Nations Unies

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2003

Assemblée générale
Documents officiels
Cinquante-huitième session
Supplément N° 30 (A/58/30)

Assemblée générale
Documents officiels
Cinquante-huitième session
Supplément N° 30 (A/58/30)

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2003

Nations Unies • New York, 2003

Note

Les cotes des documents de l'Organisation des Nations Unies se composent de lettres majuscules et de chiffres. La simple mention d'une cote dans un texte signifie qu'il s'agit d'un document de l'Organisation.

ISSN 0251-9356

[20 août 2003]

Table des matières

Chapitre		*Paragraphes*	*Page*
	Abréviations		v
	Glossaire des termes techniques		vi
	Lettre d'envoi		x
	Récapitulation des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale qui appellent une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations participantes		xi
	Récapitulation des incidences financières des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale pour l'Organisation des Nations Unies et les autres organisations qui appliquent le régime commun		xii
I.	Questions d'organisation	1–6	1
	A. Acceptation du Statut	1–2	1
	B. Composition	3	1
	C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées	4–5	2
	D. Programme de travail de la Commission pour 2004-2005	6	2
II.	Résolutions et décisions de l'Assemblée générale et des organes délibérants directeurs des autres organisations appliquant le régime commun	7–8	3
III.	Conditions d'emploi applicables aux deux catégories	9–154	4
	A. Examen du régime des traitements et indemnités	9–88	4
	B. Arrangements contractuels	89–105	25
	C. Mobilité	106–126	28
	D. Prime de risque	127–142	33
	E. Indemnité de subsistance (missions)/opérations spéciales	143–154	36
IV.	Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	155–217	40
	A. Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies	155–163	40
	B. Barème des traitements de base minima	164–190	41
	C. Lien entre la prime de mobilité et de sujétion et le barème des traitements de base minima	191–212	47

D. Questions d'ajustement : rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa vingt-cinquième session 213–217 52

V. Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local : méthodes applicables aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables dans les villes sièges et les lieux d'affectation hors siège 218–355 54

A. Méthode applicable aux villes sièges 219–279 54

B. Méthode applicable dans les lieux d'affectation hors siège 280–355 67

VI. Application par les organisations des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale 356–363 84

Annexes

I. Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2004-2005 86

II. Comparaison entre la rémunération nette moyenne des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington, aux classes équivalentes (marge calculée pour l'année civile 2003) 88

III. Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur : montants annuels bruts et montants annuels nets après déduction des contributions du personnel 89

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCPQA	Comité consultatif pour les questions d'ajustement
CCQA	Comité consultatif pour les questions administratives
CCASIP	Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FICSA	Fédération des associations de fonctionnaires internationaux
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UIT	Union internationale des télécommunications
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UPU	Union postale universelle

Glossaire des termes techniques

Barème des traitements de base minima (Base/floor salary scale)	Pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, un barème des traitements d'application universelle est utilisé dans le cadre du système des ajustements. Les montants nets minima perçus par les fonctionnaires dans le monde entier correspondent aux montants indiqués dans ce barème.
Élargissement des fourchettes (Broad banding)	Méthode permettant d'assouplir le mode de rétribution du comportement professionnel. Il s'agit de remplacer plusieurs classements par un seul classement plus large (appelé « fourchette »). Dans un système à fourchettes élargies, le nombre de fourchettes est limité et les traitements se chevauchent davantage entre fourchettes.
Fonction publique de référence (Comparator)	Les traitements et autres conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur sont déterminés, conformément au principe Noblemaire, par comparaison avec ceux applicables dans la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Depuis la création de l'ONU, c'est l'Administration fédérale des États-Unis qui sert de référence. Voir également « Fonction publique la mieux rémunérée » et « Principe Noblemaire ».
Compétences (Competencies)	Ensemble de savoir-faire, de qualités et de types de comportement directement lié à l'efficacité dans le travail. Les compétences de base sont le savoir-faire, les qualités et les types de comportement qui sont jugés importants pour tous les employés d'une organisation, quelles que soient leur fonction ou leur classe. Pour certaines professions, des compétences fonctionnelles liées au domaine d'activité viennent compléter les compétences de base.
Rémunération liée aux compétences (Competency-related pay)	Expression générique désignant la rétribution de l'acquisition et de la mise en pratique de savoir-faire, de types de comportement et d'opérations favorisant l'efficacité d'un individu, d'une équipe ou d'un organisme. Voir aussi « rémunération liée à la productivité ».
Écart de coût de la vie (Cost-of-living differential)	Pour le calcul de la marge entre les rémunérations nettes, la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures en poste à New York est comparée à celle de leurs homologues de la fonction publique de référence en poste à Washington. Une des étapes de

	cette comparaison consiste à appliquer aux traitements de la fonction publique de référence un coefficient d'ajustement correspondant à l'écart de coût de la vie entre New York et Washington, afin d'en déterminer la valeur réelle à New York. On tient compte également de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington pour comparer les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension de ces deux groupes de fonctionnaires.
Traitements des fonctionnaires ayant des charges de famille (Dependency rate salaries)	Traitements nets déterminés pour les fonctionnaires qui ont une personne directement à charge.
Indice des coûts salariaux [Employment cost index (ECI)]	Indice à l'aide duquel on mesure, selon les dispositions de la loi fédérale relative à la parité des rémunérations (voir plus bas), la variation en pourcentage, sur une période donnée, de la moyenne des coûts salariaux en dehors de l'Administration fédérale. Calculé sur la base des coûts salariaux observés dans l'ensemble des États-Unis, cet indice sert à fixer le taux d'ajustement général des traitements des fonctionnaires de l'Administration fédérale. En application de la loi relative à la parité des rémunérations, ceux-ci peuvent également bénéficier d'ajustements en fonction des conditions locales.
Loi fédérale relative à la parité des rémunérations [*Federal Employee's Pay Comparability Act* (FEPCA)]	Loi relative à la parité des rémunérations des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis adoptée par le Congrès en 1990, qui prévoit de porter progressivement la rémunération des fonctionnaires fédéraux à un niveau qui ne soit pas inférieur de plus de 5 % au niveau des rémunérations du secteur non fédéral.
Principe Flemming (Flemming Principle)	Principe en vertu duquel sont fixées les conditions d'emploi des agents des services généraux et d'autres catégories de personnel recruté sur le plan local. En application de ce principe, les conditions d'emploi des agents des services généraux sont établies sur la base des conditions d'emploi les plus favorables pratiquées sur place.
Barème général (General Schedule)	Dans la fonction publique de référence (Administration fédérale des États-Unis), la plupart des fonctionnaires relèvent d'un barème des traitements à 15 classes connu sous le nom de « General Schedule » (Barème général).
Villes sièges (Headquarters locations)	Les villes sièges des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies sont : Genève, Londres, Montréal, New York, Paris, Rome et Vienne. Bien que le siège de l'Union postale universelle (UPU) soit à Berne, ce sont l'indice d'ajustement et les traitements des agents des services généraux applicables à Genève qui sont utilisés à Berne.
Fonction publique la mieux rémunérée (Highest paid civil service)	En vertu du principe Noblemaire, les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sont déterminés en fonction de ceux qu'applique la fonction publique du pays où les traitements sont les plus élevés (actuellement, celle des États-Unis). Voir également « Fonction publique de référence » et « Principe Noblemaire ».

Ajustements en fonction des conditions locales (Locality-based pay)	En application de la loi fédérale relative à la parité des rémunérations, l'Administration des États-Unis a découpé le pays en 30 régions aux fins de la prise en compte des conditions de rémunération locales. Les ajustements prévus à ce titre sont calculés en fonction de la rémunération moyenne observée sur le marché du travail de la région. La loi prévoit qu'à l'augmentation de la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale en fonction de l'indice des coûts salariaux s'ajoute, s'il y a lieu, un ajustement en fonction des conditions locales – l'objectif étant de faire en sorte que la rémunération des fonctionnaires fédéraux soit portée, entre 1994 et 2002, à un niveau qui ne soit pas inférieur de plus de 5 % au niveau des rémunérations locales en dehors de l'Administration fédérale.
Prime de mobilité et de sujétion (Mobility and hardship allowance)	Prime exclue de la rémunération considérée aux fins de la pension destinée à encourager la mobilité entre lieux d'affectation et à dédommager les fonctionnaires en poste dans des lieux où les conditions de vie et de travail sont difficiles.
Marge entre les rémunérations nettes (Net remuneration margin)	La Commission compare régulièrement la rémunération nette des fonctionnaires de l'ONU des classes P-1 à D-2, à New York, à celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes 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.
Principe Noblemaire (Noblemaire Principle)	Principe régissant la fixation des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, selon lequel les traitements des intéressés sont déterminés par comparaison avec ceux de la fonction publique du pays où les traitements sont les plus élevés. Voir également « Fonction publique de référence » et « Fonction publique la mieux rémunérée ».
Rémunération considérée aux fins de la pension (Pensionable remuneration)	Montant utilisé aux fins du calcul des cotisations du fonctionnaire et de l'organisation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Ce montant sert aussi à calculer la pension des fonctionnaires qui partent à la retraite.
Suivi du comportement professionnel (Performance management)	Optimisation du comportement professionnel au niveau de l'individu, de l'équipe, du groupe, du département et de l'organisation en le rattachant aux objectifs de cette dernière. Entendu dans son acception la plus large, un bon suivi du comportement professionnel exige une bonne gestion des politiques et programmes, une planification et un processus budgétaire de qualité, ainsi que l'efficacité dans la prise de décisions, un organigramme rationnel, une bonne organisation du travail et de bonnes relations professionnelles, ainsi qu'une gestion judicieuse des ressources humaines.

Rémunération liée à la productivité (Performance related pay)	Expression générique désignant la rémunération pécuniaire ou chiffrage de la productivité d'un individu, d'une équipe ou d'une organisation, qui est liée à la rémunération de base ou est accordée sous forme de prime. Plusieurs expressions décrivent différents types de rémunération liée à la productivité : Rémunération au mérite, rémunération liée au rendement, rémunération liée à la productivité, rémunération variable : les augmentations de la rémunération de base sont déterminées par les résultats, généralement mesurés par un système d'évaluation et la notation du rendement. Prime forfaitaire : montant forfaitaire non renouvelable récompensant les résultats obtenus par un individu, une équipe ou un organisme, ou des efforts intenses déployés pendant une période donnée, et pouvant être soumis à pension. Prime forfaitaire : pourcentage variable de la rémunération de base ou montant fixe; peut être versée à un individu ou à un groupe; peut être soumise à retenue pour pension.
Indice d'ajustement (Post adjustment index)	Cet indice mesure le coût de la vie pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures en poste dans un lieu d'affectation donné, comparé à celui de New York, à une date déterminée.
Traitements des fonctionnaires sans charges de famille (Single rate salaries)	Traitements nets des fonctionnaires n'ayant ni conjoint ni enfants à charge.

Lettre d'envoi

Le 19 août 2003

Monsieur le Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le vingt-neuvième rapport de la Commission de la fonction publique internationale, établi conformément à l'article 17 du Statut de la Commission.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir transmettre ce rapport à l'Assemblée générale et, comme prévu à l'article 17 du Statut, de le transmettre également, par l'intermédiaire des chefs de secrétariat, aux organes directeurs des autres organisations qui participent aux travaux de la Commission, ainsi qu'aux représentants du personnel.

Le Président
(*Signé*) **Mohsen Bel Hadj Amor**

Son Excellence
Monsieur Kofi Annan
Secrétaire général de l'Organisation
des Nations Unies
New York

Récapitulation des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale qui appellent une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations participantes

Paragraphe correspondant	
	Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
188	La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de revenir à la procédure qui était en vigueur lorsque le barème des traitements de base a été institué en 1989 et d'utiliser comme référence pour l'établissement du barème des traitements de base minima de l'ONU le Barème général applicable à l'échelon national (sans ajustement au titre des conditions locales) de l'Administration fédérale des États-Unis. La Commission a conclu que cette solution aurait pour effet de maintenir pour le moment le barème des traitements de base à son niveau actuel.

Récapitulation des incidences financières des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale pour l'Organisation des Nations Unies et les autres organisations qui appliquent le régime commun

Paragraphe correspondant	
	Rémunération des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local
138	Les incidences financières pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun de la décision prise par la Commission de relever le montant de la prime de risque versée au personnel recruté localement ont été estimées à 2 700 000 dollars par an.

Chapitre premier
Questions d'organisation

A. Acceptation du Statut

1. L'article premier du Statut de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 3357 (XXIX) du 18 décembre 1974, dispose que :

> « La Commission exerce ses fonctions à l'égard de l'Organisation des Nations Unies ainsi que des institutions spécialisées et autres organisations internationales qui appliquent le régime commun des Nations Unies et acceptent le présent statut... ».

2. À ce jour, 12 organisations ont accepté le Statut de la Commission et participent avec l'Organisation des Nations Unies au régime commun des traitements et indemnités[1]. Une autre organisation, bien qu'elle n'ait pas officiellement accepté le Statut, participe intégralement aux travaux de la Commission[2].

B. Composition

3. La composition de la Commission pour 2003 est la suivante :

Président :
M. Mohsen Bel Hadj Amor (Tunisie)***

Vice-Président :
M. Eugeniusz Wyzner (Pologne)***

M. Mario Bettati (France)**
M. João Augusto de Médicis (Brésil)**
M. Minoru Endo (Japon)**
M. Alexei Fedotov (Fédération de Russie)*
M. Asda Jayanama (Thaïlande)*
Mme Lucretia Myers (États-Unis d'Amérique)**
M. Emmanuel Oto Boateng (Ghana)***
M. Ernest Rusita (Ouganda)*
M. C. M. Shafi Sami (Bangladesh)*
M. José R. Sanchis Muñoz (Argentine)***
M. Alexis Stephanou (Grèce)**
Mme Anita Szlazak (Canada)***
M. El Hassane Zahid (Maroc)*

---

* Mandat expirant le 31 décembre 2004.

** Mandat expirant le 31 décembre 2005.

*** Mandat expirant le 31 décembre 2006.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

4. La Commission a tenu deux sessions en 2003, la cinquante-sixième, qui a eu lieu du 31 mars au 18 avril au siège de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) à Rome, et la cinquante-septième, qui a eu lieu du 14 au 25 juillet au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York.

5. À ces sessions, la Commission a examiné les questions découlant des décisions et résolutions de l'Assemblée générale ainsi que de son propre statut. Un certain nombre de décisions et de résolutions adoptées par l'Assemblée qui devaient faire l'objet d'une décision ou d'un examen de la part de la Commission sont examinées dans le présent rapport.

D. Programme de travail de la Commission pour 2004-2005

6. À sa cinquante-septième session, la Commission a examiné et approuvé son programme de travail pour 2004-2005 (voir annexe I), notant que ce programme traitait de sujets qui relevaient du schéma directeur pour la gestion des ressources humaines. Avec le lancement de l'étude pilote sur la rémunération aux résultats qui devait avoir lieu en 2004, la Commission était à présent en mesure de traiter d'autres aspects de l'examen en cours du régime des traitements et indemnités, à savoir l'examen approfondi des indemnités et prestations qui font partie intégrante de la rémunération globale. Cet examen s'inscrivait par ailleurs dans le droit fil du schéma intégré pour la gestion des ressources humaines, qui donnait son orientation au futur programme de travail de la Commission sur les questions fondamentales qui se posaient pour le régime commun des Nations Unies.

Chapitre II

Résolutions et décisions de l'Assemblée générale et des organes délibérants directeurs des autres organisations appliquant le régime commun

7. La Commission a examiné un rapport sur les mesures concernant le régime commun prises par l'Assemblée générale à sa cinquante-septième session. Il lui a également été rendu compte de la présentation, par son président, du vingt-huitième rapport annuel[1] à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale, du débat général auquel celui-ci avait donné lieu à la Cinquième Commission et des consultations officieuses entre les États Membres ayant abouti à l'adoption par consensus de la résolution de l'Assemblée générale 57/285 du 20 décembre 2002, sur le régime commun.

8. Il a en outre été rendu compte des différentes résolutions et décisions adoptées par les organes directeurs des organisations appliquant le régime commun qui pouvaient intéresser la Commission. Ont ainsi été portées à l'attention de celle-ci les décisions prises par le Conseil d'administration de l'Organisation mondiale de la santé, l'Assemblée mondiale de la santé, le Comité de coordination de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle et le Conseil d'administration de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture.

Chapitre III
Conditions d'emploi applicables aux deux catégories

A. Examen du régime des traitements et indemnités

9. Dans ses résolutions 51/216 du 18 décembre 1996, 52/216 du 22 décembre 1997 et 53/209 du 18 décembre 1998, l'Assemblée générale a invité la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) à jouer un rôle prépondérant dans l'élaboration d'approches novatrices de la gestion des ressources humaines, dans le cadre de la réforme d'ensemble en cours dans les organisations qui appliquent le régime commun. Suite à cette demande, la Commission a mis au point un schéma intégré pour la gestion des ressources humaines, que l'Assemblée a fait sien dans sa résolution 55/223 du 23 décembre 2000. À sa cinquante-deuxième session (juillet/août 2000), la Commission a décidé d'examiner, en priorité, le régime des traitements et indemnités, considéré, aussi bien par elle-même que par les organisations qui appliquent le régime commun, comme la pièce maîtresse du schéma et par conséquent comme une question de la plus haute importance.

10. Pour son examen des options autres que le régime en vigueur, la Commission a tenu compte des principes énoncés dans le schéma. Une modernisation du régime permettrait d'améliorer l'efficacité des organisations en établissant un lien entre le traitement et les résultats, de récompenser le personnel de manière compétitive et équitable sur la base du mérite, de la compétence, des résultats et des responsabilités; de le motiver et de l'encourager à acquérir les compétences nécessaires et à faire preuve du dynamisme qu'exige l'évolution des besoins découlant des programmes des organisations, enfin de lui offrir des perspectives de carrière plus dynamiques dans un contexte professionnel plus large.

11. La Commission s'est efforcée d'obtenir une très large participation des administrations et du personnel en recourant à des groupes de réflexion. Ceux-ci ont examiné des solutions de rechange au régime actuel et procédé à une analyse prospective de questions ciblées, en vue de soumettre diverses options à la Commission pour examen.

12. Après avoir examiné les rapports des groupes de réflexion, la Commission a arrêté une série de priorités et adopté un calendrier afin d'organiser de façon cohérente l'exercice de réforme du régime des traitements des Nations Unies le plus radical jamais entrepris. Tout en poursuivant ses travaux, la Commission a informé l'Assemblée générale, dans son rapport de 2002[3], des progrès accomplis s'agissant de certains éléments dont l'étude était suffisamment avancée au niveau conceptuel, à savoir : a) la révision du système de classement des emplois; b) l'introduction d'un système de rémunération récompensant l'apport personnel; c) l'introduction d'une structure des traitements à fourchettes élargies; d) la création d'un corps de hauts fonctionnaires.

13. Dans sa résolution 57/285 du 20 décembre 2002, l'Assemblée générale a pris note avec satisfaction des progrès concrets réalisés par la Commission concernant l'examen du régime des traitements et indemnités dans le contexte du schéma approuvé pour la gestion des ressources humaines. À cet égard, elle a invité la Commission à prendre dûment en compte toutes les vues exprimées par les États Membres concernant l'examen du régime des traitements et indemnités, en ayant à l'esprit que les mesures finalement proposées devraient viser à accroître l'efficacité

et l'efficience des secrétariats des organisations appliquant le régime commun, conformément au principes énoncés au paragraphe 12 du vingt-huitième rapport annuel de la Commission.

Vues des organisations

14. La représentante du Réseau ressources humaines a noté que les organisations attachaient la plus haute importance à l'examen du régime des traitements et indemnités. Elle a rappelé que la Vice-Secrétaire générale, dans le discours qu'elle avait prononcé au nom du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination à la cinquante-septième session de l'Assemblée générale, avait souligné l'appui décisif que la Commission apportait au processus de réforme en cours dans l'ensemble du système. Les réformes se poursuivaient dans toutes les organisations pour moderniser la gestion des ressources humaines, instaurer un système de gestion axé sur les résultats et promouvoir la responsabilité, la formation continue et l'excellence dans l'exécution des tâches et l'encadrement. Les organisations appliquant le régime commun avaient besoin d'un régime des traitements et indemnités qui favorise ces objectifs. Les chefs de secrétariat avaient maintes fois répété que le régime actuel ne contribuait pas à améliorer les résultats ou à rendre la gestion plus efficace.

15. La représentante a salué le travail accompli jusque-là et, plus particulièrement, le processus participatif engagé, qui s'est renforcé avec le temps. Pour en arriver là, il avait fallu que règne une confiance mutuelle entre tous les partenaires, à savoir la Commission, les représentants des organisations et les représentants du personnel.

1. Validation et promulgation de la norme-cadre révisée

16. Le modèle conceptuel d'un nouveau système de classement des emplois de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur a été présenté à la Commission à sa cinquante-quatrième session (avril/mai 2002). Ce modèle avait été élaboré sur la base d'éléments fournis par deux groupes de travail de la Commission réunis à la fin de 2001 et au début de 2002. Il a été décidé que la réforme du système de classement des emplois était un des volets prioritaires de l'examen général du régime des traitements et indemnités. Il ne s'agissait pas simplement de mettre à jour et de moderniser les normes existantes, mais d'élaborer un nouveau système qui permettrait de lier la conception des emplois au renforcement des compétences et à la gestion des résultats. Seul un système intégré de cette nature permettrait aux responsables d'aborder la gestion du capital humain de l'organisation sous un angle plus stratégique.

17. Le nouveau système d'évaluation des emplois proposé s'articule autour de deux outils d'évaluation : une nouvelle norme-cadre qui résulte de la mise à jour d'un système d'attribution de points et offre une base d'évaluation cohérente des emplois relevant des diverses organisations et des différents groupes professionnels, et des descriptifs de classe qui reposent sur les valeurs de la nouvelle norme-cadre mais sont conçus de manière à être largement accessibles et souples et, surtout, sont liés au renforcement des compétences et à la gestion des résultats. Les descriptifs de classe, qui devraient devenir le principal outil d'évaluation des emplois, ont été conçus pour refléter les valeurs des organisations appliquant le régime commun. Les tâches à accomplir, mais aussi les compétences indispensables et les indicateurs de succès y sont exposés dans le détail, ce qui devrait faciliter la gestion des résultats.

En outre, la structure des définitions d'emploi a été repensée de manière que l'information nécessaire à l'évaluation des postes soit mieux ciblée et présentée de façon plus simple. Cette nouvelle présentation vient compléter les profils d'emploi types mis au point par les organisations.

18. Pour faciliter son utilisation et sa mise à jour, le système a été conçu de façon à fonctionner dans un contexte informatisé. Dans un environnement virtuel, il pourra être largement diffusé et rapidement mis à jour lorsque la nécessité s'en fera sentir. Plus important encore, l'informatisation du système a permis d'ajouter des éléments visuels qui en facilitent la compréhension et l'utilisation.

19. Une fois le modèle conceptuel approuvé par la Commission à sa session de mars et avril 2003, une opération de validation a été menée et s'est déroulée en trois étapes. Une équipe indépendante de spécialistes du classement a tout d'abord évalué le nouveau système en fonction de 13 des 14 normes du deuxième niveau, puis l'a appliqué, en même temps que la nouvelle norme-cadre, à un échantillon de 205 définitions d'emploi établies par des organisations appliquant le régime commun. Ils ont obtenu des taux de confirmation compris entre 92 et 100 % dans le premier cas et entre 86 et 90 % dans le second par rapport à l'échantillon. Enfin, lors des opérations de validation menées entre février et mai 2003, le système a fait l'objet d'observations, qui ont notamment porté sur la formulation de la nouvelle norme-cadre et des descriptifs de classe. Compte tenu de toutes ces considérations, des modifications ont été apportées à la formulation et à la conception de la version initiale, ainsi qu'à ses fonctionnalités et une nouvelle version du système informatisé a été mise au point. Le système d'évaluation des emplois, comprenant la norme-cadre, les descriptifs de classe et des exemples, sous forme automatisée, a été envoyé à toutes les organisations à la fin du mois de juin 2003. Un projet de manuel a été élaboré et sera disponible au moment de l'entrée en vigueur du nouveau système.

20. La Commission a été informée que le secrétariat avait prévu d'organiser avec les organisations une série de 10 séminaires et réunions d'information en vue de faciliter la mise en oeuvre du nouveau système. Ce programme doit se dérouler entre septembre 2003 et mars 2004. Sur la base de l'expérience acquise lors de ces séminaires, on procèdera, si besoin est, à des ajustements de la formulation et des fonctionnalités. Le secrétariat de la CFPI, en liaison avec les organisations, mettra au point d'autres exemples et fournira des conseils concernant le processus d'évaluation, et établira chaque année, à l'intention de la Commission, un rapport sur les améliorations qui auront été apportées au système. De plus, au bout de 18 à 24 mois, le secrétariat fera une évaluation complète du système et présentera à la Commission, pour examen et approbation, tout changement structurel important qu'il jugerait utile.

21. La Commission est invitée à donner des orientations sur les prochaines étapes de la réforme du classement des emplois en vue de l'élaboration d'un système de classement des emplois de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées qui soit aussi intégré et simple que celui relatif aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

Vues des organisations

22. La représentante du Réseau ressources humaines s'est félicitée des progrès accomplis concernant la norme-cadre et a noté que les résultats obtenus montraient

bien que des consultations élargies étaient nécessaires lorsque des modifications étaient apportées au régime. Les organisations avaient été pleinement associées aux processus d'élaboration et de validation de la nouvelle norme et étaient d'avis que celle-ci pouvait être une des pierres angulaires d'un régime des traitements et indemnités adapté aux réalités d'aujourd'hui.

23. Les organisations avaient demandé au Président de la CFPI de présenter officiellement aux chefs de secrétariat la version définitive de la norme-cadre avant la promulgation, ainsi qu'une brève description du processus d'élaboration et d'essai, afin de faciliter les consultations et de hâter le processus d'approbation officielle au sein de chaque organisation.

24. L'un des domaines de préoccupation concernait les besoins en matière de formation et le secrétariat de la CFPI s'était engagé à organiser des sessions de formation à l'intention de toutes les organisations du système. Il était en effet indispensable que tous les intéressés se familiarisent avec la nouvelle norme-cadre puisque la transparence était l'une des valeurs que l'on entendait promouvoir avec le nouveau régime.

25. Les organisations étaient prêtes à se pencher sur la réforme du système de classement des emplois pour la catégorie des agents des services généraux et les catégories apparentées, et attendaient donc avec intérêt de collaborer à l'établissement d'un plan de travail détaillé.

Vues des représentants du personnel

26. La représentante du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCISUA) a déclaré que l'élaboration et la validation du nouveau système de classement des emplois suscitaient de vives préoccupations au sein du Comité. Ainsi, à compter du 1er janvier 2004, l'expérience, les compétences linguistiques et la formation universitaire ne seraient plus pris en compte. Le CCISUA craignait que tôt ou tard, ce nouveau système si « intelligent » n'ait des répercussions sur le processus de sélection.

27. Le CCISUA avait participé à l'atelier de validation tenu à Genève en mars 2003. Du point de vue du personnel, la nouvelle norme-cadre, telle qu'elle avait été présentée et validée au cours de l'atelier, ne présentait pas de problème apparent pour ce qui était de la progression des carrières et de la protection des droits des fonctionnaires en général. À première vue, le passage de facteurs quantitatifs à des facteurs qualitatifs n'allait pas non plus aggraver la situation des fonctionnaires. Toutefois, il était difficile d'évaluer pleinement l'incidence de la nouvelle norme-cadre sur les intérêts des fonctionnaires sans savoir comment les procédures de recrutement et de nomination s'articuleraient sur le nouveau système de classement des emplois. Il fallait tenir compte, à cet égard, des différentes pratiques de recrutement en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun. Il semblait que le nouveau classement irait de pair avec des critères qualitatifs moins précis dans les avis de vacance de poste, ce qui était particulièrement inquiétant pour le personnel des organisations qui ouvraient leurs postes à des candidatures externes. Du fait de l'application de critères moins précis ne faisant plus référence, entre autres, aux diplômes universitaires, à l'expérience professionnelle ou aux compétences linguistiques, il serait plus facile de recruter des candidats externes moins qualifiés que certains candidats internes. Lors de l'évaluation de la norme-

cadre, il convenait d'accorder autant d'attention aux liens entre les normes de classement et les autres questions qui préoccupaient le personnel, notamment l'utilisation d'une structure des traitements à fourchettes élargies ou la rémunération aux résultats, qu'à la norme-cadre elle-même.

28. La représentante du CCISUA a noté que les références multiples aux pratiques du secteur privé des États-Unis ne pouvaient que conduire à s'interroger sur les conséquences possibles de changements aussi « radicaux » pour le personnel de l'ONU. Le secteur privé était, bien évidemment, soumis aux lois du marché, mais, que cela vous plaise ou non, ce n'était pas le cas du système des Nations Unies. L'ONU en tant qu'employeur devait donc être plus prudente et accorder plus de poids à l'ancienneté qu'un employeur du secteur privé. La direction d'une entreprise privée qui aurait recruté des candidats médiocres incapables de contribuer à accroître la rentabilité de l'entreprise paierait inévitablement le prix de sa mauvaise décision. De telles conséquences n'allaient pas de soi dans le cas de l'ONU. L'Organisation ne risquait guère de faire faillite en raison de dysfonctionnements dans la gestion du personnel. Il n'y avait aucune raison que le CCISUA accepte l'effritement des droits acquis et fasse preuve de plus de souplesse pour permettre à l'administration d'introduire de plus en plus de contrats offrant des conditions d'emploi moins avantageuses que les contrats de la série 100. Au contraire, le CCISUA s'efforçait de garantir les mêmes conditions de travail à ceux qui faisaient le même travail au sein du système des Nations Unies. Ce n'est que dans le cadre d'une approche envisageant les conditions de service sous tous leurs aspects que l'on pourrait déterminer si la nouvelle norme-cadre devait être adoptée ou non.

29. La représentante de la Fédération des associations des fonctionnaires internationaux (FICSA) réservait sa position concernant la nouvelle norme-cadre jusqu'à ce que sa Fédération en ait reçu la version définitive. Une formulation plus claire et des précisions sur les coefficients de pondération étaient nécessaires. Par ailleurs, il fallait être sûr que cette norme puisse être appliquée uniformément dans toutes les organisations appliquant le régime commun. La FICSA a demandé des éclaircissements sur la manière dont le personnel chargé des ressources humaines appliquerait la nouvelle norme et comment cette dernière s'articulerait sur un système à fourchettes élargies.

30. S'agissant de la proposition tendant à élaborer une nouvelle norme de classement pour les agents des services généraux, la FICSA s'est déclarée préoccupée par les effets qu'une telle norme aurait sur l'application du principe Flemming. Elle a demandé à faire partie de tout groupe de travail qui serait créé pour examiner la question.

Examen de la question par la Commission

31. La Commission a estimé que les essais de validation avaient montré que la norme était prête à être appliquée. Elle a noté que la norme était conçue de façon à bien montrer les compétences nécessaires à divers niveaux pour obtenir les résultats escomptés. C'était là une approche totalement inédite de la gestion des ressources humaines dans les organisations et il faudrait donc mettre en place un programme de formation solide pour inscrire dans la durée un tel changement dans la culture de l'organisation.

32. Si, ainsi que le souhaitaient les organisations, on voulait qu'un processus de consultation se déroule au sein de chaque organisation, il ne serait pas possible de

procéder à la promulgation de la norme dès la cinquante-septième session. Il a donc été proposé que la Commission délègue son pouvoir de promulgation à son président afin de donner aux organisations le temps de mener à bien les consultations internes en vue d'une promulgation au 1er janvier 2004.

33. La Commission a confirmé que son secrétariat continuerait à jouer un rôle de premier plan dans les efforts concertés visant à parfaire les normes et dans le programme de formation relatif à leur mise en oeuvre. Elle suivrait de près l'avancement des travaux.

