



Nations Unies

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2002

Assemblée générale
Documents officiels
Cinquante-septième session
Supplément N° 30 (A/57/30)

Assemblée générale
Documents officiels
Cinquante-septième session
Supplément N° 30 (A/57/30)

**Rapport de la Commission
de la fonction publique
internationale pour 2002**



Nations Unies • New York, 2002

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.

Table des matières

| <i>Chapitre</i> | <i>Paragraphes</i> | <i>Page</i> |
|--|--------------------|-------------|
| Abréviations | | v |
| Glossaire des termes techniques | | vi |
| Lettre d'envoi | | xii |
| 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 | | xiii |
| Récapitulation des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale aux chefs de secrétariat des organisations participantes | | xiv |
| 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 | | xv |
| 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 | 1 |
| D. Programme de travail de la Commission pour 2003 | 6 | 1 |
| II. Résolutions et décisions de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs des autres organisations appliquant le régime commun | 7–8 | 2 |
| III. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories | 9–143 | 2 |
| A. Examen du régime des traitements et indemnités | 9–81 | 2 |
| B. Mobilité | 82–92 | 17 |
| C. Barème commun des contributions du personnel | 93–96 | 19 |
| D. Prime de risque | 97–123 | 19 |
| E. Examen du montant de l'indemnité pour frais d'études | 124–143 | 23 |
| IV. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur | 144–182 | 26 |
| 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 | 144–153 | 26 |
| B. Barème des traitements de base minima | 154–174 | 28 |
| C. Examen du montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge | 175–182 | 30 |

| | | | |
|----------------|---|---------|----|
| V. | Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local. | 183–195 | 32 |
| A. | Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres | 184–186 | 32 |
| B. | Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Vienne | 187–190 | 32 |
| C. | Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Genève | 191–193 | 33 |
| D. | Préparation de l'examen des méthodes applicables aux enquêtes sur la rémunération des agents des services généraux dans les villes sièges et les autres lieux d'affectation. | 194–195 | 33 |
| Annexes | | | |
| I. | Programme de travail pour 2003 | | 35 |
| II. | Compétences de base du corps de hauts fonctionnaires | | 36 |
| III. | 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 2002). | | 38 |
| IV. | Barème recommandé des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, indiquant les montants annuels bruts et équivalents après déduction des contributions du personnel : barème recommandé et barème actuel (différence nette) et la comparaison entre la rémunération nette moyenne des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington, aux classes équivalentes | | 39 |
| V. | Montant maximum des dépenses remboursables, montant maximum de l'indemnité pour frais d'études, montants maximums payables au titre des frais d'internat : montants recommandés | | 44 |
| VI. | Barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux et du personnel recruté localement en poste à Londres | | 45 |
| VII. | Barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux et du personnel recruté localement en poste à Vienne | | 46 |
| VIII. | Barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux et du personnel recruté localement en poste à Genève | | 47 |
| IX. | Barème des traitements nets recommandé pour la catégorie des professeurs de langues à Genève | | 48 |

Abréviations

| | |
|--------|---|
| AIEA | Agence internationale de l'énergie atomique |
| CCPQA | Comité consultatif pour les questions d'ajustement |
| CCQA | Comité consultatif pour les questions administratives |
| CCQAB | Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires |
| 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 |
| 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. |
| Pratique la plus favorable (Best practice) | Politique, stratégie, action, procédure ou pratique novatrice dont l'effet positif sur le comportement professionnel est établi, qui est appliquée par au moins un employeur important et se prête à une application chez d'autres. |
| 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. |
| Indicateur de la dispersion des salaires (Compa-ratio) | Dans le cadre d'une structure à fourchettes élargies, méthode de contrôle financier utilisée pour gérer les salaires de base par rapport au point médian du barème. Ce point médian est rapproché d'un point de référence (généralement lié au marché du travail). L'indicateur de la dispersion des salaires est un indice simple montrant où se situe le traitement d'un employé par rapport au point médian. Si ce traitement est à 90 % du point médian du barème de salaire, l'indice serait de 0,90. |
| 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. |

| | |
|---|--|
| <p>Rémunération liée aux compétences (Competency-related pay)</p> | <p>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 ».</p> |
| <p>Incorporation au traitement de base net des montants correspondant à un certain nombre de points d'ajustement (Consolidation of post adjustment)</p> | <p>Le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur est ajusté périodiquement pour tenir compte des relèvements du barème de la fonction publique de référence. Cet ajustement à la hausse est opéré en incorporant au barème des traitements de base minima un montant fixe correspondant à un certain nombre de points d'ajustement. Si le barème est relevé par incorporation d'un montant correspondant à 5 % de l'indemnité de poste, le classement de tous les lieux d'affectation aux fins de l'indemnité de poste est abaissé de 5 %, ce qui signifie généralement qu'il n'y a ni perte ni gain pour les fonctionnaires.</p> |
| <p>Écart de coût de la vie (Cost-of-living differential)</p> | <p>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.</p> |
| <p>Traitements des fonctionnaires ayant des charges de famille (Dependency rate salaries)</p> | <p>Traitements nets déterminés pour les fonctionnaires qui ont une personne directement à charge.</p> |
| <p>Dépenses calculées en dollars (Dollar driven expenditures)</p> | <p>Dépenses, liées par exemple à des primes d'assurance-vie, à l'achat de véhicules ou de biens de consommation durable et à l'envoi d'argent à des parents à l'étranger, qui représentent un montant en dollars fixe et sont considérées comme des dépenses non locales aux fins du calcul de l'indice des dépenses non locales.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Indice des coûts salariaux [Employment cost index (ECI)]</p> | <p>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.</p> |
| <p>Loi fédérale relative à la parité des rémunérations [<i>Federal Employee's Pay Comparability Act</i> (FEPCA)]</p> | <p>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.</p> |
| <p>Principe Flemming (Flemming principle)</p> | <p>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.</p> |
| <p>Barème général (General Schedule)</p> | <p>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).</p> |
| <p>Pacte mondial (Global compact)</p> | <p>Initiative du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies faisant appel aux entreprises pour promouvoir des améliorations dans les domaines de l'environnement, de l'emploi et des droits de l'homme et faire bénéficier plus largement les populations du monde des avantages de la mondialisation.</p> |
| <p>Villes sièges (Headquarters locations)</p> | <p>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.</p> |
| <p>Fonction publique la mieux rémunérée (Highest paid civil service)</p> | <p>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 ».</p> |

| | |
|--|--|
| Jumelage de classes (Linked grades) | Le jumelage de classes consiste à regrouper deux classes ou davantage et à appliquer les niveaux de traitement correspondants à un poste de rang équivalent à celui d'un emploi d'une seule des classes considérées; par exemple, on pourrait jumeler les classes P-2 et P-3 pour gérer le traitement d'un fonctionnaire occupant un emploi équivalent à un poste classé P-2 ou P-3 |
| 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. |

| | |
|--|--|
| <p>Suivi du comportement professionnel (Performance management)</p> | <p>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.</p> |
| <p>Rémunération liée à la productivité (Performance related pay)</p> | <p>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 :</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
| <p>Enquête intervilles (Place-to-place survey)</p> | <p>Enquête effectuée en vue d'établir un indice d'ajustement et permettant de comparer le coût de la vie entre un lieu donné et la ville de référence (New York) à une date déterminée.</p> |
| <p>Classement aux fins des ajustements (ou coefficient d'ajustement) (Post adjustment classification – post adjustment multiplier)</p> | <p>Fondé sur l'indice d'ajustement correspondant au coût de la vie, ce classement s'exprime en multiplicateurs. Par exemple un fonctionnaire en poste dans un lieu d'affectation de la classe correspondant au multiplicateur 5 perçoit en sus de sa rémunération de base une indemnité de poste égale à 5 % de son traitement de base. L'indice de classement de ces lieux d'affectation est égal à 105 (100 + 5).</p> |
| <p>Indice d'ajustement (Post adjustment index)</p> | <p>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.</p> |

| | |
|---|--|
| Senior Executive Service (SES) | Dans la fonction publique de référence (États-Unis), les cadres supérieurs qui administrent les programmes aux échelons les plus élevés de l'Administration fédérale relèvent d'un système distinct de gestion du personnel connu sous le nom de Senior Executive Service (SES). Il existe six niveaux de rémunération au sein du SES mais ce système ne comporte pas de classes distinctes. Plusieurs autres pays ont institué des régimes similaires pour les cadres supérieurs de la fonction publique. |
| Versements à la cessation de service (Separation payments) | Lors de sa cessation de service, un fonctionnaire ou ses ayants droit perçoivent, selon qu'il y a lieu, les sommes correspondant aux jours de congé annuel qu'il a accumulés, à sa prime de rapatriement, à son indemnité de licenciement ou à son capital-décès. |
| Traitements des fonctionnaires sans charges de famille (Single rate salaries) | Traitements nets des fonctionnaires n'ayant ni conjoint ni enfants à charge. |
| Contributions du personnel (Staff assessment) | Les traitements des fonctionnaires des Nations Unies, pour toutes les catégories, sont exprimés en montants bruts et nets, l'écart entre les deux étant la contribution du personnel. La contribution du personnel est une sorte d'impôt interne propre au régime des Nations Unies, analogue aux impôts sur les salaires applicables dans la plupart des pays. |
| Primes spéciales (Strategic bonuses) | Primes de recrutement, de fidélisation ou de transfert versées à certains fonctionnaires ou groupes de fonctionnaires, indispensables pour pouvoir attirer des candidats et maintenir en fonctions ou transférer certains fonctionnaires. |
| Dégrèvement fiscal (Tax abatement) | Contexte : indemnités pour charges de famille. Un certain nombre de régimes fiscaux nationaux prévoient des crédits d'impôt ou des abatements fiscaux pour les contribuables ayant des personnes à charge (conjoint, enfants, parents, etc.). |
| Fonds de péréquation des impôts (Tax Equalization Fund) | Fonds permettant notamment à l'ONU de rembourser aux ressortissants de certains États Membres le montant des impôts nationaux que ces États perçoivent sur les revenus provenant de l'Organisation. |
| Mise à jour périodique (des ajustements) (Time-to-time adjustment) | Les indices d'ajustement issus des enquêtes intervilles (voir plus haut) sont révisés périodiquement entre deux enquêtes pour tenir compte de l'inflation locale et des fluctuations monétaires. |

Lettre d'envoi

Le 20 août 2002

Monsieur le Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le vingt-huitième rapport annuel 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 il est 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

A. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories

1. Barème commun des contributions du personnel

- 96 a) La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale que le barème commun des contributions du personnel devrait rester en vigueur et faire l'objet d'un nouvel examen lors de la prochaine révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension, en 2004.

2. Indemnité pour frais d'études

- 141 a), b) a) Dans les pays ou zones monétaires énumérés à l'alinéa a) du paragraphe 141, les montants maximums des dépenses remboursables et le montant maximum de l'indemnité pour frais d'études devraient être ajustés comme indiqué dans le tableau 1 de l'annexe V. Pour les autres pays ou zones monétaires, les éléments susmentionnés devraient rester inchangés.
- 141 c) b) Les remboursements forfaitaires au titre des frais d'internat à prendre en considération dans les montants maximums des dépenses pour frais d'études remboursables et les remboursements supplémentaires au titre des frais d'internat en sus du montant maximum de l'indemnité pour frais d'études payable aux fonctionnaires dans certains lieux d'affectation devraient être révisés comme indiqué dans la colonne du milieu du tableau 2 de l'annexe V.

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

- 174 La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale, en vue d'une entrée en vigueur le 1er mars 2003, un relèvement réel différencié du barème des traitements de base minima visant à remédier à la faible valeur de la marge aux classes supérieures et à ramener la valeur générale de la marge au point médian optimum de 15 %. Le barème des traitements de base minima recommandé figure à l'annexe IV.

2. Examen du montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge

- 182 a) à c) La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale que l'indemnité pour enfants à charge et l'indemnité pour personne indirectement à charge soient maintenues à leur niveau actuel et que la liste actuelle des lieux d'affectation où les indemnités sont versées en monnaie locale reste inchangée.
-

Récapitulation des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale aux chefs de secrétariat des organisations participantes

Paragraphe correspondant

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

Dans le cadre des tâches qui lui incombent au titre du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, la Commission a effectué des enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pour :

- 184 a) Les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à Londres et a recommandé les barèmes de traitement (annexe VI) et les indemnités pour charges de famille issus des résultats de cette enquête au Directeur général de l'Organisation maritime internationale;
- 187 b) Les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à Vienne et a recommandé les barèmes de traitement (annexe VII) et les indemnités pour charges de famille issus des résultats de cette enquête aux chefs de secrétariat des organisations ayant leur siège à Vienne;
- 191 c) Les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à Genève et a recommandé les barèmes de traitement (annexe VIII) et les indemnités pour charges de famille issus des résultats de cette enquête pour toutes les catégories de personnel recruté sur le plan local aux chefs de secrétariat des organisations ayant leur siège à Genève;
- 191 d) Les professeurs de langues de l'Organisation des Nations Unies à Genève et a recommandé le barème des traitements (annexe IX) issu des résultats de cette enquête au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.
-

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

A. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories

1. Prime de risque versée au personnel recruté sur le plan local

117 Les incidences financières de la décision de la Commission d'ajuster le montant de la prime de risque versée au personnel recruté sur le plan local sont estimées à 6,9 millions de dollars par an pour l'ensemble du système.

2. Indemnité pour frais d'études

140 Les incidences financières pour l'ensemble du système des recommandations de la Commission relatives au plafond des dépenses remboursables et à l'augmentation des frais d'internat sont estimées à 1,9 millions de dollars.

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Barème des traitements de base minima

170 Les incidences financières de la recommandation de la Commission visant à un relèvement réel différencié des traitements de base minima comme indiqué à l'annexe IV ont été estimées à 89 129 900 dollars par an pour l'ensemble du système. Étant donné qu'il était proposé que le barème révisé entre en vigueur le 1er mars 2003, les incidences financières pour les 10 mois de l'année 2003 sont estimées à 74 274 917 dollars. Ces éléments sont détaillés au paragraphe 170.

C. Rémunération des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local

1. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres pour les agents des services généraux et des catégories apparentées

186 Les incidences financières de l'application du barème des traitements des agents des services généraux et des catégories apparentées à Londres ainsi que de la révision des indemnités pour charges de famille applicables à cette catégorie de personnel découlant de l'enquête effectuée par la Commission sont estimées à 254 000 dollars par an.

2. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables des agents des services généraux et des catégories apparentées à Vienne

190 Les incidences financières de l'application du barème des traitements des agents des services généraux et des catégories apparentées à Vienne ainsi que de la révision des indemnités pour charges de famille applicables à cette catégorie de personnel découlant de l'enquête effectuée par la Commission sont estimées à 2,3 millions de dollars par an.

3. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Genève pour les agents des services généraux et des catégories apparentées

193 Les incidences financières de l'application des barèmes des traitements des agents des services généraux et des catégories apparentées et des professeurs de langues à Genève ainsi que de la révision des indemnités pour charges de famille applicables à ces catégories découlant des enquêtes effectuées par la Commission sont estimées à 5 573 000 dollars par an.

Chapitre premier

Questions d'organisation

M. El Hassane Zahid (Maroc)**

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 indemnités¹. Une autre organisation, bien qu'elle n'ait pas officiellement accepté le statut, participe intégralement aux travaux de la Commission².

B. Composition

3. La composition de la Commission pour 2002 est la suivante :

Président :

M. Mohsen Bel Hadj Amor (Tunisie)*

Vice-Président :

M. Eugeniusz Wyzner (Pologne)*

M. Mario Bettati (France)***

Mme Turkia Daddah (Mauritanie)*

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. Ernest Rusita (Ouganda)**

M. C. M. Shafi Sami (Bangladesh)**

M. José R. Sanchis Muñoz (Argentine)*

M. Alexis Stephanou (Grèce)***

M. Wolfgang Stöckl (Allemagne)*

* Mandat expirant le 31 décembre 2002.

** Mandat expirant le 31 décembre 2004.

*** Mandat expirant le 31 décembre 2005.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

4. La Commission a tenu deux sessions en 2002 : la cinquante-quatrième, qui a eu lieu du 22 avril au 10 mai au siège de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) à Rome, et la cinquante-cinquième, qui a eu lieu du 22 juillet au 9 août 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 générale 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 2003

6. À sa cinquante-cinquième session, la Commission a examiné et approuvé son programme de travail pour 2003 (voir annexe I). Elle a noté que l'examen en cours du régime des traitements et indemnités l'obligerait à concentrer son attention sur les questions liées à cet examen. À ce propos, la Commission a constaté qu'il ne serait peut-être pas possible d'aborder tous les points envisagés à moins de prolonger l'une des deux sessions de deux semaines prévues pour 2003 ou ces deux sessions. Toutefois, la question des incidences budgétaires a été soulevée à ce propos. La manière dont la Commission se propose de procéder à l'examen du régime des traitements et indemnités, auquel elle attache la plus haute importance, est présentée au paragraphe 17.

Chapitre II

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

7. La Commission a examiné la documentation contenant un rapport sur les mesures prises par l'Assemblée générale dans sa résolution 56/244 du 24 décembre 2001 relative au régime commun. Il lui a également été rendu compte de la présentation, par son président, du vingt-septième rapport annuel³ 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 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 résolutions adoptées par l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) et l'Union internationale des télécommunications (UIT).

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 demandé à la Commission de 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. La Commission a donné suite à cette demande en élaborant un schéma directeur intégré pour la gestion des ressources humaines, qu'elle a présenté à l'Assemblée générale en 2001⁴.

10. La Commission aussi bien que les organisations appliquant le régime commun estiment que l'examen du régime des traitements et indemnités constitue un élément important du schéma directeur pour la gestion des ressources humaines. Dans sa description du rôle de l'ONU au XXI^e siècle, le Secrétaire général avait demandé que soit créée à l'Organisation « une culture qui favorise l'adaptation, la recherche de résultats, la créativité et l'innovation, la formation continue et l'excellence dans l'exécution des tâches et l'encadrement⁵ ». Cette vision des choses est en fait une incitation à transformer la façon dont le capital humain est géré. Pour que la culture de l'Organisation puisse changer comme l'envisage le Secrétaire général, il faudra que les cadres supérieurs adhèrent sans réserve au nouveau système.

11. Le décalage entre les caractéristiques de l'actuel régime des traitements et indemnités et les exigences d'un marché du travail moderne et dynamique a maintes fois été souligné au cours des 10 dernières années. Sous sa forme actuelle, le régime des traitements et indemnités n'a pas la souplesse requise pour répondre aux besoins divers des organisations. Il a donc été jugé indispensable de le réformer dans le cadre des efforts que font les organisations pour moderniser leurs systèmes de suivi du comportement professionnel et pour devenir plus efficaces.

