



## Conseil d'administration

332<sup>e</sup> session, Genève, 8-22 mars 2018

GB.332/PFA/11

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

PFA

Date: 6 mars 2018

Original: anglais

### ONZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

## Point sur les décisions prises par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) à sa 85<sup>e</sup> session au sujet de l'indice d'ajustement de poste à Genève

#### Objet du document

Le présent document vise à informer le Conseil d'administration des faits nouveaux concernant l'ajustement de poste à Genève et dans d'autres lieux d'affectation, à la suite de l'examen de la méthodologie de détermination des ajustements de poste mené par le Comité consultatif pour les questions d'ajustements (CCPQA) à sa 40<sup>e</sup> session. Le Conseil d'administration est invité à approuver le projet de décision figurant au paragraphe 13.

**Objectif stratégique pertinent:** Aucun.

**Principal résultat/élément transversal déterminant:** Aucun.

**Incidences sur le plan des politiques:** Aucune.

**Incidences juridiques:** L'application de l'indice d'ajustement de poste révisé conformément à la décision de la CFPI risque de faire l'objet de recours juridiques des fonctionnaires.

**Incidences financières:** Des incidences financières pourraient découler de toute décision prononcée en faveur de fonctionnaires ayant déposé un recours.

**Suivi nécessaire:** Participation active du Bureau à la 86<sup>e</sup> session de la CFPI, à laquelle seront examinées les recommandations du CCPQA concernant la méthodologie de détermination des ajustements.

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

**Documents connexes:** GB.331/PFA/16(Rev.).



1. En vertu de son accord avec les Nations Unies et de son acceptation du statut de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), l'OIT participe au régime commun des Nations Unies en matière de traitements, indemnités et autres conditions d'emploi. L'OIT reconnaît que la CFPI est l'organe compétent pour déterminer l'élément d'ajustement de poste de la rémunération des fonctionnaires du BIT de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, et entretient une collaboration avec la Commission sur les questions liées à la rémunération et aux conditions d'emploi. Le Bureau réaffirme son engagement résolu en faveur d'un système commun et unifié des Nations Unies qui serve de base pour la réglementation, la coordination et la cohérence des conditions d'emploi de tous les fonctionnaires de ce système.
2. A sa dernière session (octobre-novembre 2017), le Conseil d'administration a été informé que certaines décisions récemment prises par la CFPI au sujet des résultats de l'enquête de 2016 visant à déterminer l'ajustement de poste à Genève avaient fait naître de sérieuses réserves quant à la méthodologie employée et à son application, soulevant de graves préoccupations sur le plan de la gestion, outre les risques juridiques importants.
3. Il convient de rappeler que les principaux éléments de la rémunération des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures sont les suivants: un traitement de base (établi en fonction des traitements correspondant à des postes équivalents dans la fonction publique fédérale aux Etats-Unis) et un ajustement de poste déterminé par la CFPI pour chaque lieu d'affectation des Nations Unies dans le but de garantir la parité de pouvoir d'achat entre les fonctionnaires en poste dans ces lieux d'affectation et les fonctionnaires basés à New York. En septembre-octobre 2016, la CFPI a effectué des enquêtes de référence sur le coût de la vie dans plusieurs villes sièges, dont Genève, afin de déterminer les indices d'ajustement dans ces lieux d'affectation. A sa 84<sup>e</sup> session (mars 2017), elle a approuvé les résultats de l'enquête réalisée à Genève; leur application aurait entraîné une réduction globale de 7,8 pour cent environ de la rémunération de tous les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures en poste à Genève.
4. Conformément à l'obligation qui leur incombe, en tant qu'employeurs responsables, de s'assurer que les décisions administratives à exécuter sont rationnelles et juridiquement fondées, les chefs de secrétariat des organisations sises à Genève ont sollicité des informations supplémentaires sur la façon dont a été menée l'enquête de la CFPI et sur ses résultats, et notamment des précisions sur l'application de la méthodologie et sur les incidences des modifications qui lui ont été apportées aux fins de cette enquête. Une réunion a été organisée à Genève à la fin du mois d'avril 2017, en présence du vice-président de la CFPI. A la suite de cette réunion, une équipe de statisticiens a été chargée par les organisations sises à Genève d'examiner l'application de la méthodologie et les facteurs qui ont déterminé les résultats de l'enquête. Un certain nombre de problèmes et d'erreurs ont été recensés, mettant en cause la fiabilité de ces résultats. Au nom des organisations sises à Genève, les directeurs généraux de l'OIT et de l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG) ont fait part de leurs préoccupations et observations à la CFPI à sa 85<sup>e</sup> session (juillet 2017) et lui ont transmis les conclusions de l'équipe d'experts dans un document de séance détaillé.
5. La CFPI a rejeté l'ensemble des considérations relatives au choix et à l'application de la méthodologie, mais a décidé de réintroduire un amortissement de 3 pour cent dans le cadre de la mesure palliative (au lieu de reconduire l'amortissement de 5 pour cent qui avait été appliqué précédemment) visant à se prémunir contre les marges d'erreur statistique. La CFPI a également reporté la date d'application effective de la décision du 1<sup>er</sup> août 2017 au 1<sup>er</sup> février 2018, faisant savoir aux organisations qu'une augmentation d'environ 2 pour cent du salaire de référence (fonction publique fédérale aux Etats-Unis) serait appliquée pour atténuer la baisse résiduelle de la rémunération effectivement perçue.

