



# Assemblée générale

Soixante-quatrième session

Documents officiels

Distr. générale  
26 janvier 2010  
Français  
Original : anglais

---

## Cinquième Commission

### Compte rendu analytique de la 7<sup>e</sup> séance

Tenue au Siège, à New York, le mardi 20 octobre 2009, à 10 heures

*Président* : M. Maurer . . . . . (Suisse)  
*Présidente du Comité consultatif pour les questions administratives  
et budgétaires* : M<sup>me</sup> McLurg

## Sommaire

Point 139 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies

---

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

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



*La séance est ouverte à 10 h 5.*

**Point 139 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies** (A/64/7/Add.2, A/64/30 et Corr.1 et Corr.2 et A/64/358)

1. **M. Stöckl** [Vice-Président de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI)], présentant le rapport de la Commission pour 2009 (A/64/30), dit que celle-ci a examiné les versements à la cessation de service, y compris l'indemnité de licenciement, la prime de rapatriement et le capital décès, en vue d'harmoniser les pratiques des organisations appliquant le régime commun.

2. Elle a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'instituer, dans les organisations qui appliquent le nouveau régime des engagements, une indemnité de départ destinée aux titulaires d'engagements de durée déterminée qui quittent l'organisation à l'expiration de leur contrat après 10 années ou plus de service continu. Cela remédierait au caractère inéquitable de la manière dont le personnel est actuellement traité à la cessation de service, aiderait les candidats au recrutement à accepter un engagement de durée déterminée et permettrait plus facilement aux organisations de ne pas renouveler ces contrats, les organisations bénéficiant ainsi d'une plus grande marge de manœuvre pour établir le bon dosage entre engagements continus et contrats de durée déterminée. Cette mesure est aussi adaptée à la réalité de la fonction publique internationale où, pour des raisons budgétaires ou autres, les organes directeurs peuvent imposer des restrictions à l'octroi d'engagements continus qui ne sont pas nécessairement liées à la continuité des fonctions exercées par les fonctionnaires en cause. Elle est en outre conforme à la pratique de nombreux employeurs, y compris la fonction publique de référence, qui offre la possibilité d'allocations de chômage; la plupart des membres du personnel des organisations appliquant le régime commun ne peuvent pas bénéficier de ce type de prestations de la part de leurs gouvernements. Enfin, dans la mesure où l'institution de l'indemnité de départ est proposée comme partie intégrante du nouveau régime des engagements, cela faciliterait la généralisation du régime dans toutes les organisations. Le coût de la mesure proposée est estimé à 4,6 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

3. S'agissant des conditions d'octroi de la prime de rapatriement et du capital décès, la Commission a recommandé que l'Assemblée générale demande de nouveau aux organes directeurs des organisations appliquant le régime commun d'aligner leurs dispositions en la matière sur celles en vigueur à l'Organisation des Nations Unies.

4. Comme l'Assemblée générale le lui avait demandé à la suite de la recommandation figurant dans le rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires sur la gestion des ressources humaines (A/63/526), la Commission a commencé à étudier la possibilité de modifier l'âge du départ obligatoire à la retraite. Constatant que cette demande exigeait une étude beaucoup plus large qui intégrerait divers aspects touchant les politiques de ressources humaines et les pensions, la Commission a prié son secrétariat, en coopération avec les organisations et la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, d'établir un rapport exhaustif sur la possibilité de modifier l'âge du départ obligatoire à la retraite, compte tenu des différentes incidences qu'aurait une telle modification sur la gestion des ressources humaines et sur les pensions. Sachant que la Caisse commune avait déjà entamé un examen du système des pensions, la Commission a décidé de reprendre l'examen de la question à sa soixante-douzième session.

5. À l'issue de l'examen du barème des traitements des agents des services généraux et des catégories apparentées au Siège de l'Organisation des Nations Unies, effectué en juillet 2009, la Commission avait recommandé que le barème reste inchangé, du fait que l'indice des prix à la consommation correspondant avait subi une contraction de 1,1 % au cours des 12 mois écoulés depuis juillet 2008. Les traitements du personnel de la catégorie des services généraux à Genève et à Madrid, examinés respectivement en mars et en avril 2009, étaient également restés inchangés. À la suite de l'examen du coefficient d'ajustement pour New York, effectué en août 2009, qui avait révélé un indice d'ajustement inférieur à l'indice de classement en vigueur pour le personnel de la catégorie des administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, les traitements avaient été maintenus aux mêmes niveaux pour les 12 mois suivants, sans changement du barème des rémunérations considérées aux fins de la pension pour ces fonctionnaires.

6. Grâce à l'important travail fourni par son groupe de travail technique, la CFPI est en mesure de présenter à la Cinquième Commission une norme globale d'évaluation des emplois de la catégorie des agents des services généraux et des catégories apparentées, qui marque un grand progrès vers une harmonisation accrue des pratiques entre toutes les organisations appliquant le régime commun et qui devrait être acceptable pour tous les utilisateurs et parties prenantes. Sa structure est décrite dans le rapport annuel pour 2009 (A/64/30) et, bien que quelques questions techniques exigent encore des ajustements de détail, la CFPI prévoit de promulguer la nouvelle norme à sa prochaine session au début de 2010, en comptant avoir réuni d'ici là toutes les conditions requises pour faciliter la mise en œuvre.