12. La Commission s'est donc attachée à mettre au point de nouvelles approches en matière de traitements et indemnités, lesquelles devaient, comme prévu dans le schéma directeur pour la gestion des ressources humaines, reposer sur une démarche globale et intégrée. Pour améliorer l'exécution des activités prescrites par les États Membres et conformément aux principes énoncés dans le schéma directeur, un régime des traitements et indemnités modernisé devrait permettre :

- a) De renforcer l'encadrement;
- b) D'améliorer les résultats des organisations en liant la rémunération des fonctionnaires à leurs performances;
- c) De promouvoir une plus grande souplesse;
- d) De rendre les organisations plus compétitives;
- e) De renforcer les politiques qui aident les fonctionnaires à concilier travail et vie privée;

f) De rationaliser et simplifier les procédures, d'améliorer la transparence et de responsabiliser les fonctionnaires.

13. L'examen part du fait que le régime des traitements est un outil de gestion qui doit être conçu dans le contexte des stratégies globales des organisations. Les cadres aussi bien que le reste du personnel des organisations estiment que ce principe constitue l'un des éléments fondamentaux des programmes de réforme exécutés dans la plupart des organisations appliquant le régime commun en vue de renforcer une fonction publique internationale indépendante. L'examen a donc pour objet de dégager des options pour la mise en place d'un régime concurrentiel et d'instaurer dans les organisations une culture axée sur les résultats plutôt que sur les droits, de favoriser le changement dans les organisations et de rendre celles-ci plus efficaces. Cette transformation des modes de gestion du capital humain est indispensable si les organisations veulent devenir plus efficaces et plus rationnelles et rester dynamiques et utiles aux communautés qu'elles servent.

14. Il a été reconnu que les organismes des Nations Unies ne pouvaient s'acquitter de leurs mandats respectifs que s'ils étaient en mesure de mettre en place et de gérer des équipes répondant aux normes les plus élevées sur le plan de l'innovation, de la compétence et de l'intégrité. L'apparition d'autres facteurs qui risquent de les empêcher de rester à la pointe dans leurs domaines respectifs rend impératif le succès des efforts qu'ils font dans ce sens.

15. Un régime modernisé motiverait les fonctionnaires et les encouragerait à acquérir de

nouvelles qualifications et de nouvelles compétences de façon à suivre l'évolution des besoins des organisations, leur donnerait de bonnes possibilités d'avancement dans un cadre professionnel élargi et leur offrirait des récompenses concurrentielles et équitables sur la base du mérite, des compétences, du comportement professionnel et des responsabilités et obligations.

16. Compte tenu de ce qui précède, la Commission a décidé de mettre en place des mécanismes visant à assurer une participation aussi large que possible des organisations et de leur personnel.

**1. Réforme du régime des traitements
des organismes des Nations Unies
appliquant le régime commun :
ordre d'examen des questions et priorités**

17. La Commission a noté qu'un grand nombre de questions liées entre elles restaient encore à étudier avant que des propositions de fond puissent être formulées. Elle a estimé que, pour bien organiser les efforts de réforme, il faudrait élaborer une stratégie afin de déterminer quelles questions devraient être examinées et dans quel ordre. Les priorités ont été définies sur la base d'une évaluation réaliste de ce qui pourrait être fait, dans un délai déterminé, pour examiner chaque question sur le fond et définir les rapports entre les différentes questions, ainsi que les incidences possibles des changements sur l'ensemble du régime. La Commission a déterminé par consensus les questions prioritaires et le calendrier de la réforme du régime des traitements et indemnités, comme suit :

| <i>Année</i> | <i>Activité</i> |
|--------------|---|
| 2003 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Validation et promulgation de la norme-cadre 2. Institution d'un système de rémunération récompensant l'apport personnel 3. Mise au point des modalités de création d'un corps de hauts fonctionnaires : <ol style="list-style-type: none"> a) Critères de sélection b) Validation des compétences de base c) Examen des compétences supplémentaires d) Élaboration de stratégies d'apprentissage et d'évaluation |

| <i>Année</i> | <i>Activité</i> |
|--------------|---|
| | <ol style="list-style-type: none"> 4. Modalités d'une étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et sur un système de rémunération récompensant l'apport personnel <ol style="list-style-type: none"> a) Évaluation des organisations volontaires b) Évaluation des systèmes de rémunération récompensant l'apport personnel appliqués par les organisations c) Approbation et création de mécanismes de contrôles financiers 5. Mise au point d'un cadre de présentation des rapports et de suivi |
| 2004 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Élaboration des modalités relatives à un système de primes spéciales 2. Réalisation de l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et sur un système de rémunération récompensant l'apport personnel 3. Mise en oeuvre de certains éléments du corps de hauts fonctionnaires (stratégies en matière d'acquisition et d'évaluation des compétences) 4. Modernisation et simplification des indemnités |
| 2005 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Application des primes spéciales 2. Évaluation de l'application de la norme-cadre 3. Suivi concernant l'étude pilote sur les traitements à fourchettes élargies, les primes spéciales et le corps de hauts fonctionnaires |
| 2006 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Évaluation de l'étude pilote sur les traitements à fourchettes élargies |

2) Modifications proposées

18. La Commission était saisie d'un rapport de son secrétariat qui résumait les propositions concernant les aspects essentiels d'un régime révisé des traitements et indemnités. Le rapport faisait la synthèse des recommandations des groupes de travail créés par la Commission pour l'aider dans ce processus et traitait des questions que lui avait adressées la Commission durant l'examen du point à sa cinquante-quatrième session. Les propositions suivantes ont été examinées durant la session :

a) Révision du système de classement des emplois;

b) Introduction d'une structure des traitements à fourchettes élargies;

c) Institution d'un système de rémunération récompensant l'apport personnel;

d) Création d'un corps de hauts fonctionnaires.

19. Tandis que les autres aspects d'un régime révisé des traitements et indemnités étaient également à l'étude, la Commission a adopté une démarche progressive pour examiner les éléments considérés au paragraphe 17 ci-dessus. Les propositions actuellement envisagées (voir plus haut) sont celles qui devraient contribuer considérablement à atteindre les objectifs d'un système de rémunération modernisé. Elles étaient suffisamment élaborées au niveau conceptuel pour

pouvoir faire connaître à l'Assemblée générale la démarche prévue tandis que l'étude se poursuivait.

Vues des organisations

20. La représentante du Réseau des ressources humaines s'est félicitée du document établi par le secrétariat de la Commission, qui présentait les questions de manière succincte et claire et faisait ressortir les liens qui existaient entre elles.

21. Elle a souligné que le moment était maintenant venu de prendre les décisions voulues pour réformer le régime des traitements afin d'assurer l'efficacité et la compétitivité des organisations. Le régime en vigueur, qui était complexe, rigide et périmé, devait être remplacé par un système concurrentiel plus simple, qui renforcerait l'indépendance et l'impartialité de la fonction publique internationale, offrirait une plus grande latitude pour récompenser le personnel en fonction de ses qualités et de ses compétences et ménagerait la possibilité de mieux s'adapter à l'évolution des mandats et de la nature des activités des diverses organisations appliquant le régime commun.

22. La représentante du Réseau a noté que, comme il ressortait des conclusions auxquelles était parvenue la Commission à sa cinquante-quatrième session, aucune proposition n'avait été faite pour mettre à jour le principe Noblemaire. Les organisations considéraient que la mise à jour de ce principe faisait partie intégrante du processus de réforme. Cette mesure ne devait pas être renvoyée à plus tard. La représentante a rappelé que le Secrétaire général et d'autres chefs de secrétariat avaient insisté à diverses reprises pour que soient améliorées la compétitivité et les conditions d'emploi. La nécessité d'adopter une démarche globale et intégrée avait été soulignée dans le schéma directeur pour la gestion des ressources humaines et il ne fallait pas que la Commission s'égaré dans des démarches

dispersées. Plus que jamais, les organisations se trouvaient en concurrence avec un nombre accru d'institutions qui offraient de bien meilleures conditions d'emploi. Tous les objectifs de l'examen, que la Commission avait définis dans son rapport sur les travaux de sa cinquante-quatrième session, étaient traités dans les propositions dont elle était saisie, à l'exception de la compétitivité. Par conséquent, la représentante du Réseau a demandé à la Commission de ne pas repousser l'examen de l'application du principe Noblemaire.

23. Il conviendrait de mettre en oeuvre un système de primes de recrutement, de fidélisation et de transfert dans un autre lieu d'affectation. Plusieurs organisations, en particulier celles qui opéraient sur le terrain, estimaient que l'octroi de primes spéciales extrêmement ciblées constituait une tâche prioritaire, notamment lorsqu'il s'agissait de recruter du personnel pour des postes difficiles à pourvoir dans des lieux peu recherchés. Un groupe de travail interorganisations avait déjà été créé et continuerait de collaborer avec le secrétariat de la Commission au sujet des modalités spécifiques de ces primes afin qu'elles correspondent bien aux besoins et que les propositions tiennent effectivement compte du souci d'économie.

3. Réforme de l'évaluation des emplois

24. La Commission a organisé ses activités d'examen du régime des traitements et indemnités en prenant comme point de départ la question prioritaire de la refonte du système actuel d'évaluation des emplois. Les organisations ont estimé qu'il s'agissait là d'une étape nécessaire pour, dans un premier temps, remédier aux déficiences du système actuel et appuyer ensuite une démarche plus globale à l'égard de la gestion des ressources humaines. Les déficiences du système actuel ont été résumées de la façon suivante :

Sur le fond

- Le système ne permet pas d'évaluer de façon adéquate certains emplois très techniques;
- Il fait obstacle à l'organisation des carrières, en ne soutenant pas assez la double filière d'avancement permettant de classer aussi bien les emplois de direction que les emplois hautement techniques ou très spécialisés;

Sur la forme

- Sur le plan administratif, il est trop lourd à gérer;
- Il exige beaucoup de travail et de temps;

-
- Il est trop hiérarchisé, trop orienté vers le contrôle; il ne reconnaît pas assez le travail en équipe et d'autres formes d'organisation du travail;
 - Il fait obstacle au déploiement et à la mobilité du personnel;
 - Il n'encourage pas le perfectionnement des compétences.
 - Il est rigide et manque de souplesse;
 - Il n'est pas assez transparent;
 - Il est lent à s'adapter;
 - Il est trop complexe et difficile à expliquer;
 - Il exige, pour être bien appliqué, des connaissances très spécialisées (des experts techniques de la classification des emplois sont nécessaires);
 - Il prête à trop de controverses;
 - Pour toutes ces raisons, il est trop coûteux.
-

25. Dans les déclarations prononcées par le Secrétaire général, la Directrice exécutive de l'UNICEF et l'Administrateur du PNUD, ainsi que dans la déclaration lue au nom de la Directrice générale de l'Organisation mondiale de la santé, il a été souligné que le système en vigueur en était arrivé à entraver la capacité des organisations d'accomplir promptement leurs tâches nouvelles dans un environnement mondial en mutation.

26. La nouvelle conception proposée pour le système d'évaluation des emplois repose sur trois éléments :

- a) La nouvelle norme-cadre;
- b) Les descriptifs de classe;
- c) La matrice de présentation des définitions d'emploi.

Ces trois éléments se retrouvent dans chaque partie du nouveau système, comme il est décrit ci-après.

a) La nouvelle norme-cadre

27. La nouvelle norme-cadre proposée conserve la structure actuelle de sept classes tout en simplifiant le

processus en réduisant de 6 à 4 le nombre de facteurs et de 15 à 7 le nombre d'éléments d'évaluation. Elle émane directement du système en vigueur, mais sa formulation est plus adaptée à la situation d'aujourd'hui et tient compte des structures actuelles des organisations. On a conservé les facteurs de la norme présentement appliquée qui permettent le mieux de définir un emploi et on a abandonné ceux qui ne s'étaient pas révélés particulièrement utiles, en l'occurrence les connaissances professionnelles et les tâches d'encadrement.

28. La nouvelle norme offrira, comme la norme actuellement en vigueur, des critères objectifs pour procéder à des évaluations comparatives des différents emplois et fera autorité pour ce qui est de les classer. Instrument de classement par points, elle a été conçue comme un outil spécialisé permettant à la fois d'évaluer les emplois et de réaliser des études sur la rémunération, comme celles qui sont effectuées en application du principe Noblemaire.

29. On trouvera ci-après la comparaison des facteurs utilisés dans la norme actuelle et de ceux qui ont été retenus pour la nouvelle norme proposée :

Facteur I – Connaissances professionnelles. Ce facteur mesure les diplômes et titres obtenus, les connaissances théoriques et l'expérience pratique, plutôt que l'utilisation de ces atouts dans un milieu de travail propice à l'accomplissement de résultats. Il concerne les qualifications minimales nécessaires pour accomplir la tâche définie.

Facteur II – Difficulté du travail. Ce facteur mesure l'apport individuel et la complexité des tâches.

Facteur III – Autonomie dans le travail. Ce facteur permet d'évaluer la mesure dans laquelle les directives en vigueur sont appliquées dans l'exécution du travail et des contrôles sont exercés par les superviseurs.

Facteur IV – Relations de travail. Ce facteur mesure la nature et le niveau des contacts liés à l'emploi.

Facteur V – Tâches d'encadrement. Ce facteur se concentre uniquement sur le nombre de subalternes. Il mesure la responsabilité directe du chef à l'égard du personnel d'appui technique et administratif et, séparément, la responsabilité directe à l'égard du personnel cadre.

Facteur I – Nature du travail. Ce facteur devrait permettre de mesurer l'apport personnel nécessaire en fonction du champ d'action et du contexte de l'emploi. Il serait tenu compte du contexte et du milieu de travail pour parvenir à une analyse plus complète de la difficulté de la tâche.

Facteur II – Milieu de travail valorisant. Ce facteur mettrait l'accent sur les structures de subordination, telles qu'elles figurent dans les organigrammes (que ce soit sous la forme hiérarchique traditionnelle ou sous la forme de matrices/projets), sur la présence et l'utilité de précédents et sur le contrôle du travail quant au fond. Seraient également pris en compte les niveaux de responsabilité, les risques éventuellement courus, l'adoption de structures plus plates et la délégation de pouvoir. Tous ces éléments contribuent à un milieu de travail valorisant.

Facteur III – Partenariats. Ce facteur devrait permettre d'examiner les niveaux d'engagement, y compris des concepts tels que l'échange et l'explication d'informations, la consultation, l'influence et la persuasion, la mobilisation et la promotion, la création d'un consensus, l'aspiration et la motivation, la fourniture d'avis autorisés, les engagements pris au nom de l'organisation et la diplomatie. De plus, la portée de l'engagement et le type d'interlocuteur seraient examinés.

Facteur IV – Résultats. Ce facteur mesurerait non seulement les décisions prises et les propositions faites, mais tiendrait aussi compte de toutes les mesures ou positions prises qui auraient des répercussions importantes. On examinerait si ces mesures influent sur la prestation des services ou les résultats obtenus, les systèmes et processus, les domaines de services ou de fonctions, les programmes et activités et la mission fondamentale des organisations concernées. De plus, divers rôles d'encadrement seraient envisagés en sus des tâches hiérarchiques traditionnelles.

Facteur VI – Impact du travail. Ce facteur mesure les incidences de l'emploi et les conséquences des erreurs involontaires.

b) Les descriptifs de classe

30. Élément clef du nouveau système d'évaluation des emplois, les descriptifs de classe ont plusieurs objectifs. Ils ont été conçus pour servir de guide à l'évaluation des caractéristiques principales d'un emploi, dans le contexte de la délégation aux responsables hiérarchiques de la fonction de classement des emplois, et permettent de donner une représentation plus claire de la progression des responsabilités pour tout le personnel.

c) La matrice de présentation des définitions d'emploi

31. Dans la nouvelle matrice, la définition d'emploi a été simplifiée et rattachée aux facteurs retenus dans la nouvelle norme-cadre. La matrice comporte par ailleurs des profils de compétence pour un emploi donné. Elle suit la même présentation que les définitions d'emploi génériques et est axée sur les principaux résultats attendus plutôt que sur une longue liste de tâches à accomplir, ce qui permet à la fois de mettre l'accent sur les éléments essentiels et de faciliter la mise à jour des informations relatives à l'emploi considéré.

Vues des organisations

32. Les organisations se sont félicitées du travail accompli à ce jour au titre de la réforme de l'évaluation des emplois. Elles avaient affirmé à plusieurs reprises que la norme-cadre avait besoin d'une révision fondamentale. La réforme de l'évaluation des emplois comptait donc parmi les plus hautes priorités de l'examen du régime des traitements et indemnités. Le nouveau modèle répondait aux critères établis dans le cadre de la réforme, et représentait la rationalisation et la modernisation souhaitées. Le plus important était qu'il contribuait, dans la transparence, à simplifier la gestion des postes et à rapprocher le développement des compétences et le suivi du comportement professionnel. Les organisations se sont engagées à appuyer la validation et la mise à l'essai du nouveau système, qui devraient s'accompagner de la mise au

point de mesures de contrôle, de formation et de responsabilisation.

Vues des représentants du personnel

33. Le représentant de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) a fait observer qu'il y avait lieu de réviser la norme-cadre. Il ressortait du débat que les nouvelles normes ne modifieraient pas le classement pour la grande majorité des fonctionnaires, à l'exception de certains postes qui pourraient être reclassés ou déclassés. La FICSA était favorable à la double filière d'avancement, qui éviterait aux experts une surcharge de travail administratif et professionnaliserait les fonctions de gestion. Pour la FICSA, la notion de satisfaction des clients défavorisait les fonctionnaires qui n'avaient pas de contact direct avec la clientèle. De nombreux fonctionnaires travaillaient en coulisses et n'étaient pas connus de leurs clients. Le critère proposé risquait de mener à un système qui récompenserait ceux qui avaient soit le plus d'aptitude à se mettre en avant, soit des fonctions très en vue, mais n'étaient pas nécessairement ceux qui accomplissaient le meilleur ou le plus important travail de fond du programme de l'organisation. En outre, les perspectives des clients pouvaient être manipulées. La proposition faisait une trop large part aux relations publiques et pas suffisamment au travail technique. La FICSA s'est déclarée préoccupée par la suppression du premier critère (formation et expérience), jugeant que cette mesure pouvait donner lieu à des abus, notamment le recrutement de candidats non qualifiés.

34. La représentante du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) a renouvelé les remarques qu'elle avait faites sur cette question à la cinquante-quatrième session de la Commission, à savoir que l'examen de l'évaluation des emplois et l'élaboration d'une nouvelle norme-cadre devaient tenir compte du projet d'introduction du système des fourchettes élargies. Elle a déclaré que toutes les composantes de l'examen du régime des traitements et

indemnités étaient liées entre elles et devaient être considérés dans une optique d'interdépendance.

Examen de la question par la Commission

35. En examinant le système proposé au cours de sa session antérieure et de la présente session, la Commission s'est penchée sur la proposition tendant à rationaliser les critères de l'évaluation, ainsi que sur les efforts déployés pour mettre au point un système qui doit permettre de déléguer davantage aux cadres le pouvoir de définir et d'évaluer les emplois.

36. La suppression du premier critère, à savoir les connaissances professionnelles requises pour un poste, a été considérée comme un changement important. Certains membres de la Commission se sont déclarés préoccupés par cette mesure et par ses implications pour la recherche et la sélection de candidats qualifiés. Au cours du débat, il a été souligné que la définition des qualifications d'un fonctionnaire occupant un poste et leur évaluation en regard des exigences du poste restaient un paramètre essentiel d'une bonne gestion des postes. Pour permettre une démarche plus globale de la gestion des ressources humaines, l'évaluation des connaissances professionnelles ferait partie des normes et des procédures de recrutement et serait intégrée à l'évaluation des compétences dans le cadre de la sélection des candidats.

