



Conseil d'administration

329^e session, Genève, 9-24 mars 2017

GB.329/PFA/INF/5

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

POUR INFORMATION

Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale

Résumé: Le présent rapport traite des décisions que l'Assemblée générale des Nations Unies a prises pour donner suite au rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2016.

Unité auteur: Département du développement des ressources humaines (HRD).

Documents connexes: GB.312/PFA/13; GB.312/PV; GB.317/PFA/INF/3; GB.319/PFA/11; GB.319/PFA/PV; GB.320/PFA/INF/5; et GB.322/PFA/10(&Corr.).

1. Chaque année, en automne, l'Assemblée générale des Nations Unies examine le rapport annuel de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et, en décembre au plus tard, prend des décisions quant aux recommandations de la commission qui relèvent de sa compétence, conformément à l'article 10 du Statut de la CFPI, de manière à ce que ces décisions puissent s'appliquer dès le 1^{er} janvier de l'année suivante.
2. Chaque année, au mois de mars, le Bureau présente au Conseil d'administration un résumé de ces décisions et attire l'attention sur d'autres aspects du rapport annuel de la CFPI qui présentent un intérêt pour le BIT et son personnel, en particulier toute modification des conditions d'emploi décidée par la commission de sa propre autorité.
3. On trouvera, dans le présent document, des informations concernant le rapport de la CFPI pour 2016 ¹, ainsi que les décisions prises par l'Assemblée générale des Nations Unies à sa soixante et onzième session (2016) ² pour donner suite aux recommandations contenues dans ce rapport. En principe, les décisions de la commission et de l'Assemblée générale relatives aux conditions d'emploi dans le cadre du régime commun sont mises en œuvre au BIT par le Directeur général ³.

I. Conditions d'emploi du personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures

A. Traitement de base

4. Le barème des traitements de base minima pour la catégorie des services organiques et les catégories supérieures est établi par référence au barème général de la fonction publique de l'Administration fédérale des Etats-Unis, non compris les ajustements liés aux conditions locales. Des ajustements périodiques sont apportés à ce barème à l'issue d'une comparaison des traitements de base nets des administrateurs des Nations Unies (au BIT, personnel de la catégorie des services organiques) qui se trouvent au point médian du barème (échelon VI de la classe P.4) avec les traitements correspondants de leurs homologues de la fonction publique fédérale américaine. Ces ajustements sont opérés en intégrant des points d'ajustement au traitement de base, c'est-à-dire en augmentant celui-ci tout en réduisant l'indemnité de poste dans la même proportion.
5. La commission a été informée qu'une augmentation de 1 pour cent avait été appliquée au barème général de la fonction publique de référence au 1^{er} janvier 2016. Les barèmes des impôts fédéraux des Etats-Unis pour l'année 2016 ont également subi de légères modifications.
6. Pour se conformer à la procédure normale d'ajustement et tenir compte de l'augmentation des traitements du barème général et des effets des mesures fiscales susmentionnées, le barème des traitements de base minima a été relevé de 1,02 pour cent au 1^{er} janvier 2017 par rapport au barème des traitements unifié que l'Assemblée générale avait adopté dans sa résolution 70/244. La commission a donc recommandé un ajustement de 1,02 pour cent par

¹ Assemblée générale, documents officiels, soixante et onzième session (A/71/30), disponibles sur le site Web de la CFPI à l'adresse <http://icsc.un.org/library/default.asp?list=AnnualRep>.

² Document A/RES/71/264.

³ Document GB.312/PV, paragr. 751 b).

rapport au barème des traitements unifié précédemment adopté par l'Assemblée, qu'il conviendrait d'effectuer en suivant la procédure habituelle, c'est-à-dire en augmentant le traitement de base et en réduisant dans la même proportion les points d'ajustement «sans gain ni perte», de façon à laisser inchangée la rémunération effectivement perçue. Le coût de mise en œuvre de la résolution de l'Assemblée générale est insignifiant et sera couvert par les provisions prévues à cet effet dans le programme et budget pour 2016-17.