7. La Commission recommande de relever de 3,04 % le barème des traitements de base minima, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2010, 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. Le montant annuel des incidences financières de cet ajustement, liées aux versements à la cessation de service, serait pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun d'environ 1,4 million de dollars. Sur la base du coefficient d'ajustement pour New York en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2008, la marge entre les rémunérations nettes des fonctionnaires des Nations Unies et celles des fonctionnaires de l'Administration fédérale américaine occupant des emplois comparables est de 113,8 et la valeur moyenne de la marge sur les cinq dernières années (2005-2009) est de 113,6. Bien que la moyenne sur cinq ans soit inférieure au point médian souhaitable de 115, la Commission ne juge pas cela préoccupant dans l'immédiat au vu du niveau actuel de la marge et de son évolution ces dernières années.

8. L'Assemblée générale ayant prié la Commission, dans sa résolution 59/268, de suivre l'état d'avancement du projet relatif à la création d'un corps de hauts fonctionnaires, le Vice-Président de la CFPI informe la Cinquième Commission que le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a décidé de ne pas poursuivre les travaux relatifs à ce projet. S'agissant du suivi de l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les organisations appliquant le régime commun, la Commission a décidé de ne pas recommander la constitution d'un fichier interorganisations de

candidates qualifiées, car elle juge qu'il s'agit là d'un moyen irréalisable de parvenir à la parité des sexes, mais elle a proposé diverses autres stratégies qu'elle invite les organisations à essayer.

9. La CFPI a approuvé l'ordre du jour de la trente-deuxième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustements, qui devrait présenter, à la prochaine session de la Commission, ses recommandations définitives sur les questions de méthodologie et les modalités pratiques relatives à la prochaine série d'enquêtes. Les principes directeurs qui sous-tendent le système des ajustements pourraient également être modifiés, car certaines organisations se sont inquiétées des augmentations relativement faibles de la rémunération nette du personnel de la catégorie des administrateurs de certains bureaux européens, en particulier dans la zone euro. Le secrétariat de la CFPI a mis en place un nouveau système prévoyant des rapports détaillés sur les examens annuels portant sur le classement aux fins des ajustements et il est actuellement pleinement mobilisé par les préparatifs pour la série d'enquêtes sur le coût de la vie de 2010.

10. Le rapport comprend le programme de travail de la Commission pour ses prochaines sessions. La CFPI aura pour priorités d'améliorer la cohérence des méthodes des organisations appliquant le régime commun, de continuer à collaborer avec le Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination sur l'harmonisation des règlements du personnel, de veiller à ce que les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux et le cadre de gestion des ressources humaines continuent de répondre aux besoins des organisations appliquant le régime commun, et de collaborer avec les organisations à l'actualisation du modèle général de suivi du comportement professionnel.

11. **M<sup>me</sup> Van Buerle** (Directrice de la 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 2009 (A/64/358), état transmis par le Secrétaire général conformément à l'article 153 du Règlement intérieur de l'Assemblée générale, dit que les incidences financières sur le projet de budget-programme de l'ONU et les projets de budget des Tribunaux pénaux internationaux pour le Rwanda et pour l'ex-Yougoslavie pour l'exercice biennal 2010-2011 ont été estimées à 2,1 millions de dollars,

214 200 dollars et 30 700 dollars, respectivement, en ce qui concerne la recommandation consistant à instituer une prime de départ destinée aux titulaires d'engagements de durée déterminée qui quittent l'organisation à l'expiration de leur contrat après 10 années ou plus de service continu, et à 493 600, 66 500 et 81 900 dollars, respectivement, pour la recommandation consistant à relever de 3,04 % le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

12. Si l'Assemblée générale approuve les recommandations formulées par la CFPI dans son rapport de 2009 (A/64/30), le montant de ces incidences financières sera pris en compte dans l'actualisation des coûts qui sera effectuée pour déterminer le montant des crédits à inscrire aux projets de budget pour l'exercice 2010-2011, qui seront soumis à l'Assemblée générale en décembre 2009.

13. **M<sup>me</sup> McLurg** (Présidente du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport correspondant du Comité consultatif (A/64/7/Add.2), dit que le Comité consultatif a été informé que le calcul des estimations du coût global de la recommandation de la CFPI consistant à instituer, dans les organisations qui appliquent le nouveau régime des engagements, une indemnité de départ destinée aux titulaires d'engagements de durée déterminée qui quittent l'organisation à l'expiration de leur contrat après 10 années ou plus de service continu repose sur le nombre de départs de ce type enregistré en 2006-2007, l'hypothèse retenue étant que le nombre de départs serait identique pour tout exercice biennal. Il a également été pris pour hypothèse que toutes les organisations appliquant le régime commun avaient adopté le nouveau régime des engagements, alors qu'en réalité celui-ci sera probablement adopté à différents moments par les différentes organisations. Quant à la conclusion de la CFPI selon laquelle le coût des primes de départ serait inférieur aux montants que représenteraient des prestations de départ volontaire, le Comité consultatif ne voit toujours pas en quoi cela constitue un argument pertinent à l'appui de cette proposition.