6. Toutefois, prenant note des conclusions du rapport de l'équipe d'experts concernant plusieurs aspects de la méthodologie de détermination des ajustements, la CFPI a entrepris d'examiner, en collaboration avec les représentants des administrations et des fédérations de syndicats du personnel, la méthodologie de l'enquête sur les ajustements et son application et a approuvé la proposition des organisations de faire appel à un expert indépendant pour faciliter le processus. Contre toute attente, les organisations sises à Genève n'ont été consultées ni sur le périmètre de l'examen ni sur la nomination du consultant. Le 4 octobre 2017, elles ont été informées que la CFPI avait, de façon unilatérale, défini de façon restreinte la portée de l'examen et fait appel aux services d'un consultant chargé de procéder à une analyse limitée de la méthodologie utilisée pour établir l'indice d'ajustement de poste. Le consultant avait aussi pour mission de recenser les améliorations pouvant être apportées à la méthodologie. Ce n'est que le 27 novembre 2017 que le nom du consultant et des informations sur son profil ont été communiqués aux organisations. En dépit des assurances de la CFPI, qui s'était engagée à adopter une approche véritablement consultative, le consultant n'a pris contact ni avec l'OIT ni avec aucune autre organisation, et aucune consultation n'a été organisée concernant l'examen.
7. Le rapport final du consultant de la CFPI a été communiqué aux organisations le 9 février 2018, en prévision de la 40<sup>e</sup> session du Comité consultatif pour les questions d'ajustements (CCPQA). Ce rapport recense de nombreuses lacunes dans la méthodologie de la CFPI et comporte 64 recommandations soumises pour examen. D'une manière générale, il concorde avec les conclusions antérieures de l'équipe d'experts des organisations sises à Genève. Ainsi, il soulève des questions concernant l'agrégation de l'indice, l'inclusion des établissements publics dans l'élément relatif à l'éducation, l'inclusion de l'élément cotisations de retraite, l'évaluation du coût des services domestiques, le traitement des dépenses de logement et l'estimation de l'indice de logement, le fait que les décisions relatives au traitement des données ne sont pas correctement renseignées, l'identification d'erreurs non corrigées et l'absence d'une politique de révision.
8. De plus, il importe de noter que, à la question de savoir si le système des ajustements est adapté à l'objectif pour lequel il est conçu, le consultant est loin de répondre par l'affirmative. Il fait seulement observer que le système répond aux besoins à de nombreux égards, mais qu'il existe des possibilités d'amélioration évidentes, détaillées dans les 64 recommandations qu'il formule. Il note que l'ajustement de poste est un outil statistique visant à atteindre un compromis raisonnable entre la mesure exacte et ponctuelle du coût de la vie relatif et la stabilité de la rémunération. Il souligne que la politique en matière de rémunération doit permettre une stabilité raisonnable des traitements et éviter toute baisse soudaine et importante de leur valeur.
9. Toutefois, l'examen réalisé par le consultant ne traite pas des nombreuses questions particulières et des graves sujets de préoccupation d'ordre méthodologique, juridique et administratif relevés par les organisations et les fédérations du personnel concernant les résultats du cycle d'enquêtes de 2016. A ce jour, rien ne permet donc de savoir quelle est l'incidence particulière et conjuguée de ces difficultés sur les résultats des enquêtes menées en 2016. Par conséquent, il semble probable que, si elles étaient appliquées sans analyse plus approfondie et, le cas échéant, sans révision, les décisions adoptées par la CFPI donneraient lieu à des recours juridiques des fonctionnaires des lieux d'affectation concernés.
10. Le CCPQA a examiné le rapport du consultant à sa 40<sup>e</sup> session, du 26 février au 5 mars 2018. Il a été décidé d'avancer sur plus de 50 des recommandations afin de remédier aux lacunes d'ordre statistique de la méthodologie de la CFPI. Beaucoup de ces lacunes sont liées à celles recensées par les organisations sises à Genève en 2017. Il est aussi envisagé maintenant que la CFPI approfondisse cette question en séance plénière, lors de la session qu'elle tiendra du 19 au 29 mars 2018, afin de déterminer les aspects opérationnels de la méthodologie qui devront également être revus. Il est prévu d'établir un plan de travail et un calendrier pour

que, conjointement, la CFPI, les organismes des Nations Unies et les fédérations de personnel avancent parallèlement sur les améliorations statistiques et opérationnelles à apporter. La méthodologie de l'ajustement de poste devrait s'en trouver sensiblement améliorée pour l'avenir.

11. Le 1<sup>er</sup> février 2018, les organisations ont été informées par la CFPI que la modification de l'indice d'ajustement de poste pour Genève conduirait à une réduction finale de la rémunération effectivement perçue de 5,2 pour cent au terme de la phase transitoire en juin 2018. Contre toute attente, l'augmentation des traitements de la fonction publique fédérale américaine de 2,29 pour cent n'a pas été prise en compte dans les calculs de la CFPI et n'a donc pas atténué la diminution de la rémunération.
12. L'OIT est déterminée à coopérer pleinement et activement avec la commission à ses prochaines sessions pour que les améliorations nécessaires recensées par le consultant dans son rapport au CCPQA soient correctement répercutées dans la méthodologie révisée de détermination des ajustements de poste.

## Projet de décision

### 13. *Le Conseil d'administration:*

- a) *prend note des questions juridiques liées à la mise en œuvre des résultats de l'enquête de 2016 sur le coût de la vie à Genève;*
- b) *donne instruction au Bureau d'appliquer l'indice d'ajustement de poste révisé conformément à la décision de la CFPI à tous les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures à Genève, à partir du 1<sup>er</sup> avril 2018;*
- c) *prie le Bureau de continuer à coopérer activement et pleinement avec la CFPI à sa 86<sup>e</sup> session et au-delà, notamment en ce qui concerne l'application des recommandations formulées par le CCPQA à sa 40<sup>e</sup> session, dans le but d'améliorer encore la méthodologie de détermination des ajustements de poste.*