37. La Commission a reconnu que le problème de la réforme d'un système d'évaluation des emplois n'était pas seulement de mettre au point un nouveau système, mais qu'il consistait aussi pour les organisations à prendre des mesures effectives de suivi, de formation et de responsabilisation afin que le nouveau système puisse être appliqué avec cohérence, justice et transparence. La Commission a estimé que l'élaboration d'une nouvelle norme-cadre, conjuguée aux efforts déployés par les organisations pour renforcer les capacités et la responsabilisation des cadres, pouvait se traduire par des gains d'efficacité d'une gestion des postes dynamique et cohérente.

38. La Commission a examiné l'intérêt d'une double filière d'avancement pour les techniciens et les cadres accomplissant des tâches de haut niveau pour l'organisation. Dans le système actuel, la classe la plus élevée ouverte aux techniciens est la classe P-5, à moins que le poste ne comporte également des responsabilités de gestion. Dans la nouvelle norme-cadre, des techniciens spécialisés, tels que les

scientifiques de classe mondiale, pourraient accéder à une classe plus élevée sans assumer de responsabilités de gestion. À part la création d'une double filière d'avancement pour les scientifiques et les experts techniques, il n'y aurait probablement pas d'importants reclassements de postes. Se fondant sur les enseignements tirés d'expériences antérieures, la Commission a estimé qu'en principe 80 % des emplois seraient classés au même niveau que dans le système actuel. Sur les 20 % susceptibles de varier, certains postes seraient jugés d'un niveau trop élevé. En l'occurrence, la Commission arrêterait des mesures de transition pour éviter les déclassements aux titulaires de ces postes.

Décisions de la Commission

39. Concernant le projet de réforme du système d'évaluation des emplois, la Commission a décidé :

a) De poursuivre la mise au point du modèle conceptuel présenté;

b) De déterminer la validité du modèle à sa cinquante-sixième session après des tests de validité et la validation des résultats;

c) D'encourager vivement les organisations à élaborer des mesures de suivi, de formation et de responsabilisation, parallèlement à la réforme du système d'évaluation des emplois, et de lui rendre compte de ces mesures à la lumière de la mise en place d'un nouveau système;

d) D'inscrire à son programme de travail de 2003 l'éventuelle adoption, au titre de l'article 13 de son statut, d'un nouveau système d'évaluation des emplois en attendant des résultats positifs des tests de validité du nouveau modèle.

4. Introduction d'une structure des traitements à fourchettes élargies et d'un système de rémunération récompensant l'apport personnel

40. Dans le cadre de l'examen du régime des traitements et indemnités, la Commission a examiné la question de l'adoption d'un système de traitements à fourchettes élargies. Celui-ci regroupe les classes dans des fourchettes élargies ne comportant pas d'échelons entre les traitements minima et les traitements maxima. Il prévoit des filières d'avancement et permet à une organisation d'affecter ses emplois et son personnel

d'une manière qui cadre mieux avec les impératifs de son programme. Par conséquent, la méthode des fourchettes élargies est mieux adaptée à la gestion du travail, notamment du travail en équipe. Elle permet aux cadres de redistribuer les fonctions et attributions de leur personnel de façon à répondre aux nouveaux besoins et priorités. Elle facilite la simplification et la rationalisation du système de classement des emplois, nécessitant une définition plus générique du travail à chaque classe. En conséquence, cela réduit la focalisation sur le classement des emplois et la nécessité d'avoir de nombreux spécialistes de ce domaine. Les transferts latéraux se font sans qu'il y ait besoin de reclasser les emplois. Les transferts verticaux sont moins fréquents car il faut une importante modification des fonctions et attributions pour justifier le passage à la fourchette supérieure. L'élargissement des fourchettes entraîne moins de contrôle au niveau central et la délégation de davantage de responsabilités administratives aux cadres. Il exige donc une valorisation et une formation renforcées des cadres. On insiste moins sur les comparaisons entre emplois et égalité des rémunérations, selon la définition actuelle.

41. L'une des raisons essentielles de l'adoption d'une structure à fourchettes élargies est qu'il faut prendre acte du monde du travail tel qu'il existe actuellement. La possibilité de placer le personnel dans une structure autre que hiérarchique aiderait dans l'accomplissement des tâches car elle permettrait des modes d'organisation du travail qui faciliteraient l'obtention de résultats. La possibilité de faire évoluer le personnel selon des critères autres que temporels permettrait d'établir la liaison avec les propositions touchant la rémunération au mérite. Là où ils existent, les systèmes de traitements à fourchettes élargies vont généralement de pair avec la rémunération au mérite. En conséquence, des propositions relatives à la rémunération au mérite sont examinées ici dans le cadre du projet d'application des traitements à fourchettes élargies, afin de faciliter la description des deux volets.

42. La Commission était saisie de deux propositions concernant la façon dont les fonctionnaires pourraient évoluer grâce à la mise en place d'une structure à fourchettes élargies. Aucune d'elles ne retenait l'ancienneté comme facteur de progression, qui se traduisait par un système d'avancement par échelon. La première proposition pouvait être qualifiée pour l'essentiel de « classique » puisqu'elle était conforme

aux pratiques généralement appliquées dans le secteur privé comme dans le secteur public. Les incitations financières étaient liées aux résultats par une formule rattachant l'appréciation du comportement professionnel à un niveau de la fourchette des traitements afin de déterminer le montant des incitations financières. Les fonctionnaires pouvaient ainsi calculer approximativement, au vu de leurs résultats, la somme qu'ils percevraient. Ce système de récompenses reposait sur le constat que les fonctionnaires souhaitaient que leurs mérites et leur contribution soient reconnus. Dans le monde entier, on notait une tendance générale à associer les augmentations de salaire à l'évaluation du comportement professionnel, comme en témoignait l'étude sur l'expérience d'autres employeurs qui avaient été précédemment présentée à la Commission aux fins d'examen. Cela signifiait que le principe d'augmentations progressives et automatiques perdait du terrain.

43. La seconde proposition était fondée sur une convergence de facteurs permettant d'établir un lien concret entre le comportement professionnel, le développement des compétences et la rémunération. Cette approche tenait compte des nombreux débats consacrés, au cours des 15 dernières années, à la question de la rémunération liée à la productivité au sein du système des Nations Unies. L'examen de cette question butait généralement sur les problèmes liés à la conception d'un système capable d'évaluer avec constance le comportement professionnel de fonctionnaires occupant des postes fort divers et travaillant dans des contextes culturels très différents. Les organisations n'étaient pas parvenues à introduire à une grande échelle un système acceptable de rémunération liée à la productivité. Cette proposition visait à s'écarter des systèmes classiques d'évaluation du comportement professionnel pour tenir compte de cette difficulté.

44. Outre qu'elle mettait en avant une méthode originale d'avancement dans une fourchette donnée, la seconde proposition présentait six modèles différents de fourchettes élargies, adaptées aux divers mandats et structures des organisations du système. Elle nécessitait l'adoption de nouvelles méthodes de suivi du comportement professionnel, susceptibles d'évaluer l'apport personnel avec une plus grande justesse. Grâce à la combinaison de trois facteurs (apport personnel, développement des compétences et travail en équipe),

il était possible de mesurer la productivité réelle des fonctionnaires et de justifier ainsi les augmentations de salaire en se fondant sur les réalisations accomplies, le développement des compétences et les réactions des clients.

45. L'introduction de l'élargissement des fourchettes posait le problème des contrôles financiers. Selon la méthode de l'indicateur de la dispersion des salaires, présentée à la Commission, le salaire moyen des fonctionnaires situés dans une même fourchette devait se rapprocher du point médian de la fourchette des traitements, lequel était lié à un point de référence (généralement un point de référence pertinent du marché du travail). Grâce à cette méthode, l'évolution moyenne des traitements tendait à fluctuer autour du point médian de la fourchette des traitements. D'autres contrôles financiers pourraient, toutefois, être utilisés par les organisations appliquant le régime commun dans le cadre d'un système de fourchettes élargies.

Vues des organisations

46. Les organisations ont estimé qu'il était souhaitable que le système des Nations Unies adopte un régime des traitements à fourchettes élargies. Le système de classes en vigueur, qui se caractérisait par sa rigidité, n'était pas à même de répondre aux besoins divers des organisations. Une structure à fourchettes élargies serait mieux adaptée à la gestion des travaux dans les différentes organisations et leur permettrait de faire face à l'évolution rapide de la nature du travail dans le monde actuel. Les options concernant la structure à fourchettes élargies devaient rester ouvertes à ce stade. La structure, la taille et la complexité des organisations étant fort variables, cette structure ne pouvait, de toute évidence, être imposée à toutes de manière uniforme. Certaines organisations pourraient expérimenter certaines méthodes, avant qu'elles soient adoptées à l'échelle du système.

47. Pour assurer une gestion efficace des organisations, il était non seulement souhaitable mais aussi nécessaire de mettre en place un système de rémunération récompensant l'apport personnel. Il fallait absolument appuyer les efforts faits par les organisations pour moderniser leur système de suivi du comportement professionnel et améliorer leur fonctionnement. L'une des principales critiques formulées à l'encontre du système actuel était que le classement fonctionnel des postes ne permettait pas d'établir un lien entre la rémunération et la

contribution apportée. Les organisations étudiaient et mettaient en place des méthodes fondées sur les compétences et s'employaient à perfectionner leur système de suivi du comportement professionnel. Elles ont appuyé avec force la proposition visant à poursuivre sans tarder les travaux préliminaires dans ce domaine.

Vues des représentants du personnel

48. La représentante de la FICSA a souligné que l'adoption d'une structure à fourchettes élargies et d'un système de rémunération liée à la productivité posait un certain nombre de problèmes. À son avis, les méthodes de suivi du comportement professionnel utilisées par les organisations n'étaient pas adaptées à de tels systèmes et il fallait, en premier lieu, chercher à améliorer les méthodes existantes. L'élargissement des fourchettes ouvrait la voie à des inégalités en matière d'augmentation des salaires dans la mesure où les fonctionnaires ayant moins d'ancienneté bénéficiaient de taux de progression plus importants. S'interrogeant sur les procédures applicables au passage des fonctionnaires d'une fourchette à l'autre, la représentante de la FICSA a fait observer que la manière dont ces procédures seraient appliquées en termes de postes et de programmes de travail n'avait pas été clairement définie. Les fusions de classes poseraient des problèmes dans la mesure où de nombreux fonctionnaires accordaient une grande importance au statut associé à chaque classe.

49. La FICSA s'est à nouveau déclarée contre la suppression du système d'échelons. Si ce système ne permettait pas d'établir de distinction entre les prestations des fonctionnaires, c'était parce que les règles en vigueur n'étaient pas appliquées et que les systèmes de notation ne fonctionnaient pas. Le système d'échelons ne devait pas être abandonné tant que l'on n'aurait pas cherché sérieusement à appliquer les règles existantes et que leur inefficacité n'aurait pas été prouvée. La disparition des échelons pourrait également soulever la question des droits acquis.

50. La FICSA a estimé que les propositions présentées comportaient à la fois des risques et des avantages potentiels et qu'il était encore trop tôt pour appliquer la structure à fourchettes élargies dans l'ensemble du système. Certains organismes ou services pourraient lancer des projets pilotes. La Commission pourrait attendre qu'un expert indépendant ait évalué les résultats de ces projets avant

de prendre une décision finale à cet égard. La FICSA a insisté sur le fait que les fonctionnaires se portant volontaires pour participer à ces projets devaient être informés de toutes les incidences. Elle a recommandé la mise en place de comités mixtes personnel-administration qui seraient chargés de régler les questions de détail.

51. La FICSA est convenue avec les organisations que plusieurs modèles devaient être mis à l'essai dans le cadre des projets pilotes. Elle a également demandé au secrétariat de la CFPI d'examiner les statistiques concernant les fonctionnaires ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur classe, qui ne manqueraient pas d'être préoccupés d'apprendre qu'ils allaient se retrouver avec des fonctionnaires d'échelons inférieurs et devraient faire face à de nouveaux obstacles avant de pouvoir passer à la fourchette supérieure. La FICSA est convenue qu'un seul modèle devait, à terme, être retenu afin de préserver le régime commun. Enfin, elle a souligné que la question du suivi du comportement professionnel devait être examinée plus avant et que les fonctionnaires feraient davantage confiance à un nouveau système doté d'un mécanisme d'évaluation des superviseurs leur permettant d'émettre un avis sur les prestations de ces derniers.

52. La représentante du CCASIP a estimé que la notation des fonctionnaires constituait un élément important de la structure à fourchettes élargies. Le système de notation existant avait mis en évidence un certain nombre de problèmes liés à la responsabilité des cadres. De plus, ces derniers trouvaient que ce système absorbait un temps considérable et les fonctionnaires souhaitaient qu'il soit procédé à une évaluation complète qui tienne compte du travail d'équipe.

53. En ce qui concerne la formule de la convergence, l'évaluation du comportement professionnel était fonction de trois facteurs : le travail d'équipe, l'apport personnel et le perfectionnement du personnel. Dans la mesure où la prestation des membres d'une même équipe était variable, la performance d'une équipe reposait en fin de compte sur celle de ses membres les plus actifs. La représentante a demandé si l'évaluation du travail d'équipe pouvait être juste.

54. S'agissant du système de fourchettes élargies, le CCASIP était prêt à envisager un modèle comprenant une fourchette pour les fonctionnaires de la classe P-1, une pour ceux des classes P-2 et P-3, une autre pour les

P-4 et P-5 et, enfin, une pour les D-1 et D-2, avec une fourchette à double filière commençant au point médian de la fourchette P-4/P-5. Cette double filière permettrait aux fonctionnaires ne possédant pas de compétences en matière d'encadrement mais faisant preuve de compétences dans leur domaine d'activité de progresser dans leur carrière.

Examen de la question par la Commission

55. La Commission a reconnu que, théoriquement, la proposition tendant à instituer un système de fourchettes élargies dans les organismes soumis au régime commun était intéressante mais soulevait également des problèmes. Il était indispensable que toutes les parties s'entendent au préalable sur un système de notation fiable et crédible avant d'envisager l'élargissement des fourchettes et des informations supplémentaires devaient être recueillies sur la question. Elle a rappelé qu'elle avait déjà demandé aux organisations de fournir des évaluations de leur système de notation et qu'elle aurait besoin de données quantitatives et qualitatives avant de pouvoir se prononcer sur l'adoption d'un système de fourchettes élargies dans le régime commun.

56. Pour la Commission, il était indispensable de mettre en place un mécanisme de contrôles financiers dans les organisations avant de prendre une décision concernant un modèle particulier de fourchettes élargies. L'adoption de régimes à fourchettes multiples détruisait l'essence même du régime commun et pousserait les organisations à se faire concurrence pour recruter du personnel et le conserver. La pérennité du régime commun exigeait de pouvoir retrouver dans le projet de modèle à fourchettes élargies la structure à sept classes utilisée actuellement pour la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Certains membres de la Commission ont émis le souhait que le système de fourchettes élargies prévoie des classes jumelées afin de favoriser l'avancement professionnel. Un tel système de jumelage de classes permettrait de lier l'évolution des rémunérations aux fonctions et attributions des fonctionnaires ainsi qu'aux résultats obtenus.

57. La Commission a noté que, dans la proposition reposant sur une convergence de facteurs, les augmentations de traitement seraient de 5 % (contre 2 % selon le système d'échelons en vigueur) et seraient fondées sur le développement des compétences, l'apport personnel et les réactions des clients. Il serait

peut-être difficile de mesurer le développement des compétences, par exemple sur une base annuelle, si bien qu'il serait plus réaliste que l'évaluation du développement des compétences et de l'apport personnel, pouvant déclencher le relèvement des traitements de 5 %, porte sur des cycles de deux ans.

58. La Commission a été d'avis qu'avant d'envisager l'adoption d'un système de fourchettes élargies, il fallait le mettre à l'épreuve et il fallait que les essais soient concluants. Les propositions tendant à instituer une structure à fourchettes élargies et un système de rémunération liée à la productivité devaient être soigneusement examinées sous tous leurs aspects en raison des répercussions importantes qu'elles pourraient avoir sur le régime des traitements et indemnités. La Commission a donc passé en revue les différentes propositions afin de choisir celle qui serait mise à l'essai. Elle a marqué sa préférence pour le modèle 3 des structures de fourchettes proposées, étant entendu toutefois que les classes P-1, P-2 et P-3 soient regroupées dans la première fourchette. La deuxième fourchette serait composée des classes P-4 et P-5 et la troisième, des classes D-1 et D-2. La Commission a demandé aux organisations de lui faire part de leurs vues à ce sujet. Les organisations ont indiqué qu'elles devraient se consulter entre elles avant de proposer un modèle, puisqu'elles avaient jusque-là examiné la question en partant du principe que plusieurs modèles seraient mis à l'essai.

59. Une fois épuisée la question de la mise à l'essai d'un modèle unique, les délibérations ont porté sur les modalités d'expérimentation de ce modèle et le choix de l'(des) organisation(s) pilote(s). Pour la Commission, ces modalités devaient être définies avec précision, et elle ferait bon accueil aux organisations qui se porteraient volontaires. L'expérience devait être menée dans plusieurs organisations si l'on voulait évaluer l'incidence des divers mandats et structures des organisations sur le modèle de fourchettes élargies. Afin de procéder à une mise à l'épreuve critique du modèle, il fallait que les projets pilotes portent sur au moins deux ans, ce qui permettrait de mesurer sur un cycle complet l'apport personnel, le développement des compétences et les autres critères retenus dans les modèles proposés. Étant donné que les préparatifs en vue de l'exécution des essais devaient être achevés en 2003, la mise à l'essai pourrait commencer au plus tôt le 1er janvier 2004.

Décision de la Commission

60. La Commission a pris les décisions suivantes concernant l'adoption d'une structure à fourchettes élargies et d'un système de rémunération liée à la productivité :

a) Il était indispensable de mettre en place un système de notation crédible et fiable, acceptable par toutes les parties concernées, avant d'instituer une structure à fourchettes élargies et un système de rémunération liée à la productivité;

b) Les organisations devaient fournir à la Commission des données quantitatives et qualitatives concernant leur système de suivi du comportement professionnel ainsi qu'une analyse critique de la capacité de leur système de notation d'établir des distinctions entre les différents niveaux de productivité, en particulier lorsque ces systèmes étaient liés à la rémunération;

c) Une étude pilote portant sur un modèle de fourchettes élargies et un système correspondant de rémunération liée à la productivité (sur la base de la formule de convergence des facteurs) devrait être réalisée dans deux organisations volontaires; à ce propos :

i) Le secrétariat de la CFPI devrait se concerter avec les organisations au sujet des modalités de l'étude;

ii) Les modalités de l'étude devraient être soumises à la Commission à sa session suivante;

d) La Commission n'approuverait la mise en place d'une structure à fourchettes élargies et d'un système de rémunération liée à la productivité dans les organisations appliquant le régime commun qu'à condition que les projets pilotes aient donné des résultats satisfaisants;

e) La Commission ferait savoir à l'Assemblée générale que bien que l'institution d'une structure à fourchettes élargies et d'un système de rémunération liée à la productivité dans le cadre de la révision du régime des traitements et indemnités puisse présenter certains avantages pour les organisations appliquant le régime commun, cette hypothèse devait être démontrée à l'aide de tests rigoureux; la Commission tiendrait l'Assemblée au courant des progrès réalisés dans ce domaine.