34. S'agissant des normes de classement applicables à la catégorie des services généraux, la Commission a noté qu'il existait huit régimes de classement des emplois, un pour chaque ville siège et un pour les lieux d'affectation hors siège. La Commission a considéré qu'il avait toujours été entendu que l'effort de réforme engloberait la catégorie des services généraux et les catégories apparentées. Certains membres étaient d'avis qu'il serait peut-être souhaitable d'examiner l'évolution des fonctions d'appui dans une perspective globale, et étudier notamment la possibilité d'appliquer une norme unique pour le classement de tous les emplois de la catégorie des services généraux. D'autres membres estimaient toutefois qu'il faudrait tout d'abord mener à bien la réforme relative à la catégorie des administrateurs afin de s'assurer que l'initiative était viable avant de l'étendre à la catégorie des services généraux. Il semblait donc judicieux d'attendre avant de se lancer dans un nouveau projet.

Décisions de la Commission

35. La Commission a décidé ce qui suit au sujet de la réforme de l'évaluation des emplois dans le cadre de l'examen du régime des traitements et indemnités :

a) Le pouvoir de promulgation de nouveaux systèmes d'évaluation des emplois comprenant : i) la norme-cadre, ii) les descriptifs de classe et iii) une nouvelle matrice de présentation des définitions d'emploi devrait être délégué au Président afin de permettre aux organisations de tenir des consultations internes ayant pour objet de promulguer la norme au 1er janvier 2003;

b) Son secrétariat devrait lui présenter chaque année un rapport sur l'application des nouvelles normes dans les organisations. On devrait faire figurer dans ce rapport des informations concernant le nombre d'emplois qui, après application de la nouvelle norme, sont considérés comme étant sous-évalués ou surévalués ainsi que les classes considérées; les effets des changements introduits dans les organisations; et les difficultés rencontrées;

c) Son secrétariat devrait dresser un bilan global du système d'évaluation des emplois au bout d'une période de 18 à 24 mois et lui présenter, pour examen et approbation, tout changement structurel important qu'il jugerait utile;

d) le secrétariat de la Commission, en consultation avec les organisations et les représentants du personnel, devrait examiner plus avant la proposition visant à modifier le système d'évaluation des emplois pour la catégorie des agents des services généraux et les catégories apparentées et lui faire rapport à ce sujet.

2. Structure des traitements à fourchettes élargies et rémunération aux résultats

36. Dans le cadre de l'examen du régime des traitements et indemnités, la Commission s'est penchée sur la question de l'introduction d'une structure des traitements à fourchettes élargies. Il s'agirait de regrouper les classes du barème actuel en fourchettes de traitements élargies. Les systèmes de ce genre ne prévoient généralement pas d'échelon entre le minimum et le maximum définissant une fourchette de rémunération. Il fait de la carrière un continuum, et permet aux organisations qui l'appliquent de mieux adapter la gestion des postes et l'affectation du personnel aux exigences de leurs programmes. La formule des fourchettes élargies offre plus de souplesse dans la gestion d'une charge de travail donnée, permettant aux administrations de modifier les attributions et responsabilités du personnel en fonction de l'évolution des besoins et des priorités. La formule permet aussi de simplifier et de rationaliser l'évaluation des emplois, du fait qu'elle permet une définition plus large des fonctions pour chacune des fourchettes considérées. Réduisant l'importance du classement des emplois, elle permet du même coup une réduction de l'effectif des spécialistes de cette tâche. Les changements latéraux d'attributions ne nécessitent aucun reclassement d'emploi. Quant aux changements verticaux (passage à la fourchette supérieure), ils sont moins fréquents parce que le changement de fourchettes exige une modification substantielle des fonctions et attributions. La formule des fourchettes élargies facilite aussi la tâche des services centraux d'administration du personnel et facilite le renforcement des responsabilités administratives des chefs d'unité. Elle exige donc que les activités de formation et de perfectionnement des cadres soient notablement renforcées. La formule limite l'importance des comparaisons entre les caractéristiques des différents emplois et confère une dimension nouvelle au principe d'équité en matière de rémunération en faisant entrer en ligne de compte, non seulement l'équivalence des fonctions et attributions, mais aussi la manière dont celles-ci sont exercées.

37. L'une des raisons essentielles qui militent en faveur de l'option de structures des traitements à fourchettes élargies est qu'il faut prendre acte des réalités actuelles du monde du travail. La possibilité de procéder aux affectations de personnel selon un modèle autre que hiérarchisé contribuerait à plus d'efficacité en autorisant une organisation du travail axée sur les résultats. Quant à la possibilité de faire dépendre les promotions de critères autres que temporels, elle cadrerait avec les exigences d'un système de rémunération aux résultats. De fait, les structures existantes de rémunération à fourchettes élargies vont généralement de pair avec un mode de rémunération reposant sur des critères de résultats.

38. À sa cinquante-sixième session, la Commission a décidé qu'un seul modèle à fourchettes élargies devrait s'appliquer à toutes les organisations du régime commun. Il fallait en effet préserver l'intégrité et la cohésion du régime. L'existence de structures de rémunération variables selon les organisations aboutirait à créer une concurrence inutile entre fonctionnaires d'une organisation à l'autre. En conséquence, il a été décidé de ne mettre à l'essai qu'une seule structure à fourchettes élargies. La Commission a retenu l'une des structures recommandées par les organisations, qui était très analogue à la structure préférée qu'elle avait définie dans son vingt-huitième rapport annuel.

39. la Commission a finalement retenu trois modèles à mettre à l'essai, conçus de manière à tenir compte des circonstances particulières d'une organisation

participante volontaire possible. Le modèle prenait en considération le stade de développement des sous-systèmes de gestion des ressources humaines d'une organisation ainsi que sa culture de gestion. Les modèles devant être mis à l'essai sont les suivants :

Modèle 1

a) Structure des traitements :

Fourchette 1	P-1, P-2
Fourchette 2	P-3, P-4, P-5
Fourchette 3	D-1, D-2

b) Évaluation aux fins du calcul du traitement : combinaison des facteurs : résultats, perfectionnement des compétences et degré de satisfaction des clients;

c) Évaluation et décisions en matière de rémunération : l'évaluation des résultats serait faite tous les ans et les décisions relatives à la rémunération seraient prises tous les deux ans, avec des taux d'augmentation fixes et variables correspondant aux différentes notes.

Modèle 2

a) Structure des traitements :

Fourchette 1	P-1, P-2
Fourchette 2	P-3, P-4, P-5
Fourchette 3	D-1, D-2

b) Évaluation aux fins du calcul du traitement : système de notation actuel, amélioré, dans la mesure du possible, pour tenir compte des compétences et du degré de satisfaction des clients;

c) Évaluation et décisions en matière de rémunération : selon le cycle d'évaluation actuel des organisations, avec des taux d'augmentation fixes et variables correspondant aux différentes notes.

Modèle 3

a) Structure des traitements : maintien de la structure actuelle à sept classes, sans avancements d'échelon;

b) Évaluation aux fins du calcul du traitement : système de notation actuel, amélioré, dans la mesure du possible, pour tenir compte des compétences et du degré de satisfaction des clients;

c) Évaluation et décisions en matière de rémunération : tous les ans, avec des taux de croissance fixes et variables correspondant aux différentes notes.

40. Dans le contexte de la mise à l'essai des modèles décrits ci-dessus, la Commission a pris les décisions suivantes :

a) Il faudrait utiliser au moins 3 et au plus 5 notes pour l'évaluation des résultats;

b) On mettrait à l'essai des taux d'augmentation fixes et variables, correspondant aux différentes notes, allant d'un taux d'augmentation nul, lié à des résultats insuffisants, jusqu'à des taux d'augmentation variables;

c) Les augmentations ne seraient pas fonction de la position d'un fonctionnaire à l'intérieur d'une fourchette de rémunération;

d) Les augmentations ne seraient pas déterminées selon des répartitions préétablies où le pourcentage de fonctionnaires à chaque niveau de notation serait déterminé à l'avance. Des directives explicites visant à prévenir l'inflation par les coûts seraient mises au point;

e) Les ajustements du traitement sur la base des résultats devraient être considérés aux fins de la pension lorsque le système de rémunération aux résultats sera pleinement opérationnel. Dans le contexte de l'étude pilote, la Commission a décidé que, pour le moment, ces ajustements ne seraient pas considérés aux fins de la pension;

f) La Commission adresserait aux organisations des directives générales concernant les méthodes de notation et les décisions concernant les augmentations. Ces directives définiraient le rôle de comités chargés d'examiner les méthodes de notation et les augmentations de manière à assurer à tous les fonctionnaires un traitement équitable;

g) Une fois opérationnel, le système de rémunération aux résultats, combiné avec les trois modèles retenus pour l'étude pilote, devrait être conçu de manière à ne pas avoir d'incidence sur les coûts. La question des ressources supplémentaires à présent devrait être examinée par l'Assemblée générale et les autres organes délibérants compte tenu de l'efficacité du nouveau système, des gains de productivité, d'une plus large reconnaissance du mérite ou de toute autre considération;

h) Afin d'éviter toute incidence sur les coûts, on a estimé que 2,5 % de la masse salariale pourraient être utilisés dans le contexte des modèles 1 et 2, et que 2 % pourraient être utilisés dans le cas du modèle 3.

41. L'existence d'un système de notation crédible emportant l'adhésion de toutes les parties concernées est une condition absolument indispensable de l'évolution vers une structure des traitements à fourchettes élargies et de la rémunération aux résultats. À cet égard, la Commission était saisie des informations quantitatives et qualitatives des systèmes de suivi du comportement professionnel qu'elle avait demandées. Dix-huit organisations ont répondu au questionnaire qu'ils avaient reçu du secrétariat de la CFPI. La Commission a étudié ces informations afin de déterminer dans quelle mesure les organisations étaient prêtes à rattacher leurs systèmes de notation à un système de rémunération aux résultats.

42. Parallèlement, la Commission a aussi progressé dans l'élaboration des principes dont devrait procéder un système de rémunération aux résultats. Elle s'est penchée sur les difficultés pratiques que pourrait soulever l'adoption d'un tel système par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Elle a examiné aussi les modalités à envisager pour l'étude pilote, sous l'angle du choix des organisations où elle pourrait être menée. La Commission a de plus examiné le rapport d'un groupe de travail qu'elle avait chargé de lui proposer des critères d'évaluation du succès de l'étude pilote et de répertorier les questions à régler préalablement au lancement de cette étude.

Vue des organisations

43. La représentante du Réseau ressources humaines a noté que le système à fourchettes élargies apporterait une aide aux organisations à divers titres, notamment en facilitant :

a) Le recrutement, grâce à la souplesse du mécanisme qui offre différents rangs de classement à l'intérieur de la fourchette en fonction des qualifications et des compétences des personnes recrutées;

b) L'organisation des carrières, car les fonctionnaires seraient motivés par la possibilité d'obtenir, si leurs résultats étaient très bons, des augmentations de traitement plus rapides à l'intérieur d'une fourchette élargie;

c) Le changement de culture institutionnelle, en renforçant les éléments des réformes que les chefs de secrétariat cherchaient à promouvoir.

44. Le Réseau ressources humaines était conscient que la structure à fourchettes élargies supposait de se doter de systèmes fiables de suivi du comportement professionnel et de former les cadres, ce à quoi s'employaient précisément les organisations. Les efforts qu'elles déployaient dans ces deux domaines pourraient d'ailleurs être facilités par l'adoption de la nouvelle structure.

45. En ce qui concerne les options relatives aux fourchettes de rémunération, la représentante du Réseau ressources humaines a rappelé que, dès le début, les organisations avaient estimé qu'il fallait tester plusieurs options. Tout en admettant les raisons justifiant l'adoption d'un seul modèle, elles estimaient, à ce stade, qu'il était souhaitable de tester deux modèles différents dans les études pilotes, et chacun d'eux dans plusieurs organisations, afin de procéder à une évaluation appropriée avant de sélectionner un modèle qui serait appliqué dans toutes les organisations appliquant le régime commun. Le Réseau ressources humaines estimait qu'il fallait tester les modèles suivants : a) P-1, P-2; P-3, P-4, P-5; D-1, D-2; et b) P-1; P-2, P-3, P-4; P-5, D-1, D-2, qui étaient les mieux adaptés aux besoins de la majorité des organisations.

46. L'intervenante a souligné que la structure, la taille et la complexité des organisations variaient sensiblement d'une organisation à l'autre et qu'il était essentiel que le modèle à fourchettes élargies soit adapté au milieu de travail de l'organisation participant à l'étude pilote. Un modèle ne devrait pas être imposé à une organisation si elle estimait qu'il n'était pas approprié à ses activités. Les différentes tailles et structures, de même que les différences dans la nature des activités et des groupes professionnels, rendaient difficile à ce stade la détermination du meilleur modèle, sans procéder à des essais.

47. La représentante du Réseau ressources humaines a jugé que l'analyse des systèmes de notation des organisations était encourageante, car elle montrait que la quasi-totalité d'entre elles avaient pris les mesures voulues pour remplacer un système traditionnel par un système plus moderne. Elle a ajouté que si les organisations n'avaient pas, à cet égard, toutes progressé au même rythme, les changements intervenus depuis 10 ans n'en étaient pas moins remarquables, notamment en ce qui concerne la planification, la fixation des objectifs, l'adaptation des objectifs individuels à la stratégie de chaque organisation, l'enrichissement des compétences et les programmes de perfectionnement des cadres. Elle a dit aussi que les organisations savaient gré à la Commission de leur indiquer la voie à suivre dans ce domaine, et a fait observer que si le suivi du comportement professionnel ne figurait pas parmi les éléments principaux du schéma directeur pour la gestion des

ressources humaines, c'était parce que, pour être efficace, le suivi du comportement professionnel devait être adapté aux besoins de chaque organisation concernée.

48. Plusieurs organisations ont mis à jour et complété les informations fournies par le secrétariat de la Commission sur leurs systèmes de notation, et notamment fait état des réformes récentes ou en cours. Les organisations ont exprimé l'avis que la réalisation de l'étude pilote les aiderait à poursuivre le renforcement de leurs systèmes de notation.

49. Au sujet des préparatifs de l'étude pilote, la représentante du CCS (Réseau ressources humaines) a noté qu'en dépit des progrès accomplis, il restait encore beaucoup à faire. Le CCS (Réseau ressources humaines) avait étudié très attentivement la documentation présentée à la session en cours sur l'examen du régime des traitements et indemnités, et avait été représenté dans un groupe de travail convoqué pour une journée aux fins de la définition des critères de succès de l'étude pilote. La qualité des résultats de l'étude, qui intéressaient toutes les organisations, dépendrait dans une large mesure du soin mis aux préparatifs. Il importait donc que toutes les organisations intéressées participent à la préparation et au suivi de l'étude, qu'elles soient ou non volontaires pour y prendre part.

50. La représentante du CCS a fait observer aussi que le succès de l'étude dépendrait dans une large mesure de la qualité des préparatifs entrepris par les organisations et du soutien apporté par le secrétariat de la CFPI. Aussi était-il essentiel que la Commission désigne un chef de projet chargé exclusivement de superviser les activités entreprises dans le cadre de l'étude pilote. Il fallait de plus que soit élaboré un descriptif détaillé de l'étude, et que chacune des organisations qui s'étaient portées volontaires pour y participer désigne un chef d'équipe. Il convenait en outre de constituer une équipe d'encadrement chargée de suivre le déroulement de l'étude et de veiller à ce que celle-ci produise des résultats dont l'utilité ne se limite pas aux organisations pilotes. De l'avis de la représentante du CCS, le calendrier soumis à la Commission pour le déroulement de l'étude devait être considéré comme indicatif seulement, vu la nécessité de ne pas sacrifier la rigueur technique à la rapidité d'exécution. Il fallait prévoir suffisamment de temps pour les préparatifs, et il risquait d'être difficile de tirer des conclusions définitives de l'étude pilote au bout de deux ans seulement. De plus, il fallait prévoir l'éventualité que d'autres organisations se joignent à celles ayant déjà accepté de participer à l'étude pilote.

51. Le rapport du groupe de travail chargé de définir les principaux critères de succès et d'examiner d'autres questions concernant la réalisation de l'étude pilote constituait certes un bon point de départ, mais la réunion d'une seule journée consacrée à ces questions était manifestement insuffisante. Il fallait consacrer plus de temps à la définition des critères de succès et des activités pilotes à entreprendre, ainsi qu'à la fixation de délais.

52. La représentante du CCS a insisté sur la nécessité d'une stratégie de communication dynamique s'adressant à toutes les parties concernées, à savoir le personnel, les administrations, les spécialistes de la gestion des ressources humaines et les États Membres. Il était en effet indispensable que toutes les parties concernées comprennent bien pourquoi et comment serait réalisée l'étude pilote et selon quels critères son succès serait évalué. Elle a noté par ailleurs que d'autres aspects de la question demandaient plus ample réflexion : la notation par plusieurs notateurs aux fins du suivi du comportement professionnel; l'opportunité de faire participer les

unités de formation au processus de notation; enfin, les questions en suspens concernant les systèmes informatiques. Il lui paraissait que l'équipe d'encadrement dont la création était envisagée pourrait être chargée de régler ces questions.

53. Sur le point de savoir si l'étude pilote devait ou non obéir au principe de rentabilité budgétaire, la représentante du CCS a fait observer que, tout en étant très conscientes des impératifs budgétaires, les organisations ne faisaient pas de l'absence d'incidence financière une condition *sine qua non* de la réalisation de l'étude pilote. Cette condition ne figurait d'ailleurs pas dans les résolutions de l'Assemblée générale; de plus, il n'était pas impossible que les organes directeurs de certaines organisations affectent à l'étude des ressources supplémentaires.

Vues des représentants du personnel

54. Tout en admettant que des changements pouvaient être nécessaires pour améliorer le fonctionnement du régime commun des Nations Unies, la FICSA s'est déclarée opposée à la mise en place par les organisations de grille des traitements à fourchettes élargies ou de systèmes de rémunération aux résultats. De tels systèmes reposaient sur des principes qui valaient pour le secteur privé, mais ne pouvaient pas être convenablement transposés dans le régime commun des Nations Unies. La mise en place de tels systèmes selon le principe de la neutralité budgétaire aurait pour effet de réduire les fonctionnaires à se livrer une concurrence sordide pour de menus avantages pécuniaires. La FICSA a fait mention de documents établis par l'American Federation of Government Employees et de l'expérience de la Banque mondiale, qui témoignaient d'une piètre opinion de tels systèmes.

55. Le représentant de la FICSA a noté que les informations présentées par le secrétariat de la CFPI sur les systèmes de notation fournissaient des preuves supplémentaires que les organisations n'étaient pas prêtes à se lancer dans une étude pilote ou dans la mise en place d'un quelconque régime de rémunération aux résultats. Il a fait observer qu'aucune des organisations ayant institué un système fondé sur les compétences de base ne s'était portée volontaire pour participer à l'étude pilote.

56. La FICSA a reconnu que l'existence d'un système crédible de notation était indispensable pour tout examen du régime des traitements et indemnités. Elle a relevé que seules deux organisations appliquaient un système d'évaluation de type panoramique.

57. La FICSA a relevé que, dans la pratique, les notes attribuées aux fonctionnaires montraient clairement que la plupart des superviseurs donnent des notes élevées (voir tableau). En conséquence, l'objectif consistant à retenir un personnel très motivé et efficient était déjà une réalité.

Tableau
Notation du travail

Organisation	*Pourcentage des fonctionnaires ayant atteint certains seulement des objectifs fixés*	*Pourcentage des fonctionnaires dont les services laissent à désirer*	*Pourcentage des fonctionnaires ayant atteint ou dépassé les objectifs fixés*
ONU	1,20	0,1	98,70
PNUD	3,45	0,0	96,55
HCR	1,00	0,0	99,00
PAM	0,50	0,0	99,50
UNESCO	0,00	0,0	100,00
OACI	1,70	0,5	97,80
UPU	0,00	0,0	100,00
UIT	1,00	0,0	99,00
OMPI	0,40	0,2	99,40
ONUDI	4,00	0,0	96,00
UNAIDS	2,00	1,0	97,00

58. Avant de se lancer dans la mise en place d'une structure des traitements à fourchettes élargies ou d'un système de rémunération aux résultats, les organisations devraient mettre en oeuvre les principes de suivi du comportement professionnel recommandés par la CFPI en 1994 mais jamais véritablement appliqués. Le représentant de la FICSA a noté que les carences d'encadrement relevées contribuaient à donner l'impression que le système actuel, censé à l'origine récompenser l'obtention de résultats, était en fait perçu comme un système consacrant les droits acquis. Or, la question du perfectionnement des cadres n'avait toujours pas été réglée.

59. Consciente que le projet d'étude pilote d'une grille des traitements à fourchettes élargies et de la rémunération aux résultats risquait néanmoins d'aller de l'avant, la FISCA a souligné l'importance cruciale d'engagements mutuels entre les administrations et le personnel, et la nécessité de déterminer en quoi le personnel serait affecté par les systèmes étudiés.

60. La FICSA a noté que les préoccupations qu'elle avait exprimées précédemment sur la question restaient d'actualité. De surcroît, elle tenait à signaler que certaines des organisations qui avaient accepté de participer à l'étude pilote seraient incapables de faire porter l'expérimentation sur les modèles 1 ou 2 faute de s'être dotées des moyens de mesurer les réactions des clients et de disposer d'un système pleinement opérationnel du suivi du comportement professionnel fondé sur les compétences.

61. La FICSA a en outre fait valoir que les conditions supplémentaires suivantes devraient être remplies préalablement au lancement de l'étude pilote :

- Désignation d'un chef de projet;
- Mise en place des équipes de projet;
- Élaboration d'un plan d'exécution;

- Élaboration d'un plan de financement;
- Définition précise de repères et d'étapes;
- Élaboration de données de référence;
- Élaboration et mise en oeuvre d'une stratégie de communication;
- Désignation d'une personnalité indépendante chargée de l'évaluation des résultats du projet.

62. Selon la FICSA, seules des augmentations substantielles de traitement pouvaient être considérées comme récompensant le mérite. Les augmentations envisagées de 3 à 6 % lui apparaissaient donc insuffisantes dans l'optique d'une rémunération censée récompenser le mérite. Le représentant de la FICSA a déclaré que s'il était décidé d'aller de l'avant dans la réalisation de l'étude pilote d'une grille des traitements à fourchettes élargies, il faudrait faire porter l'expérimentation sur plusieurs modèles, mais n'en retenir qu'un seul pour le régime commun. Il a ajouté que la FICSA considérait que l'une des fourchettes prévues par l'un des modèles envisagés, englobant environ 80 % des fonctionnaires, était trop large; en effet, une telle option reviendrait à éliminer la majeure partie des promotions.

63. La FICSA a demandé qu'une collaboration plus étroite s'établisse entre les organisations et syndicats du personnel et les administrations, soulignant qu'il fallait que le personnel soit pleinement associé aux discussions dès le départ, et non pas simplement informé. Elle a demandé en outre que les organisations qui participeraient à l'étude pilote établissent sur les augmentations accordées pour récompenser l'obtention de résultats des statistiques ventilées par classe, sexe, âge, longévité et nationalité. Elle a en outre proposé qu'une éventuelle étude pilote se limite initialement aux cadres supérieurs, c'est-à-dire les fonctionnaires de la classe P-5 et des classes supérieures, afin que ceux-ci soient les premiers à acquérir une mentalité privilégiant les résultats qu'il s'agirait ensuite d'inculquer au reste des fonctionnaires. La FICSA a jouté qu'un système de rémunération aux résultats ne devrait pas offrir des niveaux de rémunération inférieurs aux augmentations actuelles d'échelon pour les fonctionnaires qui atteignent tous les objectifs fixés dans le plan de travail de l'organisation, car on irait alors à l'encontre de l'introduction d'un système de rémunération aux résultats.

64. La représentante du CCASIP a jugé, comme le représentant de la FICSA, que les informations fournies par le secrétariat de la CFPI sur les systèmes de notation apportaient des preuves supplémentaires que les organisations n'étaient pas prêtes à se lancer dans une étude pilote, ni dans la mise en place d'un quelconque système de rémunération aux résultats. Elle a fait observer que la plupart des systèmes de notation en vigueur prévoyaient cinq degrés d'appréciation, alors que le CCASIP estimait qu'il vaudrait mieux en limiter le nombre à trois. Elle a relevé que l'analyse des systèmes de notation était muette sur deux points, à savoir le nombre des recours introduits par les fonctionnaires, et la suite donnée à ces recours.

65. La représentante du CCASIP a émis l'avis que la question maintes fois évoquée de la responsabilisation des cadres n'avait toujours pas été abordée concrètement. Elle a par ailleurs insisté sur l'importance du dialogue, parfois éludé faute de temps ou par crainte des affrontements.

66. Elle a en outre déclaré que le succès d'une étude pilote impliquait l'existence d'un système de notation crédible. Or, les systèmes de notation continuaient de ne

pas inspirer confiance aux fonctionnaires. La question était donc de savoir si les organisations pouvaient se lancer dans une étude pilote alors que le principal instrument de gestion sur lequel s'appuierait l'étude était considéré par le personnel comme entaché de partialité. Dans bien des cas, le processus de notation se déroulant sans qu'il y ait véritablement dialogue, les systèmes de notation étaient perçus comme des moyens répressifs. La représentante du CCASIP a en outre dit que les fonctionnaires se jugeaient traités avec trop de condescendance, et finissaient pas se démoraliser à force d'attendre que leurs talents et compétences soient reconnus à leur juste valeur.

Vues de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

67. Le représentant de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a confirmé que le secrétariat de la Caisse ainsi que le Comité mixte suivaient avec un vif intérêt l'examen du régime des traitements et indemnités auquel procédait la Commission, et en particulier l'étude pilote actuellement en cours. Ils étaient prêts à coopérer avec la Commission et son secrétariat, en qualité de partenaires responsables, à propos de questions ou préoccupations spécifiques découlant de l'examen susceptibles d'avoir des répercussions sur la détermination de la rémunération considérée aux fins de la pension et des pensions en découlant parmi les organisations appliquant le régime commun. Toutes questions de cette nature pourraient être soumises au Comité mixte à sa session de juillet 2004.

Examen de la question par la Commission

68. La Commission s'est déclarée satisfaite du travail accompli par son secrétariat pour recueillir des informations qualitatives et quantitatives sur le suivi du comportement professionnel dans les organisations appliquant le régime commun. Ces informations donnaient un bon aperçu d'ensemble de la situation actuelle et mettaient en évidence les domaines où des améliorations, parfois considérables, avaient été apportées. Cependant, ces informations révélaient aussi certaines faiblesses, notamment pour ce qui est de la fixation d'objectifs individuels.

69. La question de la répartition du personnel selon les notes attribuées a été soulevée. Certains membres de la Commission ont jugé qu'il serait peut-être utile d'indiquer aux organisations les paramètres d'une répartition optimale du personnel selon les notes obtenues, sans aller jusqu'à leur donner des directives contraignantes. À propos de la question connexe de l'aptitude des supérieurs hiérarchiques à évaluer convenablement le comportement professionnel de chacun de leurs subordonnés, il a été dit que pour apaiser les inquiétudes des fonctionnaires quant à l'impartialité de leurs supérieurs hiérarchiques, il serait peut-être utile de rappeler certains des principes énoncés dans les Normes de conduite. La Commission a par ailleurs examiné des propositions tendant à l'adoption de formules de notation à notateurs multiples, qui permettraient d'éviter de laisser l'appréciation du comportement professionnel au seul jugement d'un supérieur hiérarchique.

70. La Commission a reconnu que des progrès avaient été accomplis par nombre d'organisations dans le domaine du suivi du comportement professionnel, mais il ne faisait néanmoins aucun doute qu'un travail considérable restait à faire avant que la rémunération ne puisse être liée aux résultats dans la plupart des organisations. La Commission a relevé que les organisations qui s'étaient jusqu'à présent portées

volontaires pour participer à l'étude pilote du système de fourchettes élargies comptaient parmi celles dont les systèmes de suivi du comportement professionnel étaient les plus avancés.

71. La Commission est convenue d'aller de l'avant en ce qui concernait l'étude pilote dès que les organisations volontaires seraient prêtes. Elle a estimé qu'il fallait s'attacher à cerner les imperfections des systèmes de notation et à les éliminer. Il convenait que les organisations s'emploient à mettre en place progressivement un système plus efficace. La Commission a exprimé l'espoir que de nouveaux progrès seraient accomplis à cet égard afin que d'autres organisations participent elles aussi à l'étude pilote.

72. Au sujet des modalités de l'étude pilote, la Commission a noté qu'il restait de nombreux éléments à mettre en place avant que l'étude puisse être menée sous tous les angles envisagés (résultats professionnels par rapport aux objectifs, enrichissement des compétences et réaction des clients). La plupart des organisations n'étaient pas encore prêtes à appliquer pleinement les formules envisagées. La Commission a donc décidé d'inclure aussi dans le champ de l'étude un modèle moins ambitieux axé sur la récompense de l'apport personnel. L'application de ce modèle s'appuierait sur les systèmes de notation existants, améliorés dans la mesure du possible par l'adjonction de critères touchant l'enrichissement des compétences et les réactions des clients. Certaines organisations n'étaient pas disposées à mettre à l'essai une grille des traitements à fourchettes élargies parce qu'elles considéraient que la grille actuelle répondait convenablement à leurs besoins. Certaines de ces organisations jugeaient qu'il serait néanmoins utile d'essayer un système de rémunération aux résultats, en conservant l'actuelle grille de traitements, mais en éliminant les échelons à l'intérieur des classes afin que la rémunération puisse évoluer en fonction des résultats obtenus.

73. Certains membres se sont déclarés sceptiques quant au succès de tout modèle à fourchettes élargies appliqué dans le cadre du régime commun des Nations Unies. Dans certaines administrations nationales en effet, l'adoption d'un système de ce type s'était traduite par des entraves à la progression des carrières et à la mobilité, la démotivation du personnel et une augmentation des coûts. En outre, ce système n'établissait pas de distinction entre les degrés de difficulté et de responsabilité du travail à l'intérieur d'une fourchette. Ainsi, dans le régime des Nations Unies, un fonctionnaire de la classe P-3 pourrait percevoir à terme un traitement plus élevé que son nouveau supérieur hiérarchique occupant un poste P-5. qui plus est, dans le modèle à fourchettes élargies qui devait être mis à l'essai, un poste P-3, P-4 ou P-5 devenant vacant ne serait annoncé que dans la Fourchette 2. Les candidats ne pourraient pas savoir s'il s'agit d'un poste d'un niveau de responsabilité plus élevé ou moins élevé que celui qu'ils occupent. Les intervenants étaient d'avis que le niveau de responsabilité, dont tenait compte la structure actuelle à sept classes, devait être dûment pris en considération, tout comme les résultats, dans les décisions relatives à la rémunération. Néanmoins, ils ont estimé qu'il fallait mener l'étude pilote afin d'évaluer le concept qui sous-tendait le système envisagé.

74. La Commission a souligné l'importance de la phase préparatoire de l'étude pilote. Elle a rappelé qu'elle avait initialement estimé que les organisations pourraient entamer l'étude pilote en janvier 2004. Toutefois, elle reconnaissait qu'il y avait lieu de procéder avec circonspection si l'on voulait assurer le succès de l'étude, et fait observer qu'il était indispensable de planifier l'étude sous tous ses

aspects. La Commission comprenait donc la nécessité de n'amorcer l'étude pilote qu'une fois les travaux préparatoires achevés.

75. La Commission a convenu avec les représentants des organisations qu'il fallait définir clairement une stratégie de communication. Il était en effet essentiel que toutes les parties concernées comprennent bien pourquoi l'adoption d'un système de rémunération aux résultats était envisagée, comment serait réalisée l'étude pilote, et selon quels critères de succès en seraient évalués les résultats. L'expérience d'autres institutions montrait que, si raisonnables et indispensables qu'elles puissent être, les réformes étaient vouées à l'échec lorsqu'elles n'étaient pas soutenues par une vigoureuse campagne de communication. Aussi la Commission a-t-elle demandé à son secrétariat d'élaborer une stratégie complète et clairement définie de communication, qui s'adresse à toutes les parties intéressées, à savoir le personnel, les administrations, les spécialistes de la gestion des ressources humaines et les États Membres. La Commission a noté que, pour accroître la viabilité de l'expérimentation et, ultérieurement, les chances de succès des nouvelles formules éventuellement retenues, il était indispensable que l'étude pilote ait la totale adhésion de la haute administration des organisations.