14. Les estimations concernant les incidences sur le projet de budget-programme de l'Organisation des Nations Unies et sur les projets de budget des Tribunaux pénaux internationaux pour le Rwanda et pour l'ex-Yougoslavie pour l'exercice biennal 2010-

2011, telles que présentées dans l'état transmis par le Secrétaire général (A/64/358), reposent sur les tendances passées, alors que les conditions en question risquent de changer. En particulier, le nouveau régime des engagements prévoit la conversion des nominations pour une durée limitée en engagements de durée déterminée. Cela n'affectera pas l'estimation pour 2010-2011, mais risque fort d'avoir un effet sur les exercices ultérieurs.

15. Le Comité consultatif a noté les incidences financières de la recommandation de la Commission consistant à relever de 3,04 % le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2010, comme indiqué dans l'état présenté par le Secrétaire général (A/64/358), et a également noté que l'augmentation serait appliquée par la méthode habituelle.

16. Le Comité consultatif n'a pas d'objection à ce que, comme le propose le Secrétaire général, le montant des versements à la cessation de service pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur soit pris en compte dans l'actualisation des coûts qui sera effectuée aux fins de déterminer le montant des crédits à inscrire aux projets de budget pour l'exercice 2010-2011.

17. **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. Avec l'accord du Bureau, il invite également un représentant du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) et un représentant de la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies (UNISERV) à faire des déclarations.

18. **M. Mobio** (Fédération des associations de fonctionnaires internationaux) se félicite de voir figurer dans le rapport de la CFPI pour 2009 les avis des représentants du personnel, conformément à l'article 22.2 du règlement intérieur de la Commission. La FICSA a appuyé la proposition de repousser à 62 ans l'âge réglementaire de la cessation de service pour l'ensemble des fonctionnaires, sans porter préjudice au droit acquis des fonctionnaires remplissant les conditions requises de prendre leur retraite à 60 ans, estimant que la décision de partir à la

retraite ou de poursuivre son service devrait relever uniquement du fonctionnaire concerné et non du pouvoir discrétionnaire du chef de secrétariat. Elle demande également que l'on examine la question du relèvement de l'âge réglementaire de la cessation de service à 65 ans pour l'ensemble des fonctionnaires, une fois que la Caisse des pensions aura achevé son étude actuarielle en 2010 et que le Comité mixte de la Caisse aura pris une décision concernant l'âge de départ à la retraite.

19. À partir des remarques transmises par ses membres, la FICSA a recensé un certain nombre de questions, relatives notamment à la protection contre les représailles pour les fonctionnaires qui dénoncent des manquements, à la définition de l'abus de pouvoir et au respect de la vie privée, qui traduisent la nécessité de revoir les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux. Elle soutient donc la Commission dans sa décision d'effectuer un examen préliminaire des normes de conduite pour vérifier si elles continuent de répondre aux besoins des organisations et de leur personnel.

20. Tout en se félicitant que la Commission ait décidé de recommander à l'Assemblée générale d'inviter les organes directeurs des organisations appliquant le régime commun à aligner leur barème pour l'indemnité de licenciement sur celui de l'Organisation des Nations Unies, la FICSA considère que cette indemnité ne devrait être fonction que de la durée du service et ne devrait pas varier selon le type d'engagement. Elle se félicite également de la recommandation concernant la mise en place dans les organisations qui appliquent le régime commun d'une prime de départ pour les titulaires d'engagements de durée déterminée qui quittent l'organisation à l'expiration de leur contrat après 10 années ou plus de service continu; elle demande cependant à la CFPI d'envisager de réduire à cinq ans la période de service y ouvrant droit. Le personnel des Tribunaux internationaux et d'autres organisations appliquant le régime commun dont les mandats sont limités dans le temps seraient ainsi encouragés à rester en fonctions jusqu'à la fin de leurs engagements de durée déterminée, ce qui aiderait à régler les graves problèmes de sous-effectif qui se posent vers la fin du mandat d'une organisation. La FICSA souscrit aux décisions de la Commission tendant à ne pas modifier l'intitulé de la prime de rapatriement et à demander de nouveau aux organes directeurs des organisations appliquant le régime

commun d'aligner leurs dispositions en matière d'octroi du capital décès sur celles en vigueur à l'Organisation des Nations Unies.

21. La Fédération a pris note de la recommandation de la Commission consistant à relever de 3,04 % le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Notant aussi que la valeur moyenne sur cinq ans de la marge entre les rémunérations nettes des fonctionnaires des Nations Unies et celles des fonctionnaires de l'Administration fédérale américaine est inférieure au point médian souhaitable de 115 et qu'elle n'est que de 113 pour les classes P-3 à P-5, contre 117 pour les classes D-1 et D-2, elle demande qu'un ajustement ponctuel soit effectué pour ramener la marge à 115 pour les classes P-3 à P-5.

