



Conseil d'administration

322^e session, Genève, 30 octobre-13 novembre 2014

GB.322/PFA/10(&Corr.)

Section du programme, du budget et de l'administration
Segment des questions de personnel

PFA

Date: 3 novembre 2014

Original: anglais

DIXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Dépenses de personnel de l'OIT dans le contexte de l'examen global de la CFPI

Objet du document

Le présent document fait brièvement le point sur l'état d'avancement de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, examen effectué par la Commission de la fonction publique internationale. Faisant suite à la demande du Conseil d'administration, il présente également un aperçu général de l'évolution de dépenses de personnel.

Objectif stratégique pertinent: Gouvernance, appui et management.

Incidences sur le plan des politiques: Aucune.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Aucun.

Unité auteur: Département du développement des ressources humaines (HRD); Département de la gestion financière (FINANCE).

Documents connexes: GB.320/PFA/INF/5; CEB/2013/2; ICSC/78/R.4.

I. Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun

1. En mars 2013, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a entrepris un examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, afin de passer en revue tous les éléments de l'indemnisation du personnel relevant de son mandat ¹. La finalité de cet examen, actuellement en cours, est de mettre au point un système d'indemnisation révisé cohérent et durable, qui réponde aux préoccupations et aux attentes du personnel, des organisations et des Etats Membres. Les organisations membres du Conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies (CCS), OIT y compris, estiment que, pour être compétitif, le futur système d'indemnisation devrait être adapté aux besoins et modulable en fonction du mandat de l'organisation concernée; il devrait également récompenser les bons résultats, promouvoir la mobilité, être d'un bon rapport coût/efficacité, transparent et facile à comprendre et à gérer ².
2. L'examen a comporté une analyse approfondie de l'historique et des fondements de tous les éléments du dispositif global de prestations. Cette analyse a également tenu compte des tendances actuelles et des pratiques en vigueur dans d'autres organisations internationales, dans les organisations non gouvernementales et dans le secteur privé en ce qui concerne les indemnités des fonctionnaires expatriés.
3. Trois groupes de travail ont été constitués pour faciliter le travail de la CFPI. Chaque groupe s'est vu assigner un objectif spécifique: 1) la structure des rémunérations; 2) la compétitivité et la durabilité; 3) les primes au rendement et autres questions concernant les ressources humaines. Pour assurer la pleine participation de l'ensemble des parties prenantes, chaque groupe de travail est composé de membres de la CFPI, ainsi que de représentants des organisations relevant du système commun et des trois fédérations mondiales de fonctionnaires. L'OIT participe activement à cet examen et est représentée dans le groupe chargé d'étudier la structure de la rémunération.
4. Des rapports établis dans le prolongement de la réunion des groupes de travail ont été soumis à la CFPI à ses 78^e et 79^e sessions ³. En ce qui concerne la rémunération, des propositions initiales ont été présentées à propos de la révision de la structure des salaires et des allocations familiales correspondantes, l'objectif étant notamment de simplifier la gestion de cette structure. L'étape suivante devrait être l'approbation globale du système d'indemnisation révisé, de manière à s'assurer qu'il correspond pleinement aux attributs définis par la commission et par l'Assemblée générale. Les résultats définitifs de l'examen devraient être soumis à cette dernière à la fin de l'année 2015.

¹ Voir le document GB.320/PFA/INF/5, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_234616.pdf.