5. Création d'un corps de hauts fonctionnaires

61. Au cours de son examen, la Commission s'est penchée sur la question de la création d'un corps de hauts fonctionnaires au sein du régime commun des Nations Unies. Les cadres jouant un rôle crucial dans les initiatives de changement, les organisations voyaient dans la création de ce corps un élément essentiel pour le progrès des grandes réformes organisationnelles visant à renforcer la fonction publique internationale et à rendre globalement les organisations plus performantes en renforçant les capacités de direction et de gestion, marquant la professionnalisation de la fonction de gestion et instillant une conception commune de la gestion.

62. Les objectifs visés étaient les suivants :

a) Renforcer les capacités en matière de gestion et de direction, étape indispensable vers l'amélioration de l'efficacité de l'organisation;

b) Créer une culture d'entreprise et encourager la diversité au plus haut niveau de toutes les organisations appliquant le régime commun afin de contribuer au renforcement de l'esprit de corps;

c) Faciliter la délégation de pouvoirs pour ce qui est des fonctions de base en matière de gestion;

d) Renforcer la concertation et la coordination et promouvoir la mobilité du personnel et la mise en commun des connaissances entre les différentes institutions relevant du régime commun;

e) Affirmer l'attachement à la professionnalisation de la fonction de gestion, tant au niveau du recrutement qu'à celui de la formation et de l'organisation des carrières.

63. Du fait que de nombreuses organisations pratiquent la décentralisation et la délégation des pouvoirs, les cadres assument de plus grandes responsabilités en matière d'administration et sont tenus davantage comptables des résultats. Il faut mettre au point dans l'ensemble du système des outils et des stratégies pour former et attirer des cadres plus créatifs, adaptables et polyvalents, qui aient le souci du client, sachent promouvoir l'esprit d'équipe, puissent mener une réflexion stratégique et hésitent moins à prendre des risques.

64. Le corps de hauts fonctionnaires, fondé notamment sur un ensemble de compétences de gestion (qui serait inclus dans les avis de vacance de poste, les

procédures de notation et les programmes de formation), pourrait être un précieux outil de réforme de la direction et contribuer grandement à rendre plus performantes et plus comptables de leurs résultats les organisations appliquant le régime commun.

65. Selon les critères envisagés pour en être membre, le corps de hauts fonctionnaires serait une catégorie aux effectifs relativement restreints, composée des cadres dirigeants de tout le système. Les organisations ont relevé que des fonctionnaires nommés pour des raisons politiques pourraient en faire partie. Elles ont noté également qu'il appartiendrait au chef de secrétariat de chaque organisation de désigner, sur la base de critères établis au niveau du régime commun, les personnes qui pourraient en être membres, de manière à tenir compte de la diversité des mandats et des structures de ces organisations.

66. S'agissant de l'ensemble de compétences de gestion, il en a été proposé six, communes à tous les postes relevant du corps de hauts fonctionnaires dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. Un exposé succinct de ces six compétences figure à l'annexe II. En complément, le cas échéant, chaque organisation définirait celles, plus spécifiques, dont elle a besoin.

67. À la création d'un corps de hauts fonctionnaires s'ajouterait la mise en place d'une double filière d'avancement, qui permettrait de distinguer les cadres dirigeants des fonctionnaires spécialisés et des fonctionnaires apportant à titre individuel un concours précieux. Ce système de double filière permettrait de reconnaître la valeur de l'apport des spécialistes de haut niveau sans pour autant qu'ils aient à assumer des fonctions d'encadrement.

Vues des organisations

68. Le représentant du Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat (CCS) a noté que compte tenu du rôle essentiel que jouent les cadres supérieurs pour le changement dans les organisations, la création du corps de hauts fonctionnaires devrait être soumise pour approbation à l'Assemblée générale à sa cinquante-septième session. Les recommandations devraient porter sur les critères régissant la qualité de membre de ce corps et l'ensemble de compétences de gestion, et poser la mise en place d'une double filière d'avancement. Cette dernière permettrait de distinguer les cadres dirigeants des fonctionnaires apportant une

contribution de haut niveau. Les organisations considéraient que cette double filière permettrait de reconnaître la valeur de l'apport des spécialistes de haut niveau sans qu'ils aient à assumer des fonctions d'encadrement.

Vues des représentants du personnel

69. La représentante du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP), réaffirmant que tous les éléments de l'examen en cours étaient liés, a déclaré qu'il était impossible de réfléchir à un corps de hauts fonctionnaires avant d'avoir examiné l'évaluation des emplois.

70. La réforme du régime des traitements et indemnités ne pouvait réussir que si le corps de cadres supérieurs était renforcé. La création d'un corps de hauts fonctionnaires serait acceptable à condition qu'on mette en place un système de contrôles et contreponds qui serait régulièrement réexaminé. La représentante du CCASIP a noté que ce corps ne devait pas devenir un groupe d'élite ni nécessiter un régime de traitements différent. Il devait être constitué de postes existants, choisis pour en faire partie, actuellement occupés par des cadres supérieurs appelés à prendre leur retraite dans 5 à 10 ans. Le CCASIP demandait que les cadres appelés à les remplacer soient formés à l'avance, de manière à ce qu'il soit possible d'évaluer les atouts des fonctionnaires déjà en poste dans les organisations.

71. La Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA), qui pensait elle aussi qu'il était urgent d'améliorer les capacités de gestion dans les organisations, estimait toutefois qu'il faudrait se préoccuper plus des modalités concrètes de fonctionnement, autrement dit de développer et d'améliorer les compétences des cadres et des dirigeants, actuels et futurs. Elle a demandé comment les dirigeants seraient tenus comptables de leur action et ce que serait le processus de sélection pour l'entrée dans le corps de hauts fonctionnaires. Elle s'est inquiétée par ailleurs de la stigmatisation que risqueraient les fonctionnaires actuellement de classe D-1 et D-2 qui ne seraient pas choisis pour en faire partie.

72. La FICSA a estimé que la proposition de créer ce corps nouveau traduisait l'échec du système actuellement en place à susciter l'apparition de

nouveaux dirigeants, et qu'il fallait donc faire naître une nouvelle culture d'entreprise dans le système lui-même. À son avis, il fallait envisager ces mesures dans le contexte des stratégies de ressources humaines retenues par les organisations. Si les dirigeants n'étaient pas en mesure de diriger, il fallait s'intéresser aux causes du phénomène, pas aux symptômes.

73. La FICSA a voulu savoir si des postes actuels seraient convertis pour faire partie du corps de hauts fonctionnaires, et si ce dernier était censé faire office d'organe consultatif. Elle estimait qu'il faudrait envisager de former des jeunes à la gestion, par exemple par le biais d'une institution telle que l'École des cadres des Nations Unies.

Examen par la Commission

74. Certains membres trouvaient intéressante l'idée de la création d'un corps de hauts fonctionnaires, estimant que cela permettrait de renforcer les capacités de direction et de gestion, indispensables à la bonne réalisation des réformes plus larges actuellement engagées dans les organisations. La Commission a noté que la proposition de créer ce corps soulevait un certain nombre de problèmes, en particulier celui du statut des personnes qui y seraient cooptées. Elle a souligné qu'il ne serait établi aucun régime particulier de traitements et d'indemnités, ni aucun autre privilège, pour ce groupe de fonctionnaires. Mais certains membres, peu convaincus de la nécessité de créer ce corps de hauts fonctionnaires, ont réservé leur position.

75. La Commission a jugé que les critères à retenir devaient tenir compte des fonctions de gestion autant que des classes. Pour certains membres, ne pouvaient appartenir au corps de hauts fonctionnaires que des fonctionnaires des classes D-1 et D-2. Pour d'autres, on devait pouvoir y inclure aussi des fonctionnaires de classe P-5, s'ils assumaient des fonctions de gestion. La Commission n'est pas arrivée à une conclusion sur les classes à inclure, attendant d'avoir les vues des organisations sur la question. Tout en admettant que les organisations avaient des structures et des mandats différents, et qu'il fallait donc leur laisser une certaine latitude dans le choix de ces critères, elle a estimé que l'appartenance au corps de hauts fonctionnaires devait être déterminée avant tout par les attributions s'attachant aux postes, et non par des considérations de personnes, et qu'en particulier il fallait voir comment ces attributions étaient liées à l'importance des

responsabilités de gestion et aux compétences cruciales pour le succès de l'organisation considérée. De ce fait, la place faite aux fonctions consultatives dans les critères présentés par le groupe de travail qui avait étudié la question demandait à être justifiée plus solidement. Pour certains membres, les postes de nature consultative ne répondaient pas aux critères devant régir la qualité de membre du corps de hauts fonctionnaires. D'autres estimaient que, pour assumer des responsabilités de gestion, il fallait désormais pouvoir encadrer le personnel et donner des avis, et avoir des talents de négociateur. Les fonctions consultatives prises à part ne justifieraient donc pas l'inclusion dans le corps de hauts fonctionnaires. Il faudrait étudier plus avant l'utilisation des compétences de base, des mécanismes de notation, des arrangements contractuels et des autres fonctions de gestion des ressources humaines. La Commission a estimé qu'elle pouvait faire œuvre utile en définissant des critères d'appartenance au corps de hauts fonctionnaires, conçu comme un groupe assez restreint de fonctionnaires, et en suivant l'application des différentes fonctions de gestion des ressources humaines.

76. La Commission a noté que l'un des objectifs de la création d'un corps de hauts fonctionnaires était de développer la mobilité du personnel entre les organisations appliquant le régime commun. Elle a toutefois noté que les modalités détaillées restaient à préciser.

77. La Commission ne voyait pas que la création d'un corps de hauts fonctionnaires équivaille à celle d'un nouvel organe subsidiaire, d'un nouvel organe consultatif ou d'une nouvelle catégorie de personnel. Le corps ferait partie de la catégorie actuelle des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, et serait à ce titre soumis aux procédures établies de recrutement et d'affectation. La Commission a débattu assez longuement la question de savoir s'il fallait ouvrir l'accès à ce corps aux candidats externes comme internes. Elle a estimé qu'il y aurait lieu de le faire, ce qui semblait régler le problème, soulevé par certains membres, de la répartition géographique et de la parité. Elle a noté que des directives plus fournies seraient élaborées pour préciser et illustrer les responsabilités et les caractéristiques s'attachant aux fonctions retenues pour le corps de hauts fonctionnaires, ce qui serait utile pour les chefs de secrétariat.

78. Tout en estimant que l'institution d'une double filière d'avancement avait plus à voir avec la révision du système de classement des emplois qu'avec la création d'un corps de hauts fonctionnaires, la Commission a jugé que la double filière pourrait être un élément utile d'un régime révisé des traitements et indemnités. Elle poursuivrait sa réflexion sur la question, mais considérerait d'ores et déjà souhaitable l'institution d'une double filière pour les spécialistes, d'un niveau comparable à celui du corps de hauts fonctionnaires. Il était bon d'offrir aux spécialistes de haut niveau des possibilités de carrière rendant compte de leur valeur sans qu'ils aient à assumer des fonctions d'encadrement. Dans une structure en fourchettes, il y aurait lieu, de l'avis de certains membres, de faire entrer les postes de ce type dans la ou les mêmes fourchettes que les postes D-1 et D-2.

79. Des membres de la Commission ont estimé indispensable qu'elle ait un rôle dirigeant pour le suivi de l'élaboration des dispositions concernant le corps de hauts fonctionnaires.

Décision de la Commission

80. La Commission a décidé :

a) Que la création d'un corps de hauts fonctionnaires pouvait renforcer la capacité de direction et de gestion, accompagnant ainsi les grandes réformes visant à rendre globalement les organisations plus performantes;

b) Que le corps de hauts fonctionnaires ne constituerait pas un nouvel organe subsidiaire, un nouvel organe consultatif ou une nouvelle catégorie de personnel;

c) Que le corps de hauts fonctionnaires ne donnerait pas lieu à la définition d'un régime spécial de traitements et d'indemnités, et que le régime applicable aux autres administrateurs lui serait également appliqué;

d) Que le corps de hauts fonctionnaires ne serait constitué que de postes de direction élevés;

e) Que les postes à inclure seraient choisis selon des critères qu'elle aurait approuvés;

f) Qu'un dirigeant occupant l'un des postes répondant aux critères de la Commission serait inclus dans le corps de hauts fonctionnaires;

g) Qu'au corps de hauts fonctionnaires correspondrait un ensemble commun de compétences de base applicable au recrutement, à la sélection, à l'avancement et au suivi du comportement professionnel;

h) Que les chefs de secrétariat seraient responsables de la sélection, de l'évaluation et des autres aspects touchant la gestion du personnel faisant partie du corps de hauts fonctionnaires. Ce dernier serait ouvert au recrutement de candidats appartenant aux organisations appliquant le régime commun comme de candidats n'y appartenant pas;

i) Qu'elle suivrait l'application des modalités retenues et en rendrait compte à l'Assemblée générale.

6. Information sur le recrutement et la capacité des organisations de conserver leur personnel

81. La Commission a examiné les données qui lui avaient été communiquées à sa demande par les organisations sur les difficultés à recruter et à conserver leur personnel que rencontrent celles-ci. Elle a constaté que les organisations ne rencontraient pas de problème particulier à cet égard. Tout en reconnaissant que ces renseignements n'avaient été recueillis qu'au cours de la période plutôt brève écoulée depuis sa cinquante-quatrième session, elle a jugé ces renseignements instructifs et a suggéré qu'une méthode plus systématique soit envisagée de façon à recueillir ces données périodiquement. Elle a également suggéré d'envisager une analyse quantitative et qualitative de ces données.

B. Mobilité

82. 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, et de lui rendre compte à ce sujet lors de sa cinquante-septième session.

83. La Commission a examiné la question de la mobilité à sa cinquante-cinquième session. Elle a constaté l'importance que revêt la mobilité du personnel au sein des organisations du régime commun et entre ces organisations pour une gestion efficace des ressources humaines, en particulier dans le contexte

des efforts vers une fonction publique internationale unifiée reposant sur des valeurs et des principes communs. La mobilité a été désignée comme un élément fondamental du schéma directeur pour la gestion des ressources humaines. Si elle était un facteur susceptible d'améliorer la gestion des ressources humaines et de promouvoir une plus grande efficacité au sein des organisations, elle pouvait également avoir des incidences négatives pour les individus comme pour les organisations. Des renseignements récents avaient également été présentés à la Commission au sujet des politiques de mobilité des organisations du régime commun par rapport à celles d'autres organisations internationales et d'administrations publiques nationales et aux meilleures pratiques observées par le secteur privé.

Vues des organisations

84. La représentante du réseau des ressources humaines du CCS a souligné la complexité de la question de la mobilité et indiqué qu'un certain nombre d'organisations avaient consacré des travaux à des systèmes de mobilité encadrée entre professions, services, lieux d'affectation et institutions. D'un point de vue opérationnel, les politiques de mobilité devaient être en rapport avec les besoins de l'activité des organisations. La représentante a rappelé que la mobilité n'était pas une fin en soi. Pour certaines organisations, c'était une question d'efficacité institutionnelle et de survie; pour d'autres, la mobilité se rattachait à une politique visant à développer des effectifs polyvalents.

85. Elle a noté qu'il y avait beaucoup à faire dans ce domaine. Il fallait par exemple réfléchir à des programmes plus favorables dans bon nombre de domaines liés au travail et à la famille, surtout si l'on souhaitait que les organisations apparaissent comme des employeurs attrayants à la jeune génération. Elle a également souligné le lien important que l'on pouvait établir entre la mobilité et la réforme du régime des traitements et indemnités, par exemple en offrant des incitations supplémentaires au moyen de primes stratégiques. La question de la mobilité figurait depuis longtemps parmi les préoccupations du réseau pour les ressources humaines et que l'une des initiatives qui avaient été prises pour faciliter la mobilité entre organisations était le Système de mobilité des organisations participantes (SMOP).

86. Elle a informé la Commission que, de l'avis du réseau pour les ressources humaines, il restait du travail à accomplir avant que la Commission puisse examiner toutes les incidences des propositions figurant dans le document dont elle était saisie. Les politiques et les arrangements contractuels devaient servir les besoins de l'activité de chaque organisation; de plus, les arrangements contractuels étaient assujettis aux impératifs financiers et budgétaires de chaque organisation.

Vues des représentants du personnel

87. La représentante du CCASIP s'est déclarée favorable à la mobilité du personnel à condition qu'elle soit suivie et administrée de façon responsable. Il importait de tenir compte du bien-être du personnel et des moyens de concilier travail et vie privée dans la conception des programmes ayant trait à la mobilité et à l'organisation des carrières. Elle a abordé la question du risque de perte de la mémoire institutionnelle acquise par des fonctionnaires qui doivent changer de fonction, de service ou d'organisation, comme cela était prévu à l'ONU où les postes ne pouvaient pas être occupés pendant plus de cinq ans. Le CCASIP souhaitait que la question de la mobilité soit examinée lorsque certains éléments de l'examen du régime des traitements et indemnités, en particulier l'élargissement des fourchettes, auraient été décidés et appliqués avec succès.

88. Selon la FICSA, bon nombre de fonctionnaires avaient une opinion favorable de la mobilité pour autant qu'elle ne perturbe pas leur vie familiale et qu'elle ne limite pas leurs perspectives de carrière. Le système présentait des déséquilibres, comme le fait que certains fonctionnaires changeaient trop souvent d'affectation alors que d'autres n'avaient aucune possibilité de le faire. Certaines mesures visaient à encourager la mobilité au sein des organisations et la mobilité interorganisations, par exemple la diffusion de renseignements concernant les listes de postes et les détachements ou l'octroi de contrats permanents et de droits de retour. Une politique de mobilité contraignante était jugée inefficace et risquait de gêner le recrutement et la stabilité des effectifs. La suppression des freins et des obstacles à la mobilité et une meilleure articulation avec l'organisation des carrières auraient des conséquences bénéfiques pour la mobilité volontaire. Enfin, les fonctionnaires qui étaient désireux de changer d'affectation mais n'en

avaient pas la possibilité ne devraient pas être pénalisés professionnellement et financièrement.

Examen de la question par la Commission

89. La Commission a réitéré le principe énoncé dans le schéma directeur pour la gestion des ressources humaines selon lequel la mobilité était une caractéristique fondamentale de la fonction publique internationale, qui reposait sur des valeurs et des principes communs, les besoins des organisations en la matière pouvant varier toutefois selon leur structure, leur taille et leur mandat. Les programmes de promotion de la mobilité devaient notamment prévoir des mouvements de personnel au sein des organisations internationales et entre ces organisations, et dans la mesure du possible, des mouvements en direction et en provenance des fonctions publiques nationales ainsi que des institutions du secteur public et du secteur privé.

