



Conseil d'administration

347^e session, Genève, 13-23 mars 2023

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Date: 2 mars 2023

Original: anglais

Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2022

Résumé: Le présent document fournit des informations sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2022, ainsi que sur les décisions prises par l'Assemblée générale des Nations Unies concernant ce rapport.

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

Documents connexes: [Résolution 77/256 de l'Assemblée générale des Nations Unies.](#)

► Rapport de la Commission de la fonction publique internationale

1. Chaque année, 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 en vertu de 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. Au mois de mars de chaque année, 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 CFPI de sa propre autorité.
3. Le présent document fournit des informations sur le rapport de la CFPI pour 2022 ¹, ainsi que sur les décisions prises par l'Assemblée générale des Nations Unies à sa soixante-dix-septième session pour donner suite aux recommandations contenues dans ce rapport ². En principe, les décisions de la CFPI et de l'Assemblée générale relatives aux conditions d'emploi du régime commun sont mises en œuvre au BIT par le Directeur général en vertu du pouvoir qui lui a été délégué en la matière ³.

► Décisions de l'Assemblée générale

Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Barème des traitements de base minima

4. Le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur est fixé par référence au barème général de l'Administration fédérale des États-Unis d'Amérique. Il est ajusté périodiquement après comparaison des traitements de base nets des fonctionnaires des Nations Unies au point médian du barème (échelon VI de la classe P4) avec le traitement de base de leurs homologues de la fonction publique fédérale américaine.

¹ Documents officiels de l'Assemblée générale des Nations Unies, soixante-dix-septième session, supplément n° 30, [A/77/30](#) (2022).

² Résolution 77/256 de l'Assemblée générale des Nations Unies, régime commun des Nations Unies, [A/RES/77/256](#) (adoptée le 30 décembre 2022).

³ Article 14.7 du Statut du personnel.

5. La CFPI a recommandé de relever de **2,28** pour cent le barème unifié des traitements de base minima et d'appliquer également cette hausse aux montants retenus aux fins du maintien de la rémunération des fonctionnaires dont le traitement est supérieur aux salaires maxima dans le barème unifié. L'Assemblée générale a approuvé cette modification, qui a pris effet au 1^{er} janvier 2023 et qui, conformément à la pratique habituelle, a été opérée moyennant une augmentation des traitements de base minima assortie d'une diminution proportionnelle des coefficients d'ajustement pour tous les lieux d'affectation, le résultat ne modifiant pas la rémunération nette effectivement perçue.
6. Les modifications apportées en conséquence aux traitements de base minima des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures ont été faites par le Bureau suivant les procédures de consolidation habituelles, conformément à la méthode de l'ajustement sans gain ni perte, avec effet au 1^{er} janvier 2023, au moyen d'un amendement au barème des traitements des fonctionnaires de ces catégories figurant à l'article 3.1 du Statut du personnel, qui est reproduit en annexe. Ces modifications entraîneront une légère augmentation des versements à la cessation de service. Le coût de la mise en œuvre de la résolution de l'Assemblée générale est financé par les crédits prévus à cet effet dans le programme et budget pour 2022-23.

Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis

7. En application du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale, la CFPI surveille le rapport entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington. À cette fin, elle suit annuellement l'évolution des taux de rémunération dans les deux fonctions publiques.
8. L'Assemblée générale a noté que la marge s'établissait à **13,9** pour cent pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022. Elle a rappelé qu'elle avait décidé que la CFPI prendrait les mesures voulues en faisant jouer le système des ajustements si la marge tombait en deçà du seuil de 13 pour cent ou dépassait le plafond de 17 pour cent.

Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge

9. L'Assemblée générale a invité la CFPI à affiner encore la structure des indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge, à examiner la possibilité d'appliquer une méthode selon laquelle ces indemnités seraient octroyées sous condition de ressources et à lui rendre compte de la question à sa soixante-dix-huitième session (2023).
10. L'Assemblée générale a approuvé, à titre de compensation, un montant de 6 645 dollars des États-Unis par an pour l'indemnité pour enfants handicapés jusqu'à ce que les indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge soient ajustées. Cette mesure concerne uniquement les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur.
11. À la suite d'un amendement apporté par le Bureau à l'article 3.12 e) du Statut du personnel, comme indiqué dans l'annexe, le montant révisé de l'indemnité pour enfants handicapés est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Prime de sujétion et élément incitation à la mobilité

12. L'Assemblée générale a invité la CFPI à examiner de nouveau ses décisions relatives au montant de la prime de sujétion et de l'élément incitation à la mobilité et à en évaluer les méthodes de calcul en fonction des résultats qui seront issus du prochain examen de l'ensemble des prestations.
13. L'Assemblée générale a rappelé le paragraphe 3 de la section E de sa résolution 74/255 B et encouragé de nouveau les organisations relevant du régime commun des Nations Unies à envisager d'appliquer différentes mesures administratives, y compris des mesures d'incitation non pécuniaires, pour promouvoir la mobilité, et à lier la mobilité à l'évolution professionnelle et à la progression de la carrière, dans toute la mesure possible.

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

Schéma directeur relatif au régime des engagements

14. L'Assemblée générale a demandé à la CFPI de mener une enquête auprès de toutes les organisations appliquant le régime commun pour évaluer les facteurs qui influent sur la rétention du personnel et de lui en présenter les résultats assortis d'une analyse à sa soixante-dix-neuvième session (2024).

Congé parental

15. L'Assemblée générale a accueilli favorablement la mise en place du nouveau congé parental, prié le Secrétaire général de l'appliquer au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, exceptionnellement dans la limite des ressources existantes pour 2023, et encouragé les chefs de secrétariat des autres organisations appliquant le régime commun à en faire de même.
16. L'Assemblée générale a demandé à la CFPI de lui soumettre, à sa quatre-vingtième session (2025), une évaluation et un examen de la mise en œuvre du congé parental, avec une analyse détaillée des données relatives à l'utilisation de ce congé, du degré de satisfaction des fonctionnaires, des dépenses, du rôle incitatif joué par le nouveau congé et de son effet sur le personnel relevant du régime commun, en particulier pour ce qui est de l'attractivité des emplois et de la rétention du personnel.
17. Le Bureau a mis en œuvre, avec effet au 1^{er} janvier 2023, les nouvelles dispositions relatives au congé parental moyennant une nouvelle version de l'article 8.7 du Statut du personnel, tel que reproduit dans l'annexe.

Multilinguisme du personnel

18. L'Assemblée générale a reconnu que le multilinguisme renforçait la diversité du personnel, s'est félicitée de l'inscription du multilinguisme du personnel au programme de travail de la CFPI, et a noté que la question de l'incitation à l'étude des langues serait envisagée sous l'angle de la promotion du multilinguisme dans les organisations appliquant le régime commun à la faveur du prochain examen de l'ensemble des prestations.

Conditions de voyage en avion

19. L'Assemblée générale a réaffirmé qu'il importait que la CFPI établisse des normes applicables aux voyages en avion, comme prévu à l'alinéa *b)* de l'article 11 de son Statut, et l'a priée de réexaminer le projet pilote sur les conditions de voyage en avion, en tenant compte des dispositions des résolutions qu'elle a adoptées sur la question, et de lui rendre compte à ce sujet dans son prochain rapport.

Amendements au Statut de la CFPI

20. L'Assemblée générale a décidé d'amender l'alinéa *b)* de l'article 10 et l'alinéa *c)* de l'article 11 du Statut de la CFPI concernant les ajustements de poste. Des explications plus détaillées sont données dans un document pour information ⁴.

⁴ GB.347/PFA/INF/11.