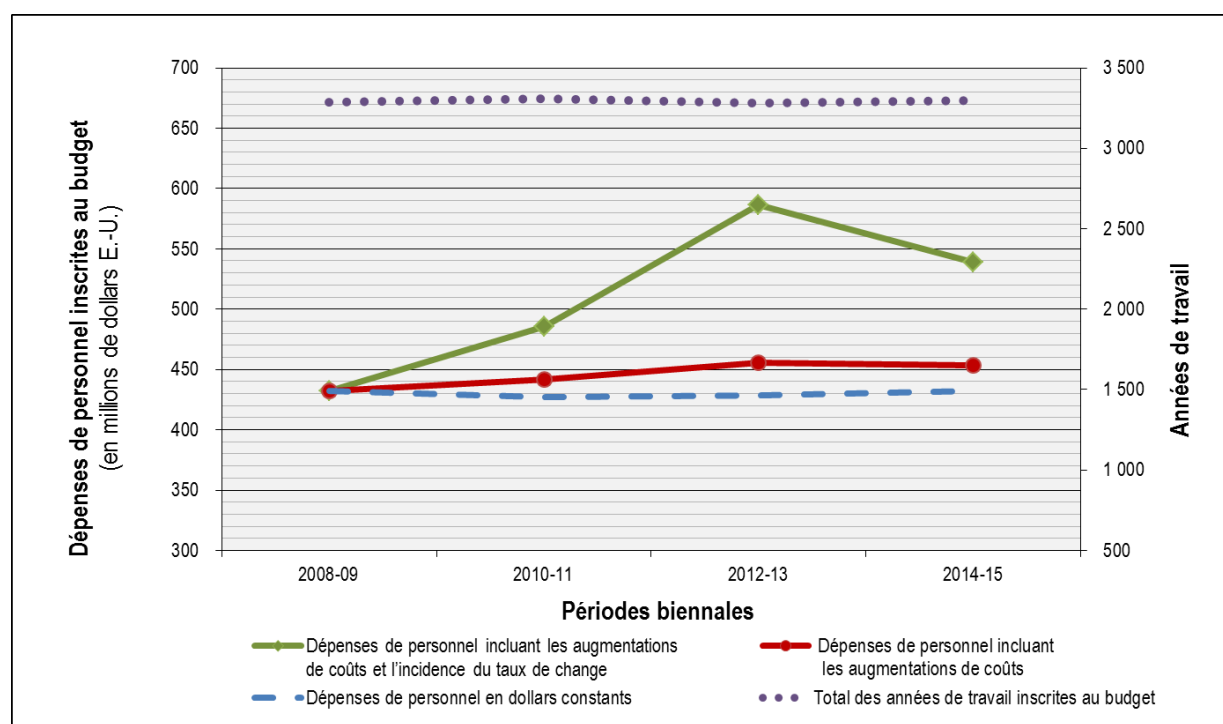
² Document CEB/2013/2.

³ Documents ICSC/78/R.4 et A/69/30 (paragr. 50-82).

II. Evolution des dépenses de personnel et incidence de cette évolution sur l'exécution des programmes

5. Répondant à une question qui lui était posée lors de la 320^e session du Conseil d'administration (mars 2014), le Directeur général a annoncé que les informations concernant l'évolution des dépenses de personnel seraient communiquées au Conseil d'administration. Il a été convenu ultérieurement, suite à la demande de représentants du Conseil d'administration, de rattacher les informations sur l'évolution des dépenses de personnel de l'OIT et son incidence sur l'exécution des programmes à la présente question de l'ordre du jour.
6. L'exécution du mandat de l'OIT est essentiellement assurée par son personnel. Les deux rôles clés de l'Organisation – sensibilisation et fourniture de conseils techniques aux mandants – supposent l'existence d'un cadre de fonctionnaires très compétents et dévoués. Il a été possible de faire face à l'accroissement de la demande vis-à-vis de ces services et à l'augmentation du volume d'activités du Bureau qui en est résultée en accroissant les gains d'efficacité, de manière à pouvoir maintenir le budget de l'Organisation au même niveau en valeur réelle. Les dépenses de personnel continuent de ce fait de représenter une part importante du budget approuvé. Les dépenses en question correspondent aux coûts directs – versement des salaires et des prestations dues – et aux coûts indirects – frais afférents au recrutement, à la mobilité et à la cessation de service, par exemple.
7. Comme indiqué dans la section précédente, les prestations accordées au personnel sont déterminées par la CFPI, dont les décisions sont portées à l'attention du Conseil d'administration. L'OIT, en tant que membre du système commun des Nations Unies, applique les décisions de la CFPI aux membres du personnel du BIT. Les méthodes adoptées par la CFPI visent à assurer une rémunération équitable au sein du système des Nations Unies, et cela en tous lieux. Pour chaque lieu d'affectation, la CFPI ajuste par conséquent la rémunération en tenant compte du différentiel de coût de la vie et de taux de change entre le lieu d'affectation considéré et le lieu de référence, à savoir New York. Sachant que plus de la moitié des fonctionnaires relevant du budget ordinaire de l'OIT sont basés à Genève, les variations du franc suisse par rapport au dollar des Etats-Unis ont une incidence significative sur les dépenses de personnel, celles-ci étant exprimées en dollars américains – devise retenue pour le budget de l'OIT.
8. Il ressort de la figure 1 ci-dessous que les dépenses de personnel en dollars constants sont restées stables au cours des trois dernières périodes biennales. On constate de légères augmentations, imputables à l'inflation, mais c'est l'appréciation du franc suisse qui a exercé l'incidence la plus significative sur le montant nominal des dépenses de personnel, exprimées en dollars des Etats-Unis. Le graphique permet également de tirer une autre conclusion: l'augmentation du montant nominal en dollars E.-U. des dépenses globales de personnel n'a pas eu d'incidence sur l'effectif total, ce qui atteste la capacité du Bureau de s'acquitter de son mandat.