76. La Commission a également estimé que les résultats de l'étude pilote dépendraient dans une mesure déterminante des préparatifs entrepris par les organisations et du soutien apporté par la CFPI. Elle a jugé cependant que l'ampleur de la tâche exigerait des ressources supplémentaires, notamment en personnel. Elle a examiné des propositions tendant à la désignation d'un chef de projet chargé de superviser la réalisation de l'étude pilote. Elle a estimé que le chef de projet devrait bien connaître non seulement les formules incluses dans le champ de l'étude mais aussi le style de gestion des organisations qui participeraient à l'étude de ces formules et les appliqueraient si elles se révélaient viables. Restait cependant à régler la question du financement d'un poste de chef de projet. Afin d'assurer que la réforme du régime des traitements soit cohérente dans toutes les organisations appliquant le régime commun, certains membres ont estimé qu'il faudrait constituer une équipe de travail composée des représentants des organisations afin d'aider son secrétariat à entamer les préparatifs et de procéder ensuite à la réalisation de l'étude pilote.

77. La différenciation, dans la structure des traitements actuelle, entre fonctionnaires ayant ou n'ayant pas des charges de famille a aussi été évoquée. Présentement, le barème prévoyait à la fois des traitements bruts et des traitements nets, ces derniers étant différents pour les fonctionnaires avec ou sans charges de famille. Les fonctionnaires ayant à leur charge des personnes reconnues comme telles étaient ainsi plus payés que les autres, suivant une pratique analogue à celle des États Membres, qui modulent le taux d'imposition des revenus en fonction de la situation de famille des contribuables. Or, les propositions à l'examen n'établissaient pas de distinction entre les traitements nets selon la situation de famille. Autrement dit, le barème retenu aux fins de l'étude pilote ne comprendrait à chaque niveau qu'un seul montant pour le traitement net. Certains membres de la Commission ont jugé que cette formule serait inéquitable et ont demandé au secrétariat de la Commission de proposer des solutions qui permettraient de continuer à rémunérer les fonctionnaires en tenant compte de leur situation de famille. La Commission est convenue qu'un examen détaillé du régime des traitements et indemnités devrait englober la question de la rémunération pour

charges de famille qui était actuellement prise en compte lors du calcul des traitements et indemnités.

78. La question, déjà soulevée à plusieurs reprises, de savoir si l'étude pilote devrait être réalisée dans des conditions réelles ou dans un cadre virtuel a été de nouveau abordée par la Commission. Des avis ont été exprimés en faveur d'une étude réalisée dans des conditions réelles. La Commission a noté que l'étude pilote avait jusqu'alors été envisagée comme devant être réalisée dans un cadre virtuel, ce qui signifiait que les fonctionnaires qui y participeraient continueraient de relever du régime de rémunération existant et de percevoir tous les éléments de rémunération prévus par celui-ci. Ils seraient cependant intégrés parallèlement à une grille pilote différente, et toucheraient le cas échéant un complément de rémunération, notamment en fonction de critères de résultats. La Commission s'est souvenue que l'approche virtuelle avait été envisagée pour limiter les difficultés d'ordre juridique que pourrait soulever l'application de nouvelles formules dans le cadre de l'étude pilote. Il a été noté, cependant, que pour que l'expérimentation soit aussi probante que possible, il serait souhaitable de réaliser l'étude pilote dans des conditions réelles. La Commission a jugé qu'elle avait besoin d'informations supplémentaires pour se prononcer sur ce point. Elle a donc demandé à son secrétariat d'examiner, en consultation avec les organisations, la possibilité de réaliser l'étude pilote dans des conditions réelles, et de lui rendre compte de cet examen à sa prochaine session.

79. La Commission a relevé que les trois fourchettes de traitements prévues pour l'étude pilote se chevauchaient notablement. Pour certains membres, il était certes souhaitable que les fourchettes élargies qui seraient retenues pour l'étude pilote soient définies en tenant compte dans la mesure du possibles des écarts ressortant du barème des traitements existant, mais il n'était pas indispensable de transposer exactement ces écarts. Il a été demandé que les fourchettes de traitements soient redéfinies afin de réduire sensiblement les chevauchements, qui étaient de l'ordre de 50 %. La Commission a demandé que des propositions lui soient soumises quant à la manière d'intégrer le personnel à une grille de rémunération à fourchettes élargies, propositions qui devraient tenir compte des traitements nets en vigueur à la date de démarrage de l'étude pilote et indiquer dans quelle fourchette les fonctionnaires devraient être placés selon leur classe.

80. Il a été demandé que la question des promotions soit étudiée plus avant. Selon la formule proposée, il y aurait promotion avec relèvement concomitant en pourcentage de la rémunération lorsque les fonctionnaires passeraient dans une fourchette supérieure. Par ailleurs, il ne serait pas question de relever les traitements lorsqu'un fonctionnaire passerait, à l'intérieur d'une fourchette donnée, d'un emploi à un autre au sein de l'organisation. Le passage d'une fourchette à une autre devrait-il se traduire automatiquement par une majoration de la rémunération? Cette majoration ne devrait-elle pas correspondre à l'obtention de résultats dans l'emploi considéré, tout comme c'est le cas lorsque des modifications d'emploi interviennent à l'intérieur de la fourchette?

81. La Commission a noté que sur les trois modèles qu'elle avait retenus aux fins de l'étude pilote, deux au moins pourraient nécessiter des mesures portant sur un minimum de deux ans. La mesure de l'enrichissement des compétences, par exemple, pourrait requérir une période d'observation supérieure à un an. Une étude de deux ans ne permettrait d'évaluer qu'un seul cycle de mesures. La Commission a

été informée que la fonction publique de référence, lorsqu'elle avait procédé à des études sur des formules semblables ou analogues, avait fait porter l'expérimentation sur des périodes supérieures à deux ans. La Commission en est donc venue à se demander si une étude de deux ans serait d'une durée suffisante pour fournir des réponses à toutes les questions pertinentes. Elle a demandé à son secrétariat de tenir compte de cette préoccupation lorsqu'il établirait le plan d'exécution de l'étude pilote. La Commission a jugé, à ce propos, qu'il serait nécessaire d'établir un échéancier afin que toutes les parties concernées aient connaissance de l'échelonnement précis des différentes phases de l'étude et des activités incluses dans chaque phase, et sachent exactement quelles étaient leurs responsabilités respectives à chaque stade.

82. Au sujet des modèles proposés, certains membres de la Commission ont exprimé l'avis que le modèle 2 tenait mieux compte que les autres du stade actuel de développement des sous-systèmes de gestion des ressources humaines qui seraient mis à l'épreuve dans le cadre de l'étude pilote. Selon eux, le modèle 3, dans la mesure où il s'écartait moins que les deux autres du système actuel, se prêterait à être utilisé expérimentalement par plusieurs organisations. À propos du modèle 1, et dans une moindre mesure du modèle 2, il a été noté que pour la mesure de l'enrichissement des compétences et des réactions des clients, l'une des méthodes envisagées consisterait à répondre simplement par oui ou par non à la question de savoir s'il avait été satisfait aux critères pertinents. L'avis a été exprimé qu'un mode d'appréciation aussi tranché était inapproprié à la détermination des augmentations à accorder, car il risquait de contredire l'esprit d'une étude axée sur les résultats. La Commission a demandé à son secrétariat d'étudier la question plus avant et d'envisager une méthode prévoyant des appréciations pondérées qui s'intégreraient à l'évaluation d'ensemble. S'agissant de la détermination des coefficients de pondération, il a été proposé qu'un poids plus important soit accordé à l'obtention de résultats et un poids plus faible à l'enrichissement des compétences et aux réactions des clients. Il a été en outre proposé que l'appréciation globale constitue la base de calcul du pourcentage d'augmentation du traitement. Au sujet du calcul des pourcentages d'augmentation de traitement dans le cas des membres d'une équipe, la Commission a jugé qu'il fallait déterminer les modalités de répartition de l'augmentation entre les membres de l'équipe de telle sorte que cette augmentation récompense à la fois le travail de l'équipe dans son ensemble et la contribution apportée par chacun de ses membres.

83. Il a été demandé que l'on entreprenne d'élaborer une liste de mesures permettant de déterminer si une organisation était prête à entreprendre une étude pilote sur l'établissement d'un système à fourchettes élargies. Si l'étude pilote donnait des résultats positifs, ces mêmes mesures pourraient alors servir à déterminer si toutes les organisations étaient prêtes à passer à un régime de rémunération reposant sur un système de fourchettes élargies.

84. La Commission a examiné les propositions du groupe de travail qu'elle avait constitué en vue de la définition des critères de succès de l'étude pilote. Elle a noté que le groupe de travail avait examiné les critères que la fonction publique de référence avait élaborés d'après des études réalisées par elle au cours des 20 dernières années sur des formules de rémunération (traitements et indemnités) identiques ou similaires. En s'appuyant sur l'expérience de la fonction publique de référence, le groupe de travail avait défini les critères qui pourraient s'appliquer à l'étude pilote. Les membres du groupe de travail ont fait observer que le travail

d'élaboration des critères méritait d'être poussé plus avant, en particulier sous l'angle du choix, parmi les organisations volontaires, de celles qui participeraient à l'étude pilote et du choix du modèle expérimental. La Commission a estimé que les critères déjà définis constituaient un bon point de départ pour ses travaux futurs sur la question. Elle a tenu à souligner qu'il était indispensable de spécifier avant le lancement de l'étude pilote des données de référence pour tous les paramètres inclus dans le champ de l'étude, données qui seraient rapprochées des résultats de l'étude pilote une fois celle-ci achevée. Devrait entrer un ligne de compte, pour l'évaluation du succès de l'étude pilote, l'existence d'une classification appropriée des emplois opérée conformément à la nouvelle norme-cadre, les contrôles budgétaires et la mesure dans laquelle les organisations seraient disposées à mettre en oeuvre les résultats de l'étude. Il faudrait en outre procéder à une évaluation objective des résultats de l'étude pilote.

85. Certains membres ont demandé à cet égard que les questions ci-après soient examinées à mesure que seraient élaborés les critères de succès : a) des critères devraient être définis afin de tenir compte des objectifs de la réforme du régime des traitements et indemnités décrits au paragraphe 12 du vingt-huitième rapport annuel de la Commission; b) l'exactitude du classement devrait être évaluée au moyen d'un audit des postes effectué par des spécialistes du classement et non pas sur la base du nombre de recours soumis; c) des critères devraient être établis pour évaluer la capacité de l'organisation à gérer le régime de rémunération à fourchettes élargies tout en demeurant dans les limites budgétaires; d) il faudrait instituer des critères permettant d'évaluer la capacité de l'organisation à recruter du personnel hautement qualifié et diversifié; e) les critères existants ne portaient que sur la mobilité interne. Il faudrait les compléter par d'autres critères visant à évaluer l'impact de la mobilité entre les organisations appliquant le régime commun. En outre, des données de base devraient être établies pour tous les critères avant que l'étude pilote ne soit amorcée. Des indicateurs de succès devraient être institués autant que possible pour chaque critère.

Décisions de la Commission

86. La Commission a pris note du stade de développement des systèmes de notation des organisations et décidé d'aller de l'avant dans la réalisation de l'étude pilote; à cette fin :

a) Elle a reconnu la nécessité d'un gestionnaire de projet à temps complet et demandé à son président de s'employer à recruter un titulaire pour le poste, sous réserve que les ressources nécessaires deviennent disponibles. Une équipe de travail devrait être mise en place, sous la direction du secrétariat de la CFPI et à laquelle participeraient toutes les organisations ainsi que les représentants du personnel, afin de progresser dans l'élaboration des bases de la réforme. Un plan de projet détaillé devrait être établi pour orienter la préparation et la réalisation de l'étude pilote. Le plan devrait comporter une stratégie de communication prenant en compte les besoins de toutes parties intéressées;

b) Elle a en outre demandé à son secrétariat, en consultation avec les représentants des administrations et du personnel, de lui soumettre des propositions sur les modalités de réalisation de l'étude pilote ayant pour objet :

i) De mettre au point des critères permettant de déterminer si les organisations volontaires sont prêtes à entreprendre l'étude pilote et à modifier en conséquence la date prévue pour le démarrage de l'étude;

ii) De déterminer quelle devrait être la durée de l'étude pilote afin de bien évaluer tous les aspects des mises à l'essai et de recommander une durée spécifique;

iii) De permettre la mise à l'essai, dans des conditions réelles plutôt que dans un cadre virtuel, d'un système de rémunération aux résultats, sans difficultés d'ordre juridique ou administratif;

iv) De faire convenablement entrer en ligne de compte la situation des familles et des fonctionnaires dans la construction de la structure des traitements à utiliser pour l'étude pilote;

v) De proposer une structure des traitements permettant de réduire ou d'éliminer les chevauchements dans les fourchettes de traitement tenant à l'application du système actuel de classement pour la construction des fourchettes, et de définir les moyens d'intégrer les fonctionnaires à cette structure dès le démarrage de l'étude;

vi) De présenter diverses formules permettant de conférer un poids accru aux résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés tout en intégrant les compétences démontrées et les réactions des clients en une seule évaluation. Il faudrait se garder d'utiliser les mentions réussite/échec;

vii) D'examiner comment les promotions seraient administrées dans le cadre des modèles retenus pour la mise à l'essai;

viii) D'établir des données de référence préalablement au démarrage de l'étude pilote en vue de comparaisons qui serviront à mesurer le succès de l'étude;

ix) D'élaborer plus avant les critères de succès de l'étude.

3. Corps de hauts fonctionnaires

87. La Commission avait décidé à sa cinquante-sixième session de poursuivre l'étude de la question de la création d'un corps de hauts fonctionnaires sur la base des principes énoncés dans son rapport de 2002, et elle avait noté que les travaux préalables à la création d'un tel corps étaient en cours sous les auspices du CCS. À son avis, il n'y avait pas lieu d'entreprendre l'examen de la question du corps de hauts fonctionnaires dans le cadre de l'examen du régime des traitements et indemnités. Toutefois, certains membres ont estimé que la mise en place à bref délai d'un corps de hauts fonctionnaires faciliterait la réforme du système de gestion des ressources humaines. La Commission avait demandé aux organisations de la tenir informée des progrès accomplis et de lui présenter un rapport préliminaire à sa cinquante-septième session. Lors de sa cinquante-septième session, la Commission a été informée par la représentante du CCS que les travaux préalables à la création d'un corps de hauts fonctionnaires avaient commencé, et portaient notamment sur la validation des compétences de base passées en revue par la Commission en 2002, et la poursuite de l'élaboration des critères d'inclusion dans le corps de hauts fonctionnaires. Le CCS a en outre informé la Commission qu'il espérait pouvoir lui rendre compte en 2004 de nouveaux progrès.

Décision de la Commission

88. La Commission a pris note des informations fournies par le Réseau ressources humaines sur ses travaux relatifs au corps de hauts fonctionnaires, et a prié les organisations de la tenir informée des progrès futurs, et de lui soumettre un rapport à sa cinquante-huitième session.

B. Arrangements contractuels

89. En 2000, la Commission de la fonction publique internationale a adopté un schéma directeur pour la gestion des ressources humaines dans le cadre duquel les arrangements contractuels étaient considérés comme un domaine central dans la mesure où le régime de rémunération était commun à toutes les organisations.

90. À ses cinquante-troisième et cinquante-quatrième sessions, la Commission a examiné la question des arrangements contractuels. Elle a conclu qu'il était important de se doter d'un système cohérent, comportant moins de types de contrats différents et des contrats qui seraient normalisés. Elle a demandé qu'on lui fournisse des renseignements supplémentaires sur les raisons des changements et des exemples concrets des besoins et contraintes des organisations concernant les arrangements contractuels, avant d'arrêter un catalogue d'arrangements contractuels dans lequel les organisations pourraient sélectionner des types de contrat et les adapter à leurs propres besoins.

91. En décembre 2002, l'Assemblée générale a noté dans sa résolution 57/285 que la Commission étudierait la question des arrangements contractuels dans les organismes des Nations Unies, en tenant compte du fait que cette question était étroitement liée à l'examen du régime des traitements et indemnités.

92. À sa cinquante-septième session, on a présenté à la Commission une analyse de la situation à l'Organisation internationale du Travail (OIT), à l'Union internationale des télécommunications (UIT), au Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et à l'Organisation mondiale de la santé (OMS), ainsi que des propositions relatives à l'élaboration d'un schéma directeur auquel les organisations pourraient se reporter et qui prévoirait notamment trois types d'arrangements contractuels communs.

Vues des organisations

93. Le représentant du Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) a noté que les arrangements contractuels visaient à répondre aux besoins des diverses organisations compte tenu de la nature différente de leurs activités et qu'ils étaient tributaires de l'évolution des réalités financières, ainsi que des décisions des instances délibérantes de chaque organisation. C'est pour cette raison que dans le schéma directeur pour la gestion des ressources humaines les arrangements contractuels étaient considérés comme un domaine central « dans la mesure où le régime de rémunération était commun à toutes les organisations ».

94. Presque toutes les organisations avaient procédé ou procédaient actuellement à un examen de leurs politiques en matière de contrats et bon nombre d'entre elles avaient déjà simplifié leurs arrangements contractuels; ces modifications étaient

énoncées dans le document. La collaboration entre le secrétariat et les organisations était fructueuse, puisqu'elle avait permis de définir un schéma directeur général qui apportait des orientations utiles et reflétait la responsabilité sociale incombant aux organisations en tant qu'employeur.

Vues des représentants du personnel

95. Le représentant de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) a réaffirmé son attachement aux trois contrats de base du régime commun : les contrats permanents ou à durée indéterminée (également appelés contrats de carrière), les contrats à durée déterminée et les engagements à titre temporaire. Il a demandé que les contrats permanents ou à durée indéterminée soient clairement définis et que la terminologie s'y rapportant soit harmonisée dans l'ensemble du système de manière à limiter les risques de confusion et afin que l'on ait l'assurance qu'il s'agissait bien de contrats de carrière.

96. Le représentant de la FICSA a également demandé que des garde-fous soient mis en place afin de protéger les personnes travaillant depuis longtemps dans le cadre de contrats temporaires. Tout en étant bien consciente que les organisations souhaitaient ménager une certaine souplesse, la FICSA ne pouvait pas tolérer ce qu'elle considérait être un recours abusif aux contrats temporaires – une pratique qui était tout particulièrement développée sur le terrain, là où le personnel est plus vulnérable. En outre, la FICSA a exprimé sa préoccupation face à la prolifération des engagements à durée limitée dans certaines organisations, où l'on constatait qu'une majorité du personnel était soumis à ce type de contrat.

97. Le représentant de la FICSA a fait observer que lors du débat sur l'examen des traitements et indemnités, des messages contradictoires avaient été émis. D'un côté, les organisations souhaitaient pouvoir mieux recruter, inciter leur personnel à rester et accroître leur compétitivité afin de faire des organismes des Nations Unies des employeurs plus intéressants et plus responsables; de l'autre, elles proposaient des types de contrat qui dans la pratique allaient produire les effets inverses.

98. La représentante du Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies (CCISUA) a appuyé la position défendue par la FICSA. Elle a indiqué à propos de la définition des contrats à durée indéterminée et des contrats de caractère continu, que la suppression progressive des contrats permanents n'était pas compatible avec les concours nationaux en cours.

99. Elle a demandé instamment aux organisations de rompre avec la pratique qui consistait à renouveler les contrats de courte durée sur de longues périodes et de chercher à la place d'autres moyens de recruter pour satisfaire leurs besoins. À son avis, les contrats permanents constituaient le meilleur moyen d'accroître la compétitivité du régime commun; ils permettaient à la fois de constituer une fonction publique de carrière et de répondre aux voeux des fonctionnaires désireux de faire carrière dans les organisations appliquant le régime commun. Tout en répondant aux besoins des organisations, les arrangements contractuels devaient être en accord avec les droits et les besoins des fonctionnaires.

Examen de la question par la Commission

100. Les membres de la Commission ont noté avec satisfaction les efforts de collaboration entre le secrétariat et les organisations, qui avaient débouché sur les propositions dont la Commission était saisie. Certains ont néanmoins estimé qu'il leur fallait davantage de renseignements pour évaluer clairement la situation dans les organisations appliquant le régime commun et prendre une décision en faveur de l'harmonisation des pratiques en matière d'arrangements contractuels. À leur avis, le document ne répondait pas à la demande initiale de la Commission. Les trois types de contrats proposés étaient décrits de façon imprécise et ne pourraient donc pas être mis en oeuvre efficacement. Le schéma proposé ne ferait que permettre aux organismes de continuer sur la même voie, sans rien changer. Les membres de la Commission auraient souhaité qu'on leur remette un catalogue des types de contrat avec pour chacune une indication des conditions d'emploi concernant la durée des fonctions, la mobilité, la rémunération, les procédures de prolongation et de licenciement et les dispositions relatives aux prestations sociales et à l'assurance maladie.

101. En ce qui concerne la question des contrats permanents et la notion de fonctionnaire de carrière, certains membres estimaient que les organisations devaient tendre à s'ouvrir sur l'extérieur de manière à encourager du personnel nouveau, au lieu de s'attacher à retenir indéfiniment le personnel sur la base de contrats à durée indéterminée. Il a été dit que l'élargissement du recours à des contrats de durée déterminée était une condition nécessaire ou importante à l'introduction d'une rémunération aux résultats. En outre, il aurait été souhaitable que figurent dans le rapport des exemples de décisions des tribunaux administratifs relatives à des cessations de service dans le cadre de différents types de contrat. Les propositions faites dans le document ne répondaient pas aux besoins des organisations; en effet, faute de comporter des critères communs, elles ne permettaient pas de définir des contrats intéressant l'ensemble des organisations.

102. Les membres ont relevé l'existence de nombreux types de contrat ayant expressément pour objet de répondre aux besoins de chaque organisation. Les organisations avaient fait savoir qu'elles avaient déjà commencé à simplifier leurs propres arrangements contractuels. Certains membres estimaient donc que les recommandations de la Commission (qui ne pouvaient être soumises qu'à l'Assemblée générale) ne devaient pas être normatives mais servir d'orientation générale et aider les organisations à poursuivre les initiatives en cours. Le régime commun, en tant que cadre dans lequel exercent des fonctionnaires de carrière, devait se prévaloir de la mémoire institutionnelle étant donné que de par la nature même de leurs activités, les organisations dépendaient de cette ressource, et les politiques en matière de contrats devaient aller dans le sens des efforts déployés pour accroître la mobilité. En tant que schéma directeur général, le document proposait un système offrant dans un premier temps la souplesse nécessaire, mais il conviendrait par la suite d'en détailler le contenu.

103. Les membres de la Commission se sont accordés à dire qu'au sein des organisations, on trouvait trop de types de contrats différents et qu'il convenait, comme l'avait déjà souligné l'Assemblée générale, d'en réduire le nombre.

Décisions de la Commission

104. Les membres de la Commission ont conclu que, bien que disposant d'une multitude de renseignements sur la situation actuelle dans les organisations

appliquant le régime commun, on ne pouvait pas encore à ce stade présenter une recommandation à l'Assemblée générale.

105. Afin de définir une position et compte tenu de la nécessité de laisser une marge de manoeuvre aux organisations, la Commission a demandé à son secrétariat d'élaborer, en collaboration avec les organisations, un contrat type pour chacune des trois catégories proposées, à savoir : a) les engagements de caractère continu; b) les engagements de durée déterminée; et c) les engagements temporaires; il faudrait prévoir pour chaque catégorie les sous-groupes précisant clairement quelles en étaient les principales caractéristiques. Chacun des contrats types devra établir précisément les conditions d'emploi, à savoir notamment la durée des fonctions, la période de stage, l'élément mobilité, les possibilités d'évolution vers d'autres types de contrats, les éléments de la rémunération, les prestations sociales et l'assurance maladie. Les procédures applicables aux prolongations et/ou aux licenciements devraient être indiquées pour chaque sous-groupe.

C. Mobilité

106. Dans sa résolution 55/258 du 14 juin 2001, l'Assemblée générale a prié la Commission de procéder à une étude d'ensemble de la question de la mobilité et de ses incidences sur l'organisation de la carrière des fonctionnaires du système des Nations Unies. Après avoir examiné la demande de l'Assemblée, la Commission a informé l'Assemblée dans son rapport annuel de 2002 que son programme sur la question porterait notamment sur les liens entre l'organisation des carrières et la mobilité, et prévoirait une analyse des avantages et des inconvénients de la mobilité, ainsi que des obstacles à celle-ci, tant du point de vue des organisations que de celui des fonctionnaires.

107. Se fondant sur les renseignements recueillis auprès de plusieurs organisations, la Commission a examiné, à sa cinquante-septième session, les différentes raisons invoquées en faveur de la mobilité, les obstacles à surmonter et le schéma directeur proposé pour la revalorisation de la mobilité dans les organisations appliquant le régime commun. Ce schéma directeur définissait les domaines dans lesquels des programmes de soutien pourraient être instaurés afin de renforcer la mobilité interne, y compris les affectations des villes sièges aux bureaux extérieurs et vice versa, la mobilité interorganisations et la mobilité entre, d'une part, les organisations du régime commun et, d'autre part, des organismes publics ou des organismes privés. Ces programmes permettraient d'instituer dans les organisations appliquant le régime commun des politiques de mobilité efficaces qui porteraient sur les aspects suivants :

a) Gestion des carrières;

b) Appui informatique;

c) Prise en main des jeunes administrateurs;

d) Transparence des dispositions des contrats;

e) Efficacité du recrutement;

f) Développement des programmes d'accueil et d'orientation;

g) Encouragement à la mobilité externe;

h) Promotion d'une culture de la mobilité;

i) Rôle de l'École des cadres du système des Nations Unies;

j) Examen des promotions obtenues pendant des affectations interorganisations;

k) Modification des accords interorganisations;

l) Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée;

m) Gestion des connaissances;

n) Questions financières.

Vues des organisations

108. Le représentant du Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) a pris acte avec satisfaction du rapport relatif à la mobilité, lequel mettait en valeur la nature délicate et complexe des questions ayant trait aux différentes formes de mobilité, notamment la mobilité interorganisations. Le schéma directeur qui y était présenté constituait une réponse probante et intéressante à la demande adressée par l'Assemblée générale à la Commission.

109. Le représentant a déclaré qu'un certain nombre d'organes et de groupes de travail interinstitutions étaient saisis du dossier. En juin 2003, le Comité de haut niveau chargé des questions de gestion, qui relevait du CCS, avait examiné la question de la mobilité et plus précisément de la mobilité interinstitutions, et avait arrêté cinq domaines d'activité :

a) Élaboration d'un énoncé des grands objectifs;

b) Création d'un groupe de travail chargé d'examiner les mesures à prendre pour surmonter les obstacles à la mobilité et renforcer les politiques de nature à encourager la mobilité;

c) Mesures relatives à l'emploi des conjoints;

d) Activités visant à étoffer les programmes d'accueil et d'information dans l'optique d'une fonction publique internationale;

e) Formulation de propositions concernant des mesures financières propres à encourager la mobilité interinstitutions, à présenter à la CFPI.

Un programme de travail et un échéancier ont été distribués pour chacun de ces cinq domaines d'activité.

110. Le groupe de travail du Comité de haut niveau chargé des questions de gestion aurait une tâche des plus importantes puisqu'il devrait se pencher sur les aménagements à apporter à l'accord interinstitutions du CCS relatifs aux transferts et détachements à court et à long terme de personnel et examiner l'accord relatif au détachement de personnel entre les institutions financières internationales et les organismes des Nations Unies appliquant le régime commun, les politiques de sélection appliquées à tous les fonctionnaires du système des Nations Unies postulant un emploi en tant que candidats internes et les obstacles administratifs, y compris les dispositions en matière d'assurance maladie, qu'il conviendrait de surmonter ou dont il faudrait tout au moins amoindrir les effets au regard de la

mobilité interinstitutions. Dans son programme de réformes, le Secrétaire général mettait l'accent sur l'action synergique de l'Organisation des Nations Unies. Le représentant a rappelé qu'il avait été décidé lors de la création des organisations appliquant le régime commun de laisser à celles-ci un certain degré d'autonomie afin d'éviter qu'elles ne connaissent le sort des organes dont l'existence avait pris fin avec la dissolution de la Société des Nations.

Vues des représentants du personnel

111. La représentante du CCASIP a convenu qu'il était nécessaire d'établir un schéma directeur bien conçu pour la mobilité afin d'offrir de plus larges possibilités d'avancement aux fonctionnaires. À propos de la politique de mobilité qui avait été récemment introduite à l'ONU, elle a indiqué que les fonctionnaires avaient exprimé des inquiétudes au sujet des contraintes liées à la mobilité. Subordonner entièrement les promotions à la mobilité n'était pas la meilleure solution pour pourvoir les postes vacants dans les lieux d'affectation peu prisés. Une politique de mobilité, quelle qu'elle soit, ne devrait pas être inspirée par la volonté d'utiliser la mobilité comme un instrument pour se débarrasser d'un fonctionnaire particulier dans un lieu d'affectation donné. Certains postes présentaient des caractéristiques qui les rendaient particulièrement adéquats pour des fonctionnaires mobiles, d'autres non. La question de la transférabilité des droits à prestation, avec ses incidences qui pouvaient varier d'une organisation à l'autre, a également été évoquée.

112. La représentante a exprimé quelques inquiétudes au sujet des détachements, et en particulier à propos des difficultés que certains fonctionnaires pouvaient rencontrer lorsqu'ils souhaitaient réintégrer leur organisation d'origine. Elle a également fait observer que, si l'on assimilait les candidatures de fonctionnaires d'autres organisations à des candidatures internes, cela pourrait créer des obstacles pour le personnel déjà en poste et que, par conséquent, selon elle, les fonctionnaires d'autres organisations ne devraient être pris en considération que s'il n'y avait pas de candidats internes qualifiés.

113. La représentante a approuvé le rapport présenté à la Commission et indiqué que le CCASIP continuerait à suivre avec intérêt la question de la mobilité dans le cadre des travaux que le Comité de haut niveau chargé des questions de gestion du Conseil de coordination des chefs de secrétariat lui consacrait actuellement, ainsi qu'avec le Comité de coordination Administration-personnel.

114. Le représentant de la FICSA a fait remarquer qu'il importait de faire la distinction entre la mobilité interne et la mobilité interorganisations. Il partageait le point de vue selon lequel il conviendrait de faciliter la mobilité interorganisations. En travaillant dans différentes organisations, les fonctionnaires pouvaient acquérir une expérience à l'échelle du système des Nations Unies, ce qui était très utile. Les périodes de service accomplies dans toutes les organisations devraient donc entrer en ligne de compte pour l'ancienneté et l'avancement. Les promotions obtenues lors d'un détachement devraient être reconnues par toutes les organisations et la possibilité de réintégration dans l'organisation d'origine garantie pour une période de deux à quatre ans. Par ailleurs, le représentant a fait observer qu'il faudrait assimiler les candidatures de tous les fonctionnaires à des candidatures internes pour les postes vacants dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun, tout en tenant compte des possibilités d'avancement offertes aux fonctionnaires au sein des différentes organisations.

115. La FICSA souscrivait également à l'idée qu'il serait avantageux de travailler à l'occasion en dehors du système. Par conséquent, les scientifiques et les techniciens employés par les organisations appliquant le régime commun devraient avoir la possibilité de travailler pour de courtes périodes dans des organismes extérieurs et de prendre un congé sabbatique rémunéré. Le représentant a fait observer que, si l'on imposait aux administrateurs auxiliaires une période de service dans un bureau extérieur pour leur première affection, l'Administration devrait s'assurer que les responsables locaux avaient les qualifications requises pour les encadrer.

116. Le représentant de la FICSA a déclaré que les incitations financières prévues pour la mobilité devaient être maintenues en faisant remarquer que la mobilité était plus récompensée dans le secteur privé.