22. La FICSA soutient la décision prise par la Commission de ne pas recommander la constitution d'un fichier interorganisations de candidates qualifiées et approuve ses autres décisions sur la question de l'équilibre entre les hommes et les femmes. En ce qui concerne le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements, elle a fait des observations sur l'ordre du jour de la prochaine session, ainsi que sur la liste des articles, et leurs spécifications, à utiliser pour le prochain cycle d'enquêtes intervilles, auxquelles elle invitera tous les fonctionnaires à participer. Il est décevant que la Commission n'ait pas jugé nécessaire de consacrer de nouvelles études à la question de la prévisibilité et de la stabilité des rémunérations, surtout pour les lieux d'affectation hors siège.

23. Les nouvelles normes d'évaluation des emplois de la catégorie des agents des services généraux et des catégories apparentées ne devraient pas être instituées ou appliquées tant que tous les éléments sous-jacents, y compris ceux énumérés dans le rapport de la Commission (A/64/30, par. 112), n'auront pas été mis au point. Le programme de mise en œuvre devra comprendre un volet de formation. Enfin, la FICSA se félicite des recommandations faites par le Comité directeur sur la sûreté et la sécurité du personnel du Comité de haut niveau sur la gestion, en particulier celle tendant à faire bénéficier le personnel recruté sur le plan national des prestations découlant de la mise en conformité avec les normes minimales de sécurité opérationnelle applicables au domicile, s'il ressort d'une évaluation des risques en matière de sécurité effectuée par le Département de la sûreté et de la sécurité que cette mise en conformité s'impose.

24. **M. Land-Kazlauskas** (Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies) dit que l'Assemblée générale doit reconnaître la nature des menaces qui pèsent sur le personnel des Nations Unies : le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance et le Programme alimentaire mondial ont déjà perdu neuf fonctionnaires en 2009. Les États Membres doivent veiller à ce que ceux qui aident l'Organisation à s'acquitter de ses fonctions bénéficient de la protection exigée par la Charte.

25. Au sujet des indemnités de départ, il rappelle que la plupart des États Membres ont des lois qui rendent obligatoire le versement d'indemnités sous une forme ou une autre lorsqu'il est mis fin à un contrat continu et qui interdisent l'emploi de personnel pour de longues durées au moyen d'une succession de contrats de durée déterminée. Dans la fonction publique de référence (Administration fédérale des États-Unis), par exemple, les titulaires d'engagements de durée déterminée ne bénéficient certes d'aucune prime de départ, indemnité de licenciement ou prime de fin de service, mais 9 fonctionnaires sur 10 disposent de contrats permanents. Dans le système des Nations Unies, en revanche, environ 80 % des fonctionnaires ont des contrats de durée déterminée. Le CCASIP se félicite de la recommandation de la CFPI qui préconise d'instituer une prime de départ destinée aux titulaires d'engagements de durée déterminée à l'ONU, mais estime que cette prime devrait être versée à l'expiration du contrat après 5 années de service continu, plutôt que 10. En ce qui concerne la conjoncture et les incidences financières, il est important de rappeler que cela fait plus de 30 ans que l'on débat de la mesure proposée, et que dans l'intervalle plusieurs organisations ont effectué des versements de ce type sans subir de calamité financière. De plus, la mesure n'engendrerait des coûts pour l'Organisation que lors de son utilisation. De l'avis du CCASIP, l'autre branche de l'alternative aurait des incidences financières bien plus grandes, dans la mesure où l'institution d'une prime de départ pour les fonctionnaires titulaires d'engagements de durée déterminée n'est pas seulement une question de personnel mais touche à la continuité même de la mission de l'Organisation. Le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie par exemple, qui est sur le point d'entreprendre une importante réduction de ses effectifs, subit une accélération des départs anticipés qui le rend moins apte à exécuter son mandat.

Parce qu'instituer une prime de départ réduirait ce genre d'attrition, il faut voir en ce type de versement un outil essentiel pour une bonne gestion des ressources humaines.

26. Le CCASIP est favorable à la proposition visant à relever à 62 ans l'âge du départ obligatoire à la retraite pour tous les fonctionnaires, sans porter préjudice au droit acquis des fonctionnaires remplissant les conditions requises de prendre leur retraite à 60 ans. Un relèvement supplémentaire de l'âge statutaire du départ à la retraite mérite également d'être examiné, une fois que la Caisse des pensions aura achevé son étude actuarielle. La décision de cesser le service ou de continuer à travailler au-delà de l'âge normal de départ à la retraite devrait appartenir exclusivement au fonctionnaire concerné.