90. Les membres de la Commission s'accordaient généralement à estimer que la question de la mobilité était une question complexe qui avait des incidences pour bon nombre de domaines touchant les ressources humaines. Elle devait donc être envisagée selon une optique globale qui tienne compte des différentes missions et tâches des organisations. S'agissant des politiques de mobilité, la Commission reconnaissait l'importance des préoccupations liées à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Elle souscrivait donc à l'idée qu'il fallait étudier en détail des modalités adaptées au régime commun. Les propositions à l'étude dans le cadre de l'examen du régime des traitements et indemnités, concernant par exemple l'élargissement des fourchettes et la haute fonction publique, devaient également être abordées dans le contexte de la mobilité.

91. La Commission a noté que la question de la mobilité était liée dans une certaine mesure aux politiques des organisations en matière de contrats. La question des arrangements contractuels devait donc être examinée en premier lieu. Les échanges avec les autres organisations internationales, les administrations publiques nationales et le secteur privé devaient être pris en considération dans l'action menée par le régime commun pour accroître la mobilité. Néanmoins la mobilité ne devait pas fragiliser la mémoire institutionnelle des organisations.

Décision de la Commission

92. La Commission a prié son secrétariat d'élaborer un programme de travail pour ses activités futures. Ce programme 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. Tout programme d'activité futur devrait être conçu à la lumière des travaux en cours concernant l'examen du régime des traitements et indemnités.

C. Barème commun des contributions du personnel

93. En 1996, la CFPI a recommandé, en étroite concertation avec le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, un barème des contributions du personnel commun aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et aux agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées pour la détermination des montants de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les deux catégories. Dans sa résolution 51/216, l'Assemblée générale a approuvé le barème recommandé avec effet au 1er janvier 1997. Le Comité mixte a alors recommandé – et la Commission a souscrit à sa recommandation – que le barème soit mis à jour, le cas échéant, tous les deux ans, compte tenu de l'évolution des taux d'imposition moyens dans sept villes sièges. À sa cinquante-quatrième session, la Commission a donc examiné la façon dont les régimes d'imposition avaient évolué dans les lieux d'affectation concernés depuis la dernière fois où elle s'était penchée sur la question. Les données ont montré que, pour les niveaux de revenu pris en considération, les taux d'imposition moyens avaient à peine varié entre 1999 et 2001.

Vue des organisations

94. La représentante du réseau pour les ressources humaines du CCS a appuyé la recommandation du secrétariat de la CFPI selon laquelle l'actuel barème commun des contributions du personnel devrait rester en vigueur jusqu'à la prochaine révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension.

Examen de la question par la Commission

95. La Commission a noté que, d'après les données à jour, les taux d'imposition à partir desquels était établi le barème commun n'avaient pratiquement pas varié depuis la dernière mise à jour faite deux ans auparavant. En conséquence, elle a estimé que l'évolution des taux d'imposition dans les lieux d'affectation concernés ne justifiait pas un ajustement dans l'immédiat.

Décision de la Commission

96. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale que le barème commun des contributions du personnel devrait rester en vigueur et faire l'objet d'un nouvel examen lors de la révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension, en 2004.

D. Prime de risque

97. À sa quarante-septième session, la Commission avait décidé de procéder à un examen triennal, plutôt que biennal, de la prime de risque, et d'en réexaminer le montant en 2002, tant pour le personnel recruté sur le plan international que pour le personnel recruté sur le plan local. À ses cinquante-quatrième et cinquante-cinquième sessions, elle s'est donc penchée sur la question et a examiné un certain nombre de possibilités en ce qui concerne l'ajustement du montant de la prime pour les deux catégories de personnel. À cette occasion, elle a demandé aux organisations de lui faire part de leurs vues au sujet de l'ajustement du montant de la prime payable au personnel recruté sur le plan local et sept organisations [le Programme alimentaire mondial (PAM), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS), l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR)] lui ont présenté une recommandation tendant à ce que la prime de risque payable au personnel recruté sur le plan local soit augmentée de 50 % (c'est-à-dire portée de 20 à 30 % du point médian du barème des traitements des agents locaux).

98. La Commission a aussi examiné une demande du Coordonnateur des Nations Unies pour les mesures de sécurité tendant à ce qu'il soit envisagé de définir de nouveaux critères pour l'octroi de la prime de risque au

personnel des missions d'administration transitoire, c'est-à-dire aux fonctionnaires en poste dans les lieux où l'Organisation des Nations Unies joue le rôle des pouvoirs publics nationaux. Dans cette demande, motivée par l'expérience récente au Kosovo, où étaient employés quelque 5 000 agents, le Coordonnateur faisait valoir que si l'évacuation était normalement une condition préalable au versement de la prime de risque, dans certaines circonstances, cette condition ne pouvait être remplie.

99. Lorsqu'elle s'est penchée sur la question à sa cinquante-quatrième session, la Commission a été informée par les représentants du personnel que le personnel local de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient ne percevait pas de prime de risque. À cet égard, elle a sollicité, et reçu, les observations du Conseiller juridique de l'Organisation des Nations Unies et du Conseiller juridique de l'UNRWA concernant le statut juridique des agents locaux de l'Office et, en particulier, sur la question de leur droit à la prime de risque.

Vues des organisations

100. La représentante du Réseau des ressources humaines a rappelé qu'à la cinquante-quatrième session de la Commission, les organisations avaient indiqué qu'elles étaient, en principe, favorables à une augmentation du montant de la prime de risque payable aux agents locaux mais qu'elles avaient besoin de temps pour se consulter au sujet des paramètres relatifs à cette augmentation. S'étant consultées, les organisations proposaient, par consensus, que le montant de la prime de risque payable aux agents locaux soit augmenté de 50 %. La représentante a confirmé que de l'avis des organisations, une telle augmentation, tout en répondant à la nécessité de procéder à un ajustement, pourrait être financée dans le cadre des budgets actuels.

101. Les organisations participantes étaient unanimes à considérer que les critères d'octroi de la prime de risque devaient rester inchangés et que le maintien de la corrélation entre la prime de risque et le barème des traitements des agents locaux était le seul moyen équitable d'établir un rapport uniforme entre traitement de base et prime de risque. Elles estimaient aussi qu'il demeurait nécessaire d'actualiser le montant de la prime versée au personnel recruté sur le plan international.

102. La représentante du PNUD a indiqué que les organisations avaient envisagé de proposer une augmentation de 100 % de la prime, comme l'avaient fait certains membres de la Commission, mais avaient estimé qu'une telle majoration serait excessive et, après avoir consulté leurs services du budget, avaient conclu qu'il serait impossible de financer une augmentation de plus de 50 %.

103. Elle a souligné qu'il importait de respecter scrupuleusement les critères d'octroi et de suppression de la prime. À cet égard, on pourrait envisager de revoir le statut des différents lieux d'affectation tous les mois plutôt que tous les trois mois. Les associations du personnel pourraient contribuer à faire en sorte que le personnel dans son ensemble comprenne bien les critères d'octroi et de suppression de la prime.

Vues des représentants du personnel

104. La représentante du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) a dit qu'elle soutenait la proposition tendant à ce que le montant de la prime de risque payable aux agents locaux soit augmenté de 50 %. La Commission avait beau être un organe technique, sa démarche ne devait pas être technocratique : les statistiques, chiffres et tableaux ne devaient pas masquer l'aspect humain du problème des agents en poste dans des lieux d'affectation dangereux. La Commission devait se concentrer sur la gestion des procédures communes plutôt que sur les différences entre organisations, catégories de personnel, systèmes d'information, etc. Il importait de comprendre la situation difficile dans laquelle se trouvait le personnel des lieux d'affectation dangereux. À cet égard, il serait utile que la Commission tienne une de ses prochaines sessions dans un de ces lieux.

105. S'agissant des agents locaux de l'UNRWA, ils occupaient des emplois présentant de grands risques, par exemple ceux de chauffeur, d'infirmier ou d'enseignant, et travaillaient pour l'Organisation des Nations Unies, appuyant le personnel recruté sur le plan international. Leur vie comptait autant que celle des agents des autres catégories.

106. Le représentant de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) s'est également dit favorable à une augmentation du montant de la prime de risque payable aux agents locaux, tout en soulignant que la FICSA aurait préféré une

majoration plus importante que celle qui était proposée. La Commission devait tendre à ce que tous les membres du personnel soient traités de façon équitable, objective et juste, sur la base du principe « à risque égal, salaire égal ». Certes, l'augmentation proposée aurait pour résultat de porter le montant de la prime de risque à un pourcentage élevé du traitement de base, mais il ne fallait pas s'y méprendre : en chiffres absolus, la prime versée aux agents locaux demeurerait nettement inférieure à celle qui était versée à leurs homologues et aux autres agents qui travaillaient aussi dans des conditions dangereuses.

107. La Secrétaire générale de la FICSA a appelé l'attention de la Commission sur la situation des quelque 11 000 agents locaux de l'UNRWA en poste en Cisjordanie et dans la bande de Gaza qui ne percevaient pas de prime de risque en raison, semblait-il, d'un manque de ressources. Le fait que certains agents en poste dans la région touchaient la prime alors que d'autres n'y avaient pas droit créait des disparités et, dans une situation déjà difficile, avivait encore les tensions.

108. L'intervenante, reconnaissante à la Commission de se pencher rapidement sur la question, a demandé que le problème soit promptement réglé.

109. S'agissant des agents locaux de l'UNRWA, le représentant de la FICSA a noté que si leurs conditions de travail étaient considérées comme différentes de celles des agents locaux recrutés par les autres organismes des Nations Unies, c'était en raison des caractéristiques tout à fait particulières de l'Office. Ce ne pouvait être un motif pour priver les agents de l'UNRWA des prestations octroyées au personnel des organisations appliquant le régime commun. Il ne faisait aucun doute que l'UNRWA était un organe appliquant le régime commun, créé par l'Assemblée générale et tenu de lui rendre compte. Les règles régissant le régime commun promulguées par la CFPI devaient donc s'appliquer à tous les agents que l'UNRWA avait déjà recruté et recruterait à l'avenir, compte tenu des résolutions 35/214 et 36/233 de l'Assemblée générale en date des 17 décembre 1980 et 18 décembre 1981. La Commission devrait confirmer que tous les agents locaux de l'UNRWA avaient droit à la prime de risque, comme leurs collègues recrutés sur le plan international et les autres agents recrutés sur le plan local.

110. La représentante du CCASIP, souscrivant pleinement à la déclaration du représentant de la FICSA, a souligné que la sécurité du personnel était d'une importance capitale, quel que soit le lieu d'affectation, dangereux ou non. Il serait contraire aux objectifs de l'Organisation et à l'image qu'elle voulait se donner de ne pas traiter équitablement tous les membres du personnel.

Examen de la question par la Commission

111. La Commission a noté que les critères d'octroi de la prime de risque n'avaient pratiquement pas changé depuis l'introduction de la prime en 1984, et qu'ils avaient été réaffirmés à l'occasion de plusieurs examens. Il lui semblait que ces critères avaient fait leurs preuves et que les organisations en étaient satisfaites. Elle ne jugeait donc pas qu'il y ait lieu de les modifier dans l'immédiat. En modifiant les critères en fonction d'une situation donnée, on risquait d'affaiblir les principes qui sous-tendaient le système et de rendre celui-ci moins crédible.

112. La Commission a rappelé que, pour le personnel recruté sur le plan international, la prime correspondait à l'origine à un pourcentage du traitement de base minimum, mais que les deux éléments avaient été désolidarisés en 1996. Le montant de la prime payable à cette catégorie de personnel était, depuis, fixé de manière pragmatique, en fonction des taux d'inflation dans les sept villes sièges. Cette procédure avait été introduite quand la prime avait été réexaminée pour la dernière fois, en 1998. Pour le personnel local, le montant de la prime correspondait toujours à 20 % du point médian du barème des traitements des agents locaux.

113. La Commission a noté qu'en pourcentage du traitement, la prime de risque versée au personnel recruté sur le plan international avait diminué depuis le dernier examen, passant de 19,86 à 17,59 %. Toutefois, la plupart des membres étaient d'accord pour dire que, d'après la moyenne des indices de l'inflation en dollars pour les années 1998-2001, l'inflation n'avait pas fait diminuer la valeur de la prime au cours des trois ans qui s'étaient écoulés depuis le dernier examen. Au contraire, l'indice moyen, qui s'établissait à 0,9647, indiquait une légère hausse de la valeur de la prime en dollars.

114. La Commission était consciente des risques que les agents locaux courraient dans les lieux d'affectation

dangereux. Ces agents constituaient un groupe extrêmement vulnérable et mettaient chaque jour leur santé, leur bien-être, voire leur vie en jeu dans l'exercice de leurs fonctions. Bien que la vie n'ait pas de prix, le zèle et le dévouement des agents locaux méritaient d'être mieux récompensés.

115. Plusieurs membres ont noté la différence considérable qui existait, en chiffres absolus, entre la prime de risque versée aux agents locaux et celle que percevaient les fonctionnaires recrutés sur le plan international. Certains estimaient que le personnel local était davantage exposé au danger que le personnel international. Tout en sachant qu'il existait différentes procédures pour calculer le montant de la prime payable aux agents des deux catégories, ils estimaient qu'il fallait remédier à la disparité.

116. Il a été rappelé qu'à la session précédente de la Commission, beaucoup s'étaient dits en faveur d'une augmentation de la prime. La Commission avait décidé de solliciter les vues des organisations sur les paramètres relatifs à un tel ajustement. Les organisations ayant présenté une position unanime, la majorité des membres étaient d'avis que la Commission devrait prendre une décision sur la question en priorité et approuver la proposition tendant à ce que la prime soit augmentée de 50 %.

117. Il a été noté que, d'après les organisations, le coût de la proposition, estimé à quelque 6,9 millions de dollars par an pour l'ensemble du système, pourrait être financé dans le cadre des budgets actuels.

118. Certains membres, sans s'opposer à la décision de la majorité, n'étaient pas convaincus qu'elle soit équitable et jugeaient l'augmentation recommandée excessive, surtout compte tenu de la décision de ne pas ajuster le montant de la prime versée aux fonctionnaires recrutés sur le plan international. Certains craignaient aussi que la décision de la Commission quant à l'augmentation de la prime versée aux agents d'une catégorie ne suscite une proposition tendant à ce que la prime versée aux agents de l'autre catégorie soit elle aussi majorée, sans que cela se justifie.

119. La prime de risque avait été conçue comme une prestation symbolique et il n'avait jamais été prévu qu'elle représente un élément important de la rémunération totale. Elle allait être portée à 30 % du point médian du barème, et ne pouvait donc plus être considérée comme symbolique puisque, aux classes

inférieures, elle pourrait être supérieure au traitement. S'il existait une méthode de calcul pour chaque catégorie, c'était pour de bonnes raisons; la Commission avait toujours voulu être équitable. À sa session précédente, la Commission avait décidé qu'il n'y avait pas lieu d'ajuster la prime de risque payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international, même si le pourcentage du traitement de base qu'elle représentait, qui était déjà plus faible que pour les agents locaux, avait diminué. Or, l'augmentation de la prime versée aux agents locaux à laquelle la Commission s'était dite favorable à la session en cours se traduirait par un écart encore plus grand entre les deux catégories. Les agents locaux allaient percevoir une prime de risque équivalant à 30 % de leur traitement, alors que pour les fonctionnaires recrutés sur le plan international le pourcentage n'était que de 17,59. Une telle augmentation serait donc inappropriée et inéquitable. Certains membres ont aussi fait valoir que la décision d'augmenter le montant de la prime n'avait pas été précédée d'une analyse visant à déterminer si les conditions de travail du personnel en poste dans les lieux d'affectation dangereux s'étaient détériorées. En outre, si la prime de risque devenait un élément important de la rémunération, lorsqu'elle serait supprimée parce que les conditions locales ne justifieraient plus son versement, le personnel risquait de connaître des difficultés financières et d'être déçu et démotivé.

120. La Commission a envisagé la possibilité que le statut des lieux d'affectation (dangereux ou non) soit réexaminé tous les mois plutôt que tous les trois mois, et a décidé de procéder à des consultations avec les organisations et le Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité.

121. S'agissant de la situation du personnel local de l'UNRWA, la Commission, ayant examiné les renseignements fournis par le Conseiller juridique de l'Organisation des Nations Unies et le Conseiller juridique de l'UNRWA, a pris note du statut tout à fait particulier de l'Office. Les membres étaient d'accord pour dire que le personnel local de l'Office constituait une catégorie distincte, dont les conditions d'emploi étaient différentes de celles du personnel local des organisations appliquant le régime commun. En particulier, le statut et le règlement du personnel applicables étaient différents et les traitements n'étaient pas régis par le principe Fleming, c'est-à-dire qu'ils n'étaient pas calculés sur la base des

conditions d'emploi les plus favorables, mais en fonction des traitements versés aux membres de la fonction publique d'un État Membre. Les dépenses afférentes aux traitements étaient financées au moyen de contributions volontaires et, en matière de pensions, les dispositions du régime commun ne s'appliquaient pas.

122. La Commission a noté que le statut juridique des agents locaux de l'UNRWA était complexe et ambigu, mais que c'était l'Office lui-même qui déterminait les conditions d'emploi, le classement des emplois, le barème des traitements et les prestations applicables à ce groupe d'agents, compte tenu de ses politiques particulières et des fonds dont il disposait. La Commission a donc décidé que c'était de toute évidence au Commissaire général de l'UNRWA qu'il appartenait de décider quelles allocations ou prestations seraient versées au personnel local, sur la base des politiques et des procédures de l'Office en la matière.

Décision de la Commission

123. La Commission a décidé :

a) De réitérer qu'elle était attachée au principe de la prime de risque et de saluer le zèle et le dévouement de tous les membres du personnel travaillant dans des conditions dangereuses;

b) De confirmer à nouveau que les critères actuels régissant l'octroi de la prime de risque devaient demeurer inchangés;

c) Que le montant actuel de la prime de risque payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international, soit 1 000 dollars, demeurerait inchangé;

d) Qu'à compter du 1er janvier 2003, le montant de la prime de risque payable au personnel local devrait être porté à 30 % du point médian du barème des traitements des agents locaux;

e) De conclure, après avoir examiné la situation du personnel local de l'UNRWA et les opinions juridiques du Conseiller juridique de l'Organisation des Nations Unies et du Conseiller juridique de l'UNRWA, que c'était au Commissaire général de l'UNRWA qu'il appartenait de prendre toutes les décisions en la matière, sur la base des procédures en vigueur applicables au personnel local.

E. Examen du montant de l'indemnité pour frais d'études

124. En 1992, la Commission avait approuvé une méthode de calcul du montant de l'indemnité pour frais d'études, entérinée par la suite par l'Assemblée générale. En 1997, elle y a apporté des modifications, qui ont également été entérinées par l'Assemblée générale, à la section III.A de sa résolution 52/216. La Commission était saisie d'une étude du Réseau des ressources humaines concernant le montant de l'indemnité pour frais d'études tel qu'il résulte de l'application de la méthode susmentionnée et de ses modifications. Les données sur les dépenses analysées portaient sur 10 138 demandes d'indemnité pour frais d'études concernant l'année scolaire/universitaire 2000/01 dans les 17 pays et zones monétaires considérés aux fins de l'indemnité pour frais d'études.

