Secrétariat, et en particulier du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, sur le problème de la qualité de l'interprétation du russe vers l'anglais. Le Secrétariat doit prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les interprètes respectent la terminologie utilisée dans les rapports à l'étude.

La séance est levée à 11 h 55.