27. Les femmes restent sous-représentées aux rangs supérieurs de l'Organisation et surreprésentées aux niveaux inférieurs. Les cibles fixées pour l'équilibre entre les sexes et la diversité seraient beaucoup plus facilement atteintes si l'on s'efforçait de repérer en interne les éléments prometteurs et de favoriser leur avancement, y compris parmi les femmes occupant des postes d'agent des services généraux et d'administrateur recruté sur le plan national. Une attention accrue devrait aussi être accordée aux problèmes que rencontrent les femmes en âge de concevoir et d'élever des enfants, qui sont, selon différentes études, plus susceptibles de quitter l'Organisation faute d'y trouver les structures d'appui dont elles ont besoin. Il y a peu de chances qu'un fichier de candidates suffise à lever les obstacles fondamentaux qui empêchent de parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

28. Tout doit être mis en œuvre pour ramener la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale américaine au point médian souhaitable de 115 pour tout le personnel. Enfin, l'attitude prudente adoptée par la CFPI au sujet des normes d'évaluation des emplois de la catégorie des agents des services généraux et des catégories apparentées mérite d'être saluée, car il est essentiel de veiller à ce que tous les éléments du nouveau système aient été mis au point avant d'approuver et d'instituer les normes.

29. **M. Jumet** (Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies) dit, à propos de la

recommandation de la CFPI visant à instituer une indemnité de départ, que la condition d'octroi fixée, à savoir compter au moins 10 années de service continu, ne va pas dans le sens d'une harmonisation des conditions de service, mais créerait au contraire deux barèmes distincts. De plus, la disposition en vertu de laquelle il ne serait pas versé d'indemnité de départ à un fonctionnaire qui, à l'expiration de son engagement est recruté par une autre organisation appliquant le régime commun, est de nature à décourager la mobilité interorganisations. Par ailleurs, une fois que le nouveau régime des engagements aura été pleinement institué, il restera peu de fonctionnaires titulaires de contrats de durée déterminée ayant 10 années de service continu. La Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies (UNISERV) propose donc que l'indemnité de départ proposée pour les engagements de durée déterminée, telle que décrite à l'annexe II du rapport de la CFPI (A/64/30), s'applique à tous les départs involontaires de fonctionnaires titulaires d'engagements de durée déterminée et comptabilisant plus de cinq années de service continu, dans toutes les organisations appliquant le régime commun. Les fonctionnaires ayant servi au moins cinq ans, y compris le personnel local des missions, ont fait dans une certaine mesure la preuve de leur dévouement envers l'Organisation et ils attendent en retour que leur employeur leur témoigne une fidélité du même ordre, d'autant qu'ils ne peuvent pas prétendre à des allocations chômage dans leur pays d'origine. Il faut rappeler que les fonctionnaires justifiant d'une longue période de service sont souvent passés, pendant cette période, d'un profil de spécialiste à un profil plus polyvalent qui peut rendre plus difficile un retour dans la fonction publique de leur pays d'origine ou dans le secteur privé lorsqu'ils quittent l'Organisation.

30. Le report de la décision concernant l'âge du départ obligatoire à la retraite est décevant. L'espérance de vie ayant considérablement progressé en 50 ans et l'âge moyen d'entrée en fonctions ayant augmenté, il est paradoxal d'exiger que des fonctionnaires prennent leur retraite à 60 ans, surtout lorsque l'âge moyen des décideurs du niveau de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général est bien plus élevé et que l'efficacité d'un fonctionnaire dépend en partie de l'expérience acquise dans l'exercice de ses fonctions. Tenter de rajeunir les effectifs de l'Organisation en recrutant à des postes de direction des candidats plus jeunes risquerait aussi de créer des difficultés à conserver le personnel, les perspectives d'avancement

étant bouchées. L'âge du départ obligatoire à la retraite actuellement en vigueur constitue un anachronisme, en contradiction non seulement avec les politiques de nombreux États Membres, mais aussi avec l'article 12 de la Déclaration politique adoptée à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, tenue en 2002. L'âge de la retraite devrait donc être harmonisé à 62 ans pour tout le personnel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, sans porter préjudice au droit acquis des fonctionnaires remplissant les conditions requises et souhaitant partir à la retraite à 60 ans. UNISERV serait aussi favorable, sous certaines conditions, à ce que les fonctionnaires aient ensuite la possibilité de repousser encore l'âge auquel ils partent à la retraite, jusqu'à 65 ans ou davantage.

31. Si des progrès considérables ont été faits depuis le lancement du projet d'élaboration d'un système global d'évaluation des emplois des agents des services généraux et des catégories apparentées, les descriptifs de classe restent trop imprécis et ne doivent pas servir à remplacer les caractéristiques techniques issues d'une étude du classement des emplois. De l'avis d'UNISERV, ces descriptifs peuvent servir à produire des estimations initiales de dépenses ou être utiles à des fins de structuration organisationnelle, mais ne doivent pas être associés à la norme-cadre ou présentés comme outil valable de classement des emplois. Sachant combien de temps et de travail ont été consacrés à l'élaboration de la norme-cadre de la catégorie des administrateurs et combien de leçons ont ensuite été tirées de cette expérience, il convient d'envisager d'appliquer à titre expérimental seulement la norme-cadre pour les agents des services généraux et d'attendre, pour se prononcer sur l'adoption et la généralisation de cette norme-cadre, d'avoir mené à bien les mesures citées au paragraphe 113 d) du rapport de la Commission (A/64/30) et d'avoir évalué les résultats de l'application expérimentale.