B. Evolution de la marge de rémunération nette

7. En application du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale, la commission examine le rapport entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de l'Organisation des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis occupant des postes comparables à Washington. A cette fin, la commission suit annuellement l'évolution des taux de rémunération dans les deux fonctions publiques.
8. Comme l'a demandé l'Assemblée générale, la commission continue à prendre des mesures pour rapprocher la marge annuelle de la valeur souhaitable, c'est-à-dire du point médian; on rappellera que, si cette marge tombait en deçà du seuil de 13 pour cent ou dépassait celui de 17 pour cent, la commission devrait prendre les mesures qui s'imposent en faisant jouer le système des ajustements de poste. A compter du 1^{er} janvier 2016, une augmentation de 1,46 pour cent a été appliquée au barème général de la fonction publique de référence à Washington. De ce fait, et compte tenu du léger recul de l'ensemble des impôts sur le revenu dans la zone métropolitaine de Washington d'un coefficient d'ajustement de 64,9 à New York en 2016 et d'un écart de coût de la vie de 113,8 entre New York et Washington, la commission a noté que la marge entre les rémunérations nettes pour 2016 était estimée à 14,1 pour cent, et que la moyenne sur cinq ans (2012-2016) s'établissait à 11,7 pour cent.
9. L'Assemblée générale a noté que la marge estimée entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies des classes P.1 à D.2 en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis occupant des emplois comparables à Washington était inférieure au point médian de 15 pour cent et se situait dans la fourchette comprise entre 13 et 17 pour cent. L'Assemblée générale a réaffirmé qu'il serait souhaitable, selon elle, que la marge oscille, sur une certaine durée, autour de la valeur médiane de 15 pour cent, et elle a rappelé qu'elle avait décidé que la commission continuerait de suivre l'évolution de la marge et prendrait les mesures correctives nécessaires, en faisant jouer le système des ajustements si la marge venait à tomber en deçà de 13 pour cent ou à dépasser 17 pour cent.

C. Questions d'ajustement

10. Conformément à l'article 11 de son statut, la commission a maintenu à l'étude le fonctionnement du système des ajustements et examiné dans ce contexte le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-huitième session, ainsi que ses recommandations. Elle a examiné et approuvé, entre autres, les recommandations du comité concernant les aspects méthodologiques de la série d'enquêtes sur le coût de la vie de 2016, notamment la liste et les spécifications des articles composant le panier de consommation utilisé pour la collecte de données sur les prix, la refonte de tous les formulaires de collecte des données, la marche à suivre pour calculer l'indemnité de poste des lieux d'affectation du groupe I à partir des données collectées sur les prix, l'élargissement des enquêtes sur le coût de la vie aux fonctionnaires de rang D.2, et le calendrier des enquêtes initiales de 2016 sur le coût de la vie.

D. Examen du montant des indemnités en vigueur

11. Dans sa résolution 70/244, l'Assemblée générale avait prié la commission d'examiner toutes les indemnités relevant de son mandat pour déterminer si les conditions d'une révision à la hausse étaient remplies. Le secrétariat de la commission lui avait alors soumis un document présentant un aperçu des indemnités en vigueur, classées en deux grandes catégories: *a)* les indemnités versées au personnel des lieux d'affectation hors siège et les versements au titre de la réinstallation (prime de sujétion, incitation à la mobilité, élément famille non autorisée, prime de danger et indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité); et *b)* les indemnités pour charges de famille et les indemnités pour frais d'études; le secrétariat proposait en outre d'éventuels cycles d'ajustement. La commission a décidé de revoir le montant des indemnités susmentionnées conformément au calendrier proposé.

E. Equilibre entre les sexes et représentation géographique équitable

12. L'Assemblée générale a prié la commission de lui présenter, à sa soixante-douzième session (2017), des renseignements sur les progrès accomplis par les organisations appliquant le régime commun dans la mise en œuvre des politiques et mesures visant à promouvoir l'égalité et la parité des sexes et à renforcer la diversité géographique au sein du système commun.

II. Conditions d'emploi des agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté sur le plan local

13. S'appuyant sur la méthode applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables des agents des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local qui sont pratiquées dans les villes sièges et assimilées, la CFPI a réalisé une enquête à Genève en prenant pour date de référence le mois de septembre 2015. Le barème des traitements recommandé, qui est inférieur de 1,8 pour cent au barème en vigueur à la date de référence, a été appliqué au personnel nouvellement recruté à compter du 1^{er} juin 2016.
14. Sur la question des indemnités, l'Assemblée générale, dans sa résolution 70/244, a levé le gel des indemnités pour les agents des services généraux et des catégories apparentées avec effet au 1^{er} janvier 2016. A la suite de cette décision, la commission, à sa quatre-vingt-deuxième session, a demandé à son secrétariat d'examiner à titre exceptionnel les montants des indemnités pour charges de famille dans différents lieux d'affectation, dont Genève, montants qui, faute de quoi, n'auraient pas été réexaminés avant la prochaine vague d'enquêtes. Les indemnités révisées pour conjoint, pour enfants, pour premier enfant à charge d'un fonctionnaire célibataire ou divorcé et pour personne indirectement à charge sont appliquées depuis septembre 2016.
15. L'Assemblée générale a noté dans sa résolution 69/251 que la commission comptait examiner l'ensemble des prestations offertes aux agents des services généraux et aux administrateurs recrutés sur le plan national une fois qu'elle aurait achevé son examen de l'ensemble des prestations offertes aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. A sa quatre-vingt-deuxième session, en 2016, la commission a examiné deux documents concernant l'emploi qui est fait des différentes catégories de personnel dans les organisations appliquant le régime commun, selon lesquels il y aurait des chevauchements de fonctions entre les catégories et des différences de pratique entre les organisations en ce qui concerne le recours aux administrateurs recrutés sur le plan national. A la suite de discussions