117. Les propositions présentées pour les travaux futurs sur la question de la mobilité constituaient un vaste programme de travail, mais il faudrait s'efforcer d'adopter une approche globale pour assurer la prise en compte de tous les éléments fondamentaux qui étaieraient la nouvelle politique en matière de mobilité avant sa mise en oeuvre.

Examen de la question par la Commission

118. La Commission a pris acte avec satisfaction de l'information figurant dans le rapport dont elle était saisie. Elle a rappelé que la mobilité ne devait pas devenir une fin en soi mais au contraire servir les objectifs d'efficacité des organisations et contribuer à l'épanouissement professionnel du personnel. La mobilité devait aider les organisations à s'acquitter de leur mission, notamment dans les lieux d'affectation difficiles. Il faudrait donc, le cas échéant, préciser dans le contrat d'un fonctionnaire l'impératif de mobilité ainsi que les conséquences de l'immobilité. Des membres ont fait observer que le Statut et le Règlement du personnel de ces organisations conféraient au chef de secrétariat l'autorité voulue pour affecter les fonctionnaires à toute activité ou tout bureau de l'organisation.

119. La Commission a noté que la mobilité prenait plusieurs formes, qu'il s'agisse de la mobilité obligatoire ou facultative. Toutefois, la mobilité n'était pas nécessairement envisageable pour les titulaires de certains postes. Certains membres de la Commission ont estimé que la mobilité interne devrait être obligatoire tandis que la mobilité interinstitutions devrait être encouragée. Les accords interinstitutions et les autres règles applicables en la matière devraient être simplifiés et uniformisés. Il a été dit que les promotions accordées au cours de détachements de courte ou de longue durée devraient être prises en compte lorsque les fonctionnaires réintégraient leur organisation d'origine. Des membres de la Commission ont été d'avis que l'organisation d'origine devrait communiquer à l'organisation d'accueil des renseignements concernant le parcours professionnel des fonctionnaires détachés, tels que les rapports d'évaluation du comportement professionnel, les résultats obtenus et les compétences et qualifications des intéressés.

120. Il a été proposé que les fonctionnaires des Nations Unies puissent postuler en tant que candidats internes à tous les emplois devenant vacants dans les organisations appliquant le régime commun. Toutefois, certains membres de la Commission ont estimé qu'il s'agirait d'une mesure discriminatoire à l'égard des candidats externes et que cela risquerait de priver les organisations de sang neuf.

121. De l'avis des membres de la Commission, la façon dont la question de la mobilité externe était abordée dans le rapport ne rendait pas compte des orientations retenues dans le schéma directeur pour la gestion des ressources humaines, à savoir que par mobilité on devrait entendre les mouvements de personnel au sein d'une même organisation et entre différentes organisations internationales et aussi, dans la mesure du possible, les mouvements entre les organisations internationales et les administrations nationales et les organismes des secteurs public et privé, ainsi que la nécessité d'attirer vers la fonction publique internationale des candidats de l'extérieur.

122. Il a été dit que la tenue d'une liste de candidats intéressés qui serait publiée sur un site Web centralisé risquerait de créer des problèmes dans la mesure où bien souvent les candidats ne souhaitaient pas rendre publique leur demande de mutation ou de détachement par crainte d'être taxés de déloyauté. Certains membres ont toutefois fait observer que les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, qui avaient été récemment mises à jour par la Commission, disposaient que par loyalisme international, il fallait entendre non seulement le loyalisme à l'égard de l'organisation que l'on servait, mais aussi le loyalisme à l'égard de l'ensemble des organismes des Nations Unies.

123. Certains membres de la Commission ont souligné que la question de la mobilité était liée à celle des arrangements contractuels et que tant les engagements de durée déterminée que la mobilité servaient les objectifs d'efficacité des organisations; partant, il y avait lieu d'examiner à titre prioritaire les conditions d'emploi et les arrangements financiers afférents aux divers types de contrats. Il a été dit que l'élément « mobilité » devrait être dissocié de l'actuel régime de la prime de mobilité. Le cas échéant, la mobilité pourrait être récompensée et encouragée par l'octroi à titre discrétionnaire d'une prime forfaitaire d'un montant non négligeable lors du recrutement. Une telle formule pourrait aider les organisations à pourvoir des postes dans les lieux d'affectation peu attrayants.

124. La Commission a convenu que les difficultés liées à l'emploi des conjoints était un obstacle important à la mobilité. Elle a estimé qu'il fallait la traiter à titre prioritaire et que les organisations devraient s'attacher à établir des politiques appropriées. Il faudrait inciter les organisations à réfléchir à des solutions, par exemple en négociant des accords avec les pays hôtes qui autoriseraient les conjoints à travailler. Par ailleurs, les organisations internationales opérant dans un même lieu d'affectation pourraient appliquer une politique privilégiant le recrutement des conjoints. Certains membres ont encouragé les organisations à supprimer les restrictions à l'emploi de conjoints au sein de la même organisation pourvu qu'il n'y ait pas de rapports hiérarchiques entre les intéressés.

Décisions de la Commission

125. La Commission a estimé que la mobilité était un élément clef des programmes de réformes des organisations et souligné qu'elle représentait un moyen important de constituer une fonction publique internationale aux aptitudes et aux qualifications plus variées, forte d'une expérience plus riche et capable de s'acquitter de missions complexes. La mobilité permettait aux organisations de répondre aux besoins découlant de leurs programmes, notamment dans les lieux d'affectation difficiles. La Commission a décidé d'examiner la question de la mobilité sous tous ses aspects, en tenant compte des arrangements contractuels, des conditions d'emploi, de la

nécessité de concilier vie professionnelle et vie privée et de l'emploi des conjoints. Elle a donc recensé quatre domaines clefs pour lesquels il conviendrait d'établir des programmes de nature à renforcer la mobilité, à savoir :

a) L'élaboration de stratégies visant à modifier les mentalités au sein des organisations, en ce qui concerne la mobilité;

b) La définition précise des différentes formes de mobilité (par exemple, le roulement du personnel, la mobilité obligatoire, la mobilité facultative, la mobilité interne et la mobilité interinstitutions);

c) Les dispositions contractuelles, qui devraient indiquer les conditions d'emploi, y compris la mobilité obligatoire, le cas échéant;

d) L'emploi des conjoints.

126. Dans le cadre de l'examen du régime des traitements et indemnités, la Commission a décidé d'examiner la prime actuelle de mobilité et de sujétion afin de déterminer dans quelle mesure elle permettait de répondre aux besoins des organisations, et de faire d'autres propositions visant à promouvoir la mobilité.

D. Prime de risque

127. En 2002, la Commission a examiné le montant de la prime de risque payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international et aux fonctionnaires recrutés localement. Elle avait par ailleurs été saisie d'une demande du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité, la priant d'envisager de définir de nouveaux critères concernant le paiement de la prime de risque pour les missions d'administration transitoire. La Commission s'était aussi penchée sur la question des conditions d'octroi de la prime de risque aux fonctionnaires recrutés sur le plan régional par l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA).

128. Après avoir examiné les questions susmentionnées, la Commission avait décidé :

a) De réaffirmer son attachement au principe d'une prime de risque et de rendre hommage au dévouement et à la détermination des fonctionnaires qui travaillent dans des conditions dangereuses;

b) De confirmer à nouveau que les critères régissant l'attribution de la prime de risque devraient rester inchangés;

c) De laisser inchangé le montant de la prime de risque versée aux fonctionnaires recrutés sur le plan international, soit 1 000 dollars des États-Unis par mois;

d) De porter, à compter du 1er janvier 2003, le montant de la prime de risque payable aux fonctionnaires recrutés localement à 30 % du traitement médian prévu par le barème local;

e) De conclure, après avoir examiné la situation du personnel régional de l'UNRWA et les avis juridiques du Conseiller juridique de l'ONU et du Conseiller juridique de l'UNRWA que c'était au Commissaire général de l'UNRWA qu'il appartenait de prendre toutes décisions en la matière, sur la base des dispositions applicables au personnel régional.

129. À la section I.D de sa résolution 57/285, l'Assemblée générale a prié la Commission de reconsidérer sa décision sur la prime de risque en tenant compte de toutes les vues exprimées par les États Membres.

130. Bien que l'Assemblée générale, dans sa résolution, évoque en termes généraux la décision de la Commission relative à la prime de risque, elle demande en fait à la Commission de reconsidérer uniquement sa décision de relever le montant de la prime de risque payable aux fonctionnaires recrutés localement. Sur cette base, la Commission, à sa cinquante-septième session, a envisagé deux options possibles concernant le montant de la prime de risque payable au personnel local : maintenir le montant de cette prime à son niveau actuel (à savoir 20 % du traitement médian prévu par le barème local) ou confirmer sa décision de porter le montant de la prime à 30 % du traitement médian.

131. La Commission a par ailleurs examiné une demande de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) tendant à ce que le Commissaire général de l'UNRWA et le Secrétaire général de l'ONU soient priés de collaborer étroitement avec les États Membres en vue de régler la question de l'octroi d'une prime de risque au personnel régional de l'UNRWA.

Vues des organisations

132. La représentante du Réseau ressources humaines a rappelé qu'à la suite de consultations interorganisations sur le montant de l'augmentation de la prime de risque payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan local, les organisations avaient indiqué à la Commission, à sa cinquante-cinquième session, qu'elles étaient en faveur d'un relèvement de la prime de 20 à 30 % du point médian du barème des traitements des agents locaux. Elle a exhorté la Commission à confirmer la décision qu'elle avait prise en 2002. Elle a estimé que cette décision était d'autant plus importante que le personnel du système des Nations Unies était de plus en plus souvent placé dans des situations très dangereuses, comme cela avait été en particulier le cas au cours de l'année qui s'était écoulée depuis que la Commission avait pris sa décision. Elle a rappelé que l'incidence financière du relèvement de la prime de risque payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan local pourrait être absorbée par les budgets des organisations.

133. La représentante du Réseau ressources humaines a rappelé que, à la cinquante-quatrième et à la cinquante-cinquième session de la Commission, les organisations s'étaient également déclarées en faveur d'une revalorisation du montant de la prime de risque payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international.

Vues des représentants du personnel

134. Les représentants de la FICSA et du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux de personnel du système des Nations Unies (CCASIP) ont appuyé le relèvement du montant de la prime de risque accordé aux fonctionnaires recrutés sur le plan local et ont invité la Commission à maintenir la décision qu'elle avait prise en la matière en 2002. Le représentant de la FICSA a souligné que le relèvement de la prime de risque à 30 % du point médian du barème des traitements des agents locaux devrait également être appliqué à la prime de risque qui serait octroyée aux agents locaux de l'UNRWA.

135. Le représentant de la FICSA a rappelé que celle-ci, à la cinquante-quatrième et à la cinquante-cinquième sessions de la Commission, avait lancé un appel pour que soit financée une prime de risque pour le personnel régional de l'UNRWA qui travaille en première ligne, dans les conditions les plus difficiles, à aider les réfugiés. Il a rappelé à la Commission que les fonctionnaires de l'UNRWA recrutés sur le plan international et le personnel local des autres organismes des Nations Unies présents dans la même région touchaient une prime de risque. Il a déclaré que la Commission se devait de promouvoir l'égalité de traitement de tous les éléments du personnel, dans un esprit d'objectivité et d'équité et sur la base du principe « à risque égal, salaire égal ». Il a noté que bien que les conditions d'emploi du personnel régional de l'UNRWA étaient différentes de celles du personnel recruté localement par d'autres organismes des Nations Unies, cela tenait à la nature particulière de l'UNRWA. D'après la définition établie par la Commission, la prime de risque était un élément de rémunération accordé aux fonctionnaires qui sont tenus par l'organisation qui les emploie de travailler dans des conditions dangereuses, conditions elles-mêmes définies comme étant celles qui règnent en situation de guerre ou d'hostilités ouvertes. Il a rappelé en outre qu'à sa cinquante-cinquième session, la Commission avait pris acte de la spécificité de l'UNRWA, sur la foi des informations fournies par le Conseiller juridique de l'ONU et le Conseiller juridique de l'UNRWA.

136. Le représentant de la FICSA a rappelé que la CFPI avait reconnu que le personnel régional de l'UNRWA constituait une catégorie à part dont les conditions d'emploi étaient nettement différentes de celles prévues par le régime commun pour le personnel recruté localement. La Commission avait également jugé que l'octroi de primes ou d'indemnités au personnel régional de l'UNRWA relevait manifestement de l'autorité du Commissaire général de l'Office, qui prenait ce genre de décision sur la base de la politique et des pratiques de cet organisme en matière de gestion du personnel. Il a signalé qu'à ce jour, rien n'avait été fait pour accorder une prime de risque au personnel local de l'UNRWA, mais que selon les informations dont disposait la FICSA, le personnel régional de l'UNRWA recevrait le 1er août 2003 une somme forfaitaire unique de seulement 100 dollars pour travail accompli dans des conditions dangereuses. Il a réitéré l'appel lancé par la FICSA afin que la Commission engage le Commissaire général de l'UNRWA et le Secrétaire général de l'ONU à collaborer étroitement avec les États Membres en vue de trouver enfin une solution au problème du versement d'une prime de risque au personnel régional de l'Office.

137. Le représentant du CCASIP s'est associé aux vues exprimées par celui de la FICSA sur la question de l'octroi d'une prime de risque au personnel régional de l'UNRWA.

Examen de la question par la Commission

138. À la cinquante-cinquième session de la Commission, la majorité de ses membres s'étaient déclarés favorables au maintien de la décision de relever le montant de la prime de risque versée au personnel recruté localement, en le portant à 30 % du traitement médian prévu par le barème applicable à ce personnel. Pour ces membres, il n'y avait pas lieu de rouvrir le débat de fond sur les justifications de la décision, puisque ces justifications, déjà soumises à l'Assemblée générale, restaient valables. À leur avis, il était certes souhaitable qu'une valeur symbolique continue d'être attachée à la prime de risque, mais il n'était pas utile d'ouvrir un

débat sur ce qu'il fallait entendre par « symbolique », d'autant qu'à l'heure actuelle, les sommes versées allaient de 39 à 420 dollars par mois par fonctionnaire. Selon l'augmentation proposée, elles s'établiraient de 59 à 630 dollars. La Commission a été informée que les incidences financières du relèvement qu'elle avait décidé se chiffreraient à environ 2 700 000 dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

139. La majorité des membres de la Commission se sont déclarés favorables à ce que la décision de relever le montant de la prime de risque pour le personnel recruté localement prenne effet le 1er janvier 2004, afin d'épargner aux organisations les incidences financières qu'aurait une application rétroactive.

140. Certains membres se sont déclarés opposés au relèvement du montant de la prime de risque payée aux fonctionnaires recrutés localement. Ils ont répété que la prime de risque avait été conçue comme une prestation à valeur symbolique et qu'il n'avait jamais été question d'en faire un élément essentiel de rémunération. Si la prime devait atteindre 30 % du traitement médian, elle ne pourrait plus être considérée comme symbolique, puisque pour les fonctionnaires des classes inférieures, elle pourrait dépasser le montant du traitement lui-même. Il pouvait certes y avoir de bonnes raisons pour appliquer des méthodes différentes selon qu'il s'agissait de personnel recruté localement ou recruté sur le plan international, mais la Commission avait toujours manifesté un souci d'équité. À sa cinquante-cinquième session, elle avait estimé qu'il n'y avait pas lieu de modifier le montant de la prime de risque pour le personnel recruté sur le plan international, et ce, en dépit d'une baisse du pourcentage du traitement de base qu'elle représentait, pourcentage qui du reste était déjà plus faible que pour le personnel recruté localement. Or, à sa session en cours, la Commission se montrait favorable au maintien de sa décision de relever la prime pour le personnel local, ce qui creuserait encore la différence entre les deux catégories. Ainsi, le personnel local toucherait une prime égale à 30 % du traitement médian, contre 17,36 % du traitement de base minimum du personnel recruté sur le plan international. De l'avis de ces membres, le relèvement de la prime était donc à la fois injustifié et inéquitable. Il a été dit aussi que la décision de relever le montant de la prime de risque ne s'appuyait sur aucune analyse tendant à déterminer si les conditions d'emploi du personnel en poste dans des lieux d'affectation à haut risque s'étaient ou non détériorées. Ces membres ne se sont pas associés au consensus tendant à maintenir la décision de la Commission.

141. En ce qui concerne la demande présentée par la FICSA au sujet du personnel régional de l'UNRWA, la Commission a rappelé sa conclusion antérieure, à savoir que le Commissaire général de l'UNRWA était pleinement habilité à régler la question de l'octroi d'une prime de risque aux fonctionnaires recrutés par l'Office sur le plan régional, dans le cadre des dispositions applicables à cette catégorie de personnel.

Décision de la Commission

142. La Commission a décidé de maintenir la décision qu'elle avait prise précédemment de porter le montant de la prime de risque versée aux fonctionnaires recrutés localement à 30 % du traitement médian prévu par le barème local et de fixer au 1er janvier 2004 la date de prise d'effet de cette décision.

E. Indemnité de subsistance (missions)/opérations spéciales

143. À sa cinquante-quatrième session (avril/mai 2002), la Commission a été saisie d'une note de son secrétariat, qui présentait une vue d'ensemble des critères et pratiques adoptés par l'ONU pour fixer le montant de l'indemnité de subsistance (missions) et donnait des détails sur les pratiques de quelques autres organisations appliquant le régime commun en ce qui concerne leur personnel en poste dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles, notamment l'approche « opérations spéciales » et l'indemnité mensuelle élargie en cas d'évacuation. Comme les organisations devaient fournir un complément d'information et des éclaircissements à ce sujet, la Commission avait reporté l'examen de ce point à sa cinquante-septième session et avait demandé à son secrétariat, en coopération avec les organisations concernées, de réunir des renseignements complémentaires et d'examiner la possibilité d'harmoniser l'approche desdites organisations en la matière.

144. La Commission était saisie d'une note du secrétariat établie comme suite à sa demande. Ce document contenait des informations actualisées sur les pratiques des organisations appliquant l'approche « opérations spéciales » et l'indemnité mensuelle élargie en cas d'évacuation, ainsi que les vues des organisations au sujet de la possibilité d'harmoniser leurs pratiques en ce qui concerne le personnel en poste dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles. Il apparaissait que les organismes des Nations Unies avaient mis en place différents arrangements pour ce qui était de la rémunération globale et des conditions d'emploi du personnel affecté à des missions spéciales et en poste dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles. À ce propos, les organisations tenaient à ce que l'on fasse preuve de souplesse en examinant cette question afin de tenir compte de la diversité de leurs besoins opérationnels.

Vues des organisations

145. La représentante du Réseau ressources humaines a noté que les arrangements applicables à l'indemnité de subsistance (missions) et à l'approche « opérations spéciales » avaient été mis en place sous l'autorité du Secrétaire général et des autres chefs de secrétariat. Les organisations soulignaient la nécessité de faire preuve de souplesse dans les arrangements afin de tenir compte de leurs arrangements opérationnels respectifs. Les besoins des missions de maintien de la paix étaient très différents de ceux qui étaient liés à des situations gérées par des organisations exécutant des mandats humanitaires. Les organisations n'ignoraient toutefois pas la nécessité de viser la meilleure harmonisation possible. Les arrangements en vigueur touchant l'approche « opérations spéciales » avaient été élaborés en étroite concertation. Cette concertation se poursuivait, les organisations se rencontrant régulièrement pour régler les questions liées à l'application de l'approche « opérations spéciales ».

146. S'agissant de l'indemnité de subsistance (missions), le Secrétariat de l'ONU procédait, dans le contexte du projet de réformes du Secrétaire général, à l'examen des prestations auxquelles avaient droit les fonctionnaires en poste hors Siège, dont l'indemnité de subsistance (missions) n'était qu'un élément, afin d'examiner les possibilités de renforcer l'harmonisation. On examinerait notamment quelle serait la base à appliquer par le Secrétaire général pour établir le taux de l'indemnité. Étant donné que les travaux étaient en cours, le Réseau ressources humaines ne pensait

pas qu'il était opportun que la Commission parvienne à des conclusions finales sur cette question.

Vues des représentants du personnel

147. Le représentant de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) a pris note du document dont la Commission était saisie et des travaux de l'organisation au sujet de l'harmonisation.

148. Le représentant du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) a également pris note des renseignements contenus dans le document et des informations fournies par les organisations.

Examen de la question par la Commission

149. La Commission a rappelé que l'Assemblée générale l'avait priée d'examiner les arrangements appliqués par les diverses organisations et institutions des Nations Unies pour déterminer les conditions d'emploi de leur personnel en poste dans certains lieux d'affectation. Les renseignements réunis indiquaient que toute une série de pratiques étaient en vigueur dans l'ensemble du système. La Commission a noté que, en plus de leur dénomination, les éléments de la rémunération globale présentaient d'importants écarts. Il ressortait des renseignements dont la Commission était saisie qu'il existait une grande variété d'arrangements concernant la rémunération globale et les conditions d'emploi. Tout en constatant la nécessité d'une certaine communauté de vues, les membres estimaient qu'il fallait faire preuve de souplesse afin de répondre aux différents besoins opérationnels des organisations. Cette souplesse ne devait toutefois pas donner lieu à de profondes différences entre les rémunérations globales offertes à leur personnel par différentes organisations se trouvant dans une situation analogue dans le même lieu d'affectation.

150. La Commission a rappelé qu'à des sessions antérieures, elle avait déjà prié les organisations d'envisager la possibilité d'harmoniser leur approche de cette question. C'est pourquoi il était décevant de constater que les organisations n'avaient pas encore mené à bien leurs travaux et avaient demandé des délais supplémentaires avant que la Commission puisse parvenir à une conclusion finale.

151. Lorsque le système de primes de mobilité et de sujétion avait été introduit en 1990, il était entendu qu'il remplacerait plusieurs indemnités et prestations particulières en vigueur avant son adoption. Il s'agissait d'absorber le coût des indemnités et prestations prévues par les régimes précédents dans le système de primes de mobilité et de sujétion. C'est ce qui expliquait la surprise des membres de la Commission lorsqu'ils avaient constaté que certaines de ces prestations avaient été réintroduites dans la formule « opérations spéciales ».

152. La Commission a également noté que certaines organisations offraient à leur personnel en poste dans un lieu d'affectation déconseillé aux familles la possibilité d'installer leurs familles en un lieu approprié proche du lieu d'affectation déconseillé aux familles, dit lieu d'affectation administratif, qui devenait ainsi le lieu d'affectation officiel du fonctionnaire. Les fonctionnaires pouvaient également faire de leur ancien lieu d'affectation leur lieu d'affectation administratif lorsque les membres de leur famille restaient à cet endroit ou dans leur pays d'origine. À

propos de la rémunération globale versée aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles, les traitements et prestations étaient fondés sur des taux et conditions applicables au lieu d'affectation administratif. Certains membres de la Commission, jugeant cette formule préoccupante, ont estimé que les dépenses liées au coût de la vie ou les conditions de vie au lieu d'affectation administratif étaient sans rapport avec les dépenses engagées ou les conditions de vie du lieu d'affectation où le fonctionnaire travaillait effectivement. Ces membres ont également noté que cette question était liée dans une certaine mesure aux politiques contractuelles des organisations, de sorte que cette question devrait être réglée au moyen d'arrangements contractuels.

153. Les fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation déconseillés aux familles touchaient, au lieu d'une indemnité journalière de subsistance, une indemnité de subsistance (missions), au taux de l'indemnité de subsistance spéciale en opérations, ou une indemnité mensuelle élargie en cas d'évacuation; ces deux dernières étaient fondées soit sur le taux de l'indemnité de subsistance (missions) (là un taux était fixé pour cette indemnité), soit à 75 % de l'indemnité journalière de subsistance. La Commission a noté que les taux de l'indemnité de subsistance (missions) et de l'indemnité journalière de subsistance présentaient des écarts. Si les taux de l'indemnité journalière de subsistance étaient fixés par la Commission et reposaient sur le coût des chambres d'hôtel et des repas et comportaient un taux standard pour les frais divers, les taux de l'indemnité de subsistance (missions) étaient fixés par le Secrétariat de l'ONU et reposaient sur le coût des logements de longue durée, de l'alimentation et des dépenses diverses. Étant donné que les taux de l'indemnité de subsistance (missions) étaient fondés sur le logement à plus long terme au lieu du coût d'une chambre d'hôtel, la Commission a estimé qu'il ne serait pas déraisonnable de penser que les taux de l'indemnité de subsistance (missions) devraient généralement être inférieurs et en tout cas jamais supérieurs aux taux de l'indemnité journalière de subsistance pour un même lieu d'affectation. Il fallait s'efforcer, dans les lieux d'affectation où des écarts étaient constatés, de rapprocher les taux de l'indemnité journalière de subsistance et de l'indemnité de subsistance (missions), cette dernière représentant, dans ce cas, un pourcentage de l'indemnité journalière de subsistance.

Décision de la Commission

154. La Commission a pris note des renseignements communiqués et a souligné qu'il importait de renforcer l'harmonisation des pratiques des organisations concernant les indemnités versées au personnel en poste dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles afin d'éviter les concurrences et de favoriser la mobilité du personnel. Elle a prié les organisations de poursuivre l'élaboration d'arrangements applicables à toutes les organisations et de lui présenter un rapport détaillé à sa cinquante-neuvième session (mi-2004). La Commission a également prié son secrétariat d'envisager, en collaboration avec les organisations, la possibilité de lier les taux de l'indemnité de subsistance (missions) et ceux de l'indemnité journalière de subsistance fixés par la Commission.

Chapitre IV
Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

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

155. En application du mandat permanent que lui a donné l'Assemblée générale, la CFPI a poursuivi l'examen du rapport entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de l'Organisation des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis exerçant des emplois comparables à Washington (« la marge »).

156. La Commission a été informée que la marge prévisionnelle entre les rémunérations nettes, calculée sur la base de la méthode approuvée et des équivalences de classe actuelles entre emplois comparables des Nations Unies et de l'Administration fédérale des États-Unis, avait été estimée à 11,9 % pour l'année 2003.

Vues des organisations

157. La représentante du Réseau ressources humaines a pris note de la marge prévisionnelle. Une analyse de la marge par classe avait révélé que, pour les classes P-4, P-5 et D-1, elle était très proche du niveau minimum de 10 %. Si elle tombait en dessous, la Commission et l'Assemblée générale devraient s'occuper d'urgence de la question.

158. Pour les chefs de secrétariat et leurs représentants, la question constamment soulevée de la compétitivité du régime des Nations Unies restait sans réponse. La Vice-Secrétaire générale avait déclaré, lors de la séance d'ouverture de la Commission, que les chefs de secrétariat attendaient avec intérêt que la Commission propose des mesures en vue d'actualiser et compléter le principe Noblemaire. Les organisations se sont félicitées que l'étude d'une conception élargie du principe Noblemaire soit enfin prévue pour 2004.

Vues des représentants du personnel

159. Les représentants de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) ont appuyé la déclaration de la représentante du Réseau ressources humaines. La FICSA a vigoureusement préconisé de prendre les mesures nécessaires pour porter la marge au point médian de 15 %.

160. Le représentant du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) a souscrit aux positions du Réseau ressources humaines et de la FICSA. Il a déclaré que les mesures nécessaires devaient être prises en vue de rétablir les traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur au niveau approprié. Il a fait part de la déception du CCASIP et de ses membres à la suite de la décision prise par l'Assemblée générale de ne pas prévoir pour 2003 d'augmentation de traitement pour les classes inférieures de la catégorie des administrateurs. Le CCASIP estimait en effet que les organisations souffraient d'une crise de leadership et qu'une

augmentation des traitements des administrateurs des classes supérieures ne se justifiait pas.

Examen de la question par la Commission

161. La Commission a rappelé qu'elle avait précédemment informé l'Assemblée générale que les traitements des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis étaient ajustés en vertu de la loi fédérale de 1990 relative à la parité des rémunérations (*Federal Employees' Pay Comparability Act*). Elle a noté qu'en 2003, l'Administration fédérale n'avait pas appliqué intégralement les ajustements requis par cette loi, qui avait pour but d'aligner la rémunération de ses agents sur celle des autres salariés. L'augmentation brute effective par rapport à 2002 pour Washington, compte tenu du mouvement de l'indice des coûts salariaux et des ajustements aux conditions locales, se chiffrait à 4,27 %, au 1er janvier 2003.

162. La Commission a fait observer que, selon la méthode approuvée, la marge nette pour 2003 avait été estimée à 11,9 %. Elle a rappelé que, dans sa résolution 57/285, l'Assemblée générale avait décidé d'adopter un barème des traitements de base minima différent de celui que la Commission avait recommandé dans son vingt-huitième rapport annuel. Par conséquent, la marge n'avait pas été portée à son niveau optimal de 15 %.

Décision de la Commission

163. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale que la marge prévisionnelle entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies des classes P-1 à D-2 en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des emplois comparables à Washington s'établissait à 11,9 % pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2003. Le calcul détaillé de la marge est exposé en l'annexe au présent rapport.

B. Barème des traitements de base minima

164. Le barème des traitements de base minima est entré en vigueur le 1er juillet 1990, à la suite de l'adoption de la résolution 44/198 de l'Assemblée générale en date du 21 décembre 1989, par laquelle l'Assemblée a approuvé l'établissement de traitements nets minimaux pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par référence aux traitements nets de base correspondants des fonctionnaires occupant des postes comparables qui sont en poste dans la ville de base de la fonction publique de référence.

165. Outre qu'il institue une rémunération minimale, le barème des traitements de base minima met en place une base de référence pour le calcul de deux éléments importants du régime de rémunération : la prime de mobilité et de sujétion et le barème des versements effectués à la cessation de service. Le point de référence retenu pour les traitements de base minima à l'ONU est l'échelon VI de la classe P-4 (avec charge de famille) et, pour les États-Unis, l'échelon VI des classes GS-13 et GS-14, avec une pondération de 0,33 et 0,67 respectivement.

166. La Commission a noté que, si elle suivait la procédure qu'elle applique depuis 1995 pour ajuster le barème des traitements de base minima des fonctionnaires des

Nations Unies, un ajustement qui se ferait sur la base de l'évolution des traitements dans l'Administration fédérale des États-Unis, à Washington au 1er janvier 2003, il faudrait qu'elle augmente le barème du régime commun de 8,4 % afin que le barème des traitements de base minima demeure aligné sur le barème de la fonction publique de référence.

167. La Commission a aussi noté que l'Assemblée générale avait à plusieurs reprises appelé l'attention sur le fait que dans un nombre croissant de lieux d'affectation l'indemnité de poste était proche de zéro, voire nulle, et lui avait demandé de revoir sa méthode de manière à préserver comme il convenait les équivalences de pouvoir d'achat. Si le barème des traitements de base minima était relevé de 8,4 %, il en résulterait une augmentation du nombre des lieux d'affectation où l'indemnité de poste est nulle ou quasiment nulle.

168. Dans sa résolution 57/285, l'Assemblée générale avait prié la Commission de revoir le lien qui existe entre la prime de mobilité et de sujétion et le barème des traitements de base minima. La raison en était que certains membres de l'Assemblée s'étaient inquiétés du coût total du régime, estimant que la prime ne devrait pas augmenter chaque fois que le barème des traitements de base minima faisait l'objet d'ajustements.

169. Deux options étaient présentées à la Commission :

a) Ajuster le barème des traitements de base minima de 8,4 % à compter du 1er mars 2004 sans gain ni perte;

b) Utiliser comme référence pour le barème des traitements de base minima de l'Organisation des Nations Unies le barème général des traitements applicable à l'échelle nationale (sans ajustements en fonction des conditions locales) aux États-Unis et en conséquence maintenir le barème des traitements de base minima à son niveau actuel.