32. Bien qu'il puisse y avoir un certain intérêt à constituer un fichier interorganisations de candidates qualifiées, il est surtout important de se demander pourquoi des fonctionnaires hautement qualifiés, notamment des femmes, ne sont pas attirés par les organisations appliquant le régime commun et pourquoi des femmes qui y travaillent continuent de rencontrer des obstacles à leur progression vers les niveaux supérieurs. En s'appuyant sur des entretiens de départ et sur une étude de la situation démographique, des trajectoires de carrière et de l'équilibre entre vie

professionnelle et vie privée des fonctionnaires actuellement employés par les organisations appliquant le régime commun, on pourrait concevoir des mesures à longue portée visant à attirer et fidéliser du personnel compétent des deux sexes.

33. UNISERV se félicite du prochain examen des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux et espère que les révisions qu'il est actuellement proposé d'apporter au Statut et au Règlement du personnel comprendront des mesures visant à harmoniser le code de déontologie proposé avec les normes de conduite, car cela s'impose pour éviter ambiguïtés, doubles emplois et confusion. Notant avec préoccupation que la valeur moyenne sur cinq ans de la marge entre les rémunérations nettes des fonctionnaires des Nations Unies et celles des fonctionnaires de l'Administration fédérale américaine est toujours restée inférieure à 115 et qu'elle n'est que de 113 pour les classes P-3 à P-5, contre 117 pour les classes D-1 et D-2, UNISERV propose que la marge soit harmonisée et portée au moins à 114,3 pour toutes les classes, avec pour objectif de parvenir à 115 à court terme. Enfin, UNISERV se félicite de l'examen de la prime de mobilité et de sujétion prévu en 2010 et attend avec intérêt de continuer à participer aux travaux du Groupe de travail tripartite de la CFPI concernant le classement des lieux d'affectation en fonction des conditions de vie et de travail.

34. **M. Elhag** (Soudan), intervenant au nom du Groupe des 77 et la Chine, réaffirme son appui à la CFPI et souligne combien il est important de récompenser pour leurs efforts tous les membres du personnel qui sont au service d'organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. La plupart des fonctionnaires veulent travailler pour le compte de l'Organisation parce qu'ils croient en ses buts et objectifs, et les États Membres ont pour responsabilité de leur fournir une rémunération respectable, accompagnée d'incitations suffisantes, pour leur permettre de travailler efficacement malgré des difficultés persistantes. Le Groupe est tout à fait favorable à la recommandation formulée par la Commission consistant à instituer une indemnité de départ destinée aux titulaires d'engagements de durée déterminée qui quittent l'Organisation à l'expiration de leur contrat après 10 années ou plus de service continu, car c'est là un moyen de les récompenser pour les nombreuses années de bons et loyaux services qu'ils ont données à l'Organisation.

35. **M. Råsbrant** (Suède), prenant la parole au nom de l'Union européenne, de la Croatie et de l'ex-République yougoslave de Macédoine, pays candidats, des pays du processus de stabilisation et d'association (Albanie, Bosnie-Herzégovine, Monténégro et Serbie), ainsi que de l'Arménie, du Liechtenstein, de la République de Moldova et de l'Ukraine, dit que la Commission apporte une contribution inestimable au bon fonctionnement du régime commun. L'Union européenne prend acte du programme de travail de la CFPI pour 2010-2011, ainsi que des décisions et recommandations figurant dans son rapport (A/64/30). S'agissant de l'examen des versements à la cessation de service, c'est-à-dire de l'indemnité de licenciement, de la prime de rapatriement et du capital-décès, elle soutient les tentatives visant à simplifier ces pratiques dans les organisations appliquant le système commun. Elle préconise d'examiner avec soin la recommandation relative à une indemnité de départ pour les titulaires d'engagements de durée déterminée, et d'en peser les conséquences administratives et financières, dans le contexte de l'application du nouveau régime contractuel et de la situation économique globale.

36. **M. Kanamori** (Japon) dit que, suivant la pratique établie, les recommandations de la CFPI sur le montant des traitements de base des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur devraient être approuvées sans modification. Rappelant que l'Assemblée générale a décidé, dans sa résolution 63/250, que les titulaires d'engagements de durée déterminée ne seraient fondés, ni juridiquement ni autrement, à escompter le renouvellement ou la conversion de leur contrat, quelle que soit la durée de leur service, la délégation japonaise n'accepte pas la recommandation de la Commission sur l'institution d'une indemnité de départ destinée aux titulaires d'engagements de durée déterminée qui quittent l'Organisation à l'expiration de leur contrat après 10 années ou plus de service continu, car elle estime qu'aucune des raisons avancées dans le rapport de la CFPI (A/64/30) ne justifie l'adoption d'une telle mesure.

37. À propos des moyens de parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes, la délégation japonaise partage l'avis de la Commission sur l'importance de mesures d'information ciblées permettant d'attirer des femmes qualifiées à des postes de tout niveau et l'invite à poursuivre son travail dans ce domaine. Sachant que la



parité hommes-femmes a été atteinte pour les classes P-1 et P-2, comme l'indique le dernier rapport du Secrétaire général sur la composition des effectifs du Secrétariat (A/64/352), et compte tenu de la pratique courante dans les organisations internationales qui consiste à donner la priorité aux candidats internes par rapport aux candidats externes, il convient de revoir le système de sélection du personnel afin de parvenir à la parité hommes-femmes. Le Japon espère que la Commission relèvera ce défi et procédera à un examen de la question dès sa prochaine session.

