



DIX-NEUVIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale

1. Le présent document rend compte des recommandations et des décisions prises par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) à l'Assemblée générale des Nations Unies dans son rapport annuel pour l'année 2003. Il expose également les modifications qu'il est proposé d'apporter à certaines autres politiques et conditions d'emploi, dont certaines ont des incidences financières.
2. La Commission du programme, du budget et de l'administration ne pourra pas examiner à la présente session du Conseil d'administration les décisions de l'Assemblée générale sur les recommandations de la CFPI, car elles ne seront probablement pas adoptées avant le milieu du mois de décembre 2003. Un rapport sur les résultats des débats de l'Assemblée générale sera soumis à la commission en mars 2004.

Evolution de la marge

3. La CFPI compare régulièrement la rémunération nette des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies des classes P.1 à D.2 à New York à celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis occupant des emplois équivalents à Washington. On appelle «marge» l'écart de rémunération moyen, en pourcentage, entre les deux fonctions publiques après ajustement pour tenir compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington. L'Assemblée générale a régulièrement réaffirmé que la marge devait se situer dans une fourchette de 110 à 120, de préférence au point médian de celle-ci, à savoir à 115. La marge entre les rémunérations nettes des fonctionnaires des Nations Unies des classes P.1 à D.2 à New York et des fonctionnaires de l'Administration fédérale à Washington a été estimée, pour l'année 2003, à 111,9. La CFPI a rappelé la décision de l'Assemblée générale d'adopter, avec effet en janvier 2003, un barème des traitements de base minima différent de celui recommandé par la commission. C'est la raison pour laquelle la marge n'a pas été rétablie au niveau souhaitable de 115.

Prime de risque allouée au personnel recruté localement

4. Lors de sa session de mars 2003, la Commission du programme, du budget et de l'administration a été informée que l'Assemblée générale avait demandé à la Commission de la fonction publique internationale de reconsidérer ses décisions sur le niveau des

primes de risque accordées au personnel recruté sur le plan local. La commission a cependant maintenu sa décision, à savoir qu'à compter du 1^{er} janvier 2004 le montant de la prime de risque devrait être augmenté de manière à atteindre 30 pour cent du point médian du barème des traitements de base pour le personnel recruté localement.

Autres questions

Examen du régime des traitements et indemnités

5. Dans sa résolution 57/285 du 20 décembre 2002, l'Assemblée générale a pris note des progrès concrets réalisés par la CFPI concernant l'examen du régime des traitements et indemnités dans le contexte du cadre approuvé pour la gestion des ressources humaines. La commission a continué d'examiner, à titre prioritaire, les questions suivantes:
 - 1) validation et promulgation de la norme-cadre;
 - 2) structure à fourchettes élargies et système de rémunération liée à la productivité;
 - 3) introduction d'un corps de hauts fonctionnaires.
6. La commission ayant approuvé, à sa cinquante-sixième session, le modèle conceptuel du nouveau système d'évaluation des emplois, des tests de validité ont été menés qui ont montré que le nouveau modèle était désormais opérationnel. Pour permettre aux organisations concernées de disposer du temps nécessaire pour mener à bien leur processus de consultation interne et introduire les changements proposés dans leur système, la CFPI a toutefois décidé de déléguer sa compétence à son président en ce qui concerne le nouveau système d'évaluation des emplois, lequel repose sur i) la nouvelle norme-cadre; ii) les descriptifs de classe; et iii) la matrice de présentation des définitions d'emploi, aux fins de promulgation au 1^{er} janvier 2004.
7. La commission a également décidé que son secrétariat continuerait d'examiner la proposition de réforme du système d'évaluation des emplois des agents de la catégorie des services généraux et des services apparentés.
8. A la cinquante-sixième session, il a été décidé qu'une seule structure à fourchettes élargies s'appliquerait à terme à l'ensemble du régime commun mais que trois modèles différents seraient expérimentés dans une phase initiale. Suite à cette décision, la commission a décidé que l'étude pilote débiterait dès l'achèvement des travaux préparatoires. La commission a estimé qu'un système crédible d'évaluation des performances était un élément indispensable au succès de l'introduction d'une structure à fourchettes élargies et d'un système de rémunération liée à la productivité. Elle s'est félicitée des activités menées par le secrétariat sur la question de l'examen des systèmes d'évaluation des performances des organisations dans le cadre des mesures permettant d'évaluer la volonté des organisations de lier la rémunération à la productivité. Il a été convenu que les lacunes des systèmes d'évaluation devraient être identifiées et qu'il fallait y remédier avant l'introduction d'une structure à fourchettes élargies.
9. Pour contribuer à la préparation et à la réalisation de l'étude pilote, la commission a demandé à son secrétariat de lui soumettre des propositions contenant, notamment, des mesures à même d'évaluer la volonté des organisations volontaires de réaliser l'étude pilote et de décider de la date de réalisation de cette étude en conséquence; d'évaluer la durée de l'étude pilote; et de tester réellement plutôt que virtuellement le système de

rémunération liée à la productivité afin de remédier à tout obstacle d'ordre juridique et/ou administratif.

10. Prenant note du fait que les travaux relatifs à la création d'un corps de hauts fonctionnaires se poursuivent sous les auspices du Conseil de coordination des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies (CCS) en vue, notamment, de valider les compétences de base de ce corps et d'approfondir la définition des critères régissant la qualité de membre du corps de hauts fonctionnaires, la Commission de la fonction publique internationale a demandé aux organisations de l'informer des progrès réalisés et de lui présenter un rapport sur ce point à sa cinquante-huitième session.

Arrangements contractuels

11. A sa cinquante-septième session, la commission a été saisie d'une étude analysant les enseignements fondés sur l'expérience acquise dans le domaine des arrangements contractuels à l'OIT, à l'UIT, au HCR et à l'OMS et contenant des propositions relatives à l'élaboration d'un cadre général de fonctionnement des organisations. Bien qu'il soit acquis que le nombre de contrats devra être réduit à l'échelle dans le régime commun, la commission a relevé que des renseignements supplémentaires étaient nécessaires et qu'il convenait d'étudier la question de façon plus approfondie avant de transmettre une recommandation à l'Assemblée générale.

Mobilité

12. Se fondant sur des renseignements recueillis par un certain nombre d'organisations, la commission a examiné une série de justifications au principe de mobilité, les obstacles à la mobilité et le cadre qu'il conviendrait d'établir pour accroître la mobilité dans le régime commun. La commission a reconnu que la mobilité, tant au sein de chaque organisation que dans le système interinstitutions, constituait un élément clé du processus de réforme des organisations et a décidé que la question de la mobilité devait être traitée conjointement avec celles relatives aux arrangements contractuels, aux conditions d'emploi, au programme travail/vie privée et à l'emploi du conjoint.
13. Dans le cadre de l'examen en cours du régime des traitements et indemnités, la commission a également décidé d'examiner le système actuel de mobilité et de sujétion afin d'évaluer son efficacité eu égard aux besoins des organisations et de formuler des propositions alternatives pour accroître la mobilité.

Incidences financières

14. Toute augmentation de la prime de risque accordée au personnel recruté sur le plan local serait couverte par les dispositions établies à cet effet dans le programme et budget pour la période 2004-05.
15. Une fois qu'il sera clair que la décision de la Commission de la fonction publique internationale doit être appliquée, le Directeur général amendera le Statut du personnel comme cela est prévu dans les dispositions de l'article 14.7 du Statut du personnel et informera le Conseil d'administration de ces amendements.

Genève, le 2 octobre 2003.