approfondies, la commission a demandé à son secrétariat d'entreprendre de nouvelles études sur l'utilisation des catégories de personnel et d'élaborer dans un rapport diverses solutions à cet égard.

16. Enfin, l'Assemblée générale a demandé à la commission d'étudier, au cours de son prochain examen des méthodes d'enquête sur la rémunération des agents des services généraux, la possibilité de prendre davantage en considération, parmi les employeurs retenus, la fonction publique du pays concerné, compte tenu du fait que l'Organisation des Nations Unies est une organisation de service public, ainsi que les enseignements que la commission a tirés des précédentes campagnes d'enquête.

III. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de fonctionnaires

A. Examen de la mise en œuvre du schéma directeur relatif au régime des engagements

17. Comme le lui avait demandé la commission à sa soixante-quinzième session, en 2012, le secrétariat a présenté un document contenant des informations actualisées sur l'application du schéma directeur relatif au régime des engagements dans les différentes organisations appliquant le régime commun. Dans le cadre d'une enquête menée par le secrétariat en avril 2016, plusieurs organisations ont fait savoir qu'elles avaient modifié leur politique en matière d'engagements, et d'autres qu'elles envisageaient de revoir les leurs dans un avenir proche. La grande majorité des organisations ont indiqué que le schéma directeur actuel répondait à leurs besoins, mais quelques-unes ont estimé qu'il devrait être plus souple afin de permettre le recrutement de personnel pour l'exécution de fonctions liées à des projets. D'autres préoccupations ont été exprimées en ce qui concerne les contributions volontaires, l'évolution constante des mandats et les besoins des parties prenantes, qui demandent une main-d'œuvre adaptable et souple. Plusieurs organisations se sont dites favorables à la mise en place d'un type d'engagement à moyen terme qui offrirait davantage de souplesse, ou à la suppression de certaines restrictions en vigueur, car la durée d'exécution de nombreux projets est généralement comprise entre deux et quatre ans. En conclusion, la commission a encouragé les organisations à suivre les directives du schéma directeur relatif au régime des engagements lorsqu'elles envisagent de modifier ou modifient le statut contractuel de leur personnel, afin d'harmoniser les dispositions de leur régime avec celles du régime commun.

B. Versements à la cessation de service

18. Dans sa résolution 65/248, l'Assemblée générale a décidé de reprendre à sa soixante et onzième session l'examen de la recommandation faite par la commission concernant l'institution, dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, d'une indemnité de départ pour les titulaires d'engagements de durée déterminée qui quittent involontairement l'organisation à l'expiration de leur contrat après dix années de service continu ou plus. De nouvelles recherches ont été menées afin d'étudier les pratiques en vigueur dans d'autres organisations nationales, régionales et internationales ainsi que les tendances observées en matière de cessation de service dans les organisations appliquant le régime commun, et leurs résultats ont été présentés à la commission pour examen. Celle-ci a estimé qu'il serait raisonnable d'accorder une indemnité de départ aux fonctionnaires justifiant d'une longue période de service qui quittent l'organisation à l'expiration de leur engagement de durée déterminée. A la suite de discussions avec le Réseau ressources humaines et les fédérations du personnel, la commission a décidé de soumettre à l'Assemblée générale sa recommandation antérieure préconisant l'institution d'une

indemnité de départ pour les titulaires d'engagements de durée déterminée qui quittent l'organisation à l'expiration de leur contrat après dix années de service continu ou plus.

19. L'Assemblée a reconnu dans sa résolution qu'une décision devait être prise et a prié la commission d'entreprendre une analyse approfondie, en concertation avec les parties concernées, sur les incidences de la mise en place d'une indemnité de départ pour les titulaires d'engagements de durée déterminée. La commission a été priée de faire rapport sur cette question à la soixante-treizième session (2018) de l'Assemblée générale afin qu'une décision puisse être prise au sujet de la recommandation et, le cas échéant, de la date de sa mise en œuvre.

Genève, le 9 février 2017