Amendements intégrés dans la version de 2023 du Statut du personnel

Échelle révisée des traitements pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures (article 3.1)



Échelle des traitements pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures
(traitements annuels en dollars des États-Unis)

Applicable au 1^{er} janvier 2023

Grade	Taux/Échelon	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
DDG	Brut ¹	212 632												
	Net-U ²	155 837												
ADG	Brut	193 080												
	Net-U ³	142 933												
D2	Brut	154 212	★	★	★	★	★	★	★	★	★			
	Net-U	117 280	119 613	121 946	124 281	126 617	128 951	131 283	133 619	135 952	138 285			
D1	Brut	137 890										★	★	★
	Net-U	106 023	108 072	110 125	112 176	114 219	116 271	118 321	120 367	122 419	124 467	126 516	128 563	130 614
P5	Brut	118 901										★	★	★
	Net-U	92 731	94 475	96 220	97 961	99 706	101 447	103 193	104 935	106 679	108 421	110 166	111 906	113 653
P4	Brut	97 139										★	★	★
	Net-U	77 326	79 008	80 691	82 373	84 055	85 737	87 422	89 104	90 786	92 466	94 152	95 830	97 513
P3	Brut	79 764										★	★	★
	Net-U	64 121	65 678	67 236	68 791	70 350	71 906	73 463	75 022	76 578	78 134	79 695	81 251	82 809
P2	Brut	61 680										★	★	★
	Net-U	50 377	51 769	53 161	54 553	55 948	57 342	58 737	60 125	61 519	62 911	64 304	65 700	67 091
P1	Brut	47 471										★	★	★
	Net-U	39 401	40 584	41 765	42 948	44 129	45 313	46 493	47 677	48 858	50 042	51 223	52 404	53 587

Brut Traitement annuel brut.

Net-U Traitement annuel net équivalent après déduction des contributions du personnel suivant l'échelle des traitements unifiée.

Le passage à l'échelon immédiatement supérieur a normalement lieu tous les ans.

★ Passage à l'échelon supérieur tous les deux ans pour les échelons signalés par un astérisque.

1 Lorsque le Directeur général désigne un Directeur général adjoint en qualité de Principal Directeur général adjoint, le traitement net est majoré de 600 dollars des États-Unis et le traitement brut l'est dans les mêmes proportions.

2 Plus une indemnité de représentation de 7 650 francs suisses.

3 Plus une indemnité de représentation de 6 375 francs suisses.

Amendement à l'article 3.12

(L'ajout est souligné et le passage supprimé est barré)

Article 3.12

Prestations familiales payables aux fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures

Les fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures ont droit à des prestations familiales annuelles, non soumises à retenue aux fins de pension, aux conditions suivantes:

a) Une allocation pour conjoint à charge représentant 6 pour cent du traitement de base net majoré de l'ajustement de poste est payée au fonctionnaire dont le conjoint a un revenu professionnel annuel brut inférieur au traitement brut correspondant au premier échelon du grade G.1 de la catégorie des services généraux à Genève (conjoint à charge).

b) Une allocation d'un montant de 2 929 dollars est payée au fonctionnaire pour chaque enfant non marié de moins de 18 ans, dont l'entretien lui incombe de façon principale et continue, ou de moins de 21 ans si l'enfant fréquente à plein temps une école, une université ou un établissement d'enseignement analogue, ou quel que soit son âge si l'enfant est physiquement ou mentalement dans l'incapacité de travailler (enfant à charge). La prestation n'est pas payée pour le premier enfant à charge lorsque le fonctionnaire perçoit une indemnité de parent isolé au titre du présent article. Lorsque le conjoint d'un fonctionnaire est fonctionnaire d'une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies, l'allocation pour enfant à charge n'est payée qu'au fonctionnaire ayant le grade le plus élevé. Le Directeur général décide dans chaque cas si l'allocation doit être versée au titre d'enfants adoptifs ou d'enfants du conjoint. L'allocation sera réduite du montant de toute allocation que le fonctionnaire ou son conjoint recevrait au titre de l'enfant d'une source extérieure au Bureau. Même si, par suite d'une telle réduction, aucune allocation au titre d'un enfant n'est payable en vertu du présent paragraphe, tout autre article du Statut supposant le paiement d'une allocation au titre d'un enfant demeure applicable.

c) Une allocation de parent isolé d'un montant représentant 6 pour cent du traitement de base majoré de l'ajustement de poste est payée au titre du premier enfant à charge au fonctionnaire n'ayant pas de conjoint. Un fonctionnaire qui perçoit une allocation de parent isolé au titre du premier enfant à charge ne peut prétendre au paiement de l'allocation pour enfant à charge pour cet enfant. L'allocation sera réduite du montant de toute allocation ou autre contribution financière que le fonctionnaire recevrait au titre de l'enfant à charge d'une source extérieure au Bureau.