38. Convaincue que l'Organisation sera mieux à même de faire face à une large gamme de problèmes si son personnel est issu d'horizons géographiques variés, la délégation japonaise s'inquiète du fait que le déséquilibre persistant de la répartition géographique continue à ne guère mobiliser l'attention de la CFPI. Elle invite instamment la Commission à inscrire cette question à son ordre du jour, avec pour objectif de recommander des mesures de nature à redresser la situation, et se tient prête à fournir toute assistance nécessaire à cet égard.

39. **M. Chen** (États-Unis d'Amérique) se dit préoccupé par la recommandation de la Commission invitant l'Assemblée générale à instituer une indemnité de départ destinée aux titulaires d'engagements de durée déterminée qui quittent une organisation appliquant le régime commun à l'expiration de leur contrat après 10 années ou plus de service continu, car sa délégation estime que les obligations juridiques de l'Organisation des Nations Unies envers les membres de son personnel prennent fin à l'expiration du contrat de travail. De plus, tout versement servant à dédommager les fonctionnaires pour le non-renouvellement de leurs contrats violerait le principe selon lequel il n'y a pas lieu d'escompter le renouvellement ou la conversion de contrats de durée déterminée, que l'Assemblée générale a affirmé clairement dans sa résolution 63/250. Il convient de lier le montant de toute indemnité de rupture du contrat à la portion non courue d'un contrat de durée déterminée, car une indemnité de licenciement doit servir à dédommager les fonctionnaires de la perte d'un emploi attendu. Effectuer un paiement sur toute autre base, comme la durée du service, changerait la nature de l'indemnité et transformerait un dédommagement pour la réduction de la durée d'emploi prévue en dédommagement pour le non-renouvellement d'un contrat.

40. S'il est nécessaire d'offrir certains avantages pour attirer et retenir des fonctionnaires hautement qualifiés et dévoués, il faut que ces avantages reposent sur des principes sensés et s'inscrivent dans un schéma de gestion responsable, surtout à la lumière des contraintes budgétaires actuelles. Les coûts de personnel représentent déjà une forte proportion des dépenses du budget de l'exercice biennal.

41. **M<sup>me</sup> He Yi** (Chine) dit que sa délégation est préoccupée par l'éventualité d'un changement de l'âge du départ obligatoire à la retraite. Un tel changement, quoique avantageux à certains égards en termes de maintien d'un effectif stable, pourrait nuire au recrutement de nouveaux fonctionnaires, à la compétitivité du personnel du Secrétariat et, dans certains cas, à la qualité du travail fourni. Il est donc important de prendre en compte tous les facteurs pertinents et de ne pas faire de changements précipités.

42. Il est encourageant que de nombreuses organisations appliquant le régime commun aient intégré dans leur règlement intérieur les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux. La mise à jour de ces normes devrait être coordonnée par le Comité de déontologie des Nations Unies et l'on doit veiller à ce que toute modification apportée s'accorde au code de déontologie. Sur le sujet de l'équilibre entre les hommes et les femmes, la délégation chinoise salue l'action menée par la CFPI pour améliorer la représentation des femmes dans les organisations appliquant le régime commun. Celles-ci devraient créer des mécanismes de gestion, de suivi et d'incitation, et faire figurer parmi les critères de notation de leurs cadres des objectifs de représentation équilibrée des deux sexes dans les effectifs.

43. Il est regrettable que le Conseil des chefs de secrétariat ait décidé de mettre fin à ses travaux sur le Réseau de direction, car le programme stratégique de perfectionnement des cadres a aidé à susciter davantage de professionnalisme dans la gestion des organisations appliquant le régime commun. Il faut continuer d'œuvrer au renforcement des capacités de direction dans les organisations appliquant le régime commun, en veillant à y consacrer l'attention voulue malgré l'abandon du projet relatif au Réseau.

44. **M. Chumakov** (Fédération de Russie) dit que sa délégation prend note de l'intention affichée par la Commission de se transformer en un mécanisme de gestion du personnel plus moderne, au service des

États Membres et agissant en partenaire des organisations appliquant le régime commun.

45. Les travaux de la Commission sont de plus en plus marqués par le trilatéralisme, les groupes de travail tripartites ayant une influence de plus en plus forte sur la prise de décisions. Dans ces groupes et dans la Commission elle-même les avis de l'Administration doivent avoir le poids qui convient, sans pour autant être décisifs, et le principe de la consultation trilatérale doit être strictement respecté : les décisions de la Commission relèvent exclusivement de ses membres.