Vues des organisations

170. La représentante du Réseau ressources humaines a replacé la question du barème des traitements de base minima dans une perspective historique. Elle a rappelé que ce barème avait été introduit avec effet au 1er juillet 1990 à la suite de l'Étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Dans sa résolution 44/198, l'Assemblée générale avait approuvé la recommandation formulée par la Commission dans son quinzième rapport annuel (1989) tendant à l'établissement de traitements nets minimaux par référence aux traitements nets de base correspondants des fonctionnaires occupant des postes comparables qui sont en poste dans la ville de base de la fonction publique de référence. Elle a rappelé que l'institution d'un barème des traitements de base minima était l'un des éléments d'un ensemble intégré de mesures qui comportaient l'élimination des classes d'ajustement négatif et que ce barème devait servir de référence pour le calcul des prestations au titre de la prime de mobilité et de sujétion ainsi que pour la détermination du barème des versements à la cessation de service.

171. En mai 1990, le Comité administratif de coordination (CAC) avait adopté une position officielle au sujet du montant du barème des traitements de base minima, insistant sur le fait que ce barème devait continuer d'être défini par référence aux traitements en vigueur dans la fonction publique de référence. À l'époque, le CAC

avait fait valoir qu'il était clairement entendu par l'Assemblée générale, lorsque le barème avait été introduit, que celui-ci serait lié aux traitements correspondants dans la fonction publique de référence à Washington. Le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) avait insisté sur le fait que ce lien devait être maintenu systématiquement grâce à l'actualisation et à l'ajustement annuels du barème des traitements de base minima. La représentante a noté que le barème avait été ajusté chaque année depuis 1998 sur la base des changements intervenus dans l'Administration fédérale des États-Unis. Elle a rappelé qu'en 1989 et en 1990, l'Administration fédérale des États-Unis utilisait un barème unique pour l'ensemble du pays. Ce n'était qu'en 1994 qu'elle avait introduit les ajustements tenant compte des conditions locales.

172. Il importait de noter que les changements introduits à l'issue de l'Étude approfondie de 1989 étaient envisagés comme instituant un système plus simple et plus régulier que celui de la fonction publique de référence. La prime de mobilité et de sujétion, par exemple, remplaçait quatre indemnités. La représentante a rappelé que lorsqu'il avait mis au point la matrice de calcul de la prime de mobilité et de sujétion, en 1989, le secrétariat de la CFPI avait examiné de façon approfondie les traitements versés par la fonction publique de référence dans un certain nombre de pays.

173. Le Réseau ressources humaines estimait que tout changement qui pourrait être apporté à la méthode d'ajustement du barème des traitements de base minima et, partant, de la matrice mobilité et sujétion et du barème des versements effectués à la cessation de service devait être replacé dans le bon contexte. La représentante du Réseau considérait qu'il fallait étudier la question de plus près avant de se mettre d'accord sur une proposition.

174. Le Réseau ressources humaines convenait qu'il était temps, après plus de 10 ans, de réexaminer le régime de mobilité et de sujétion. Toutefois, cet examen devait être conduit de manière approfondie et rigoureuse. Pour les organisations travaillant sur le terrain et pour celles qui avaient besoin d'encourager la mobilité afin de réaliser leur mandat, la prime de mobilité et de sujétion jouait un rôle extrêmement important. Tout examen devait donc comporter une étude des incidences que la prime de mobilité et de sujétion avait, selon les organisations, sur leurs activités ainsi que sur le recrutement et sur les mouvements de personnel. Le Réseau ressources humaines estimait que la question devait être examinée dans le cadre des travaux actuellement menés par la Commission sur la question de la mobilité.

Vues des représentants du personnel

175. Le représentant de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) a indiqué que la Fédération avait des réserves importantes à formuler au sujet de la proposition de la Commission, tant en ce qui concernait la manière dont la Commission était parvenue à cette proposition que pour ce qui était de sa teneur. La FICSA souscrivait à la déclaration de la représentante du Réseau ressources humaines et considérait qu'il importait d'envisager la question dans une perspective historique.

176. À cet égard, le représentant a noté que la méthode actuelle d'établissement et de mise à jour du barème des traitements de base minima avait été mise au point progressivement et était le résultat d'une collaboration et de consultations étroites

entre les représentants des États Membres, des administrations et du personnel. Ce barème avait été introduit, avec effet au 1er juillet 1990, à la suite de l'adoption de la résolution 44/198 par l'Assemblée générale. À l'époque, on s'était beaucoup interrogé sur la question de l'élimination des ajustements négatifs et l'on était bien conscient qu'à terme, dans certains lieux d'affectation, l'indice d'ajustement risquait de descendre en dessous de l'indice de classement en vigueur. Après mûre réflexion, il avait été décidé que les avantages étaient supérieurs aux inconvénients. La Commission, avec l'accord de l'Assemblée générale, avait procédé de façon méthodique et approfondie. Il n'en allait pas de même dans le cas considéré. La FICSA pensait que la question aurait été examinée de façon plus méthodique et dans des conditions de plus grande transparence, à savoir que l'on aurait pu s'attendre, pour le moins, à ce qu'un groupe de travail tripartite étudie de près les incidences de tout changement ayant pour effet une modification radicale de la méthode en vigueur, qui avait été mise au point d'un commun accord.

177. La FICSA a souligné que le barème des traitements de base minima avait été conçu de manière à définir un montant de rémunération minimum et elle estimait que ce barème constituait un élément important des conditions générales d'emploi des fonctionnaires des organismes appliquant le régime commun. L'érosion de cet élément constituerait une atteinte importante aux conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Lorsque le barème des traitements de base minima avait été introduit, l'Assemblée générale avait noté qu'elle approuvait « l'établissement de traitements nets minimaux pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par référence aux traitements nets de base correspondants des fonctionnaires occupant des postes comparables qui sont en poste dans la ville de base de la fonction publique de référence ». La FICSA tenait à souligner qu'il importait d'assurer à tous les fonctionnaires, dans tous les lieux d'affectation, un traitement de base minimal lié aux traitements pratiqués par la fonction publique de référence, dans sa ville de base, pour les emplois comparables, comme convenu en 1989 et 1990.

178. La FICSA estimait elle aussi que la marge servait à vérifier dans quelle mesure le principe Noblemaire était appliqué. Le barème des traitements de base minima ne devait pas être inférieur à celui qui était applicable dans la ville de base de la fonction publique de référence. La FICSA considérait que le principe Noblemaire n'occupait pas toujours la place qui lui revenait dans les débats sur la rémunération du personnel. En conséquence, elle se prononçait fermement en faveur de l'option énoncée à l'alinéa a) du paragraphe 6 ci-dessus.

179. La FICSA était favorable à la proposition tendant à ce que la question de la mobilité et de la sujétion soit examinée de près par la Commission à sa cinquante-septième session. Il a été noté que l'Assemblée générale souhaitait supprimer l'indexation de la prime de mobilité et de sujétion sur le barème des traitements de base minima, mais la FICSA estimait elle aussi que cette mesure devait être envisagée dans le cadre d'un examen global des indemnités qui tiendrait compte de la raison d'être, des incidences et du coût des primes de mobilité et de sujétion, ainsi que des contraintes du régime commun, et qui s'inscrirait dans le cadre de la réforme du régime des traitements et indemnités.

180. La FICSA regrettait que la question ait été traitée de façon aussi sommaire et sans qu'ait été beaucoup manifesté le désir qu'elle soit examinée au sein de la Commission.

181. Le représentant du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) a manifesté quelques réserves au sujet des propositions dont était saisie la Commission. Il a noté qu'il était important d'assurer à tout le personnel dans tous les lieux d'affectation un traitement de base minimal déterminé par référence aux traitements de base nets correspondants des fonctionnaires occupant des postes comparables dans la ville de base de la fonction publique de référence. La Commission ne devait pas s'écarter de cette pratique.

Examen de la question par la Commission

182. La Commission a rappelé que, dans le cadre de la méthode actuellement en vigueur, elle examinait chaque année le barème des traitements de base minima, lequel représentait les traitements minima payables aux fonctionnaires dans tous les lieux d'affectation. À la suite de cet examen, l'Assemblée générale relevait généralement le barème en y incorporant un montant correspondant à un certain nombre de points d'ajustement, sans gain ni perte pour les fonctionnaires. L'objectif de ce processus était d'actualiser les traitements minima à l'ONU, compte tenu de l'évolution de la rémunération de la fonction publique de référence, et de faire en sorte que le Fonds de péréquation des impôts dispose de ressources suffisantes. L'actualisation du barème des traitements de base minima n'avait donc jamais eu pour objet de relever les traitements.

183. La Commission a noté que si le barème des traitements minima était relevé de 8,4 % par incorporation d'un montant correspondant à un certain nombre de points d'ajustement, sans gain ni perte pour le personnel, les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation où l'indemnité de poste est très faible, voire nulle, verraient leur rémunération effective augmenter, tandis que ceux qui sont en poste dans des lieux d'affectation où le coefficient d'ajustement est égal ou supérieur à 8,4 verraient leur traitement maintenu au même niveau. La Commission a noté qu'il n'était plus question alors du principe « ni gain ni perte » puisque dans certains lieux d'affectation, le personnel bénéficiait d'augmentations fortuites qui introduisaient un déséquilibre dans la parité de pouvoir d'achat entre lieux d'affectation.

184. La Commission a rappelé que lorsque le barème des traitements de base avait été introduit, il avait été établi par référence aux traitements de base des fonctionnaires occupant des postes comparables à Washington. À l'époque, il n'existait aux États-Unis qu'un seul barème qui était appliqué uniformément à tous les fonctionnaires de l'Administration fédérale, sans ajustements en fonction des conditions locales. En 1994, l'Administration fédérale a introduit un système d'ajustement en fonction des conditions locales afin de réduire la disparité entre la rémunération versée par l'Administration fédérale et celle du secteur non fédéral dans les différentes régions. Dans sa résolution 44/198, l'Assemblée générale avait décidé que le barème des traitements de base minima serait établi par référence aux traitements nets de base correspondants des fonctionnaires occupant des postes comparables qui étaient en poste dans la ville de base de la fonction publique de référence. Toutefois, à la suite de l'introduction des ajustements en fonction des conditions locales, l'ajustement du barème des traitements de base minima de l'ONU se faisait par rapport au barème applicable à Washington, barème qui comprenait un ajustement en fonction des conditions locales. La Commission a noté que le barème actuel pour Washington (barème tenant compte des conditions

locales) était supérieur de 10 % environ au barème général applicable à l'échelle nationale.

185. La Commission a examiné une solution qui pouvait être envisagée pour résoudre le problème des lieux d'affectation dans lesquels l'indemnité de poste était nulle ou très faible et qui permettrait de relier le barème des traitements de base de l'ONU au barème général applicable à l'échelle nationale aux États-Unis. Selon cette méthode, seules les augmentations de l'indice des coûts salariaux seraient prises en compte, ce qui se traduirait vraisemblablement par des augmentations plus modestes. La Commission a aussi noté qu'en reliant le barème des traitements de base de l'ONU au barème général applicable à l'échelle nationale, qui est ajusté en fonction de l'indice des coûts salariaux, elle appliquerait une procédure compatible avec celle qui était en vigueur en 1989, lorsque le barème des traitements de base minima a été institué.

186. Il a également été suggéré que pour résoudre le problème des lieux d'affectation où l'indemnité de poste était très faible ou nulle, on pourrait réduire le barème des traitements de base minima, la différence étant couverte par l'indemnité de poste.

187. La Commission a noté qu'elle avait besoin de plus de données pour déterminer s'il convenait de supprimer l'indexation du régime de mobilité et de sujétion. Elle estimait qu'à ce stade on ne pouvait envisager de mettre en place que des mesures provisoires et qu'elle devrait revenir sur la question à sa cinquante-septième session. Elle a noté qu'il était prévu qu'elle se penche en 2004 sur la question de la modernisation et de la simplification des indemnités, dans le cadre de l'examen du régime des traitements et indemnités. Il serait bon d'examiner alors le fonctionnement du régime de la prime de mobilité et de sujétion. La Commission a noté qu'au cours de l'examen du régime des traitements et indemnités, il a été proposé de créer des primes de recrutement, de fidélisation ou de transfert. Il était suggéré que la Commission examine cette question dans le cadre de l'examen du régime des traitements et indemnités et qu'elle réfléchisse en particulier aux incidences que pourraient avoir les propositions issues de cet examen sur le fonctionnement du régime de la prime de mobilité et de sujétion.

Décisions de la Commission

188. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de revenir à la procédure qui était en vigueur lorsque le barème des traitements de base a été institué en 1989 et d'utiliser comme référence pour l'établissement du barème des traitements de base minima de l'ONU le barème général applicable à l'échelon national (sans ajustement au titre des conditions locales) de l'Administration fédérale des États-Unis. La Commission a conclu que cette solution aurait pour effet de maintenir pour le moment le barème des traitements de base à son niveau actuel. Le barème actuel des traitements de base minima, adopté par l'Assemblée générale dans sa résolution 57/285 et mis en application le 1er janvier 2003, figure à l'annexe III du présent document.

189. La Commission a chargé son secrétariat de lui fournir des renseignements plus détaillés sur la prime de mobilité et de sujétion à sa cinquante-septième session, afin qu'elle puisse étudier la question du lien entre cette prime et le barème des traitements de base minima.

190. La Commission a décidé de poursuivre l'étude de la question des lieux d'affectation n'ayant pas d'indemnité de poste ou à indemnité de faible montant à sa session du début de 2004.

C. Lien entre la prime de mobilité et de sujétion et le barème des traitements de base minima

191. L'actuel régime de la prime de mobilité et de sujétion, qui est entré en vigueur le 1er juillet 1990, a été approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 44/198; il s'agissait d'une des mesures adoptées à l'issue de l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de 1989. L'un des deux principaux éléments de ce régime sont la prime de mobilité et de sujétion et la prime d'affectation.

192. Pour mettre au point le nouveau régime, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a suivi les directives données par l'Assemblée générale à la section I de sa résolution 43/226 du 21 décembre 1988, tendant à ce qu'elle prenne comme base de comparaison les prestations assurées par la fonction publique de référence à ses fonctionnaires expatriés n'appartenant pas au corps diplomatique.

193. Peu après l'instauration de la prime de mobilité et de sujétion, l'Assemblée a exprimé certaines préoccupations quant au lien existant entre le montant de ladite prime et le barème des traitements de base minima. Dans sa résolution 46/191 du 20 décembre 1991, elle a prié la Commission de lui rendre compte, à sa quarante-septième session, de l'application des dispositions relatives à la prime de mobilité et de sujétion et à la prime d'affectation, compte tenu des vues exprimées à la Cinquième Commission sur cette question, en particulier sur le lien entre le barème des traitements de base minima et la prime de mobilité et de sujétion. La Commission a donné suite à cette demande et, dans son rapport annuel de 1992 : a) a conclu que le système de la prime de mobilité et de sujétion fonctionnait dans l'ensemble de manière satisfaisante au regard des objectifs fixés, et que son coût semblait être de l'ordre prévu au moment de sa mise en place; b) a indiqué qu'étant donné qu'il fallait surveiller de près le fonctionnement du système, et qu'il s'était écoulé un laps de temps relativement court depuis son institution, elle réexaminerait son application en 1995; et c) a recommandé qu'en attendant, les dispositions en vigueur soient maintenues, y compris le lien entre la prime de mobilité et de sujétion et le barème des traitements de base minima. Dans sa résolution 47/216 du 12 mars 1993, l'Assemblée a pris note des conclusions de la Commission et prié celle-ci de faire notamment porter l'examen qu'elle se proposait d'effectuer sur la méthode d'ajustement qui lie la matrice de calcul de la prime de mobilité et de sujétion aux révisions du barème des traitements de base minima.

194. Un rapport sur l'examen effectué par la Commission a été présenté à l'Assemblée générale à sa cinquante et unième session. La Commission a jugé qu'il n'y avait pas lieu de modifier le système et a donc recommandé à l'Assemblée de maintenir le lien existant entre la prime et le barème des traitements de base minima ainsi que la méthode d'ajustement en vigueur. Dans sa résolution 51/216 du 18 décembre 1996, l'Assemblée a prié la Commission d'examiner à nouveau le lien entre le barème des traitements de base minima et la prime de mobilité et de sujétion, en tenant compte des vues exprimées par les États Membres à la

Cinquième Commission. Plus récemment, dans ses résolutions 55/223 du 23 décembre 2000 et 57/285 du 20 décembre 2002, l'Assemblée a prié une fois de plus la Commission de réexaminer ce lien.

Vues des organisations

195. Le représentant du Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat (CCS) a rappelé que, dans son allocution liminaire, la Vice-Secrétaire générale avait souligné que la prime de mobilité et de sujétion était un élément important de l'action que menaient les organisations pour encourager la mobilité et remédier aux problèmes de recrutement et de fidélisation des fonctionnaires dans certains lieux d'affectation. Il a aussi rappelé que le régime de la prime de mobilité et de sujétion avait été instauré dans le contexte de l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur effectuée en 1989-1990. Cet aspect était déterminant dans la mesure où la création de cette prime et son lien avec le barème des traitements de base minima s'inscrivaient dans un ensemble équilibré de mesures qui, grâce aux efforts de la Commission et d'autres, avait été accepté et approuvé par l'Assemblée. Or, ce que l'on examinait à présent n'était qu'un élément de cet ensemble, et ce n'était pas la bonne démarche. Il convenait d'adopter une optique intégrée, comme il était souligné dans le schéma directeur pour la gestion des ressources humaines que la Commission avait adopté en 2000.

196. Le représentant a noté que les organisations, en particulier celles qui travaillaient sur le terrain, attachaient une grande importance à la prime de mobilité et de sujétion qui répondait à leurs besoins opérationnels. Le Comité de haut niveau chargé des questions de gestion du CCS avait récemment souligné l'importance qu'il attachait au maintien du régime actuel de la prime de mobilité et de sujétion, en tant que mesure décisive d'encouragement à la mobilité en général.

197. Le représentant a remercié le secrétariat d'avoir fourni une comparaison à jour des prestations offertes par l'ONU et par l'Administration fédérale des États-Unis, et l'a trouvée fort utile. L'analyse des questions touchant la création du régime de la prime de mobilité et de sujétion et son examen périodique était bien présentée et utile au débat. Néanmoins, l'incidence de ce régime sur le travail des organisations ainsi que sur le recrutement et la mobilité du personnel n'avaient pas encore fait l'objet d'enquêtes auprès des clients. Il était essentiel de mener de telles enquêtes avant d'examiner toute modification éventuelle de la matrice ou de telle ou telle de ses composantes. D'après les indications dont on disposait, la matrice favorisait nettement la mobilité, et toute modification de cet élément aurait des conséquences très négatives pour le moral du personnel et pour la mobilité elle-même. Les organisations s'inquiétaient aussi des importants frais de gestion qu'entraînerait une modification de la matrice, du fait qu'elles devraient adapter leur système informatique et prévoir des heures de travail supplémentaires pour administrer un régime moins transparent.

198. S'agissant de l'analyse comparée des prestations offertes par l'ONU et par l'Administration fédérale des États-Unis, les organisations étaient d'avis que la base de comparaison présentée à la Commission n'était pas équilibrée. Par ailleurs, il ressortait clairement des tableaux présentés que, du strict point de vue de la difficulté des conditions de vie et de travail, le nombre de lieux d'affectation classés dans la catégorie des lieux d'affectation les plus difficiles n'étaient pas du tout le

même dans les deux systèmes, les États-Unis y classant 30 % de leurs lieux d'affectation, et le système des Nations Unies seulement 4 %.

199. Le représentant des organisations a indiqué qu'il partageait l'avis du secrétariat de la Commission lorsque celui-ci estimait que les raisons avancées pour justifier le lien avec le barème des traitements de base minima restaient parfaitement valables aujourd'hui. L'un des problèmes qui se posaient avec le régime précédent, que le régime de la prime de mobilité et de sujétion avait remplacé, était en effet l'irrégularité des périodes d'ajustement qui se caractérisaient par de longues périodes d'inertie auxquelles succédaient des revalorisations importantes. Les organisations partageaient également le point de vue selon lequel c'était là l'une des principales raisons pour lesquelles ce régime de prestations avait été relié au régime des traitements de base minima, comme c'était le cas dans la fonction publique de référence. Le représentant a rappelé qu'en 1996 la Commission avait constaté qu'il n'y avait aucune raison technique, à l'époque, de ne pas s'en tenir à la procédure d'ajustement en vigueur, qui était simple, logique, et transparente. Cet argument restait valable et il n'y avait pas lieu non plus d'envisager une modification de la procédure d'ajustement.

200. Le représentant a rappelé l'accord auquel était parvenue la Commission à sa cinquante-sixième session concernant le barème des traitements de base minima. La Commission avait décidé de revenir à la procédure utilisée de 1989 à 1994 pour les actualisations du barème, à savoir d'ajuster celui-ci par référence au barème général applicable à l'échelon national de l'Administration fédérale des États-Unis, lequel ne prévoit pas d'ajustement au titre des conditions locales. Cette solution supposerait de maintenir le barème des traitements de base à son niveau actuel pendant au moins un an afin de le ramener à parité avec le régime des États-Unis; la matrice de calcul de la prime de mobilité et de sujétion resterait donc inchangée pendant le même laps de temps.

201. Les organisations n'ignoraient pas que l'Assemblée générale s'était déjà référée un certain nombre de fois à la question du lien entre la prime de mobilité et de sujétion et le barème des traitements de base minima. Mais il était particulièrement révélateur que lorsqu'elle s'y était référée pour la dernière fois, dans sa résolution 57/285, elle avait demandé que la question soit abordée dans le contexte de l'examen du régime des traitements et indemnités. La partie de l'examen concernant les prestations devait se tenir en 2004. Jusque-là, la seule option était de maintenir les dispositions en vigueur, ce d'autant plus que le barème des traitements de base minima serait maintenu à son niveau actuel, ce qui signifiait que les prestations ne seraient pas réajustées en 2004, et probablement pas non plus en 2005.

Vues des représentants du personnel

202. La Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) a souscrit pleinement aux vues exprimées par le représentant du Réseau. Elle a fait observer que, dans le cadre du débat sur la rémunération aux résultats, des comparaisons avaient été faites avec les pratiques en vigueur dans le secteur privé, mais qu'il n'était pas possible d'appliquer la même méthode au régime de la prime de mobilité et de sujétion. Toute diminution de cette prime irait à l'encontre de la recommandation selon laquelle les organisations appliquant le régime commun devraient adopter des politiques favorisant la mobilité. La FICSA s'est déclarée

clairement en faveur du maintien d'un lien entre la prime de mobilité et de sujétion et le barème des traitements de base minima.

203. La représentante a également demandé si la Commission avait jamais envisagé d'examiner des régimes relatifs à la prime de mobilité et de sujétion qui seraient appliqués par d'autres fonctions publiques que celle des États-Unis. La FICSA a rappelé que les compensations versées aux salariés du secteur privé envoyés dans des lieux d'affectation où les conditions de vie et de travail étaient difficiles étaient nettement plus généreuses que celles octroyées au personnel de l'ONU.

204. La FICSA a rappelé qu'au moment où la Commission avait envisagé d'adopter le régime de la prime de mobilité et de sujétion et de le lier au barème des traitements de base minima, elle avait jugé important de faire en sorte qu'il soit simple et facile à comprendre. Conformément aux directives données par l'Assemblée, ces caractéristiques étaient un trait dominant de l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Au fil des ans, l'un des aspects les plus appréciés du régime de la prime de mobilité et de sujétion avait été sa simplicité et sa transparence, qui avaient contribué à renforcer la confiance dans le système et à en faciliter l'administration. Une autre raison justifiant l'adoption du mécanisme d'ajustement était la possibilité d'aligner celui-ci sur la méthode utilisée par la fonction publique de référence. La FICSA demeurait donc convaincue que les raisons avancées pour l'établissement d'un lien avec le barème des traitements de base minima restaient valables.

205. La représentante de la FICSA a également souligné que la prime de mobilité et de sujétion devait être établie en fonction des objectifs stratégiques des organisations, et non dans une optique de réduction des dépenses. Elle a fait observer que, le barème des traitements de base minima de l'ONU devant dorénavant être ajusté par référence au barème applicable à l'échelle nationale de l'Administration fédérale des États-Unis, qui ne prévoit pas d'ajustement au titre des conditions locales, il était probable que les augmentations seraient limitées. Le maintien du lien avec le barème des traitements de base minima étant de nature à restreindre les augmentations de la prime, la FICSA se déclarait très favorable au maintien de ce lien.

206. La représentante du CCASIP a souscrit aux vues exprimées par les représentants du Réseau et de la FICSA en faveur du maintien du lien.

Examen de la question par la Commission

207. La Commission a reconnu que la prime de mobilité et de sujétion constituait un élément important qui avait été conçu pour compenser les conditions d'emploi dans les lieux d'affectation où les conditions de vie étaient difficiles et pour encourager la mobilité opérationnelle. Il a été rappelé à cet égard que l'Assemblée et la Commission étaient toutes deux convenues dans le passé que la prime de mobilité et de sujétion était un instrument de gestion utile et efficace. La raison d'être fondamentale de la prime n'était à ce stade ni contestée ni remise en cause. Le problème était qu'au fil des ans un certain nombre d'États Membres s'étaient déclarés préoccupés par le lien existant entre le régime de la prime et le barème des traitements de base minima, qui entraînait un ajustement automatique à chaque relèvement du barème des traitements de base, ce qui se traduisait par des coûts toujours plus élevés.

208. Un certain nombre de membres ont estimé que pour répondre aux préoccupations mentionnées plus haut, il était nécessaire d'examiner les questions liées à la maîtrise financière de la prime. Il a été proposé qu'une analyse approfondie du régime ainsi que d'autres formules possibles, qui porterait aussi bien sur les aspects théoriques que sur les aspects techniques de la question, soit réalisée. Tout en convenant qu'il fallait aborder la question financière, certains membres ont estimé que d'autres facteurs devaient également entrer en ligne de compte, comme les politiques des organisations en matière de mobilité et de rotation des effectifs et leur incidence sur l'organisation des carrières. Ainsi, il convenait de rappeler que la mobilité et l'affectation dans des lieux où les conditions de vie étaient difficiles faisaient partie intégrante du contrat de travail liant les fonctionnaires aux organisations appliquant le régime commun et ne constituaient donc pas une astreinte supplémentaire pour le personnel. Ces fonctionnaires étaient souvent tenus de travailler dans des lieux d'affectation dangereux, où ils faisaient preuve d'un dévouement et d'un sens du devoir exemplaire au service de la communauté mondiale. La rétribution financière n'était manifestement pas leur seule motivation, mais la Commission se devait de veiller à ce qu'ils reçoivent une juste compensation pour leur service dans ces lieux d'affectation; aussi, certains membres considéraient-ils que le dispositif actuel était adéquat. Il serait donc prématuré de supprimer le lien entre le régime de la prime et le barème des traitements de base minima avant d'avoir étudié et analysé en détail toutes les autres options.

209. La plupart des membres ont estimé qu'il fallait adopter une approche globale et envisager cette question dans le contexte de l'examen actuel du régime des traitements et indemnités. De l'avis général, la Commission devait étudier d'autres options avant de décider s'il y avait lieu ou non de maintenir le lien entre la prime de mobilité et de sujétion et le barème des traitements de base minima. Une telle étude devrait notamment porter sur des questions telles que la maîtrise financière et budgétaire de la prime, l'incidence de la prime sur la mobilité opérationnelle, ainsi que l'efficacité et la validité des divers éléments de la prime, notamment par comparaison avec les prestations et avantages de même nature offerts par la fonction publique de référence. Les résultats de cette étude et les consultations qui auraient lieu avec les organisations et leur personnel devraient permettre à la Commission de prendre une décision définitive concernant cette question à sa cinquante-neuvième session.

210. La Commission a rappelé qu'à sa cinquante-sixième session elle avait décidé de recommander à l'Assemblée de fonder le barème des traitements de base minima de l'ONU sur le Barème général applicable à l'échelle nationale de l'Administration fédérale des États-Unis, qui ne prévoyait pas d'ajustement au titre des conditions locales. Cette recommandation se traduirait par le maintien du barème des traitements de base minima à son niveau actuel. De ce fait, les montants de la prime de mobilité et de sujétion demeureraient eux aussi inchangés.

Décisions de la Commission

211. La Commission a demandé à son secrétariat de procéder, dans le contexte de l'examen actuel du régime des traitements et indemnités, à un examen du régime actuel de la prime de mobilité et de sujétion et à l'élaboration de différentes autres options possibles, et de lui présenter ses conclusions à sa cinquante-neuvième session.

212. La Commission a également décidé de faire savoir à l'Assemblée que sa recommandation concernant la procédure à suivre au sujet du barème des traitements de base minima se traduirait, à ce stade, par le maintien à leur niveau actuel des versements au titre de la prime de mobilité et de sujétion. Entre-temps, la Commission continuerait d'étudier de près la question et présenterait à l'Assemblée, à sa cinquante-neuvième session, le rapport final qu'elle aurait établi en ce qui concerne la rémunération du personnel dans les lieux d'affectation où les conditions de vie étaient difficiles et les mesures visant à encourager la mobilité. À cette occasion, elle ferait également rapport sur le lien entre la prime de mobilité et de sujétion et le barème des traitements de base minima.

D. Questions d'ajustement : rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa vingt-cinquième session

213. Dans le cadre de ses attributions permanentes en vertu de l'article 11 de son statut, la Commission a continué à étudier le fonctionnement du système des ajustements et a examiné le rapport de son Comité consultatif pour les questions d'ajustements (CCPQA) sur les travaux de sa vingt-cinquième session. La Commission a examiné une série de questions techniques liées à la prochaine série d'enquêtes intervilles qui doivent avoir lieu en 2005, ainsi que plusieurs autres questions. Plusieurs recommandations lui étaient soumises au sujet de a) l'examen de la liste des articles et des spécifications qui seraient utilisés pour la prochaine série d'enquêtes intervilles; b) l'emploi des coefficients de pondération de l'élément logement pour un lieu d'affectation donné; c) les autres sources de données sur les prix; d) l'ajustement saisonnier des prix; e) les coefficients de pondération proposés à chaque lieu d'affectation pour l'élément éducation; f) la transparence du traitement des données; g) les manuels relatifs aux ajustements; h) les règles et procédures d'examen du classement aux fins des ajustements et des seuils d'application de l'allocation-logement; i) le nouveau système informatisé de traitement des données d'enquêtes sur le coût de la vie; et j) diverses autres questions comme l'utilisation de données obtenues auprès de sources extérieures relatives au coût du logement ou encore la taxe d'embouteillage à Londres.

Vues des organisations

214. La représentante du Réseau ressources humaines s'est déclarée satisfaite du travail productif et constructif accompli durant la dernière session du CCPQA. Elle a félicité le secrétariat de la CFPI d'avoir amélioré l'informatisation du traitement des données utilisées dans les enquêtes sur le coût de la vie et d'avoir révisé les manuels relatifs au coût de la vie. Elle a engagé la Commission à appuyer la proposition tendant à tenir une réunion du CCPQA en 2004 pour résoudre les questions techniques encore en suspens avant le début du nouveau cycle d'enquêtes sur le coût de la vie dans les villes sièges, qui devrait commencer en 2005.

Vues des représentants du personnel

215. Le représentant de la FICSA a approuvé la déclaration faite par le Réseau ressources humaines et les recommandations du CCPQA. Le représentant du Comité

de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel des Nations Unies (CCASIP) s'est associé aux vues exprimées par celui de la FICSA.

Examen de la question par la Commission

216. La Commission a examiné les recommandations du CCPQA et les a approuvées. Les membres de la Commission ont néanmoins exprimé des doutes sur la possibilité pratique d'inclure la taxe d'embouteillage à Londres comme élément distinct dans le calcul de l'indice d'ajustement étant donné que cette taxe n'était pas différente du péage des ponts, des tunnels ou des autoroutes que payait le personnel employé dans la ville de base du régime commun. La Commission a noté que, d'un point de vue conceptuel, il était rendu compte de cette taxe dans la rubrique « coût des transports » et qu'il n'était donc pas nécessaire de réserver un traitement particulier à cet article.

Décision de la Commission

217. La Commission a décidé de faire siennes les recommandations du CCPQA telles qu'elles sont consignées dans le rapport de celui-ci sur les travaux de sa vingt-cinquième session. Elle a accepté que le CCPQA tienne sa prochaine session en 2004 avant la prochaine série d'enquêtes intervilles sur les villes sièges.