125. Conformément à la méthode de calcul approuvée, le seuil à partir duquel le montant de l'indemnité pour frais d'études devait être révisé dans un pays ou une zone monétaire donnés était atteint lorsque 5 % des demandes de remboursement dépassaient le plafond des dépenses remboursables. Pour les pays ou zones monétaires où les montants des remboursements à prendre en considération étaient peu nombreux, le seuil de déclenchement du mécanisme d'ajustement était de cinq demandes de remboursement dépassant le montant maximum des dépenses remboursables. L'étude du Réseau des ressources humaines, menée au titre du cycle d'examen biennal, avait permis de déterminer sept pays ou zones monétaires où le seuil avait été atteint (Autriche, Royaume-Uni, Suisse, Italie, Espagne, zone dollar des États-Unis aux États-Unis et zone dollar des États-Unis hors États-Unis).

126. S'agissant du remboursement des frais d'internat, il a été souligné que, dans les lieux d'affectation dépourvus d'établissements d'enseignement, ou dépourvus d'établissements d'enseignement adéquats, le remboursement des frais d'internat était accordé en sus du remboursement maximum applicable au titre des frais d'études. Dans tous les autres lieux d'affectation, si l'internat n'était pas assuré par l'établissement d'enseignement ou par un internat agréé par cet établissement, le remboursement forfaitaire au titre des frais d'internat était calculé dans les limites totales du plafond des dépenses remboursables. Il a été proposé de réviser le remboursement forfaitaire normal au titre des frais d'internat et le remboursement forfaitaire

supplémentaire applicable dans certains lieux d'affectation, conformément à la décision prise par la Commission en 1997 et approuvée ultérieurement par l'Assemblée générale.

Vues des organisations

127. La représentante du Réseau des ressources humaines a indiqué que l'étude, qui avait été effectuée conformément à la méthode approuvée par la Commission et entérinée par l'Assemblée générale, portait sur la mise à jour périodique du montant de l'indemnité pour frais d'études. Selon cette méthode, on avait examiné le montant des dépenses effectives relatives à l'année scolaire ou universitaire la plus récente pour laquelle on disposait de données (2000/01). Toutes les organisations avaient été priées de soumettre les données relatives à toutes les demandes d'indemnité qu'elles avaient reçues suivant une présentation normalisée. Ce travail avait été fastidieux car chaque organisation avait son propre système informatique pour la gestion de cette indemnité.

128. Pour que les fonctionnaires soient efficaces dans leur travail, les organisations devaient leur fournir l'appui nécessaire afin d'éviter à leurs familles des difficultés économiques liées au lieu d'affectation. Par ailleurs, l'indemnité pour frais d'études n'était versée qu'aux fonctionnaires expatriés répondant aux conditions requises et uniquement sur présentation d'attestations de fréquentation scolaire et de factures certifiées par les établissements d'enseignement. En outre, le montant remboursé n'était que de 75 % de la totalité des dépenses, jusqu'à concurrence d'un plafond strictement appliqué.

129. L'intervenante a expliqué que la Commission était saisie de trois types de propositions : relèvement du montant maximum autorisé de l'indemnité pour sept pays; relèvement du remboursement forfaitaire des frais d'internat; demande de maintien des mesures spéciales en vigueur dans la zone dollar des États-Unis hors États-Unis. Actuellement, des mesures de ce type avaient été approuvées pour la Chine, l'Indonésie, la Russie et la Roumanie. Une demande de mesures similaires avait été présentée pour Israël. À ce propos, il était important de rappeler que la zone dollar des États-Unis hors États-Unis regroupait toute une mosaïque de pays, d'économies et de monnaies.

130. La méthode de calcul utilisée avait certainement été extrêmement rigoureuse et avait rendu de grands services aux organisations pendant 12 ans. Toutefois, le Réseau des ressources humaines attendait avec intérêt de travailler avec le secrétariat de la CFPI à l'améliorer et à la rationaliser. Deux questions retenaient déjà l'attention : les écarts entre les pays qui avaient adopté l'euro et le deuxième seuil aux fins de l'ajustement du montant de l'indemnité pour frais d'études, introduit par la CFPI en 1997, à savoir cinq demandes d'indemnité dépassant le plafond en vigueur des dépenses remboursables.

Vues des représentants du personnel

131. Le représentant de la FICSA a noté que l'étude avait été établie en respectant minutieusement la méthode approuvée par la Commission et entérinée ultérieurement par l'Assemblée générale. Il a fait part de certaines préoccupations en espérant qu'il en serait tenu compte lors du prochain examen de la méthode de calcul de l'indemnité : la FICSA avait constaté qu'il y avait de nombreux lieux d'affectation d'où émanaient un très petit nombre de demandes d'indemnité pour frais d'études, si bien que le seuil des cinq demandes d'indemnité de montant supérieur au plafond des dépenses remboursables n'y était pas atteint. Ainsi, les coûts des études à la charge des fonctionnaires en poste dans ces lieux d'affectation pouvaient augmenter sans qu'il en soit tenu compte. De plus, les propositions de relèvement de l'indemnité pour frais d'études étaient fondées sur des données datant de l'année 2000/01, qui ne reflétaient peut-être plus la situation actuelle dans les lieux d'affectation où les coûts augmentaient rapidement.

132. La FICSA a noté que les remboursements au titre des frais d'internat étaient ajustés en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation sur les deux années précédentes. Or, dans certains lieux d'affectation, le chiffre officiel de l'indice des prix à la consommation ne reflétait peut-être pas la hausse réelle des coûts. Il conviendrait de demander aux fonctionnaires de présenter tous les reçus, portant ou non sur des dépenses donnant droit à remboursement d'après la méthode actuelle. En outre, il a été demandé que l'on examine avec une attention particulière les cas où les établissements d'enseignement ne pouvaient pas ou ne voulaient pas certifier les frais d'internat. Ces mesures permettraient d'avoir une vue plus réaliste des dépenses réelles engagées par les fonctionnaires.

133. La représentante du CCASIP s'est associée à la déclaration de la FICSA. Elle a fourni plusieurs exemples applicables à Genève, comme la hausse des contributions au budget d'équipement de l'École internationale. Cette hausse devrait être répartie entre les organisations et les fonctionnaires ayant des enfants dans cette école. Par ailleurs, la distance entre Genève et Lausanne n'était pas calculée de la même manière par les organisations de Genève appliquant le régime commun. Pour des raisons liées à des choix de carrière, des élèves parcouraient une longue distance qui prenait plusieurs heures pour suivre des cours à Lausanne. Il faudrait donc revoir l'indemnité au titre des frais d'internat afin de prendre cet élément en considération. Le CCASIP a demandé une révision de la méthode de calcul de l'indemnité.

Examen de la question par la Commission

134. Plusieurs membres de la Commission ont estimé qu'avec les systèmes informatiques mis en place, la collecte des données ne devrait pas être plus complexe et plus fastidieuse mais, au contraire, plus facile. Les organisations devraient harmoniser leurs systèmes et leurs logiciels pour faciliter la collecte des données concernant l'indemnité pour frais d'études et d'autres domaines.

135. S'agissant des propositions du Réseau des ressources humaines, la Commission a examiné l'évolution des frais de scolarité et le pourcentage de demandes d'indemnité dépassant le plafond des dépenses remboursables, et conclu que tout ajustement devrait être effectué en tenant compte de l'évolution des dépenses engagées et des frais de scolarité. Concernant les dépenses, le but était de faire participer dans une mesure raisonnable les fonctionnaires expatriés aux frais d'études de leurs enfants. La Commission a rappelé que, lors des examens antérieurs de cette question, elle s'était efforcée de prendre en compte de façon équilibrée les mouvements des frais de scolarité et ceux des dépenses. Comme ces deux variables n'augmentaient pas dans les mêmes proportions, il avait fallu introduire un élément d'appréciation dans les décisions, et tel était à nouveau le cas.

136. La Commission a noté qu'avec la méthode en vigueur, le seuil à partir duquel le montant de l'indemnité pour frais d'études devait être révisé était assez vite atteint dans les pays et zones monétaires où il y avait peu de fonctionnaires relevant du régime

commun des Nations Unies. À son avis, il y avait des écarts entre les seuils applicables aux lieux d'affectation de la zone dollar des États-Unis hors des États-Unis et ceux des autres pays et zones monétaires plus petits. Elle a estimé qu'il faudrait se pencher sur la question du seuil lors du prochain examen de la méthode de calcul du montant de l'indemnité. Il conviendrait peut-être de regrouper certains petits pays ou zones monétaires dans la zone dollar des États-Unis hors des États-Unis. Toutefois, cette question devrait être étudiée dans le cadre de l'examen de la méthode de calcul.

137. La Commission a examiné les critères servant à déterminer le caractère adéquat des écoles dans certains lieux d'affectation et estimé qu'elle devrait revoir cette question dans le cadre de l'examen de la méthode de calcul de l'indemnité.

138. Par ailleurs, la Commission a noté qu'à la suite de l'introduction de l'euro, il y avait lieu d'étudier s'il convenait d'avoir des montants différents de l'indemnité pour frais d'études dans les pays qui avaient adopté l'euro. Elle a toutefois reconnu que, même si ces pays avaient la même monnaie, les coûts des études y étaient différents. Cette question devrait également être étudiée lors de l'examen de la méthode de calcul de l'indemnité.

139. La Commission a également noté que, conformément à la méthode de calcul en vigueur, les taux forfaitaires normal et supplémentaire du remboursement au titre des frais d'internat avaient été ajustés pour tenir compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation entre la date du dernier ajustement et celle du présent examen.

140. La Commission a en outre noté qu'à l'échelle du système, les incidences financières des relèvements proposés étaient estimées à environ 1,9 million de dollars par an, au titre du relèvement du plafond des dépenses remboursables et de l'augmentation des frais d'internat.

Décision de la Commission

141. La Commission a décidé de faire à l'Assemblée générale les recommandations suivantes:

a) Dans les pays ou zones monétaires ci-après, où des dépenses pour frais d'études sont engagées, à savoir l'Autriche (euro), l'Espagne (euro), l'Italie (euro), le Royaume-uni (livre sterling), la Suisse (franc

suisse), la zone dollar des États-Unis aux États-Unis et la zone dollar des États-Unis hors États-Unis, le montant maximum des dépenses remboursables et le montant maximum de l'indemnité pour frais d'études devraient être fixés comme indiqué dans le tableau 1 de l'annexe V;

b) Le montant maximum des dépenses remboursables et le montant maximum de l'indemnité devraient être maintenus au même niveau pour les pays ou zones monétaires suivants : Allemagne (euro), Belgique (euro), Danemark (couronne danoise), France (euro), Irlande (euro), Japon (yen), Norvège (couronne norvégienne), Pays-Bas (euro) et Suède (couronne suédoise);

c) Les remboursements forfaitaires au titre des frais d'internat à prendre en considération dans les montants maximum des dépenses pour frais d'études remboursables, et les remboursements supplémentaires au titre des frais d'internat payables en sus du montant maximum de l'indemnité pour frais d'études payable aux fonctionnaires dans certains lieux d'affectation devraient être révisés comme indiqué au tableau 2 de l'annexe V;

d) Le montant de l'indemnité spéciale pour frais d'études pour chaque enfant handicapé devrait être égal à 100 % du montant maximum révisé des dépenses remboursables au titre de l'indemnité normale;

e) Toutes les mesures ci-dessus devraient être applicables à l'année scolaire ou universitaire en cours le 1er janvier 2003.

142. La Commission a décidé de maintenir pour la Chine, la Fédération de Russie, l'Indonésie et la Roumanie les mesures spéciales qui autorisent les organisations à rembourser 75 % des dépenses effectives jusqu'à concurrence du montant maximum des dépenses remboursables fixé pour la zone dollar des États-Unis aux États-Unis

143. La Commission a également décidé de demander aux organisations de veiller à ce que leurs systèmes informatiques et logiciels de notification des données relatives aux remboursements au titre de l'indemnité pour frais d'études soient compatibles.

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

144. 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 occupant des emplois comparables à Washington (« la marge »).

145. 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 9,3 % pour l'année 2002.

Vues des organisations

146. La représentante du Réseau des ressources humaines a noté que, comme on l'avait prévu, la marge était tombée bien au-dessous de 10 %. En conséquence, le problème, pour la Commission, consistait à la rétablir au point médian de 15 %, et à décider du moment où il convenait d'introduire un nouveau barème. Toutes les organisations étaient très favorables au rétablissement de la marge au point médian de 15 % pleinement justifié dans le fonctionnement normal de la méthode approuvée. La représentante a fait observer aussi que depuis des années l'Assemblée générale et les chefs de secrétariat demandaient de rectifier le déséquilibre de la marge aux classes supérieures du barème. C'est une question d'équité, qui revêtait d'autant plus d'importance au moment où tous les partenaires s'accordaient à reconnaître le rôle

important que les cadres supérieurs jouent dans le renforcement de l'efficacité et de la compétitivité et des organisations.

Vue des représentants du personnel

147. Le représentant de la FICSA a indiqué que les membres de la Fédération avaient prévu que la marge tomberait cette année au-dessous de 10 %. La FICSA avait demandé officiellement à la Commission de faire le nécessaire pour établir les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de manière que la marge ait le niveau voulu, conformément à la résolution 40/244 de l'Assemblée générale en date du 18 décembre 1985. La FICSA estimait qu'il fallait en priorité rétablir la marge au point médian de 15 %. Toute rectification du niveau de la marge ferait disparaître la nécessité d'incorporer au traitement de base des montants correspondant à l'ajustement. La marge était tombée au-dessous du niveau minimum de 10 %, or l'Assemblée générale avait stipulé qu'elle devait être relevée pour atteindre environ 15 %. Tout en reconnaissant que cette modification aurait des incidences financières importantes pour les États Membres, la FICSA considérait que la demande de relever la marge à 15 % était modeste relativement à d'autres propositions tendant à revoir globalement l'utilisation de la fonction publique des États-Unis comme fonction publique de référence.

148. Le représentant du CCASIP s'est associé à la déclaration de la FICSA.

Examen de la question par la Commission

149. 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 fonction de la loi fédérale de 1990 relative à la parité des rémunérations, *Federal Employees's Pay Comparability Act*, qui avait pour but de combler progressivement, d'ici à 2002, l'écart existant entre la rémunération des agents de l'Administration fédérale et celle des employés du secteur non fédéral. Elle a noté que du fait que cette loi n'avait pas été intégralement appliquée comme il avait été prévu à l'origine, l'écart moyen entre les traitements de la fonction publique américaine et ceux du secteur non fédéral avait atteint 22 % en 2002. Elle a noté que l'Administration des États-Unis faisait valoir la

situation actuelle d'urgence nationale pour proposer pour 2002 une augmentation d'un pourcentage différent de celui qu'appellerait la pleine application du *Federal Employees's Pay Comparability Act*. L'augmentation brute effective d'une année à l'autre (2002 par rapport à 2001) pour Washington, compte tenu de l'indice des coûts salariaux et des ajustements en fonction des conditions locales, était de 4,77 %, avec effet au 1er janvier 2002.

150. La Commission a fait observer que, selon la méthode approuvée, la marge nette pour 2002 était estimée à 9,3 %. Elle a rappelé que l'Assemblée générale avait confirmé à plusieurs reprises que la fourchette souhaitable pour la marge 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 occupant des emplois comparables à Washington était de 10 % à 20 %, avec un point médian souhaitable de 15 %, étant entendu que la marge serait pour une certaine période maintenue aux alentours du point médian souhaitable, soit 15 %⁶. La Commission a noté aussi qu'elle avait décidé antérieurement que s'il devenait manifeste que la marge doive tomber au-dessous de la limite inférieure de la fourchette, elle recommanderait à l'Assemblée générale un relèvement des traitements en termes réels (voir sect. B).

151. La plupart des membres de la Commission étaient préoccupés comme les organisations par le faible niveau de la marge aux classes supérieures. La Commission a rappelé que l'Assemblée générale, dans plusieurs résolutions, lui avait demandé d'examiner le déséquilibre de la marge dans le contexte des éléments dont elle avait établi qu'ils étaient à prendre en considération en la matière.

152. Certains membres de la Commission ne considéraient pas que le déséquilibre de la marge constitue un problème. Ils estimaient que la marge pouvait être de 10 % dans la partie supérieure du barème et de 20 % dans la partie inférieure dès lors que le montant des traitements était sensiblement différent en valeur absolue.

Décision de la Commission

153. 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 de classe P-1 à D-2 à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des emplois comparables à Washington s'établissait à 9,3 % pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2002. Le calcul détaillé de la marge est exposé à l'annexe III au présent rapport.

B. Barème des traitements de base minima

154. L'Assemblée générale a approuvé l'établissement d'un barème des traitements de base minima à compter du 1er juillet 1990 dans la section H.1 de sa résolution 44/198 du 21 décembre 1989. Le barème est déterminé par référence au Barème général pour la fonction publique de référence à Washington. Le barème des traitements de base est révisé périodiquement sur la base d'une comparaison entre le traitement de base net des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies se situant au point médian de la fourchette (à savoir à l'échelon VI de la classe P-4, avec charges de famille) et le traitement correspondant de leurs homologues de la fonction publique fédérale des États-Unis d'Amérique (à savoir à l'échelon VI des classes GS-13 et GS-14, avec une pondération de 33 % et 67 %, respectivement).

155. La Commission a été informée que, du fait de l'évolution des traitements dans la fonction publique fédérale des États-Unis d'Amérique au 1er janvier 2002 (à Washington), il serait nécessaire en 2003, pour que les traitements de base minima demeurent alignés sur le barème de la fonction publique de référence, de relever de 5,6 % le barème des traitements dans les organisations appliquant le régime commun.

156. La Commission a été informée également que la marge prévisionnelle entre les rémunérations nettes, qui mesure l'écart entre les salaires nets des fonctionnaires de l'ONU et ceux de la fonction publique de référence, tomberait au-dessous de la limite inférieure de la fourchette. Il conviendrait donc que la Commission fasse à l'Assemblée générale une recommandation concernant une augmentation des traitements en termes réels afin de rétablir la marge à un niveau acceptable. La Commission et l'Assemblée ont toutes deux noté à plusieurs reprises qu'aux classes les plus élevées du barème, la marge était étroite, voire inexistante, alors qu'aux classes les plus basses, elle était plus importante qu'il n'était souhaitable. On

pouvait y remédier en relevant les traitements en termes réels et en accordant un relèvement plus substantiel pour les classes les plus élevées du barème.

157. La Commission avait trois possibilités :

a) Recommander un ajustement standard du barème des traitements de base minima, sur une base « ni gain ni perte »;

b) Proposer un relèvement d'ensemble des traitements pour rétablir la marge à un niveau souhaitable;

c) Proposer un relèvement différencié des traitements qui remédierait au déséquilibre de la marge entre les classes inférieures et les classes supérieures du barème.