46. La délégation russe attache beaucoup d'importance au rôle central que joue la Commission pour ce qui est d'ajuster et de perfectionner le régime commun des traitements, des indemnités et des conditions d'emploi, et d'en maintenir l'intégrité. Ceci importe non seulement pour garantir un fonctionnement rentable des organisations appliquant le régime commun, mais aussi pour éviter l'instauration d'une concurrence entre elles. Une question cruciale est l'âge du départ obligatoire à la retraite. La majorité des membres de la Commission n'ont pas soulevé d'objection au relèvement à 62 ans de l'âge du départ, afin de mettre à égalité en termes de droits les fonctionnaires recrutés avant et après 1990, mais les avis étaient partagés concernant un nouveau relèvement à 65 ans, et la Commission n'a pas encore émis de recommandation à ce stade. Il ne faut pas oublier que tout changement pourrait avoir des conséquences en matière de répartition géographique, d'équilibre entre les hommes et les femmes, de rajeunissement du personnel et d'organisation des carrières, et pourrait créer un certain nombre de problèmes liés à la gestion des dernières étapes de l'activité professionnelle. Il conviendra aussi de prendre en considération les conclusions de l'étude actuarielle que la Caisse commune des pensions publiera prochainement.

47. Il faut étudier attentivement la question du versement d'une prime de départ et sa mise en place doit pour l'instant être reportée. Une telle prime ne devrait pas être considérée comme répondant à une attente liée à un plan de carrière mais devrait représenter une aide à la recherche d'emploi pour des fonctionnaires qui se retrouvent sur le marché du travail après une longue période au service de l'Organisation. Elle devrait aussi rendre plus attrayants les contrats de

courte durée et ainsi apporter une plus grande marge de manœuvre dans la gestion des effectifs.

48. **M. Simpson** (Nouvelle-Zélande), intervenant également au nom de l'Australie et du Canada, dit que les trois délégations apprécient l'action menée par la Commission, qui aide à garantir la qualité et l'homogénéité des politiques et pratiques relatives à l'emploi mises en œuvre dans toutes les organisations appliquant le régime commun. Elles se félicitent en particulier de son rôle dans les débats sur des changements éventuels de l'âge du départ obligatoire à la retraite et de ses travaux sur les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux. S'agissant de la recommandation relative à l'institution d'une indemnité de départ pour les titulaires de contrats de durée déterminée, elles ont noté que les membres de la Commission n'étaient pas tous du même avis et elles comptent obtenir des assurances que la proposition repose sur des raisons claires, sur une bonne analyse de la situation et sur de solides arguments économiques, car la création de droits à prestation entraînant d'importantes obligations financières continues doit toujours être abordée avec prudence. Dans la mesure où un accord n'a pas encore été trouvé sur certains points essentiels liés à l'application du nouveau régime des engagements, y compris sur certains aspects ayant des conséquences sur les rôles futurs des contrats de durée déterminée et continus dans l'Organisation, il risque d'être difficile à l'heure actuelle d'arrêter des conclusions définitives concernant la nécessité de cette proposition et son coût.

49. **M. Muhith** (Bangladesh) dit que sa délégation juge tout à fait raisonnables les arguments en faveur de la création proposée d'une prime de départ, mais qu'elle trouve préoccupante l'affirmation de la CFPI selon laquelle cette indemnité serait adaptée à la réalité de la fonction publique internationale où, pour des raisons budgétaires ou autres, les organes directeurs peuvent imposer des restrictions à l'octroi d'engagements continus qui ne sont pas nécessairement liées à la continuité des fonctions exercées par les fonctionnaires en cause. Il souhaite savoir à quelle réalité ce passage fait référence et demande pourquoi la CFPI présume que des organes directeurs pourraient à l'avenir imposer des restrictions à l'octroi d'engagements continus, alors que la Cinquième Commission ne s'est pas encore prononcée sur cette question.

50. **M<sup>me</sup> Berlanga** (Mexique) dit que, dans le contexte de la crise économique actuelle, sa délégation préconise

d'étudier attentivement la proposition relative à une prime de départ pour les titulaires de contrats de durée déterminée. Les arguments avancés par la CFPI en faveur de cette proposition ne sont pas suffisamment convaincants, surtout compte tenu de la décision de l'Assemblée générale affirmant que les titulaires d'engagements de durée déterminée ne seraient fondés, ni juridiquement ni autrement, à escompter le renouvellement ou la conversion de leur contrat. Il sera difficile d'examiner comme il se doit dans le temps disponible les incidences financières d'une proposition qui est présentée si tôt après la réforme du système de gestion des ressources humaines.

51. **M. Stöckl** (Vice-Président de la Commission de la fonction publique internationale), répondant à la question posée par le représentant du Bangladesh, dit que plusieurs organisations appliquant le régime commun n'ont jamais recouru à des contrats permanents et ont indiqué qu'elles seraient réticentes à octroyer des engagements continus, pour un certain nombre de raisons. Il est aussi important de rappeler que l'Assemblée générale a décidé d'imposer certaines restrictions à l'octroi de contrats permanents. La Commission est donc d'avis que chaque organisation doit décider d'elle-même quel usage elle compte faire des engagements continus; ni la CFPI ni l'Assemblée générale ne peuvent se prononcer pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

*La séance est levée à 11 h 50.*