Chapitre V

Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local : méthodes applicables aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables dans les villes sièges et les lieux d'affectation hors siège

218. La Commission a examiné la méthode applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables dans les villes sièges et les lieux d'affectation hors siège à ses cinquante-sixième et cinquante-septième sessions, sur la base des recommandations d'un groupe de travail constitué à cet effet. Le groupe de travail était composé de quatre membres de la Commission, quatre membres désignés par les organisations et deux membres désignés par chaque organisation représentant le personnel, à savoir le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) et la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA). Le secrétariat de la CFPI a joué le rôle d'organisateur.

A. Méthode applicable aux villes sièges

1. Cinquante-sixième session

219. La Commission a été informée que, d'une façon générale, la méthode utilisée pour les villes sièges donnait satisfaction et permettait de rémunérer de manière juste et compétitive le personnel recruté sur le plan local. Néanmoins, il était proposé d'apporter quelques modifications à la méthode en vigueur afin de simplifier les modalités des enquêtes et d'en accroître l'efficacité.

220. La participation des employeurs avait été de loin le problème le plus sérieux de la cinquième série d'enquêtes, problème qui s'était aggravé depuis les enquêtes précédentes. Bien qu'il n'existe pas de solution universelle à ce problème, plusieurs mesures étaient proposées dans le cadre de l'examen actuel en vue des résultats suivants : communiquer aux employeurs des résultats d'enquêtes sur les conditions d'emploi qui leur soient plus utiles; traiter les informations qu'ils fournissent de façon responsable et confidentielle; leur demander uniquement des données en rapport avec les résultats de l'enquête; veiller à ce que leur participation aux enquêtes leur prenne le moins de temps possible; utiliser des techniques de collecte de données donnant les meilleurs résultats en exigeant le moins de temps possible; et veiller à ce que la participation des employeurs aux enquêtes ne leur crée pas de problèmes juridiques ou administratifs.

221. Une autre série de modifications était proposée pour rationaliser et simplifier les modalités des enquêtes tout en les actualisant. D'autres révisions ont également été proposées pour valider les procédures qui avaient donné de bons résultats dans le passé mais n'avaient pas été officiellement intégrées à la méthode d'enquête.

Vues des organisations

222. La représentante du Réseau ressources humaines s'est félicitée de l'esprit de coopération constructive avec lequel le groupe de travail avait mené son étude. Elle l'a remercié pour la tâche difficile accomplie et déclaré que les organisations étaient sensibles aux efforts qu'il avait déployés pour que l'enquête puisse se dérouler de façon plus harmonieuse, plus dynamique et plus efficace. Elle espérait que les recommandations formulées par le groupe de travail en vue d'affiner la méthode contribueraient à l'enrichir d'outils modernes et efficaces propres à faciliter l'évaluation des conditions du marché du travail locales dans les différentes villes sièges.

223. Dans l'ensemble, le Réseau ressources humaines souscrivait aux positions exprimées par les organisations participantes à la réunion du groupe de travail et aux modifications et amendements que le groupe de travail proposait d'apporter à la méthode d'enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées dans les villes sièges.

Vues des représentants du personnel

224. Le représentant du CCASIP a félicité le groupe de travail et le secrétariat de la CFPI pour le travail accompli et exprimé l'espoir que les recommandations du groupe de travail amélioreraient le déroulement de la prochaine série d'enquêtes. Toutefois, il a estimé que certaines questions auraient dû retenir davantage l'attention, notamment une application plus juste du principe Flemming dans la détermination de la rémunération et des conditions d'emploi, le renforcement du rôle des comités locaux d'enquête sur les conditions d'emploi et la quantification des avantages occultes offerts par les employeurs de référence dans le secteur privé et dans le secteur public.

225. Le CCASIP a demandé instamment à la Commission de veiller à ce que la méthode appliquée à la prochaine série d'enquêtes soit suffisamment souple pour tenir compte des caractéristiques d'un marché du travail et d'un milieu de travail donnés.

226. Le représentant de la FICSA s'est déclaré en faveur du maintien du principe Flemming pour déterminer les conditions d'emploi des agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté sur le plan local. D'une façon générale, la FICSA considérait que le groupe de travail avait consacré suffisamment de temps et d'effort à l'examen de la méthode utilisée pour les villes sièges et elle était satisfaite de la façon dont le rapport du groupe de travail rendait compte de ses positions. Toutefois, l'intervenant a rappelé à la Commission que la FICSA avait présenté des objections concernant un certain nombre de questions. Il espérait que la Commission soumettrait ces questions à un examen plus approfondi.

227. La FICSA était d'accord avec l'orientation générale de certaines des mesures proposées pour encourager la participation des employeurs aux enquêtes, par exemple la réduction de la longueur du questionnaire. Néanmoins, elle n'était pas d'accord avec la façon dont le groupe de travail avait analysé les raisons de la réticence des employeurs et elle pensait que certaines de ces raisons avaient peut-être été sous-estimées. Il aurait fallu en particulier faire davantage attention à la programmation des enquêtes, de façon à éviter les périodes de grande activité pour

les entreprises ou les périodes de grande activité politique dans la ville, comme à la fin d'un exercice budgétaire ou pendant les campagnes électorales.

Examen de la question par la Commission

228. De l'avis général, il fallait maintenir le principe Flemming en tant que principe de base de la méthode d'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux, ainsi que l'exigence selon laquelle les conditions à prendre en considération devaient être « les plus favorables » « pratiquées ». Par ailleurs, les membres ont admis que la non-participation des employeurs avait été le principal problème lors de la précédente série d'enquêtes et qu'il fallait y trouver une solution.

229. Tout en reconnaissant qu'il était important d'assurer la confidentialité des données, certains membres ont pensé que les modifications proposées n'insistaient pas assez sur la nécessité d'accroître l'intérêt des enquêtes pour les employeurs participants et ont estimé qu'il fallait prendre des mesures supplémentaires à cet effet. À ce sujet, la Commission a été informée que les mesures relatives à la confidentialité ne représentaient qu'un élément d'un ensemble plus vaste de dispositions proposées pour encourager les employeurs à prendre part aux enquêtes concernant les agents des services généraux, qui prévoyait notamment l'amélioration du mode de communication des résultats des enquêtes aux employeurs, des contacts plus réguliers avec les employeurs entre les enquêtes, le recours éventuel à d'autres méthodes de collecte de données qui tiennent davantage compte des besoins des employeurs et la réduction de la longueur du questionnaire d'enquête. Toutes ces mesures avaient pour but d'améliorer le taux de réponse des employeurs et il fallait espérer que leur effet conjugué aurait une incidence favorable sur la réalisation des futures enquêtes.

Décision de la Commission

230. La Commission a considéré que, de manière générale, la méthode applicable aux villes sièges avait bien fonctionné et permettait d'offrir au personnel recruté sur le plan local des rémunérations équitables et compétitives. Elle a confirmé que le principe Flemming, sous sa formulation et dans son interprétation actuelles, constituait le principe de base de la méthode d'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux.

Questions particulières relatives à la méthode

231. À cet égard, on a appelé l'attention de la Commission sur le fait qu'il était certes toujours souhaitable que toutes les parties participent à tous les aspects du processus afin de garantir la transparence, mais que la collecte de données, qui suivait un modèle strictement défini, était une opération technique. Il a donc été proposé que, dans certains cas, lorsque les employeurs préféraient s'en tenir à des méthodes d'enquête qui n'étaient pas forcément aussi transparentes que la méthode en vigueur (comme par exemple des entretiens particuliers, des conférences téléphoniques ou des échanges de courrier électronique), les considérations techniques l'emportent sur l'exigence de transparence.

232. Un nombre croissant d'employeurs dans divers lieux d'affectation ayant de sérieuses inquiétudes au sujet de la confidentialité des données et plusieurs cas de violation ayant été relevés dans le passé, il était proposé d'imposer aux participants

des règles plus strictes à cet égard. Il était notamment proposé de faire signer aux membres des comités locaux et des équipes d'enquête un engagement écrit de respect de la confidentialité, d'exclure du processus toute partie qui divulguerait auprès d'un tiers des données en rapport avec l'enquête et de prendre à son encontre des mesures disciplinaires.

233. Il fallait également envisager un certain nombre d'autres mesures pour encourager plus avant les employeurs à participer aux enquêtes, ainsi que pour rendre le processus plus efficace. Il fallait notamment rationaliser la procédure d'examen des questions prêtant à controverse, sélectionner un nombre suffisant d'employeurs, améliorer le taux de réponse des employeurs et la qualité des rapports d'enquête, réduire la longueur du questionnaire d'enquête, examiner d'autres sources possibles de données et modifier les méthodes de collecte des données, ainsi que rationaliser la méthode d'ajustement intermédiaire.

234. La cinquième série d'enquêtes avait confirmé qu'il était très difficile d'appliquer intégralement la méthode générale aux fonctionnaires recrutés sur le plan local autres que les agents des services généraux (agents de sécurité, agents des corps de métier, professeurs de langues, assistants d'information, par exemple). La Commission s'en était tenue à l'esprit du principe Flemming, mais il lui avait fallu appliquer la méthode avec une certaine souplesse. Comme il fallait s'attendre à ce que les mêmes situations se reproduisent à l'avenir, il faudrait que la Commission prête son concours en ce qui concerne les enquêtes concernant ces catégories de personnel.

235. Il a été proposé de revoir la liste des secteurs économiques pris en compte dans les enquêtes, qui figure à l'annexe I de la méthode d'enquête dans les villes sièges et à l'annexe II de la méthode d'enquête dans les lieux d'affectation hors siège. À cet égard, l'attention de la Commission a été appelée sur la classification de l'un des sous-secteurs du secteur public/associatif, à savoir les entreprises semi-publiques.

Vues des organisations

236. La représentante du Réseau ressources humaines a insisté sur le fait que le processus tout entier devait se caractériser par la clarté, la transparence et le respect de la confidentialité des données. Elle a suggéré que les participants à l'enquête soient convoqués à une réunion initiale au cours de laquelle on leur exposerait clairement tous les paramètres opérationnels, y compris les règles de confidentialité à respecter, de manière qu'aucun doute ne subsiste quant aux règles de base de l'opération. Des procédures bien établies étaient prévues dans les règlements du personnel des organisations à l'encontre des fonctionnaires qui commettraient une faute en divulguant des données confidentielles.

237. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a souligné la nécessité de déterminer quelles données d'enquête étaient visées par la règle de la confidentialité. La définition des données confidentielles revêtait en effet la plus grande importance. Il a proposé que seules les données ayant spécifiquement trait aux employeurs soient considérées comme confidentielles.

238. La représentante de l'OMS a rappelé que le groupe de travail avait examiné la question de près et qu'il était convaincu qu'il convenait d'introduire le changement proposé. La représentante était d'avis que les responsabilités des parties en matière

de confidentialité devaient être expressément définies et qu'elles ne devaient pas être considérées comme découlant automatiquement de l'appartenance à un comité local ou à une équipe d'enquête. La procédure serait ainsi plus régulière et plus transparente et les participants seraient pleinement conscients de leurs obligations. Il fallait toutefois se garder de répertorier tous les cas possibles de non-respect de la confidentialité. La nouvelle disposition devait être libellée de manière à couvrir toutes les violations possibles mais il fallait aussi éviter d'employer des termes trop généraux qui élargiraient trop sa portée.

239. En ce qui concerne la procédure d'ajustement intermédiaire, le représentant de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), a indiqué que le personnel de l'UNESCO avait introduit un recours afin d'obtenir l'application rétroactive de changements dans la fiscalité nationale, le gouvernement du pays hôte ayant décidé de réviser les taux d'imposition nationaux avec effet rétroactif. De l'avis de l'UNESCO, les ajustements intermédiaires n'avaient pas pour but de répercuter, en tenant compte des dates et de l'incidence sur les salaires nets, tous les changements intervenant dans le pays hôte; les changements en question ne constituaient que l'un des nombreux facteurs ayant une incidence sur le montant des salaires.

240. En ce qui concerne l'examen de la représentation des secteurs économiques, le représentant de la FAO a estimé que la liste devait être examinée avec circonspection car elle avait fait la preuve de son efficacité lors de la dernière série d'enquêtes. Si l'on changeait la classification, il faudrait le faire sur la base d'une analyse solide.

241. La représentante de l'Organisation des Nations Unies a souligné que la liste des secteurs économiques était un outil d'enquête extrêmement important qui permettait de s'assurer que l'échantillon d'employeurs retenus était raisonnablement représentatif des divers secteurs économiques, comme l'exigeait la méthode, et que les différents secteurs étaient représentés de la même manière dans tous les lieux d'affectation. Tout changement qui serait apporté à la liste aurait des incidences importantes pour l'ensemble des lieux d'affectation. La représentante était donc inquiète de constater que des changements importants étaient proposés au dernier moment en ce qui concernait cette liste.

Vues des représentants du personnel

242. Pour le représentant de la FICSA, il était important que tous les participants aient accès dans les mêmes conditions aux données d'enquête. Un manque de transparence risquait de ne laisser au personnel et aux comités locaux qu'un rôle marginal dans la collecte des données et dans la mise en correspondance des emplois, éléments essentiels du processus d'enquête, voire de vider leur rôle de toute substance.

243. Le représentant de la FICSA a indiqué qu'il avait récemment participé à une enquête dans une ville siège en tant que membre du comité local et d'une équipe d'enquête, mais qu'on ne lui avait jamais fait part officiellement d'inquiétudes manifestées par les employeurs concernant le respect de la confidentialité des données et qu'il n'avait jamais non plus entendu parler de violations des règles de confidentialité. Il avait constaté au contraire que les employeurs étaient flattés de participer aux enquêtes. Il estimait par ailleurs que des engagements de respect de la confidentialité devraient être pris par les membres des équipes d'enquête et non par

les membres des comités locaux. Mais comme par ailleurs les responsabilités incombant aux membres des équipes d'enquête étaient suffisamment couvertes dans d'autres sections de la méthode, il n'y avait pas lieu à son avis d'adopter la modification proposée.

244. La FICSA reconnaissait qu'il fallait préserver la confidentialité des données mais elle craignait que le changement proposé ne se traduise par une réglementation excessive dans ce domaine. Si l'on ajoutait à cela le caractère vague de la définition de ce qui constituerait une violation, on risquait de se heurter à des problèmes juridiques qui empêcheraient certaines parties de participer aux enquêtes en tant que membres à part entière. Les engagements écrits de respect de la confidentialité, s'ils étaient institués, devraient être normalisés et figurer en annexe à la méthode.

245. Le représentant de la FICSA a déclaré que le personnel était favorable à une méthode de collecte des données reposant sur une approche à trois niveaux. L'entretien traditionnel dans l'entreprise devait rester le principal moyen de recueillir des données auprès des employeurs. Si on avait du mal à obtenir la participation d'un employeur, on pouvait envisager de recourir à des entretiens téléphoniques ou de lui demander de transmettre des données par courrier postal ou par courrier électronique. Lorsque la législation locale ou la politique de l'employeur interdisait de recourir à ce type de communication pour la transmission de données, on pouvait étudier d'autres solutions. Ce que craignait surtout le personnel c'était qu'un recours excessif à des moyens autres que l'entretien ne conduise au bout du compte à l'externalisation de l'opération tout entière, ce à quoi il était opposé.

246. Le représentant de la FICSA a indiqué que le personnel avait proposé à l'origine que l'on supprime le passage de la méthode portant sur les emplois équivalents pour lesquels était exigé un diplôme universitaire. En effet, dans la mesure où les comparaisons se faisaient essentiellement sur la base des fonctions s'attachant à l'emploi, la prise en compte de cet élément limitait inutilement le choix d'emplois équivalents.

247. La FICSA était aussi d'avis qu'il fallait continuer de recueillir des données sur les assurances sociales et retraites complémentaires offertes par les employeurs, conformément au principe Flemming, même si ces avantages n'avaient pas d'incidence directe sur le résultat des enquêtes. Le comité local était le mieux placé pour déterminer quelles données il convenait de recueillir localement.

248. La FICSA était opposée à la révision proposée. Elle estimait que les organisations étaient parfaitement en mesure de suivre l'évolution de la fiscalité locale et de prendre les changements en considération lors des ajustements intermédiaires. Elle était aussi d'avis qu'en tenant compte des modifications de la fiscalité lors de l'ajustement entre deux enquêtes, on parviendrait à mieux refléter les variations des salaires pratiqués par les employeurs de référence. Elle proposait comme autre solution de fixer un seuil qui, en cas de variation des taux d'imposition, déclencherait un ajustement.

249. Le représentant de la FICSA a souligné que la liste constituait un élément important de la méthode, qui avait fait ses preuves lors de nombreuses enquêtes. La liste avait permis de faire en sorte que les différents secteurs économiques soient équitablement représentés parmi l'échantillon d'employeurs retenus pour déterminer les conditions d'emploi des fonctionnaires recrutés localement. Étant donné que la

ventilation des secteurs avait donné satisfaction et n'avait posé aucun problème majeur, il ne voyait pas de raison de la changer.

Examen de la question par la Commission

250. La plupart des membres ont estimé que les exigences techniques de l'opération n'étaient pas incompatibles avec la nécessité d'en assurer la transparence. Les inquiétudes formulées à cet égard avaient trait au fait que les changements proposés pouvaient donner lieu à des abus qui risquaient d'écarter certaines parties, en particulier le personnel, de la collecte des données. Tous étaient toutefois d'accord pour dire que l'objectif premier de l'opération était la collecte de données exactes et complètes et que l'on ne pouvait transiger sur ce point. De l'avis général, une disposition à cet effet pouvait donc figurer dans la méthode.

251. De l'avis général, il était indispensable que les parties à l'enquête s'engagent à respecter le caractère confidentiel des données si l'on voulait que les employeurs communiquent des données sensibles sur la rémunération des salariés et autres éléments des conditions d'emploi. Dans la lettre qu'il adressait aux employeurs pour les inviter à prendre part aux enquêtes, le Président insistait sur cet engagement. Certains membres estimaient toutefois que les changements proposés avaient une portée trop large et qu'il fallait préciser quelles données seraient considérées comme confidentielles, quelles sanctions seraient prises à l'encontre de ceux qui ne respecteraient pas le caractère confidentiel des données, etc.

252. Les membres de la Commission convenaient que la méthode visait aussi bien les membres des comités locaux que les personnes chargées de la collecte des données mais pensaient qu'il serait néanmoins utile que les membres des comités locaux et des équipes d'enquêtes sachent exactement quelles étaient leurs responsabilités, y compris en matière de confidentialité. On a aussi fait observer que les dispositions actuelles n'avaient pas empêché les violations et qu'il fallait par conséquent les renforcer et veiller plus strictement à leur application.

253. Le respect de la confidentialité des données était un élément essentiel de toute enquête, en particulier des enquêtes effectuées dans le cadre du régime commun, mais cette règle ne devait pas empêcher la communication d'informations en retour pouvant être utiles aux employeurs.

254. Les membres de la Commission ont noté qu'en vertu de la méthode actuelle, la CFPI avait délégué à son président la responsabilité de se prononcer sur toutes les questions relatives à la phase de préparation des enquêtes mais que lorsqu'un point était controversé, il fallait qu'il soit examiné par l'ensemble de la Commission. Il n'était pas précisé dans la méthode qui devait déterminer si un point était controversé ou non; cependant, les membres de la Commission sont convenus que cette responsabilité incombait implicitement au Président. Ils ont estimé qu'il serait utile de l'indiquer dans la méthode révisée afin que les choses soient claires à ce sujet.

255. De l'avis général, il fallait inciter plus activement les employeurs à participer aux enquêtes. Certains membres estimaient qu'il fallait faire preuve de plus d'initiative dans ce domaine. Il a été convenu en particulier que la méthode devait tenir compte plus explicitement de la nécessité de communiquer aux employeurs à l'issue des enquêtes des données qui leur soient plus utiles et de rester en contact avec eux entre deux enquêtes.

256. La Commission a noté que dans certains cas les critères de recrutement à un emploi donné différaient des critères de classement du même emploi. Ces derniers énuméraient les conditions minimales à remplir pour occuper l'emploi tandis que les premiers comportaient parfois des conditions supplémentaires. Il a été précisé que c'étaient les critères de classement, c'est-à-dire les conditions minimales, et non les critères de recrutement, qui étaient retenus pour sélectionner les emplois équivalents.

257. La Commission a estimé que, pour faciliter la participation des employeurs et leur permettre de ne répondre qu'aux questions essentielles, il fallait simplifier le questionnaire.

258. Les membres ont estimé qu'il était non seulement possible et même souhaitable d'étudier de nouvelles modalités de collecte des données, susceptibles de faciliter la participation des employeurs ou d'améliorer la qualité des données recueillies.

259. La Commission a été informée que son secrétariat n'avait pas l'intention de modifier le système de mise en correspondance des emplois. Si, comme les agents de 1re classe, les personnes occupant les emplois en question avaient atteint ce niveau de responsabilité grâce à l'expérience et aux connaissances accumulées, les emplois équivalents continueraient d'être retenus. À l'inverse, si ces emplois étaient occupés par des diplômés en cours de formation, ils continueraient d'être exclus de l'enquête. Certains membres ont fait observer que les changements qu'il était proposé d'apporter au libellé du paragraphe ne visaient pas à changer la procédure mais à reprendre la même idée en l'exprimant de manière plus concise. D'autres craignaient toutefois que les textes proposés ne posent des problèmes d'interprétation et n'étaient donc pas favorables à une révision.

260. En ce qui concerne la procédure suivie pour les ajustements intermédiaires, il a été rappelé que le groupe de travail s'était longuement penché sur la question. On constatait que le mécanisme en place permettait de faire en sorte que les traitements des agents des services généraux travaillant dans les villes sièges suivent d'une manière générale l'évolution des salaires pratiqués par les employeurs extérieurs, même sans ajustement pour tenir compte des modifications dans la fiscalité locale. Il a en outre été rappelé que toutes ces modifications étaient prises en compte lors de l'enquête générale. Les membres dans leur ensemble ont donc estimé que la suppression de l'ajustement fiscal se justifiait car cette mesure permettrait de simplifier le système et n'aurait pas d'incidence importante sur la rémunération des fonctionnaires.

261. La Commission a noté que lors de la cinquième série d'enquêtes, on avait constaté qu'il était très difficile d'appliquer la méthode générale dans son intégralité aux fonctionnaires recrutés sur le plan local autres que les agents des services généraux. Dans chaque cas, la Commission avait dû approuver des procédures spéciales pour ces catégories de personnel afin que la méthode puisse être appliquée avec souplesse. Comme il fallait s'attendre à ce que les mêmes situations se reproduisent à l'avenir, les membres sont convenus dans leur ensemble qu'il faudrait préciser ces procédures dans la méthode, dans une section distincte, afin qu'elles soient systématiquement appliquées. Elles s'inscriraient donc dans le cadre du processus normal d'approbation des résultats des enquêtes concernant les agents des services généraux.

262. Plusieurs membres ont proposé de rayer de la liste les fabricants de tabac, compte tenu des effets néfastes du tabac sur la santé et étant donné que l'ONU avait adopté une convention contre le tabagisme. D'autres ont toutefois fait observer que les fabricants de tabac étaient souvent parmi les employeurs les plus compétitifs et que l'on ne pouvait donc les exclure sans contrevenir au principe Flemming. Étant donné que l'enquête avait avant tout un caractère technique, la plupart des membres estimaient qu'il n'avait pas lieu d'exclure de l'analyse des employeurs qui étaient considérés parmi les meilleurs, en dehors de toutes considérations relatives à leurs activités, à condition bien entendu qu'ils déploient leurs activités en toute légalité dans la localité considérée. On a proposé que, dans la mesure où les subdivisions de la section « Activités industrielles » avaient surtout une valeur indicative, on crée dans ce sous-secteur une catégorie « Divers » dans laquelle on pourrait faire entrer le tabac ainsi que d'autres activités non couvertes par les catégories actuelles. Ainsi les critères imposés par la méthode en ce qui concerne le choix des secteurs économiques resteraient respectés.

263. Plusieurs membres étaient favorables à la proposition tendant à faire une distinction entre secteur commercial et secteur non commercial mais la majorité estimaient que ce changement entraînerait une modification importante de la répartition des activités. On a fait observer que certains employeurs du secteur public pouvaient avoir des activités commerciales, même secondaires. Il faudrait donc revoir complètement la composition de l'échantillon et l'équilibre dans la répartition des employeurs se trouverait modifiée. On a aussi fait observer que la note figurant au bas de la liste apportait des précisions et donnait des indications sur les secteurs sous lesquels il convenait de classer les employeurs. On a aussi rappelé que la classification actuelle avait donné satisfaction à la Commission lors de la dernière série d'enquêtes dans les villes sièges et qu'elle n'avait causé aucun problème important. Il était donc proposé de conserver la liste telle quelle, à ceci près que l'on pourrait remplacer le mot « entreprises » par le mot « organisations » si certains membres estimaient que ce mot rendait mieux compte de la nature des activités des employeurs de ce secteur.

264. Un membre a insisté sur le fait que les entreprises semi-publiques ne devaient pas être classées dans la catégorie secteur public/associatif car aucun des autres sous-secteurs de cette catégorie ne comprenait d'employeurs ayant des activités lucratives. Or, la note au bas de la liste permettait d'inscrire dans le secteur public/associatif, parmi les organisations semi-publiques, sans tenir compte de la nature de ses activités, un employeur qui entrerait normalement dans la catégorie « secteur privé », à condition notamment que cet employeur soit sous le contrôle de l'État ou ait l'État pour principal actionnaire. La liste visait manifestement à faire une distinction sur le marché local entre le secteur commercial et le secteur non commercial, puisque c'était la nature des activités et non le mode de propriété de l'entreprise qui déterminait le classement d'un employeur et qui était le principal élément à prendre en compte pour déterminer les conditions d'emploi des salariés. Le membre estimait que la note au bas de la liste prêtait à confusion et que, d'un point de vue juridique, elle n'était pas correcte. Il a donc suggéré de supprimer la note et de n'inscrire sous le secteur public/associatif que les institutions à but non commercial comme par exemple la fonction publique internationale, les organisations non gouvernementales et les établissements d'enseignement publics. Malgré les explications fournies, il n'était pas convaincu que la classification

actuelle se justifiait. Il ne pouvait donc se joindre au consensus en faveur du maintien de la liste des secteurs économiques dans les deux méthodes.

Décisions de la Commission

265. La Commission a décidé d'introduire un engagement écrit type afin de préserver la confidentialité, qui serait annexé à la méthode et qui remplacerait l'idée que c'était à elle qu'incombait automatiquement d'assurer le respect de la confidentialité. Elle est également convenue de préciser dans la méthode les dispositions ci-après :

a) Le non-respect de la confidentialité, notamment la divulgation de données d'enquête se rapportant à un employeur à une partie extérieure au secrétariat de la Commission, au comité local d'enquête sur les conditions d'emploi et à l'équipe chargée de réunir les données, risquait de perturber considérablement tant l'enquête en cours que les suivantes, de sorte qu'un tel manquement serait considéré comme suffisant pour remplacer l'intéressé dans le processus d'enquête et prendre à son encours des mesures disciplinaires;

b) Une fois l'enquête achevée, les parties ne pourront utiliser que les informations rendues publiques dans les documents d'enquête présentés à la Commission et dans le rapport d'enquête qu'elle aura adopté. En outre, pour entrer en rapport avec un employeur après l'enquête, dans le but d'obtenir des informations complémentaires ou de préciser les données collectées, elles devront obtenir l'autorisation du Président de la Commission. Cette disposition ne devrait pas empêcher de communiquer aux employeurs les résultats de l'enquête pouvant leur être utiles;

c) Il y a lieu d'aviser les membres du comité que les données d'enquête correspondant à tel ou tel employeur et dont ils ont connaissance pour avoir participé à l'enquête doivent rester confidentielles et ne peuvent être divulguées qu'au secrétariat de la Commission et aux autres membres du comité. Une fois l'enquête achevée, ils ne pourront utiliser que les informations rendues publiques dans les documents d'enquête présentés à la Commission et dans le rapport d'enquête qu'elle aura adopté. En acceptant leur nomination, les membres du comité signifient qu'ils acceptent ces conditions.

266. Afin d'encourager plus avant la participation des employeurs, la Commission a décidé ce qui suit :

a) Il faudrait garder le contact avec les employeurs entre les enquêtes, par l'intermédiaire de membres des comités locaux désignés à cette fin, en vue d'obtenir plus facilement leur participation aux enquêtes futures;

b) Le secrétariat devrait obtenir des employeurs des informations en retour et s'efforcer continuellement de perfectionner le rapport d'enquête de manière à présenter les données sous une forme qui leur soit utile;

c) La longueur du questionnaire devrait être réduite et celui-ci devrait porter uniquement sur les questions essentielles; en outre, un ensemble de questions facultatives pourrait être recueillies auprès des employeurs qui accepteraient de fournir de telles données;

d) Dans certains cas, on pourrait utiliser des techniques de collecte telles que les téléconférences, les échanges par courrier électronique et les entretiens

téléphoniques; si les conditions locales rendaient difficile l'obtention des données nécessaires pour l'enquête, le Président de la Commission, en consultation avec le comité local, pourrait autoriser d'autres moyens de collecte, tels que l'utilisation de données externes ou le recours à des consultants extérieurs indépendants.

267. La Commission a arrêté un certain nombre d'autres révisions ayant pour objet de formaliser et d'appliquer de façon cohérente les procédures qui avaient été suivies dans la pratique mais n'avaient pas été précédemment couvertes par la méthode. Elle a en particulier décidé ce qui suit :

a) S'il y a plus d'un barème en vigueur pour la même catégorie de personnel, on devrait calculer des moyennes globales pondérées par classe en combinant les barèmes;

b) En ce qui concerne les fonctionnaires recrutés localement autres que les agents des services généraux (agents de sécurité, agents des corps de métier, professeurs de langues, assistants d'information, par exemple) pour lesquels il était particulièrement difficile de trouver des employeurs qui puissent servir de référence, le Président peut apporter des aménagements aux procédures d'enquête, notamment appliquer à ces catégories de personnel les résultats de l'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux ou autoriser certains écarts par rapport à la méthode en vigueur, à savoir par exemple l'utilisation d'un nombre d'employeurs et d'emplois inférieur au nombre normalement requis et l'utilisation de moyennes arithmétiques au lieu de moyennes pondérées pour déterminer les salaires de référence extérieurs.

268. Quelques autres révisions ont également été approuvées afin de rationaliser les modalités des enquêtes. Il s'agissait notamment d'établir des directives plus claires en ce qui concerne l'examen des questions prêtant à controverse, de l'élaboration des définitions d'emploi, de la réalisation des enquêtes dans les délais fixés et de la mise en correspondance des emplois.

269. La Commission a également décidé de ne pas modifier la liste des secteurs économiques actuellement utilisée aux fins des enquêtes à ceci près que le sous-secteur « entreprises semi-publiques » serait rebaptisé « organisations semi-publiques ».

2. Cinquante-septième session

270. À sa cinquante-septième session, la Commission a été saisie d'un document de son secrétariat rendant compte de toutes les décisions qu'elle avait prises au sujet de cet examen de la méthode et contenant tous les changements apportés au texte de la méthode sur la base desdites décisions. Bien que l'examen ait bien avancé lors des sessions antérieures, il restait deux questions en suspens que la Commission devait examiner, à savoir l'engagement écrit de respect de la confidentialité et le calendrier du sixième cycle d'enquêtes. À propos de cette dernière question, la Commission a été informée qu'à l'issue de consultations avec les organisations intéressées, le calendrier initialement proposé avait été révisé pour tenir compte au mieux de leurs préoccupations.

Vues des organisations

271. La représentante du CCS/Réseau ressources humaines a rappelé l'attachement des organisations à un processus équitable et transparent et l'importance qu'elles

accordaient à l'obligation redditionnelle concernant ce processus et, de ce fait, à la définition, dans le manuel, des droits et obligations de toutes les parties intéressées. Les organisations tenaient également à la protection de ces droits et obligations et étaient donc attachées au principe de confidentialité.