Vues des organisations

158. La représentante du Réseau des ressources humaines a fait observer que les organisations étaient favorables au rétablissement de la marge au point médian souhaitable de 15 %, par le biais d'un relèvement différencié des traitements. Elle a rappelé que l'Assemblée générale et les chefs de secrétariat demandaient depuis plusieurs années qu'il soit remédié au déséquilibre de la marge. C'était une question d'équité, qui revêtait d'autant plus d'importance au moment où tous les partenaires s'accordaient à reconnaître le rôle important que les cadres supérieurs jouent dans le renforcement de l'efficacité et de la compétitivité des organisations. Le CCS avait estimé que la meilleure façon de remédier à ce déséquilibre était d'envisager un relèvement des traitements en termes réels.

159. S'agissant de la date d'entrée en vigueur du nouveau barème, la représentante du Réseau a relevé qu'au fil des années, les organisations avaient toujours préféré fixer la date en mars, pour donner le temps d'apporter les changements voulus aux systèmes financiers et d'états de paie une fois que l'Assemblée générale les a approuvés, en décembre généralement. Cela dit, si chaque organisation était tenue d'agir conformément aux responsabilités qu'elle avait assumées en approuvant le statut de la Commission de la fonction publique internationale, il était entendu qu'elle pouvait le faire en tenant compte tenu de son propre processus budgétaire.

Vues des représentants du personnel

160. Le représentant de la FICSA a engagé la Commission à recommander un relèvement d'ensemble des traitements de tous les administrateurs. La FICSA estimait que cela ferait passer à l'ensemble du personnel un message d'encouragement bien nécessaire, lui faisant sentir l'importance qu'on lui prêtait dans ces moments d'incertitude et de controverses sur les conditions d'emploi.

161. La FICSA admettait qu'aux classes inférieures du barème des traitements des administrateurs, la marge était supérieure au point médian. Mais il y avait relativement peu d'administrateurs des deux classes inférieures à l'heure actuelle. L'impact financier des traitements pour lesquels la marge était supérieure à 15 % était donc peu important.

162. Les organisations avaient fait valoir qu'elles avaient besoin d'attirer et de garder des jeunes. La FICSA en était consciente, de même que des efforts déployés pour rendre les Nations Unies plus accueillantes pour les familles et plus attrayantes pour des fonctionnaires ayant de jeunes enfants. Elle a relevé que c'est souvent chez les jeunes fonctionnaires que l'on trouve plutôt les compétences informatiques dont les organisations ont besoin. Si la Commission recommandait un relèvement différencié des traitements, cela constituerait un gel de fait des traitements des administrateurs aux classes inférieures. Or, ce serait incompatible avec les autres buts proclamés par les organisations.

163. La FICSA comprenait que les organisations aient besoin de recruter et de garder des cadres supérieurs et des spécialistes de haut niveau. Si le relèvement d'ensemble des traitements n'était pas suffisant aux classes D-1 et D-2, on pourrait offrir des primes de motivation pour les cadres supérieurs particulièrement performants. La Commission pourrait ainsi déterminer si les moyens financiers de motivation ont réellement un impact marqué sur le comportement professionnel.

164. La FICSA a rappelé que la différence de coût entre un relèvement d'ensemble et un relèvement différencié des traitements serait inférieure à 400 000 dollars des États-Unis mais, pour le moral du personnel, la différence pourrait être énorme. La FICSA estimait que pareils écarts de pourcentage dans le relèvement des traitements seraient considérés comme inacceptables par la majorité du personnel et

qu'ils iraient à l'encontre d'un renforcement de l'esprit d'équipe.

165. La représentante du CCASIP a souscrit à la déclaration de la FICSA. Elle a ajouté que le relèvement différencié proposé au paragraphe 157 c) aurait une portée insignifiante pour les classes inférieures du barème. Elle était d'avis que par souci d'équité, il fallait un relèvement d'ensemble pour tous les administrateurs. Elle a demandé que ce relèvement prenne effet au 1er mars 2003.

Examen de la question par la Commission

166. La Commission a noté qu'étant donné la valeur générale de la marge, la première possibilité présentée par son secrétariat, consistant à ajuster le barème des traitements minima sur une base « ni gain ni perte », n'était pas envisageable cette année. Elle devait faire à l'Assemblée générale une recommandation tendant à ce que les traitements fassent l'objet d'un relèvement réel pour que la marge soit ramenée au niveau souhaitable de 15 %.

167. La Commission a noté qu'elle avait deux moyens de ramener la valeur générale de la marge à 15 %. Elle pouvait recommander un relèvement d'ensemble de 5,7 % ou un relèvement différencié (en fonction de la classe). Elle a noté que s'il était procédé à un relèvement d'ensemble des traitements plutôt qu'à un ajustement standard du barème des traitements de base minima sur une base « ni gain ni perte », compte tenu d'un relèvement de 4,1 % des traitements dans la fonction publique fédérale des États-Unis d'Amérique pour 2003, la valeur générale de la marge serait ramenée à 15 % pour 2003, mais le déséquilibre entre les valeurs aux différentes classes subsisterait.

168. Appelant l'attention sur le fait que depuis le début des années 90, l'Assemblée générale lui avait, dans diverses résolutions, demandé de recommander les mesures voulues en vue de remédier au déséquilibre entre les valeurs de la marge aux différentes classes, la Commission a indiqué que le moment était venu de rétablir l'équilibre. Il s'agissait, d'après elle, d'une question d'équité. Les gestionnaires étaient responsables des réformes et avaient la tâche difficile de devoir accomplir davantage avec moins de ressources. Il fallait impérativement procéder à un relèvement différencié pour tenir compte des responsabilités des fonctionnaires des classes D-1 et D-2 en matière de gestion. Par ailleurs, il fallait

rectifier la valeur élevée de la marge aux classes inférieures (en particulier P-1). La Commission était donc favorable à la proposition de son secrétariat tendant à ce que le barème des traitements de base minima fasse l'objet d'un relèvement réel différencié.

169. Certains membres de la Commission, tout en souscrivant à la proposition de relèvement différencié, ont noté que l'Assemblée générale n'avait pas demandé à la Commission de remédier au déséquilibre en une fois. Ils ont donc proposé que pour des raisons de justice sociale, les relèvements, tout en permettant de ramener la valeur générale de la marge à 15 %, soient un peu plus élevés qu'ils ne devraient théoriquement l'être aux classes inférieures et un peu moins élevés aux classes supérieures.

170. La Commission a noté que d'après les estimations, les incidences financières d'un relèvement réel différencié des traitements seraient les suivantes :

| | <i>En dollars des États-Unis</i> |
|---|--------------------------------------|
| Augmentation de la rémunération nette | 84 131 900 |
| Prime de mobilité et de sujétion | 4 190 000 |
| Effet du barème des indemnités versées à la cessation de service | 808 000 |
| Total des incidences financières annuelles . | 89 129 900 |

Dans la mesure où il était proposé que le barème révisé entre en vigueur le 1er mars 2003, les incidences financières pour les 10 mois de l'année 2003 étaient estimées à 74 274 917 dollars pour l'ensemble du système.

171. La Commission a également noté que le relèvement proposé aurait des incidences sur le barème des rémunérations considérées aux fins de la pension. Si l'Assemblée générale adoptait la recommandation de la Commission concernant le relèvement du barème des traitements de base minima, il y aurait lieu d'ajuster le barème des rémunérations considérées aux fins de la pension.

172. La Commission a noté que dans sa résolution 56/244, l'Assemblée générale s'était inquiétée du fait que l'indemnité de poste était nulle ou quasiment nulle dans un nombre croissant de lieux d'affectation. La récente baisse de la valeur du dollar des États-Unis s'était traduite par une réduction considérable du

nombre de lieux d'affectation où le coefficient d'ajustement était nul ou presque et, si le dollar continuait à baisser, ce nombre diminuerait encore. Par contre, si le dollar des États-Unis remontait, le nombre de lieux d'affectation où le coefficient d'ajustement était nul ou presque nul pourrait à nouveau augmenter. Toutefois, des économies seraient réalisées au niveau du système des ajustements puisque l'équivalent en dollars des États-Unis des dépenses (telles que les traitements) réglées en monnaies locales serait moindre.

173. La Commission se rendait bien compte qu'il n'y avait pas de solution simple. Il s'agissait d'une question très compliquée qui, cette année, était rendue encore plus complexe par la faible valeur de la marge. La Commission a noté qu'elle devrait revenir sur cette question à une session future et qu'elle pourrait, à cette occasion, se pencher sur la façon dont le barème des traitements de base minima pourrait être révisé à terme. Elle a rappelé qu'au moment de l'introduction dudit barème en 1989, il avait été proposé d'en ajuster le niveau tous les cinq ans, et a noté qu'elle déciderait peut-être d'étudier cette option, ainsi qu'un certain nombre d'autres, pour parvenir à une conclusion à ce sujet.

Décision de la Commission

174. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale, en vue d'une entrée en vigueur le 1er mars 2003, un relèvement réel différencié du barème des traitements de base minima visant à remédier à la faible valeur de la marge aux classes supérieures et à ramener la valeur générale de la marge à 15 %. Le barème des traitements de base minima recommandé figure à l'annexe IV du présent rapport.

C. Examen du montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge

175. Dans son rapport annuel pour l'année 2000, la Commission a fait part à l'Assemblée générale de sa conclusion selon laquelle il convenait de maintenir la méthode servant à déterminer les indemnités pour charges de famille payables aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur, le montant des indemnités devant être établi sur la base des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales

octroyés dans les sept villes sièges. La Commission a également décidé de maintenir l'examen biennal du montant des indemnités pour charges de famille de façon que toutes les modifications pertinentes de la législation fiscale et sociale des pays concernés puissent être prises en compte. L'Assemblée générale a pris note des conclusions de la Commission dans sa résolution 55/223 du 23 décembre 2000.

176. En ce qui concerne l'examen en cours pour 2002, la Commission était saisie des ajustements détaillés, en pourcentage, à appliquer aux indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge, compte tenu des modifications aux dégrèvements fiscaux et aux prestations sociales intervenues pour les sept villes sièges entre le 31 janvier 2000 et le 31 janvier 2002.

Vues des organisations

177. La représentante du Réseau des ressources humaines a souscrit à la proposition tendant à ne pas modifier le montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge. Le CCS a noté que les montants de ces indemnités, exprimés en euros, diffèrent d'un pays européen à l'autre. Il suggérait que la CFPI examine cette question dans le contexte de la réforme du régime des traitements et indemnités.

Vues des représentants du personnel

178. Le CCASIP a appuyé la proposition tendant à maintenir le montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge à son niveau actuel.

Examen de la question par la Commission

179. La Commission a noté que les organisations ayant leur siège dans les sept villes sièges avaient examiné la procédure de calcul des impôts au niveau local. Elle a également noté que depuis janvier 2000, la moyenne pondérée des versements au titre des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales avait diminué de 0,57 %. L'application de ce pourcentage à l'indemnité actuelle porterait le montant annuel de celle-ci à 1 925 dollars, qui serait applicable aux fonctionnaires qui ne la percevaient pas encore au 31 décembre 2002 ou aux fonctionnaires recrutés après le 1er janvier 2003. Étant donné que la différence entre le montant actuel et le montant obtenu par l'application de la réduction de

0,57 % était inférieure à un dollar des États-Unis par mois, il a été proposé que la Commission recommande à l'Assemblée générale de maintenir l'indemnité actuelle pour enfants à charge à son montant de 2001, soit 1 936 dollars des États-Unis par an.

180. La Commission a rappelé qu'elle avait décidé à sa trente-neuvième session (février-mars 1994) d'appliquer à l'ajustement de l'indemnité pour personne indirectement à charge l'évolution de la moyenne pondérée des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales dans les sept villes sièges servant au calcul de l'indemnité pour enfants à charge. Étant donné que l'indemnité pour enfants à charge restait inchangée, la Commission a noté que l'indemnité pour personne indirectement à charge devrait également être maintenue à son niveau de 2001.

181. La Commission a décidé de suivre la suggestion du CCS et d'examiner la question des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge avec le régime des traitements et indemnités.

Décision de la Commission

182. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale :

- a) De maintenir l'indemnité pour enfants à charge à son niveau actuel de 1 936 dollars des États-Unis par an;
- b) De maintenir l'indemnité pour personne indirectement à charge à son niveau actuel de 693 dollars des États-Unis par an;
- c) De laisser inchangée la liste actuelle des lieux d'affectation où les indemnités sont versées en monnaie locale, ainsi que les montants en monnaie locale des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge dans ces lieux d'affectation;
- d) Lorsque des fonctionnaires employés par un organisme appliquant le régime commun reçoivent directement d'un gouvernement des allocations pour charges de famille, de réduire d'autant celles qui leur sont payables à ce titre par l'organisme employeur.

Chapitre V

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

183. En 1997, la Commission a examiné la méthode d'enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées dans les villes sièges et les autres lieux d'affectation, et a rendu compte de ses conclusions à l'Assemblée générale dans son vingt-troisième rapport annuel. L'Assemblée générale, au paragraphe 2 de la section II de sa résolution 52/216 du 22 décembre 1997, a approuvé les conclusions formulées par la Commission sur les modifications à apporter à la méthode d'enquête. Au paragraphe 3 a) de la section II de sa résolution 51/216 du 18 décembre 1996, l'Assemblée avait prié la Commission, dans le cadre de son examen des méthodes, prévu pour 1997, d'éliminer dans toute la mesure possible les incohérences existant entre cette méthode et celle qui est appliquée conformément au principe Noblemaire, notamment en examinant la question du chevauchement des rémunérations entre les deux catégories (administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, d'une part, agents des services généraux et catégories apparentées, de l'autre). Dans son rapport sur la méthode révisée concernant les agents des services généraux, la Commission avait fait part de ses vues sur la question.

A. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres

184. Sur la base de la méthode révisée, la Commission a réalisé une enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local en poste à Londres (date de référence : octobre 2001). Le barème des traitements des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté localement employés par les organisations appliquant le régime commun établies à Londres, tel qu'il a été recommandé par la Commission au Secrétaire général de l'Organisation maritime internationale (OMI), figure à l'annexe VI du présent rapport. La Commission a aussi recommandé des montants révisés pour l'indemnité

pour charges de famille, calculés sur la base des montants versés par l'État et les employeurs interrogés.

185. Comme il ressort du barème des traitements recommandé pour le personnel des organisations établies à Londres qui figure à l'annexe VI, le traitement annuel net qui correspond au point le plus élevé de la fourchette, GS-7/XI, est de 34 146 livres sterling, soit 48 780 dollars des États-Unis au taux de change en vigueur en avril 2002 (0,7 livre sterling pour 1 dollar). Ce montant s'établit entre la rémunération nette (traitement de base net majoré de l'indemnité de poste) des fonctionnaires de la classe P-1/VIII et celle des fonctionnaires de la classe P-1/IX. La Commission n'a pas jugé ce chevauchement préoccupant.

186. Le barème des traitements applicable dans les organisations établies à Londres, tel qu'il figure à l'annexe VI, était en moyenne de 4,37 % plus élevé que le barème précédent. Outre un nouveau barème des traitements, la Commission a recommandé des montants révisés pour l'indemnité pour charges de famille. Au total, les incidences de ses recommandations se chiffraient à 254 000 dollars par an.

B. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Vienne

187. Sur la base de la méthode révisée, la Commission a enquêté sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Vienne en ce qui concerne les agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté sur le plan local, en prenant pour date de référence avril 2002. Le barème des traitements pour les agents des services généraux et les autres catégories de personnel recruté sur le plan local des organisations appliquant le régime commun à Vienne, recommandé par la Commission aux chefs de secrétariat des organisations ayant leur siège à Vienne, est reproduit à l'annexe VII au présent rapport. La Commission a recommandé également un montant révisé pour les indemnités pour charges de famille, arrêté compte tenu des dégrèvements fiscaux, des prestations de sécurité sociale autrichiennes et des prestations des employeurs retenus aux fins de l'enquête.

188. L'un des éléments imposé par la méthode révisée était que 25 % au moins des employeurs choisis appartiennent au secteur public ou sans but lucratif

(fonction publique comprise). Pour l'enquête effectuée à Vienne, sur les 20 employeurs dont on a retenu les données pour construire le barème recommandé par la Commission, huit, soit 40 %, appartiennent à ce secteur.

189. Comme on peut le voir dans le barème des traitements figurant à l'annexe VII, le traitement annuel net au point le plus élevé, correspondant à la classe GS-7/XII (échelon d'ancienneté), s'élève à 61 164 euros, soit environ 60 023 dollars des États-Unis au taux de change en vigueur en juillet 2002 (1,019 euro pour 1 dollar des États-Unis). Ce montant est compris entre la rémunération nette (traitement de base net et indemnité de poste) des fonctionnaires de classe P-3/II et de classe P-3/III. La Commission a estimé que ce chevauchement n'était pas préoccupant.

190. Le barème des traitements applicable au personnel des organisations ayant leur siège à Vienne, qui figure à l'annexe VII, était en moyenne supérieur de 2,98 % au barème en vigueur. Outre un nouveau barème des traitements, la Commission a recommandé des taux révisés pour les indemnités pour charges de famille. Le coût estimatif total de recommandations de la Commission s'établissait à 2,3 millions de dollars des États-Unis par an (au taux de change en vigueur au 1er juillet 2002, soit 1,019 euro pour 1 dollar des États-Unis).

C. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Genève

191. Conformément au paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, la Commission a réalisé une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Genève pour les agents des services généraux et les autres catégories de personnel recruté sur le plan local, la date de référence retenue étant le 1er janvier 2002. Le barème recommandé par la Commission aux chefs de secrétariat des organisations basées à Genève pour les agents des services généraux et les autres catégories de personnel recruté sur le plan local est reproduit à l'annexe VIII au présent rapport. Le barème des traitements recommandé pour la catégorie des professeurs de langues est reproduit à l'annexe IX du présent rapport. La Commission a également recommandé des montants révisés des indemnités pour charges de famille, établis compte tenu des dégrèvements fiscaux, des prestations du

Gouvernement suisse et des indemnités versées par les employeurs étudiés dans l'enquête.

192. Comme on peut le voir dans le barème reproduit à l'annexe VIII, le traitement annuel net, au point le plus élevé du barème, soit GS-7, échelon XII (échelon d'ancienneté), est de 114 422 francs suisses, soit environ 76 281 dollars des États-Unis au taux de change de juillet 2002, qui était de 1,50 franc suisse pour 1 dollar. Ce montant est à peine inférieur à celui de la rémunération nette (traitement de base net augmenté de l'indemnité de poste) des administrateurs au premier échelon de la classe P-4. La Commission a estimé que ce chevauchement des deux barèmes était préoccupant et décidé d'étudier la question au moment où elle s'occuperait de réviser la méthodologie.

193. Le barème des traitements du personnel des organisations ayant leur siège à Genève donné à l'annexe VIII était en moyenne supérieur de 1,93 % au barème actuellement en vigueur. La Commission a noté qu'à la suite de l'enquête de 1995, le nouveau barème qui avait été approuvé était inférieur à celui en vigueur à l'époque. De ce fait, les organisations basées à Genève avaient fonctionné avec deux barèmes, qui seraient remplacés par le barème résultant de l'enquête de 2002. La Commission a recommandé non seulement un nouveau barème, mais aussi des montants révisés des indemnités pour charges de famille. Le coût estimatif total des recommandations de la Commission, calculé au taux de change mentionné plus haut, s'établissait à 5 573 000 dollars des États-Unis par an.