d) 1 025 dollars pour une seule des personnes ci-après: soit un père, soit une mère, soit un frère, soit une sœur, à condition qu'aucune allocation pour conjoint à charge n'ait été payée en vertu du présent article. Une allocation ne peut être versée en vertu du présent paragraphe que si le fonctionnaire démontre d'une manière satisfaisante au Directeur général, d'une part, qu'il assume au moins la moitié des frais d'entretien de la personne au titre de laquelle il demande l'allocation, d'autre part, que sa contribution à cet entretien n'est pas inférieure à 2 050 dollars par an. En outre, dans le cas d'un frère ou d'une sœur, l'allocation n'est versée qu'au titre d'une personne non mariée de moins de 18 ans, ou de moins de 21 ans si elle fréquente à plein temps une école, une université ou un établissement d'enseignement analogue, ou quel que soit son âge si elle est physiquement ou mentalement dans l'incapacité de travailler.

e) Quand le Directeur général a décidé, au vu d'attestations médicales, qu'un enfant qui a été reconnu comme étant à charge au sens du paragraphe *b)* ci-dessus est physiquement ou mentalement handicapé soit à titre permanent, soit pour une période devant vraisemblablement être de longue durée, une allocation supplémentaire de 3 716 dollars, ~~dont le montant est indiqué au paragraphe *b)* ci-dessus~~, est payée à cet enfant.

Amendement à l'article 8.7

L'article est remplacé par le texte suivant:

Article 8.7 *Congé parental*

1. Tout membre du personnel qui devient parent en donnant naissance a droit à un congé parental rémunéré conformément aux dispositions suivantes:
 - a) Sur présentation d'un certificat signé par un médecin ou une sage-femme dûment qualifiés, et confirmant sa grossesse et la date prévue de l'accouchement, tout membre du personnel a droit à un congé parental de vingt-six semaines avec plein traitement, allocations et indemnités comprises. Le congé commence deux semaines avant la date prévue de l'accouchement et est accordé en une période continue de vingt-six semaines. La personne concernée peut décider de reprendre ses fonctions à l'issue de la 22^e semaine de congé parental et utiliser les jours de congé restants conformément aux règles établies par le Directeur général après consultation du Comité de négociation paritaire. Le congé parental doit être utilisé intégralement dans un délai de douze mois à compter de la date de naissance de l'enfant.
 - b) Sur présentation d'un certificat signé par un médecin ou une sage-femme dûment qualifiés, et confirmant qu'un membre du personnel attend un enfant ou allaite, des dispositions doivent être prises pour assurer le transfert temporaire dudit membre à d'autres fonctions si, de l'avis du médecin-conseil, son emploi comporte des travaux susceptibles de nuire à sa santé ou à celle de l'enfant.
 - c) À son retour au travail, tout parent qui allaite a droit, pendant ses heures de travail, à deux pauses d'allaitement de trente minutes par jour intégralement rémunérées, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de douze mois. En outre, il a droit à un temps de déplacement raisonnable pour allaiter, ne dépassant pas soixante minutes par jour, pendant ses heures de travail, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de douze mois. Par la suite, tout membre du personnel qui continue d'allaiter conserve son droit aux pauses d'allaitement tout en reprenant ses horaires de travail normaux et en organisant sa journée de travail en conséquence.
2. Tout membre du personnel qui devient parent sans donner naissance a droit à un congé parental de seize semaines avec plein traitement, allocations et indemnités comprises. Le congé est accordé en une période continue de seize semaines et commence au plus tard une semaine après la naissance ou l'arrivée de l'enfant dans la famille du fonctionnaire. Le fonctionnaire peut décider de reprendre ses fonctions à l'issue de la 12^e semaine de congé parental et utiliser les jours de congé restants conformément aux règles établies par le Directeur général après consultation du Comité de négociation paritaire. Le congé parental doit être utilisé intégralement dans un délai de douze mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou de sa date d'arrivée dans la famille du fonctionnaire.
3. Les périodes de congé parental ouvrent droit à congé annuel.