272. Le représentant de la FAO, tout en reconnaissant qu'il importait de préserver la confidentialité des données et tout en appuyant l'introduction de l'engagement écrit de respect de la confidentialité, a estimé qu'il fallait également défendre les droits légaux des participants aux enquêtes énoncés dans les règles et règlements applicables.

Vues des représentants du personnel

273. La représentante du CCASIP a appelé l'attention de la Commission sur la note conjointe du CCASIP et de la FICSA relative à l'examen de la méthode applicable aux villes sièges. Elle a indiqué que le CCASIP avait reçu copie de lettres adressées par les associations du personnel à leurs administrations locales, dans lesquelles elles exprimaient leurs inquiétudes au sujet de l'engagement écrit de respect de la confidentialité. Les représentants du personnel estimaient qu'ils ne seraient pas en mesure d'informer leurs mandants de l'avancement de l'enquête. Il fallait que les représentants du personnel fassent savoir à leurs mandants devant qui ils étaient responsables. De l'avis du CCASIP, l'engagement devait être contrebalancé par la confirmation des droits du personnel et des représentants du personnel.

274. Le représentant de la FICSA a appuyé la déclaration de la représentante du CCASIP. Il a indiqué que le personnel avait à plusieurs reprises exprimé la crainte que l'engagement restreigne indûment la liberté des représentants du personnel d'exercer leurs droits, y compris leurs droits légaux. Dans le même temps, il avait été largement admis que la nécessité d'assurer la confidentialité des données relatives aux traitements propres aux employeurs était un élément fondamental si l'on voulait assurer la plus large participation possible des employeurs de référence sélectionnés. De ce fait, la FICSA et le CCASIP accepteraient l'inclusion de l'engagement de respect de la confidentialité dans la méthode applicable aux villes sièges à condition que leurs droits légaux soient confirmés.

275. En ce qui concerne le calendrier de la sixième série d'enquêtes dans les villes sièges, les représentants de la FICSA ont rappelé la demande des organisations basées à Rome de réaménager les dates de l'enquête sur Rome, car les dates prévues coïncidaient avec une élection politique en Italie. Le personnel aurait préféré différer l'enquête d'une année mais accepterait que la collecte des données ait lieu six mois avant la date retenue initialement, compte tenu du programme de travail de la Commission.

Examen de la question par la Commission

276. D'une manière générale, les membres étaient favorables au texte de l'engagement écrit de respect de la confidentialité. Plusieurs d'entre eux ont proposé qu'il soit adopté tel quel. La Commission a pris note de l'avis de son conseiller juridique selon lequel les enquêtes dans les villes sièges relevaient exclusivement de la responsabilité de la CFPI. Il s'ensuivait que, dans l'exercice de cette responsabilité, la Commission pouvait décider librement de la composition de ses équipes d'enquête sur les traitements et des conditions à imposer aux membres de ces équipes qui, en cette qualité, étaient des agents de la CFPI et non pas des

représentants d'un organe, association ou organisme quelconque extérieur à la CFPI. Il a été par ailleurs souligné que l'engagement écrit ne contenait aucune idée nouvelle concernant le respect de la confidentialité, étant donné que les exigences en matière de confidentialité avaient toujours fait partie du processus d'enquête.

277. Concernant la proposition des représentants du personnel, l'avis a été émis que, bien que les droits des participants à l'enquête ne soient pas mis en question, il n'était pas indiqué de les invoquer dans le contexte d'un engagement écrit de respect de la confidentialité. Il fallait bien comprendre que, quel que soit leur statut, les participants à l'enquête seraient liés par les obligations de confidentialité auxquelles ils s'engageraient par écrit, dans la mesure où ils ne seraient pas autorisés à communiquer des données d'enquête se rapportant à un employeur, y compris des appréciations portant sur ces données, à une partie extérieure au secrétariat de la Commission, à l'équipe chargée de réunir les données ou au Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi. En outre, les règles et règlements de leur organisation s'appliquaient aux participants aux enquêtes. Cela étant entendu, les membres sont convenus que ces règles et règlements pouvaient être évoqués dans l'engagement écrit de respect de la confidentialité.

278. La Commission a pris note des projets de révision de la sixième série d'enquêtes dans les villes sièges concernant les services généraux et, en particulier, l'inclusion à titre provisoire de Madrid dans la liste des villes sièges, sous réserve que l'Organisation mondiale du tourisme devienne officiellement une institution spécialisée des Nations Unies lorsque l'une et l'autre Assemblées générales adopteraient comme prévu un accord régissant les relations entre les deux organisations.

Décision de la Commission

279. La Commission :

a) A approuvé, avec effet au 1er janvier 2004, la méthode révisée applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables dans les villes sièges présentée par le secrétariat;

b) A adopté l'engagement écrit de respect de la confidentialité, tel qu'amendé, à annexer à la méthode;

c) A approuvé le calendrier ci-après de la sixième série d'enquêtes dans les villes sièges :

Lieu d'affectation	*Date de la dernière enquête*	*Consultations préparatoires*	*Communication au Président du document préalable à l'enquête*	*Date de l'enquête*	*Communication de l'enquête à la Commission*
Madrid	Sans objet	Automne 2003	Printemps 2004	Avril-mai 2004	Été 2004
Paris	Avril 1999	Printemps 2004	Automne 2004	Octobre-novembre 2004	Printemps 2005
Montréal	Novembre 1999	Automne 2004	Printemps 2005	Avril-mai 2005	Été 2005
New York	Mai 2000	Printemps 2005	Automne 2005	Octobre-novembre 2005	Printemps 2006
Rome	Octobre 2000	Printemps 2005	Automne 2005	Octobre-novembre 2005	Printemps 2006

Lieu d'affectation	*Date de la dernière enquête*	*Consultations préparatoires*	*Communication au Président du document préalable à l'enquête*	*Date de l'enquête*	*Communication de l'enquête à la Commission*
Londres	Octobre 2001	Printemps 2006	Automne 2006	Octobre-novembre 2006	Printemps 2007
Genève	Janvier 2002	Automne 2006	Printemps 2007	Avril-mai 2007	Été 2007
Vienne	Avril 2002	Printemps 2007	Automne 2007	Octobre-novembre 2007	Printemps 2008

B. Méthode applicable dans les lieux d'affectation hors siège

1. Cinquante-sixième session

280. La Commission a été informée que, d'une manière générale, la méthode applicable dans les lieux d'affectation hors siège avait donné satisfaction depuis l'examen précédent, en 1997. La création de catégories de lieux d'affectation, qui avait été le principal résultat du précédent examen, reconnaissait la nécessité d'adopter une démarche progressive et plus fine pour définir un échantillon valide du marché du travail qui reflétait l'extrême diversité des situations économiques prises en compte dans la méthode. L'examen actuel constituait un nouveau perfectionnement des méthodes utilisées, qui améliorerait la validité de l'application du principe Flemming. Les principales modifications proposées portaient sur des questions telles que la différenciation des marchés du travail et, en particulier, la révision des catégories de lieux d'affectation; la représentation des secteurs économiques et, notamment, un accroissement de la part du secteur public, qui passerait de 25 % à 33 % dans l'échantillon d'employeurs; et l'introduction de nouvelles méthodes de collecte de données visant à accroître la participation des employeurs. Un certain nombre d'autres changements avaient également été proposés pour améliorer l'efficacité des enquêtes.

Considérations générales

Vues des organisations

281. La représentante du Réseau ressources humaines s'est félicitée de l'esprit constructif avec lequel le groupe de travail avait abordé l'examen des méthodes d'enquête. Elle accueillait avec satisfaction les efforts déployés par le Groupe pour perfectionner ces méthodes de façon à tenir compte de l'évolution du marché du travail et des progrès technologiques. D'une manière générale, les organisations appuyaient les propositions du groupe de travail et espéraient que les modifications recommandées contribueraient à faire en sorte que les conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local soient fixées à des niveaux compétitifs et gérées de manière efficace par rapport à leurs coûts.

282. Le Réseau était favorable à la révision des catégories de lieux d'affectation, ainsi qu'aux propositions visant à définir plus précisément le secteur public/associatif dans l'échantillon d'employeurs et à utiliser de nouvelles méthodes de collecte de données. La représentante du Réseau a estimé qu'à l'issue de l'examen, les méthodes d'enquête dans les lieux d'affectation hors siège seraient

plus à jour, plus faciles à appliquer et plus précises. Il faudrait toutefois chercher à éviter qu'elles ne deviennent exagérément complexes.

Vues des représentants du personnel

283. Le représentant de la FICSA a indiqué que la Fédération avait dû se préparer pour la réunion du groupe de travail sans document ni information sur la révision, en raison de la date tardive à laquelle les documents avaient été soumis. Il avait par conséquent été extrêmement difficile de préparer des documents de synthèse, étant donné qu'il avait fallu recueillir les points de vue du personnel dans 164 lieux d'affectation hors siège et 7 villes sièges. L'approche consistant à distribuer les documents à la dernière minute, comme cela avait été le cas au cours de la présente session en ce qui concernait les modifications proposées aux méthodes d'enquête, préoccupait vivement la FICSA. Compte tenu du fait que le groupe de travail n'avait présenté que des propositions théoriques, il était tout simplement impossible d'évaluer avec précision dans le peu de temps imparti comment ces propositions étaient reflétées dans le document.

284. La FICSA était pleinement consciente du fait que les représentants de certains États Membres influents estimaient que les traitements des agents des services généraux étaient trop élevés. Toutefois, l'application du principe Flemming supposait que les organisations soient en mesure de recruter et de conserver un personnel parmi le plus compétent sur le marché local, conformément à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies.

285. La FICSA était prête à partager les informations avec la Commission et à travailler avec elle en vue d'aboutir à une révision des méthodes d'enquête qui donne satisfaction aux membres de la Cinquième Commission. Comme, à l'évidence, cela ne pouvait se faire du jour au lendemain, elle a demandé officiellement à ce que l'adoption définitive des méthodes d'enquête révisées soit reportée à la session de juillet 2003 de la Commission. Le représentant du CCASIP appuyait cette demande. Dans l'intervalle, la FICSA espérait préparer une proposition révisée qui pourrait être approuvée très rapidement par la Commission. Le représentant de la FICSA a souligné que, dans le domaine des ressources humaines, plutôt que d'appliquer des mesures de façon contraignante, il était très nettement préférable de parvenir à un accord qui contribuerait à instaurer un climat de confiance mutuelle entre les différentes parties concernées.

Examen de la question par la Commission

286. La Commission a d'abord examiné la demande des représentants du personnel tendant à reporter l'examen de la question à une session ultérieure. Il a été fait observer à cet égard que les différents éléments des méthodes d'enquête avaient été examinés en détail par le groupe de travail et que toutes les parties intéressées avaient eu ensuite largement le temps d'étudier ses recommandations et de faire connaître leur position à cet égard. La réunion du groupe de travail s'était déroulée à un rythme raisonnable et avait donné l'occasion à tous les participants, y compris aux représentants du personnel, d'exprimer leurs points de vue sans devoir se hâter.

287. Le rôle du groupe de travail était précisément de faciliter la discussion entre les divers interlocuteurs de la Commission. En outre, les modifications proposées ne pouvaient être considérées comme une refonte du système, mais plutôt comme un ajustement. Par ailleurs, il était également nécessaire de tenir compte du fait que

l'ordre du jour de la prochaine session de la Commission était extrêmement chargé. Étant donné que les nouvelles méthodes devaient entrer en vigueur au 1er janvier 2004, le report de l'examen de la question à 2004 était impossible.

Décision de la Commission

288. Pour toutes ces raisons, la Commission, tout en accueillant avec bienveillance les préoccupations du personnel, n'était pas favorable au report de l'examen de la question à une session ultérieure.

Différenciation des marchés du travail

289. La Commission a examiné une recommandation tendant à restructurer la façon dont les marchés locaux du travail étaient actuellement différenciés. Pour l'essentiel, la recommandation consistait à passer de trois à quatre catégories.

Vues des organisations

290. Le représentant du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) a déclaré que la proposition tendant à affiner le groupement de pays résultait de l'expérience acquise lors de la dernière série d'enquêtes sur les conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège. Elle s'expliquait par la nécessité de mieux refléter la complexité des différents marchés locaux du travail.

291. Après avoir examiné la validité des échantillons d'employeurs locaux disponibles, il était proposé de créer quatre catégories de pays, pour lesquelles seraient constitués des échantillons de 15, 10, 7 et 5 employeurs, respectivement. Ces nouvelles catégories reposaient sur un certain nombre de critères et tenaient compte du rapport coût-efficacité des enquêtes menées dans les lieux d'affectation qui ne comptaient qu'un très petit nombre de fonctionnaires. Par exemple, la création d'une catégorie dans laquelle 10 employeurs seraient retenus s'expliquait par le fait que dans certains lieux d'affectation, l'économie n'était pas suffisamment développée pour que l'on puisse constituer un échantillon de 12 employeurs. Inversement, il existait un certain nombre de lieux d'affectation où les échantillons ne comportaient à l'heure actuelle que sept employeurs, alors que, si les effectifs des organisations appliquant le régime commun y étaient peu importants, l'économie y était clairement plus développée que ce que laisserait supposer le profil type des lieux d'affectation où sept employeurs étaient retenus.

292. La représentante de l'ONU a appuyé le nombre de catégories dont la création était proposée, laquelle reflétait plus précisément les différences entre les marchés locaux du travail. Elle considérait qu'il s'agissait d'une amélioration bienvenue de la méthode d'enquête et que les nouvelles catégories proposées permettraient d'aboutir à un résultat plus équitable et tentait de répondre aux préoccupations exprimées par diverses parties.

293. La représentante de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a rappelé que, lors de la réunion du groupe de travail, l'OMS avait exprimé des réserves – qui n'étaient pas totalement dissipées – au sujet de la création d'une nouvelle catégorie, en raison de la nécessité de garder la méthode aussi simple que possible. D'un point de vue technique toutefois, la modification proposée représentait une amélioration permettant de mieux tenir compte du degré de complexité de divers marchés du travail. Par conséquent, l'OMS était favorable à la proposition, sous réserve que les

exigences de transparence et de simplicité ne soient pas oubliées. La représentante a également noté que les regroupements de pays n'étaient pas immuables. Au cas où il serait nécessaire de faire passer un lieu d'affectation donné d'une catégorie à une autre, la méthode retenue comportait un mécanisme d'examen prévu expressément à cette fin. En particulier, le Président était autorisé à traiter cette question au nom de la Commission, à la demande des organisations.

Vues des représentants du personnel

294. Le représentant de la FICSA a émis des doutes sur l'équité et le bien-fondé des groupements de pays proposés, et il a relevé l'absence de toute documentation apportant des éléments sur la question. Il s'est également inquiété qu'il soit proposé d'inclure dans la même catégorie des pays dont le niveau de développement et la situation du marché étaient complètement différents. La FICSA a jugé inacceptable de déterminer le classement des pays par catégorie en fonction de l'effectif du personnel local employé par les organisations appliquant le régime commun dans le lieu d'affectation considéré, car les enquêtes avaient pour objet de rechercher quelles étaient les conditions d'emploi les plus favorables, indépendamment de cet effectif. D'autre part, il était évident que l'augmentation du nombre d'employeurs retenus aurait une incidence sur la qualité de l'échantillon, puisque des employeurs offrant des conditions d'emploi moins compétitives devraient y être inclus pour que ce nouveau critère soit respecté.

295. Du fait qu'on n'avait pas clairement expliqué comment les critères avaient été appliqués, le personnel avait du mal à les comprendre et à les accepter. La FICSA avait étudié une autre méthode de regroupement des pays, fondée principalement sur le classement utilisé par la Banque mondiale, par région et selon le niveau de revenu, et elle avait présenté à la Commission, dans un document de séance, un autre classement possible des lieux d'affectation, que le CCASIP avait approuvé par la suite. Cette solution n'était peut-être pas parfaite, mais la FICSA espérait que la Commission examinerait sa liste et réviserait le classement qu'elle se proposait d'adopter à sa session suivante.

296. Le représentant du CCASIP a confirmé la position du Comité, telle qu'elle avait été exprimée à la réunion du groupe de travail, à savoir qu'il convenait de conserver la catégorie de lieux d'affectation où 12 employeurs étaient retenus aux fins de l'enquête.

Examen de la question par la Commission

297. La plupart des membres de la Commission ont accueilli avec satisfaction la modification proposée concernant le classement des lieux d'affectation par catégorie. On a émis l'avis que, plus les employeurs interrogés étaient nombreux, mieux les résultats de l'enquête reflétaient les conditions locales. C'était parfaitement conforme au principe Flemming, qui prévoyait une comparaison sur la base des conditions d'emploi les plus favorables – et non des meilleures parmi les plus favorables. On a fait observer que depuis l'étude de 1997, le principe du groupement des pays avait donné de bons résultats. On a également rappelé que lorsque les catégories de pays avaient été utilisées pour la première fois en 1997, l'idée avait été de faire un essai et de corriger éventuellement le tir au vu de l'expérience acquise. Puisque la question était à l'examen, le moment était bien choisi pour apporter de tels ajustements.

298. Toutefois, certains doutes ont été émis sur la catégorie dans laquelle certains pays se retrouvaient lorsqu'on appliquait le système de classement révisé. À cet égard, la Commission a été informée que le classement d'un pays dans l'une des quatre catégories était le résultat global de plusieurs facteurs. Le but principal était de mesurer le dynamisme du marché, mais d'autres facteurs – tels que les bouleversements qui avaient pu secouer le pays récemment ou le climat de l'investissement – étaient également pris en compte. D'autre part, il fallait garder le sens pratique dans l'application des critères, à savoir tenir compte de la taille de la communauté des Nations Unies présente sur place. Ainsi, deux pays dont la situation économique et la situation du marché étaient à peu près les mêmes pouvaient être classés dans des catégories différentes, par exemple si, dans l'un, le nombre de fonctionnaires travaillant dans des organisations appliquant le régime commun était inférieur au seuil nouvellement proposé (30 personnes), alors que l'autre comptait un effectif important de fonctionnaires des Nations Unies. À l'inverse, deux pays dont la situation économique était différente pouvaient être rangés dans la même catégorie s'ils se classaient de façon analogue en fonction des critères retenus, par exemple s'ils présentaient, à plusieurs égards, des caractéristiques voisines (présence importante d'employeurs multinationaux, absence de restrictions en matière d'investissement, convertibilité de la monnaie, absence de bouleversements récents, etc.). La Commission a noté que la méthode visait à grouper les pays aux fins des enquêtes sur les conditions d'emploi des agents des services généraux en fonction de la taille et du nombre d'employeurs et non en fonction d'indicateurs économiques, comme le proposaient les représentants du personnel. Les données actualisées par pays auxquelles les critères avaient été appliqués avaient été recueillies et vérifiées lors de chaque enquête, par les comités locaux, les spécialistes de ce type d'enquête appartenant aux organismes concernés et le Comité directeur, au Siège.

299. On a fait observer qu'il n'était proposé d'apporter aucune modification importante aux critères de classement. Ceux-ci avaient été mis à l'essai dans des centaines d'enquêtes, sans jamais créer de réel problème. La nouveauté était la réduction du poids accordé à l'effectif du personnel travaillant dans des organismes des Nations Unies. Cette innovation devait être accueillie favorablement par les représentants du personnel, puisqu'ils ne pensaient pas que le paramètre en question doive être pris en compte. Il a été noté que, si l'on réduisait le poids accordé à l'effectif du personnel des Nations Unies dans le classement des pays par catégorie, il fallait néanmoins continuer d'en tenir compte dans une certaine mesure, afin de pouvoir déterminer le rapport coût-efficacité d'enquêtes menées dans des lieux d'affectation comptant très peu de fonctionnaires des Nations Unies.

300. En ce qui concerne le classement de tel ou tel pays, on s'est généralement accordé à penser que la Commission devrait s'intéresser aux critères généraux sur lesquels était fondée la méthode et laisser au Président, qui y avait été habilité, le soin de trancher les questions de classement proprement dites. À cet égard, il a été proposé que la Commission prenne les décisions, selon que de besoin, sur les divers aspects de l'application de la méthode dans les différents lieux d'affectation. Cependant, la majorité des membres ont estimé que c'était le Président qui était le mieux à même de s'occuper des problèmes courants, en vertu des pouvoirs qui lui étaient délégués par la Commission, et en appliquant les règles fixées par la méthode, tandis que la Commission elle-même devait s'occuper des problèmes généraux tels que la définition et l'examen des méthodes et, au besoin, leur

harmonisation. Il a été souligné qu'une fois révisée, la méthode devait rester inchangée pendant toute la série d'enquêtes, afin d'être appliquée de la même manière dans tous les lieux d'affectation.

301. Il a également été noté qu'en vertu de la méthode, le Président était habilité à revoir le classement des pays à la demande des organisations. Certains membres de la Commission ont estimé que les représentants du personnel devaient également être consultés à ce sujet, mais d'autres ont fait valoir qu'ils l'étaient déjà, de par leur participation aux comités locaux, où étaient représentés les organisations et le personnel. Si la question du reclassement d'un pays était soulevée dans un des comités locaux, les organisations chefs de file pouvaient éventuellement, après s'être consultées sur les auspices du Comité directeur du Siège, porter la question à l'attention du Président de la Commission, ce qui répondait à la préoccupation soulevée. Par ailleurs, on a estimé que le rôle et les fonctions du Comité directeur du Siège devraient être définis officiellement dans l'énoncé de la méthode.

Décisions de la Commission

302. La Commission a approuvé les nouvelles catégories ci-après pour le classement des lieux d'affectation hors siège :

Catégorie I — Lieux d'affectation où 15 employeurs sont retenus aux fins de l'analyse finale;

Catégorie II — Lieux d'affectation où 10 employeurs sont retenus aux fins de l'analyse finale;

Catégorie III — Lieux d'affectation où 7 employeurs sont retenus aux fins de l'analyse finale;

Catégorie IV — Lieux d'affectation où 5 employeurs sont retenus aux fins de l'analyse finale.

303. La Commission a également approuvé la liste des lieux d'affectation entrant dans les nouvelles catégories, qui seraient annexées à la méthode.

Représentation des secteurs économiques

304. Selon la méthode, les employeurs interrogés doivent constituer un échantillon raisonnablement représentatif des secteurs économiques compétitifs et des institutions publiques et semi-publiques et, dans la mesure du possible, doivent inclure la fonction publique nationale. Toutefois, dans le secteur public de certains pays, les critères de sélection, comme par exemple un régime de rémunération structuré et un système de classement des emplois, n'étaient pas réunis, ou bien les données étaient difficiles à obtenir. En pareil cas, faute de pouvoir inclure la fonction publique nationale parmi les employeurs retenus, il était proposé de porter la part du secteur public/associatif à un minimum de 33 % de l'échantillon d'employeurs. Les 67 % restants comprendraient alors des employeurs de référence du secteur privé, aucun sous-secteur du secteur privé ne pouvant toutefois représenter plus de 25 % de l'échantillon, conformément à la méthode actuelle.

Vues des organisations

305. La représentante du Réseau ressources humaines s'est déclarée favorable à la proposition tendant à définir plus précisément le secteur public/associatif dans l'échantillon d'employeurs.

306. La représentante de l'Organisation des Nations Unies a indiqué que l'on avait constaté lors des enquêtes antérieures que certains employeurs du secteur public, surtout ceux qui représentaient les institutions semi-publiques, étaient bien souvent parmi les meilleurs employeurs retenus dans l'échantillon.

Vues des représentants du personnel

307. Le représentant de la FICSA a estimé que le projet d'augmentation de la part des employeurs du secteur public dans l'échantillon posait manifestement problème. En outre, dans le cas de certains pays, la fonction publique, qui n'était pas parmi les meilleurs employeurs et manquait de transparence, ne devrait pas figurer dans l'analyse. À ce propos, le représentant a fait état d'un document récent du Conseil économique et social décrivant les difficultés du secteur public de plusieurs pays, notamment sur le plan des effectifs et du recrutement. À son avis, il y avait une nette contradiction entre cette évaluation, qui constituait à ses yeux la position officielle de l'Organisation des Nations Unies, et la proposition tendant à augmenter la part de ce secteur dans les enquêtes visant à déterminer les meilleures conditions d'emploi locales. Il a également rappelé que, selon des informations communiquées au groupe de travail, les employeurs du secteur public représentaient 44 % des employeurs retenus aux fins des enquêtes dans les lieux d'affectation hors siège. Toutefois, ces données n'étant pas ventilées par pays ni sous-secteur, il n'était pas facile d'en tirer des conclusions.

Examen de la question par la Commission

308. La Commission a relevé qu'aux fins des enquêtes sur les conditions d'emploi des agents des services généraux, la définition du secteur public était beaucoup plus large que celle que pourraient utiliser d'autres organes. Selon la méthode appliquée aux enquêtes, le secteur public englobait les ambassades, les organisations internationales et les organismes semi-publics. L'expérience tirée des enquêtes menées aussi bien dans les villes sièges que les autres lieux d'affectation avait clairement établi que les employeurs de ces sous-secteurs du secteur public étaient parmi les employeurs de référence les plus compétitifs. Certains membres ont également fait observer que les études destinées à d'autres organes, portant sur d'autres secteurs économiques et renvoyant à diverses définitions, n'avaient rien à voir avec la question des conditions d'emploi les plus favorables. Il s'agissait d'études qui renvoyaient à des problèmes et à des définitions sans rapport avec ceux qui en l'occurrence intéressaient la Commission.

309. Le fait que la fonction publique nationale pourrait être exclue de l'échantillon d'employeurs a suscité quelques inquiétudes. On a fait observer que dans la plupart des pays, la fonction publique appliquait des politiques bien définies et transparentes en matière de rémunération des ressources humaines, sur lesquelles il était facile de se renseigner. Il a donc été proposé de maintenir la fonction publique nationale dans l'échantillon. La Commission a noté que la méthode appliquée aux lieux d'affectation hors siège était mise en oeuvre dans des pays très divers. La fonction publique de certains pays présentait des structures de rémunération et

d'emploi qui ne se prêtaient pas facilement à une comparaison avec le régime commun. Dans d'autres cas, des structures spécifiques et des modes particuliers de gestion des ressources humaines excluaient toute possibilité de comparaison utile. C'était dans ces cas, c'est-à-dire lorsque les critères applicables aux enquêtes n'étaient pas réunis, que les fonctions publiques nationales seraient exclues de l'enquête.

310. Une autre question soulevée avait trait à la prise en compte d'entreprises semi-publiques dans le secteur public/associatif. Le terme « entreprise » laissait supposer que ces employeurs pouvaient mener des activités commerciales à but lucratif. Il a donc été suggéré d'exclure ces employeurs, qui n'étaient pas représentatifs du secteur associatif, et de remplacer le terme « entreprises » par celui d'« organisations ». On a toutefois fait valoir que des employeurs du secteur public pouvaient légalement se comporter comme des entreprises (c'était le cas par exemple des transports publics) et faire des bénéfices, même si ce n'était pas là leur raison d'être. Le terme « entreprise » avait été utilisé pour toutes les séries d'enquêtes précédentes, sans soulever de difficultés. Il pouvait toutefois être remplacé par « organismes » dans un souci de clarté, si les membres estimaient qu'il rendait mieux compte de la nature des activités non lucratives que les employeurs de ce secteur devraient représenter.

Décisions de la Commission

311. La Commission a décidé de maintenir la fonction publique nationale dans l'échantillon d'employeurs aux fins de l'enquête et de l'analyse lorsqu'il serait établi qu'elle répondait aux critères définis dans la méthode. Faute de quoi, la part du secteur public/associatif dans l'échantillon serait portée de 25 à 33 %.

312. La Commission a également décidé de remplacer l'expression « entreprises semi-publiques » par l'expression « organismes semi-publics » dans l'annexe II de la méthode, qui donne la liste des secteurs économiques à prendre en considération dans les enquêtes visant à déterminer la rémunération des agents des services généraux.

Autres méthodes possibles de collecte des données

313. Les membres de la Commission et les représentants des organisations participant au groupe de travail étaient favorables à l'idée d'utiliser de nouvelles méthodes pour recueillir les données, mais les représentants des associations du personnel insistaient pour que celles-ci soient recueillies par les équipes de collecte de données au moyen d'entretiens sur place, étant entendu que, dans certaines circonstances, les comités locaux pourraient décider de recourir à d'autres méthodes s'ils le jugeaient utile ou nécessaire.

Vues des organisations

314. La représentante du Réseau ressources humaines a fait observer que, dans une déclaration antérieure, elle s'était déclarée favorable à l'utilisation de nouvelles méthodes de collecte des données.

315. Le représentant du PNUD a dit que la bonne application du principe Flemming dépendait de la capacité des organisations de recueillir des renseignements auprès des principaux employeurs. Pour s'assurer le concours systématique de ces

employeurs, les organisations devaient se mettre davantage à leur écoute, au niveau local et au niveau central. Pour nombre d'entre eux, il était tout simplement plus facile et plus logique de communiquer les données depuis le siège ou depuis les centres régionaux. Pour certains, il s'agissait aussi de savoir où existaient les données les plus fiables et qui était autorisé à les divulguer, selon les règles de confidentialité en vigueur dans l'entreprise. La pratique qui était suivie depuis longtemps dans ce domaine deviendrait désormais plus systématique. Les opérations de collecte seraient plus efficaces et assureraient la participation du plus grand nombre possible d'employeurs importants.

316. Le représentant du PNUD a ajouté que, du fait des progrès de la technologie, l'utilisation de nouvelles techniques de collecte était de plus en plus répandue dans divers domaines. Par exemple, les entretiens de recrutement par téléphone, la vidéoconférence, la téléconférence et les échanges de messages électroniques étaient devenus des pratiques courantes dans le secteur de la gestion des ressources humaines. L'objectif de la collecte des données était de réunir les meilleures données par les moyens les plus efficaces, résultat qui n'était pas toujours garanti avec les entretiens sur place. Conjugué au maintien de l'obligation de partager toutes les données pertinentes avec les comités locaux, le recours à des méthodes nouvelles de collecte contribuait à accroître l'efficacité et à réduire le coût des enquêtes, ainsi qu'à assurer la plus large participation possible des employeurs, tout en préservant la transparence du processus.

317. La représentante de l'Organisation des Nations Unies a indiqué que les entretiens sur place continueraient d'être privilégiés. Toutefois, dans certains cas, par exemple dans les petits lieux d'affectation isolés, l'utilisation d'autres techniques d'entretien pourrait être une solution plus simple et plus économique. Parfois même, il n'y avait pas d'autre moyen d'obtenir des données. C'est dans ces cas-là que les entretiens téléphoniques, complétés au besoin par des échanges de messages électroniques ou de télécopies, pouvaient être souhaitables ou nécessaires.

318. La représentante de l'OMS a souligné que les autres méthodes envisagées pour la collecte des données ne devaient pas remplacer les entretiens classiques, mais les compléter. Selon elle, il conviendrait d'inclure une précision à cet égard dans la méthode révisée, en indiquant que les méthodes de collecte à distance seraient appliquées avec discernement.

Vues des représentants du personnel

319. Le représentant de la FICSA a déclaré que dans des circonstances normales, l'utilisation de nouvelles méthodes de collecte des données n'était pas souhaitable pour le personnel. Il craignait que l'emploi de ces méthodes ne risque d'aboutir à une externalisation de toute l'opération. Selon lui, le changement proposé restreignait considérablement le rôle joué par le personnel et les comités locaux dans le processus et était également préjudiciable à la transparence. Aussi, la FICSA était-elle hostile à ce changement radical.

320. La collecte des données ne consistait pas simplement à compiler des chiffres. Elle permettait de mieux appréhender les caractéristiques des emplois en vue de l'établissement des équivalences et de recueillir des renseignements de première main sur les conditions d'emploi pratiquées par les employeurs. Elle pouvait être aussi un outil utile de formation sur le tas et elle faciliterait l'établissement et le maintien de contacts avec les employeurs interrogés. On perdrait le bénéfice de tous

ces avantages si les entretiens sur place étaient remplacés par d'autres techniques de collecte. Le représentant a également fait observer que le personnel déplorait déjà un manque de transparence lors de l'analyse des données. À cet égard, il a rappelé que les comités locaux avaient accès aux bases de données mises au point pour les enquêtes, mais que le programme informatique correspondant n'était pas mis à leur disposition. Il était ainsi exclu qu'ils puissent contrôler la validité des calculs. La FICSA a demandé instamment que le programme informatique soit mis à leur disposition pour que les données d'enquête puissent faire l'objet d'une analyse indépendante.