Figure 1. Dépenses de personnel et années de travail inscrites au budget
(en dollars constants des Etats-Unis de 2008)



9. On trouvera dans le tableau 1 un complément d'analyse des augmentations des dépenses et des ajustements opérés en fonction des variations du taux de change entre le franc suisse et le dollar des Etats-Unis, tels qu'approuvés par la Conférence internationale du Travail à l'occasion de l'adoption des budgets des trois dernières périodes biennales. L'inflation locale a entraîné une augmentation de 13 pour cent des dépenses non afférentes au personnel au cours de cette période. Les dépenses de personnel, dont les montants sont déterminés presque exclusivement par les décisions de la CFPI et de l'Assemblée générale des Nations Unies, ont augmenté beaucoup plus lentement. Ces augmentations sont en partie dues aux variations du taux de change des monnaies locales dans les lieux d'affectation autres que Genève, mais l'impact décisif sur le niveau du budget, exprimé en dollars des Etats-Unis, a été exercé par la dépréciation du dollar des Etats-Unis par rapport au franc suisse. Les dépenses de personnel et les autres dépenses engagées à Genève sont toutes affectées par les variations de ce taux de change.

Tableau 1. Augmentations des coûts afférents au programme et budget en pourcentage, et ajustements opérés en fonction des variations des taux de change

	2010-11	2012-13	2014-15	Total
Dépenses non afférentes au personnel	7,6	2,2	3,2	13,0
Dépenses de personnel	3,8	2,7	-0,9	5,6
Total des augmentations de coûts	3,6	2,4	0,3	6,3
Ajustements opérés en fonction des variations des taux de change	9,6	16,5	-7,3	18,8
Evolution globale du budget en valeur réelle	0	-0,3	0	-0,3

III. Résumé

10. Le tableau ci-dessus montre que les tendances globales à l'inflation des dépenses de personnel sont restées en phase avec les grandes tendances économiques des régions dans lesquelles l'OIT déploie ses activités. La Conférence internationale du Travail a toujours reconnu la nécessité de maintenir la capacité budgétaire du Bureau à un niveau constant en valeur réelle, de manière à pouvoir exécuter un programme de travail croissant, raison pour laquelle elle a approuvé des augmentations nominales du budget requises en fonction de l'inflation et des ajustements pour tenir compte de l'évolution des taux de change, deux facteurs sur lesquels le Bureau n'a aucune prise. Malgré une diminution marginale du budget en valeur réelle, le Bureau, en mettant en place de nouvelles technologies et des processus plus performants et en réalisant des gains de productivité, est parvenu à élargir son champ d'action et ses programmes tout en maintenant les augmentations de coûts à un niveau minimal.