321. Pour ce qui est de la recherche d'un bon rapport coût-efficacité, la FICSA a fait valoir que la Commission pourrait envisager de déléguer aux comités locaux la responsabilité de toutes les opérations relatives à la conduite des enquêtes. Ceci éviterait d'avoir à envoyer sur place un spécialiste du siège et, de ce fait, réduirait le coût de l'opération.

Examen de la question par la Commission

322. On a noté que le changement proposé entérinait un constat qui avait déjà été fait. Dans un certain nombre de cas, les techniques d'enquête à distance s'étaient révélées efficaces pour assurer la plus large participation possible des employeurs, en particulier lorsque ceux-ci ne pouvaient pas ou ne souhaitaient pas recevoir une équipe d'enquêteurs, mais étaient disposés à communiquer les données pertinentes par d'autres moyens. Certains membres de la Commission se sont montrés circonspects quant au remplacement des techniques standard par des méthodes différentes. À leur avis, les entretiens sur place devraient continuer d'être privilégiés en tant qu'instrument de collecte de données d'enquête car ils offraient les meilleures solutions pour respecter la confidentialité et s'assurer le concours des employeurs. Des problèmes pourraient également surgir si l'on court-circuitait les employeurs locaux en cherchant à obtenir les informations auprès du siège ou des bureaux régionaux. Tout en convenant qu'il était nécessaire d'appliquer les méthodes classiques chaque fois que cela était possible et commode, d'autres membres ont fait observer que la communication à distance était de plus en plus répandue dans divers domaines de la vie quotidienne. Selon eux, il faudrait tenir compte de cette tendance dans les procédures d'enquête.

323. On a également fait observer que nombre d'employeurs, en particulier des entreprises multinationales, avaient centralisé les fonctions de gestion des ressources humaines et d'établissement des états de paye. Il n'était donc pas nécessaire de se rendre sur le terrain lorsque des données extrêmement précises sur les emplois et la rémunération étaient disponibles dans les bureaux régionaux ou au siège de l'entreprise. En pareil cas, le contact établi au niveau central de l'entreprise pour solliciter le concours des employeurs était manifestement la solution la plus efficace et celle qui devait avoir la préférence.

324. De l'avis général, la collecte des données était une opération complexe qui visait essentiellement à réunir des données aussi exactes et exhaustives que possible. Les moyens utilisés pour atteindre cet objectif pouvaient varier en fonction de la structure opérationnelle et des exigences des employeurs de référence. Les procédures d'enquête classiques pouvaient donc être complétées au besoin par des méthodes différentes.

325. Les membres n'ont pas souscrit à l'idée de déléguer entièrement la conduite des enquêtes aux comités locaux. Ils estimaient que le processus devait continuer d'être encadré par des spécialistes du siège des organisations, ayant une formation et une expérience dans ce domaine, qui pouvaient assurer une application uniforme de la méthode dans tous les lieux d'affectation et qui n'étaient pas directement intéressés par les résultats des enquêtes.

Décision de la Commission

326. La Commission est convenue que l'on pouvait avoir recours à de nouvelles techniques de collecte des données aux fins des enquêtes. Celles-ci devaient être utilisées avec discernement et lorsque le besoin s'en faisait sentir, pour assurer une participation optimale des employeurs et obtenir des données aussi exactes et exhaustives que possible.

Questions diverses

327. Au sujet de questions diverses, la Commission a décidé :

a) Que le mois de référence pour fixer la date d'entrée en vigueur des résultats de l'enquête sur les conditions d'emploi resterait le mois où la collecte des données avait commencé;

b) Que la méthode actuellement suivie pour les révisions entre deux enquêtes devait être maintenue, que les ajustements intermédiaires devaient reposer sur des mini-enquêtes et que l'évolution du marché du travail devait continuer d'être mesurée à partir des salaires d'embauche ou des salaires minima offerts par les employeurs;

c) Que les définitions d'emplois repères actuellement utilisées constituaient toujours un bon point de départ pour établir des équivalences avec les employeurs de référence;

d) Que, dans le cas des employeurs pour lesquels des équivalences avaient été globalement établies, les emplois occupés par un seul titulaire qui correspondaient à des emplois repères seraient acceptés.

2. Cinquante-septième session

328. À sa cinquante-septième session, la Commission était saisie du document de son secrétariat contenant le texte révisé de la méthode d'enquête applicable aux lieux d'affectation hors siège, conformément aux décisions prises par la Commission à ce sujet. Pour établir ce document, le secrétariat avait utilisé le texte révisé distribué lors de la session précédente, qui avait été modifié sur la base des délibérations de la Commission. Pour ce qui est des points dont l'examen n'avait pas été achevé à la précédente session, la Commission a été invitée à examiner si certains des changements qu'elle avait adoptés pour la méthode applicable aux villes sièges pouvaient également s'appliquer à la méthode suivie pour les lieux d'affectation hors siège. Ces changements concernaient la transparence et la confidentialité du processus d'enquête, la représentation des secteurs économiques et l'engagement écrit concernant le respect de la confidentialité des données.

329. Au dernier moment, la Commission avait également été saisie d'une demande des représentants du personnel, qui avaient proposé un certain nombre d'autres changements à apporter à la méthode.

Vues des organisations

330. La représentante du Réseau ressources humaines du CCS a noté que la méthode applicable aux lieux d'affectation hors siège, qui avait été appliquée à plus de 160 lieux d'affectation représentant des situations économiques très variées avait bien fonctionné, mais que des ajustements périodiques étaient nécessaires pour tenir compte de l'évolution des marchés du travail extérieurs et des progrès techniques.

331. Pour ce qui est de l'élargissement de l'échantillon des employeurs retenus aux fins de l'enquête, la représentante a rappelé que si certaines organisations avaient souscrit à cette proposition, d'autres s'étaient inquiétées de ce changement, en particulier du fait de ses incidences sur le volume de travail. Le Réseau n'avait pas eu la possibilité d'examiner les propositions présentées par les représentants du personnel. Néanmoins, les organisations avaient reçu le texte de lettres émanant d'agents en poste dans des lieux d'affectation hors siège dans lesquelles ceux-ci exprimaient leur inquiétude au sujet de la méthode révisée. Elles seraient donc prêtes à examiner les propositions des représentants du personnel si la Commission en était d'accord. En ce qui concerne la proposition des représentants du personnel visant à redéfinir les fonctions du Comité directeur de New York, les organisations tenaient à souligner qu'il s'agissait d'un organe de gestion qui avait pour fonction d'aider le Secrétaire général à promulguer les barèmes des traitements. Étant donné que la méthode d'enquête prévoyait d'amples possibilités de consultation entre le personnel et l'administration au niveau des comités locaux d'enquête sur les conditions de vie, les organisations ne voyaient pas de raison de modifier le statut du Comité directeur, qui était un comité de gestion.

332. Le Réseau était d'avis que l'on devait s'efforcer de convaincre toutes les parties d'adhérer à la nouvelle méthode et, en particulier aux modalités d'application détaillées qui figureraient dans le manuel. La représentante du Réseau a souligné l'importance du dialogue social dans le processus de collecte des données et estimé que cet aspect ne devait pas être négligé. Les organisations étaient favorables à ce que les comités locaux d'enquête sur les conditions de vie soient associés à la prise des décisions, notamment celles concernant les modalités de collecte des données, dans le cas des enquêtes à distance.

333. En ce qui concerne le classement des lieux d'affectation, les organisations étaient d'avis que, comme dans d'autres domaines, les procédures devaient être formulées de façon plus claire dans le manuel. Elles espéraient par ailleurs que les représentants du personnel pourraient se convaincre que les changements proposés, notamment ceux concernant la prise en compte du secteur public, n'auraient sans doute pas les incidences négatives qu'ils craignaient.

334. Les organisations étaient d'avis que toute proposition de nature à rendre la méthode plus transparente et plus claire était dans l'intérêt de toutes les parties. Elles cherchaient à faire en sorte que la méthode garantisse l'application la plus efficace possible du principe Flemming.

335. Le représentant de l'Organisation maritime internationale (OMI) a réitéré l'attachement de son organisation au principe Flemming et au caractère tripartite du

processus d'enquête. Bien que n'étant pas au fait des considérations techniques sur lesquelles reposait la révision proposée, il tenait à bien faire observer qu'il importait que ces principes ne soient pas remis en cause.

336. Le représentant du PNUD a souligné que le processus d'analyse des données avait toujours été transparent en ce sens que toutes les données relatives aux enquêtes avaient systématiquement été communiquées aux comités locaux d'enquête sur les conditions de vie, et que ces derniers avaient toujours reçu un état imprimé complet de la base de données avant le départ du lieu d'affectation des spécialistes des enquêtes. Année après année, divers programmes informatiques avaient été utilisés pour le processus d'analyse et avaient été régulièrement mis à jour. Le programme utilisé actuellement avait été fourni à tous les comités locaux, accompagné d'un petit manuel d'utilisation, afin de faciliter les ajustements intérimaires. Même si le programme utilisé pour les ajustements intérimaires excluait tous les employeurs qui n'avaient pas été retenus au cours de l'enquête approfondie, il était doté de toutes les fonctions opérationnelles.

Vues des représentants du personnel

337. Les représentants de la FICSA et du CCASIP ont informé la Commission qu'ils avaient reçu d'agents en poste dans le monde entier des milliers de lettres de réclamation dans lesquelles ils exprimaient leurs préoccupations au sujet des modifications apportées à la méthode d'enquête qui, si elles étaient appliquées conformément aux propositions, affaibliraient encore le principe Flemming et priveraient le Comité local d'enquête de sa fonction première, qui était de veiller à une participation effective de toutes les parties. Les représentants du personnel avaient communiqué ces lettres au Président de la Commission

338. Le représentant de la FICSA, parlant aussi au nom du CCASIP et avec le soutien du syndicat du personnel de l'OIT, a remercié le secrétariat d'avoir diffusé le texte des modifications proposées suffisamment à l'avance pour permettre leur examen. Ces modifications qui, selon lui, étaient motivées par des considérations d'ordre politique plutôt que technique, auraient une forte incidence négative sur les traitements des agents des services généraux dans les bureaux extérieurs. Les représentants du personnel avaient donc un certain nombre de propositions à faire pour prendre en compte certaines des préoccupations exprimées.

339. Les propositions du personnel avaient pour objet de concilier les impératifs opérationnels des enquêtes effectuées dans les bureaux extérieurs et la nécessité d'assurer la transparence voulue et de permettre à toutes les parties concernées d'accéder à l'information. Il y avait lieu de saisir cette occasion si l'on voulait éviter les conflits et la série d'actions, voire de recours, qui pourraient s'ensuivre, situation que le personnel s'emploierait à prévenir dans toute la mesure possible.

340. Les représentants du personnel considéraient que les responsabilités des différentes parties au processus d'enquête devraient être mieux définies afin de garantir que la méthode soit juste et équilibrée. Il était en particulier nécessaire de renforcer le rôle de suivi de la Commission et de son secrétariat. En même temps, le Comité local avait un rôle décisif à jouer pour s'assurer que des consultations personnel-administration et organismes interinstitutions soient engagées et que les particularités du marché de l'emploi local soient pleinement prises en compte. Pour améliorer la communication et éviter les malentendus, il serait aussi souhaitable que les représentants du CCS, de la FICSA et du CCASIP aient le statut d'observateur

en ce qui concerne le suivi et, en particulier, qu'ils assistent aux réunions du Comité directeur du siège.

341. Pour les lieux d'affectation hors siège, la répartition des tâches et des responsabilités n'était pas claire et risquait de devenir encore plus difficile à comprendre si les modifications proposées devaient être adoptées, en particulier dans la mesure où de nombreux intervenants participaient au processus d'enquête et où le rôle de chacun d'eux devait être clarifié.

342. Les représentants du personnel ont tout spécialement exprimé leurs préoccupations quant au rôle du Service de consultation mondiale et les liens qu'il entretenait avec le PNUD et le centre du PNUD à Manille, qui recueillait déjà des données sur les conditions d'emploi dans des lieux d'affectation éloignés, comme Montevideo. En outre, la FICSA et le CCASIP ont demandé que la version intégrale des programmes informatiques utilisés pour élaborer les données d'enquête (que l'on connaissait sous les appellations B.6 et B.5) soit communiquée aux comités locaux pour permettre d'analyser les données aux fins de formation. Ils ont par ailleurs demandé des éclaircissements au sujet de la propriété intellectuelle des programmes et d'éventuels problèmes de droit d'auteur. Dans ce contexte, ils ont également demandé que les programmes soient fusionnés en un programme unique qui serait utilisé dans tous les lieux d'affectation une fois que la Commission ou son président aurait fait connaître son approbation.

343. Au sujet du manuel d'enquête élaboré par les organisations, la FICSA et le CCASIP ont estimé qu'il devrait être approuvé par la Commission ou son président, à l'issue de consultations avec les organes de représentation du personnel.

344. Pour ce qui était des catégories de lieux d'affectation proposées et de la place du secteur public, sur la base de données communiquées par le CCS, l'ONU, le PNUD, la FICSA et le CCASIP ont indiqué que 44 % des agents des services généraux étaient en poste dans des lieux d'affectation pour lesquels on relèverait une augmentation du nombre d'employeurs de référence, 35 % dans des lieux d'affectation qui ne changeraient pas de catégorie et 21 % dans des lieux d'affectation qui enregistreraient une réduction du nombre d'employeurs de référence. La FICSA et le CCASIP ont estimé que si les changements proposés étaient approuvés, les résultats des enquêtes seraient préjudiciables à un grand nombre d'agents en poste dans des lieux d'affectation hors siège. En particulier, ils ont communiqué des données indiquant que plus de 80 % des agents des services généraux en poste en Amérique latine et plus de 60 % de ceux qui étaient en poste en Extrême-Orient seraient lésés; en Amérique du Nord et en Europe, 100 % et 55 % du personnel seraient lésés, respectivement. Par conséquent, faute d'informations préliminaires quant à l'incidence effective de ces mesure sur chaque pays, leur effet devrait être évalué à l'occasion de la prochaine enquête d'ensemble et, sur la base des résultats, il faudrait faire preuve de souplesse dans l'application des nouvelles catégories qui seraient définies. La possibilité pour les organisations et les comités locaux de demander que des modifications soient apportées à ces catégories devrait être plus clairement définie dans la méthode.

345. En ce qui concerne les critères de sélection des employeurs, la FICSA et le CCASIP ont demandé que les comités locaux soient consultés par le siège de l'organisation désignée avant que les employeurs retenus à l'échelle mondiale ne soient inclus dans l'échantillon.

346. S'agissant de l'utilisation d'autres techniques de collecte de données, la FICSA et le CCASIP ont demandé que le libellé des trois premières phrases du paragraphe 39 de la méthode récemment approuvée pour les villes sièges soit introduit dans la méthode applicable dans les lieux d'affectation hors siège. Le Comité local devrait être consulté avant que l'organisation désignée ne se prononce sur le recours à des modalités autres que les entretiens sur place. Il faudrait rigoureusement veiller à ce que ces modalités ne s'appliquent que dans la mesure nécessaire pour assurer la participation des employeurs de référence offrant les conditions d'emploi les plus favorables dans la localité.

347. La FICSA et le CCASIP ont présenté une proposition concernant la gestion des enquêtes dans les petites localités isolées dont l'objet est d'assurer que des consultations soient engagées avec les administrations et le personnel sur place.

348. En dernier lieu, la FICSA et le CCASIP ont indiqué de ne pas juger opportun d'introduire un engagement de respecter la confidentialité des données pour la participation aux enquêtes, soulignant que la question n'avait pas été abordée lors des réunions du groupe de travail à Genève ni lors de la précédente session de la CFPI, et compte tenu des particularités de la méthode applicable dans les lieux d'affectation hors siège.

349. La FICSA et le CCASIP ont présenté à la Commission 2 200 lettres de réclamation qu'elles avaient reçues d'agents en poste dans différents lieux d'affectation au sujet des modifications qu'il était proposé d'apporter aux deux méthodes d'enquête. Tout en affirmant que la Commission reconnaissait et respectait le droit du personnel de présenter des réclamations, un membre de la Commission a déploré que les représentants du personnel aient choisi de communiquer ces lettres au Président lors de la session officielle de la Commission, ce qui pouvait être interprété comme une tentative de pression. Il a en outre été souligné que ces réclamations, qui avaient sans doute été écrites sous le coup de l'émotion, montraient que leurs auteurs croyaient, à tort, que la révision de la méthode allait délibérément à l'encontre des intérêts du personnel. Les membres de la Commission ne pouvaient pas souscrire à l'opinion exprimée par la FICSA, selon laquelle les modifications proposées étaient motivées par des considérations d'ordre politique plutôt que technique. Bien au contraire, les changements qu'il était proposé d'introduire reposaient sur de solides bases techniques. S'appuyant sur les leçons tirées des enquêtes précédentes, elles permettraient de disposer d'une évaluation plus fidèle des marchés locaux. Il n'était par ailleurs pas possible de prédire avec exactitude les résultats globaux que les modifications proposées produiraient. Il a été souligné que les organisations appliquant le régime commun demeuraient des employeurs hautement compétitifs dans les lieux d'affectation hors siège, comme en témoignait le fait qu'elles n'éprouvaient aucune difficulté à recruter du personnel et à le conserver. Étant donné que les modifications proposées n'avaient rien de radical et tenaient davantage de l'ajustement que de la refonte, il y avait de fortes chances que cette situation perdure.

350. La Commission a rappelé qu'à sa session précédente, elle avait examiné de façon approfondie la méthode applicable aux lieux d'affectation hors siège et avait approuvé un certain nombre de modifications et de révisions à apporter à la méthode en vigueur. Elle a aussi rappelé qu'un document de séance avait été distribué au cours de cette session, dans lequel les modifications proposées avaient été insérées dans le texte de la méthode. Bien qu'elle ne l'ait pas examiné paragraphe par

paragraphe, la Commission avait longuement débattu du document et décidé que les propositions faites par toutes les parties se traduiraient par des révisions du texte existant. À l'issue de la cinquante-sixième session, il était donc clair, dans l'esprit des membres, que l'examen de fond de la méthode était achevé.

351. Les membres ont estimé que la plupart des modifications proposées par la FICSA et le CCASIP allaient bien au-delà de simples reformulations ou exposés des faits. Il s'agissait d'idées ou de concepts nouveaux qui n'avaient pas été examinés précédemment, moins encore approuvés. Ces modifications avaient trait, notamment, à l'état du manuel d'enquête, aux fonctions du Comité directeur du siège, à la proposition d'appliquer avec souplesse le critère relatif à la représentation des employeurs du secteur public dans l'échantillon et à l'application échelonnée de l'augmentation du nombre de catégories de lieux d'affectation.

352. Tout en soulignant qu'ils n'étaient pas favorables au principe d'une reprise du débat de fond, certains membres ont souligné que si les questions devaient être rouvertes, il faudrait que la Commission dispose de plus de temps pour examiner les nouveaux concepts et idées. Or, compte tenu de sa charge de travail et du fait que les organisations avaient demandé que la méthode révisée soit promulguée le 1er janvier 2004, elle n'en avait plus le temps. En outre, l'examen de la méthode avait pris presque cinq mois, et toutes les parties avaient eu amplement le temps et la possibilité d'exprimer leurs préoccupations. Toutefois, dans un esprit de conciliation, la Commission a décidé d'examiner les propositions du personnel afin de tenir compte, dans toute la mesure possible, des positions présentées.

353. En ce qui concerne la demande des représentants du personnel concernant la mise au point d'un seul programme informatique, la Commission a indiqué que le logiciel utilisé aux fins des enquêtes était constamment mis à niveau afin de répondre aux besoins opérationnels de l'exercice ainsi qu'à ceux des employeurs faisant l'objet de l'enquête. Il n'était donc ni commode ni raisonnable de le faire approuver tous les deux ou trois mois et d'imposer chaque fois de nouvelles versions à toutes les organisations qui menaient des enquêtes. Par ailleurs, le fait d'utiliser des versions différentes du logiciel n'avait pas d'incidence sur les résultats des enquêtes, puisque les paramètres de base restaient les mêmes. Quelle que soit la version du logiciel, il était essentiel que les comités locaux d'enquête reçoivent des données d'enquête complètes et comprennent bien la méthode de calcul utilisée afin de pouvoir procéder à une vérification indépendante des données. La Commission a pris note de la déclaration du PNUD selon laquelle toutes les données de l'enquête et les états imprimés complets de la base de données étaient communiqués aux comités locaux d'enquête. En outre, on leur remettait également une version du logiciel avec un manuel d'utilisation, pour qu'ils puissent mener des mini-enquêtes entre deux enquêtes approfondies. Même si ces programmes excluaient les employeurs qui n'avaient pas été retenus aux fins de l'enquête approfondie, le programme était doté de toutes les fonctions opérationnelles.

Examen de la question par la Commission

354. La Commission a souscrit à la proposition du secrétariat tendant à ce que les modifications ayant trait à la confidentialité et la transparence qu'elle avait approuvées pour la méthode applicable dans les villes sièges, y compris l'engagement écrit de respecter la confidentialité des données, valent également pour la méthode applicable dans les lieux d'affectation hors siège, étant donné que

les procédures d'enquête prévues dans les deux méthodes étaient très largement les mêmes.

355. La Commission a décidé d'approuver, avec effet au 1er janvier 2004, la méthode révisée d'enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables dans les lieux d'affectation hors siège qui avait été présentée par le secrétariat, sous réserve d'un certain nombre de modifications proposées par les représentants du personnel. Ces modifications consistaient notamment à mieux clarifier le déroulement de l'enquête ainsi que les responsabilités des participants, y compris le rôle du comité directeur du siège et du comité local, et de prendre en compte par ailleurs certaines modifications de fait qui étaient intervenues depuis le dernier examen de la méthode.

Chapitre VI

Application par les organisations des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale

356. En vertu de l'article 17 de son statut, la Commission présente à l'Assemblée générale un rapport annuel sur l'application de ses décisions et recommandations par les organisations appliquant le régime commun. La Commission a décidé en 1992 de présenter à l'Assemblée tous les deux ans un rapport d'exécution global, conformément à la biennalisation du programme de travail de la Cinquième Commission. Il n'avait pas présenté de rapport en 2002 à cause des exigences prioritaires de son ordre du jour découlant de l'examen du régime des traitements et indemnités. C'est pourquoi la Commission était saisie de renseignements concernant les décisions ou recommandations adoptées entre 2000 et 2002, des questions dont l'application était en suspens dans certaines organisations ou pour lesquelles un complément de suivi avait été demandé, ainsi que des questions relevant de l'article 14 et devant faire l'objet d'une mise à jour par la Commission en 1997.

Vue des organisations

357. Le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS)/Réseau ressources humaines a pris note des renseignements présentés à la Commission. La représentante du CCS/Réseau ressources humaines a présenté des données révisées au nom d'une organisation.

Vues des représentants du personnel

358. Les représentants du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) et de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) ont pris note des conclusions et ont remercié le secrétariat des renseignements communiqués. Le représentant de la FICSA a évoqué la question de la non-participation de certaines organisations à l'opération.

Examen de la question par la Commission

359. La Commission a noté une augmentation de la réaction des organisations par rapport à l'opération antérieure, ce qui lui avait permis de tirer des conclusions plus pertinentes au sujet du taux d'application de ses recommandations et décisions.

360. La Commission a rappelé qu'en 1996, elle avait recommandé à l'Assemblée générale que l'élément compensation pour non-remboursement des frais de déménagement de la matrice de calcul de la prime de mobilité et de sujétion soit limité à une période de cinq ans dans un lieu d'affection, pouvant être prolongée jusqu'à sept ans à titre exceptionnel. Elle a toutefois noté que de nombreuses organisations avaient appliqué automatiquement la disposition relative aux sept ans. Certains membres de la Commission étaient d'avis que cette pratique n'était pas compatible avec l'application cohérente de cet élément de la prime de mobilité et de sujétion.

361. La Commission a constaté que plusieurs organisations n'avaient pas appliqué d'autres recommandations concernant notamment les conditions de voyage

recommandées en 1997 et 1998 et les Normes de conduite actualisées recommandées à l'Assemblée générale et aux autres organes délibérants des autres organisations appliquant le régime commun.

362. Conformément à l'article 12 de son statut, la Commission avait effectué des enquêtes sur les traitements dans les sept villes sièges du régime commun et avait recommandé des barèmes de traitements aux chefs de secrétariat des organisations intéressées. Certains membres ont estimé que les organisations ayant leur siège à Paris n'avaient pas appliqué correctement les barèmes de traitements recommandés pour les agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local.

Décisions de la Commission

363. La Commission a pris note des renseignements communiqués par son secrétariat au titre de l'application en 2003. La Commission a décidé : a) de prier son président d'exhorter les organisations qui n'avaient pas participé à l'opération actuelle de s'acquitter de leur obligation statutaire et de les inviter à prendre conscience que leur participation à toute collecte de données est indispensable à l'efficacité des travaux de son secrétariat; et b) de prier son secrétariat de lui présenter en 2004 un rapport statistique sur l'équilibre entre les fonctionnaires des deux sexes dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, y compris pour ce qui est des fonctionnaires élus.

Notes

[1] OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OIM, OMPI, AIEA et ONUDI.

[2] FIDA.

[3] *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-septième session, Supplément No 30* (A/57/30).

Annexe I

Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2004-2005

1. Résolutions et décisions de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs des autres organisations appliquant le régime commun.

2. Schéma directeur pour la gestion des ressources humaines :

   a) Examen du régime des traitements et indemnités :

      i) Modernisation et simplification des prestations :

         • Aperçu général des prestations du régime commun :

         • Prime de mobilité et de sujétion

         • Indemnité pour frais d'études

      ii) Élaboration des modalités d'octroi des primes stratégiques;

      iii) Réalisation de l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et sur un système de rémunération récompensant l'apport personnel;

      iv) Rapport intérimaire sur l'implication de la nouvelle norme-cadre aux fins du système d'évaluation des emplois applicable aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur;

   b) Arrangements contractuels;

3. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur :

   a) Barème des traitements de base minima;

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

   c) Rapport sur les travaux de la vingt-sixième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustements;

   d) Examen du montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge;

   e) Étude sur les équivalences de classe entre la fonction publique des Nations Unies et l'Administration fédérale des États-Unis.

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

   a) Enquête sur les meilleures conditions d'emploi en vigueur à :

      i) Madrid;

      ii) Paris;

      iii) Montréal;

b) Considérations à prendre en compte pour l'examen des normes de classement des emplois des agents des services généraux et des catégories apparentées.

5. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel :

a) Examen du montant de l'indemnité pour frais d'études;

b) Barème commun des contributions du personnel;

c) Congé de paternité.

6. Application par les organisations des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale.

7. Examen statistique de l'équilibre de la représentation des hommes et des femmes dans les organisations.

8. Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension.

9. Examen du principe Noblemaire, y compris la comparaison des rémunérations totales.

Annexe II

Comparaison entre la rémunération nette moyenne des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington, aux classes équivalentes (marge calculée pour l'année civile 2003)

Classes	*Rémunération nette en dollars des États-Unis*		*Rapport Nations Unies/États-Unis (Washington = 100)*	*Rapport Nations Unies/États-Unis ajusté pour tenir compte de l'écart de coût de la vie*	*Coefficients de pondération pour le calcul du rapport global*[b]
	Nations Unies[a]	*États-Unis*			
P-1	58 340	42 277	138,0	119,9	0,2
P-2	72 563	54 790	132,4	115,1	5,3
P-3	88 473	66 865	132,3	115,0	20,9
P-4	106 097	83 135	127,6	110,9	32,1
P-5	124 227	97 566	127,3	110,6	27,5
D-1	143 836	112 644	127,7	110,9	10,4
D-2	150 643	116 698	129,1	112,2	3,7
Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington					128,9
Rapport New York/Washington (coût de la vie)					115,1
Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie					111,9

[a] Pour calculer les traitements moyens à l'ONU, on s'est servi des statistiques du personnel du Conseil des chefs de secrétariat des organes des Nations Unies pour la coordination au 31 décembre 2000.

[b] Coefficients de pondération correspondant au nombre de fonctionnaires des Nations Unies (ayant des charges de famille) des classes P-1 à D-2 en poste au Siège et dans les bureaux permanents au 31 décembre 2000.

Annexe III

Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur : montants annuels bruts et montants annuels nets après déduction des contributions du personnel*

Entrée en vigueur : 1er janvier 2003

(En dollars des États-Unis)

		Échelons														
Classe		*I*	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*	*XII*	*XIII*	*XIV*	*XV*
SGA	(brut)	186 144														
	(net F)	125 609														
	(net C)	113 041														
SSG	(brut)	169 366														
	(net F)	115 207														
	(net C)	104 324														
D-2	(brut)	139 050	142 085	145 119	148 154	151 189	154 223									
	(net F)	96 411	98 292	100 174	102 055	103 937	105 818									
	(net C)	88 571	90 159	91 741	93 318	94 890	96 456									
D-1	(brut)	126 713	129 377	132 041	134 705	137 369	140 033	142 697	145 361	148 024						
	(net F)	88 762	90 414	92 065	93 717	95 369	97 020	98 672	100 324	101 975						
	(net C)	82 045	83 481	84 913	86 342	87 768	89 190	90 609	92 025	93 437						
P-5	(brut)	104 102	106 369	108 635	110 901	113 168	115 434	117 701	119 967	122 234	124 500	126 766	129 033	131 299		
	(net F)	74 743	76 149	77 554	78 959	80 364	81 769	83 174	84 580	85 985	87 390	88 795	90 200	91 606		
	(net C)	69 437	70 685	71 930	73 174	74 416	75 655	76 892	78 127	79 360	80 591	81 820	83 046	84 271		
P-4	(brut)	84 435	86 489	88 544	90 637	92 824	95 011	97 198	99 385	101 572	103 759	105 946	108 133	110 320	112 507	114 694
	(net F)	62 327	63 683	65 039	66 395	67 751	69 107	70 463	71 819	73 175	74 530	75 886	77 242	78 598	79 954	81 310
	(net C)	58 041	59 276	60 509	61 740	62 971	64 200	65 429	66 656	67 881	69 106	70 329	71 551	72 772	73 992	75 211
P-3	(brut)	68 306	70 208	72 112	74 011	75 915	77 815	79 715	81 620	83 523	85 423	87 326	89 226	91 202	93 226	95 250
	(net F)	51 682	52 937	54 194	55 447	56 704	57 958	59 212	60 469	61 725	62 979	64 235	65 489	66 745	68 000	69 255
	(net C)	48 242	49 396	50 553	51 706	52 862	54 015	55 169	56 324	57 477	58 632	59 782	60 933	62 083	63 233	64 384
P-2	(brut)	55 346	56 907	58 465	60 027	61 729	63 429	65 130	66 829	68 532	70 233	71 932	73 636			
	(net F)	42 849	43 973	45 095	46 218	47 341	48 463	49 586	50 707	51 831	52 954	54 075	55 200			
	(net C)	40 191	41 210	42 226	43 244	44 260	45 279	46 313	47 344	48 379	49 412	50 444	51 479			
P-1	(brut)	42 944	44 444	45 942	47 442	48 939	50 438	51 938	53 436	54 932	56 432					
	(net F)	33 920	35 000	36 078	37 158	38 236	39 315	40 395	41 474	42 551	43 631					
	(net C)	31 997	32 992	33 986	34 980	35 974	36 967	37 962	38 944	39 921	40 899					

F = Fonctionnaire ayant un conjoint à charge ou un enfant à charge.

C = Fonctionnaire n'ayant ni conjoint à charge ni enfant à charge.

* Le présent barème est entré en vigueur conformément à la résolution 57/285 de l'Assemblée générale du 20 décembre 2002.