D. Préparation de l'examen des méthodes applicables aux enquêtes sur la rémunération des agents des services généraux dans les villes sièges et les autres lieux d'affectation

194. Dans le cadre de son cycle normal d'examen des méthodes applicables aux enquêtes sur la rémunération des agents des services généraux dans les villes sièges et dans les autres lieux d'affectation, la Commission a constaté qu'elle concluait à sa cinquante-cinquième session l'examen de la série d'enquêtes en cours avec celui des résultats de l'enquête à Vienne et à Genève. Conformément au calendrier normal d'examen des méthodes d'enquête, la Commission a décidé de prévoir pour 2003 l'examen d'ensemble des deux méthodes et d'en informer l'Assemblée générale.

195. La Commission a en conséquence approuvé la création d'un groupe de travail chargé d'examiner les méthodes applicables aux enquêtes sur la rémunération des agents des services généraux dans les villes sièges et dans les autres lieux d'affectation, qui serait constitué de quatre membres de la Commission, quatre membres désignés par les organisations et deux membres désignés par chacune des organisations représentant le personnel, (FICSA et CCISUA).

Notes

¹ OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, AIEA et ONUDI.

² FIDA.

³ *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-sixième session, Supplément No 30 (A/56/30).*

⁴ *Ibid., cinquante-cinquième session, Supplément No 30 (A/55/30) et rectificatif (A/55/30/Coord.1).*

⁵ A/53/414, par. 5.

⁶ Résolution 51/216, sect. I.C, par. 2.

Annexe I

Programme de travail pour 2003

1. Résolutions et décisions de l'Assemblée générale et des organes délibérants 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^a;
 - b) Arrangements contractuels;
 - c) Mobilité.
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 des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis;
 - c) Rapport de la vingt-cinquième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement.
4. Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local :
 - a) Examen des méthodes applicables aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées dans les villes sièges;
 - b) Examen des méthodes applicables aux enquêtes sur les meilleures conditions d'emploi appliquées dans les autres lieux d'affectation.
5. Indemnité de subsistance (missions) et approche « opérations spéciales ».
6. Congé de paternité.
7. Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension.
8. Examen du principe Noblemaire, y compris la comparaison des rémunérations totales.
9. Questions administratives et budgétaires : projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2004-2005.
10. Application par les organisations des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale.

^a Voir les détails au paragraphe 17 du présent rapport.

Annexe II

Compétences de base du corps de hauts fonctionnaires

Conduire le changement. Cette compétence recouvre l'aptitude à tracer des perspectives claires et à élaborer une stratégie qui s'insère dans le cadre plus large de la mission de l'organisation et dans un environnement global qui intègre les objectifs des programmes, les priorités, les valeurs et d'autres facteurs; à traduire ces perspectives en plan d'action; à créer un milieu de travail qui encourage la créativité; à maintenir le cap et à persister, y compris face aux difficultés, à amener autrui à accepter les idées novatrices;

Amener ses collaborateurs à donner le meilleur d'eux-mêmes. Inspirer, motiver et guider autrui vers les objectifs entrant dans la mission de l'organisation; donner l'exemple; promouvoir la confiance et le dévouement mutuels; créer un environnement porteur; établir avec le personnel des objectifs de performance réalistes, communiquer et réclamer fréquemment des réactions constructives, assurer un accompagnement personnalisé en cas de besoin; instaurer systématiquement et entretenir des relations de coopération dans le travail, créer un style de gestion qui favorise l'excellence, l'esprit d'équipe et la fierté; adapter le style de gestion aux individus et aux cultures, apprécier à sa juste valeur la diversité; aider à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, pour accroître la satisfaction du personnel;

Souci du résultat. Assumer la responsabilité des résultats de l'équipe et responsabiliser aussi les membres de celle-ci; identifier les possibilités d'améliorer les systèmes et la performance; s'adapter aux attentes de la clientèle ainsi qu'à celles des partenaires et des États Membres; gérer efficacement les ressources compte tenu de l'évolution des priorités, de manière à obtenir les résultats voulus dans les délais, sans dépasser les budgets et en respectant les normes de qualité; ajuster les plans et les priorités en fonction de l'évolution de la situation; recourir à la définition des objectifs et à la quantification des résultats pour suivre et améliorer le comportement professionnel des fonctionnaires; être disposé à prendre des risques pour atteindre les objectifs;

Instaurer des partenariats. Constituer des réseaux et bâtir des alliances; encourager et appuyer les activités transcendant fonctions et délimitations organisationnelles; sensibiliser aux priorités plus vastes de l'organisation et aux différences de perspectives; collaborer et rechercher des terrains d'entente avec un large éventail de parties prenantes; identifier et concrétiser les possibilités d'améliorer la performance par des partenariats; établir des consensus et constituer des réseaux favorables à la réalisation des objectifs; aborder tant les difficultés que les possibilités nouvelles avec une perception claire de leur impact sur autrui, et susciter des situations où toutes les parties sont gagnantes; promouvoir, par la persuasion et la négociation avec des éléments internes et externes à l'organisation, la réalisation des objectifs de celle-ci;

Communication. Aptitude avérée à expliquer, défendre et exprimer des idées de manière convaincante; être un bon avocat des valeurs et de la mission de l'organisation; savoir écouter; être sensible aux préoccupations, aux besoins et aux sentiments d'autrui et savoir y répondre; être un négociateur efficace face à des personnes ou des groupes, tant à l'intérieur de l'organisation qu'à l'extérieur; faire

preuve de tact et être sensible au point de vue d'autrui; traiter autrui avec respect; faciliter le libre échange des idées; être clair et convaincant à l'oral;

Sûreté de jugement/aptitude à prendre des décisions. Savoir identifier les enjeux essentiels d'une situation complexe, analyser les problèmes et prendre des décisions judicieuses; être apprécié pour son aptitude à bien utiliser connaissances et compétences; assumer la responsabilité de ses propres décisions; prendre des décisions douloureuses si la situation l'exige; associer autrui au choix de la ligne de conduite appropriée; évaluer les avantages et les inconvénients de différentes solutions et l'impact des décisions sur autrui et sur l'organisation; faire preuve d'intégrité.

Annexe III

**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
2002)**

| Classes | Rémunération nette (en dollars É.-U.) | | Rapport Nations Unies/États-Unis (Washington=100) | Rapport Nations Unies/États-Unis ajusté pour tenir compte de l'écart du coût de la vie | Coefficients de pondération pour le calcul du rapport global ^c |
|--|--|------------|---|--|--|
| | Nations Unies ^{a, b} | États-Unis | | | |
| P-1 | 56 007 | 40 548 | 138,1 | 120,0 | 0,2 |
| P-2 | 69 661 | 52 676 | 132,2 | 114,9 | 5,3 |
| P-3 | 84 935 | 64 178 | 132,3 | 115,0 | 20,9 |
| P-4 | 100 559 | 80 038 | 125,6 | 109,2 | 32,1 |
| P-5 | 116 275 | 93 715 | 124,1 | 107,8 | 27,5 |
| D-1 | 126 578 | 108 619 | 116,5 | 101,2 | 10,4 |
| D-2 | 136 043 | 113 453 | 119,9 | 104,2 | 3,7 |
| Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart du coût de la vie entre New York et Washington | | | | | 125,8 |
| Rapport New York/Washington (coût de la vie) | | | | | 115,1 |
| Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart du coût de la vie | | | | | 109,3 |

^a Traitements nets moyens des fonctionnaires des Nations Unies ayant des charges de famille, calculés pour chaque classe avec un coefficient d'ajustement de 46,4 pendant deux mois (sur la base du barème en vigueur jusqu'au 28 février 2002), 41 pendant huit mois, puis 46,2 pendant deux mois (sur la base du barème en vigueur à compter du 1er mars 2002).

^b Pour calculer les traitements moyens des Nations Unies, on s'est servi des statistiques du personnel du CCQA disponibles au 31 décembre 2000.

^c 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 IV

Barème recommandé des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, indiquant les montants annuels bruts et équivalents après déduction des contributions du personnel : barème recommandé et barème actuel (différence nette) et la comparaison entre la rémunération nette moyenne des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington, aux classes équivalentes

(En dollars des États-Unis)

A. Barème recommandé des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Entrée en vigueur : 1er mars 2003

| Classe | | Échelons | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | XIII | XIV | XV |
| SGA | (brut) | 194 530 | | | | | | | | | | | | | | |
| | (net F) | 130 809 | | | | | | | | | | | | | | |
| | (net C) | 117 720 | | | | | | | | | | | | | | |
| SSG | (brut) | 177 057 | | | | | | | | | | | | | | |
| | (net F) | 119 976 | | | | | | | | | | | | | | |
| | (net C) | 108 642 | | | | | | | | | | | | | | |
| D-2 | (brut) | 145 486 | 148 647 | 151 807 | 154 967 | 158 128 | 161 288 | | | | | | | | | |
| | (net F) | 100 402 | 102 361 | 104 320 | 106 280 | 108 239 | 110 199 | | | | | | | | | |
| | (net C) | 92 237 | 93 891 | 95 539 | 97 181 | 98 817 | 100 448 | | | | | | | | | |
| D-1 | (brut) | 132 238 | 135 005 | 137 772 | 140 538 | 143 305 | 146 072 | 148 838 | 151 605 | 154 372 | | | | | | |
| | (net F) | 92 188 | 93 903 | 95 618 | 97 334 | 99 049 | 100 764 | 102 480 | 104 195 | 105 911 | | | | | | |
| | (net C) | 85 212 | 86 703 | 88 190 | 89 674 | 91 155 | 92 632 | 94 106 | 95 576 | 97 043 | | | | | | |
| P-5 | (brut) | 108 724 | 111 077 | 113 430 | 115 784 | 118 137 | 120 490 | 122 844 | 125 197 | 127 550 | 129 903 | 132 257 | 134 610 | 136 963 | | |
| | (net F) | 77 609 | 79 068 | 80 527 | 81 986 | 83 445 | 84 904 | 86 363 | 87 822 | 89 281 | 90 740 | 92 199 | 93 658 | 95 117 | | |
| | (net C) | 72 099 | 73 394 | 74 688 | 75 979 | 77 268 | 78 555 | 79 840 | 81 122 | 82 403 | 83 681 | 84 956 | 86 230 | 87 501 | | |
| P-4 | (brut) | 88 290 | 90 456 | 92 733 | 95 009 | 97 285 | 99 561 | 101 838 | 104 114 | 106 390 | 108 667 | 110 943 | 113 219 | 115 496 | 117 772 | 120 048 |
| | (net F) | 64 872 | 66 283 | 67 694 | 69 106 | 70 517 | 71 928 | 73 339 | 74 751 | 76 162 | 77 573 | 78 985 | 80 396 | 81 807 | 83 219 | 84 630 |
| | (net C) | 60 411 | 61 696 | 62 979 | 64 261 | 65 542 | 66 822 | 68 100 | 69 377 | 70 653 | 71 927 | 73 201 | 74 473 | 75 743 | 77 013 | 78 281 |

| Classe | | Échelons | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | XIII | XIV | XV |
| P-3 | (brut) | 69 872 | 71 812 | 73 751 | 75 691 | 77 630 | 79 570 | 81 509 | 83 449 | 85 389 | 87 328 | 89 268 | 91 285 | 93 350 | 95 414 | 97 479 |
| | (net F) | 52 716 | 53 996 | 55 276 | 56 556 | 57 836 | 59 116 | 60 396 | 61 676 | 62 956 | 64 237 | 65 517 | 66 797 | 68 077 | 69 357 | 70 637 |
| | (net C) | 49 207 | 50 387 | 51 567 | 52 746 | 53 924 | 55 102 | 56 279 | 57 455 | 58 630 | 59 805 | 60 979 | 62 153 | 63 325 | 64 497 | 65 669 |
| P-2 | (brut) | 56 536 | 58 128 | 59 721 | 61 432 | 63 170 | 64 907 | 66 644 | 68 381 | 70 118 | 71 855 | 73 592 | 75 329 | | | |
| | (net F) | 43 706 | 44 852 | 45 999 | 47 145 | 48 292 | 49 438 | 50 585 | 51 731 | 52 878 | 54 024 | 55 171 | 56 317 | | | |
| | (net C) | 40 995 | 42 048 | 43 101 | 44 152 | 45 202 | 46 251 | 47 298 | 48 345 | 49 391 | 50 435 | 51 478 | 52 521 | | | |
| P-1 | (brut) | 43 156 | 44 663 | 46 170 | 47 677 | 49 183 | 50 690 | 52 197 | 53 704 | 55 210 | 56 717 | | | | | |
| | (net F) | 34 073 | 35 158 | 36 242 | 37 327 | 38 412 | 39 497 | 40 582 | 41 667 | 42 752 | 43 836 | | | | | |
| | (net C) | 32 141 | 33 141 | 34 140 | 35 137 | 36 133 | 37 128 | 38 121 | 39 112 | 40 103 | 41 091 | | | | | |

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

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

B. Barème actuel des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

(En dollars des États-Unis)

Entrée en vigueur : 1er mars 2002

| Classe | Échelons | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | XIII | XIV | XV | |
| SGA | (brut) | 174 137 | | | | | | | | | | | | | | |
| | (net F) | 118 165 | | | | | | | | | | | | | | |
| | (net C) | 106 342 | | | | | | | | | | | | | | |
| SSG | (brut) | 158 353 | | | | | | | | | | | | | | |
| | (net F) | 108 379 | | | | | | | | | | | | | | |
| | (net C) | 98 141 | | | | | | | | | | | | | | |
| D-2 | (brut) | 129 834 | 132 689 | 135 540 | 138 392 | 141 245 | 144 097 | | | | | | | | | |
| | (net F) | 90 697 | 92 467 | 94 235 | 96 003 | 97 772 | 99 540 | | | | | | | | | |
| | (net C) | 83 322 | 84 805 | 86 286 | 87 768 | 89 250 | 90 733 | | | | | | | | | |
| D-1 | (brut) | 114 784 | 117 226 | 119 669 | 122 106 | 124 550 | 126 994 | 129 437 | 131 877 | 134 319 | | | | | | |
| | (net F) | 81 366 | 82 880 | 84 395 | 85 906 | 87 421 | 88 936 | 90 451 | 91 964 | 93 478 | | | | | | |
| | (net C) | 75 209 | 76 539 | 77 868 | 79 195 | 80 526 | 81 845 | 83 115 | 84 384 | 85 652 | | | | | | |
| P-5 | (brut) | 101 084 | 103 294 | 105 505 | 107 715 | 109 924 | 112 132 | 114 344 | 116 553 | 118 761 | 120 974 | 123 185 | 125 392 | 127 602 | | |
| | (net F) | 72 872 | 74 242 | 75 613 | 76 983 | 78 353 | 79 722 | 81 093 | 82 463 | 83 832 | 85 204 | 86 575 | 87 943 | 89 313 | | |
| | (net C) | 67 698 | 68 955 | 70 159 | 71 362 | 72 565 | 73 767 | 74 970 | 76 173 | 77 376 | 78 579 | 79 781 | 80 983 | 82 162 | | |
| P-4 | (brut) | 83 255 | 85 283 | 87 306 | 89 329 | 91 442 | 93 597 | 95 752 | 97 906 | 100 065 | 102 216 | 104 371 | 106 529 | 108 682 | 110 837 | 112 994 |
| | (net F) | 61 548 | 62 887 | 64 222 | 65 557 | 66 894 | 68 230 | 69 566 | 70 902 | 72 240 | 73 574 | 74 910 | 76 284 | 77 583 | 78 919 | 80 256 |
| | (net C) | 57 316 | 58 546 | 59 770 | 60 994 | 62 220 | 63 443 | 64 669 | 65 894 | 67 118 | 68 342 | 69 540 | 70 717 | 71 888 | 73 062 | 74 235 |
| 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.

C. Différence nette (en pourcentage)

| Classe | Échelons | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|------|-----|-----|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | XIII | XIV | XV |
| SGA | | | | | | | | | | | | | | | |
| (net F) | 10,7 | | | | | | | | | | | | | | |
| (net C) | 10,7 | | | | | | | | | | | | | | |
| SSG | | | | | | | | | | | | | | | |
| (net F) | 10,7 | | | | | | | | | | | | | | |
| (net C) | 10,7 | | | | | | | | | | | | | | |
| D-2 | | | | | | | | | | | | | | | |
| (net F) | 10,7 | 10,7 | 10,7 | 10,7 | 10,7 | 10,7 | 10,7 | | | | | | | | |
| (net C) | 10,7 | 10,7 | 10,7 | 10,7 | 10,7 | 10,7 | 10,7 | | | | | | | | |
| D-1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| (net F) | 13,3 | 13,3 | 13,3 | 13,3 | 13,3 | 13,3 | 13,3 | 13,3 | 13,3 | 13,3 | | | | | |
| (net C) | 13,3 | 13,3 | 13,3 | 13,2 | 13,2 | 13,2 | 13,2 | 13,2 | 13,3 | 13,3 | | | | | |
| P-5 | | | | | | | | | | | | | | | |
| (net F) | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 |
| (net C) | 6,5 | 6,4 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 | 6,5 |
| P-4 | | | | | | | | | | | | | | | |
| (net F) | 5,4 | 5,4 | 5,4 | 5,4 | 5,4 | 5,4 | 5,4 | 5,4 | 5,4 | 5,4 | 5,4 | 5,4 | 5,4 | 5,4 | 5,4 |
| (net C) | 5,4 | 5,4 | 5,4 | 5,4 | 5,3 | 5,3 | 5,3 | 5,3 | 5,3 | 5,3 | 5,2 | 5,3 | 5,3 | 5,4 | 5,4 |
| P-3 | | | | | | | | | | | | | | | |
| (net F) | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| (net C) | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| P-2 | | | | | | | | | | | | | | | |
| (net F) | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | | |
| (net C) | 2,0 | 2,0 | 2,1 | 2,1 | 2,1 | 2,1 | 2,1 | 2,1 | 2,1 | 2,1 | 2,1 | 2,1 | 2,0 | | |
| P-1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| (net F) | 0,45 | 0,45 | 0,46 | 0,46 | 0,46 | 0,46 | 0,46 | 0,46 | 0,46 | 0,47 | 0,47 | | | | |
| (net C) | 0,45 | 0,45 | 0,45 | 0,45 | 0,44 | 0,44 | 0,44 | 0,42 | 0,43 | 0,46 | 0,47 | | | | |

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

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

D. 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)

| Classe | 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 du coût de la vie | Coefficients de pondération pour le calcul du rapport global ^c |
|---|--|-------------------------|---|--|---|
| | Nations Unies ^{a b} | États-Unis ^d | | | |
| P-1 | 58 299 | 42 211 | 138,1 | 120,0 | 0,2 |
| P-2 | 73 632 | 54 836 | 134,3 | 116,7 | 5,3 |
| P-3 | 89 762 | 66 809 | 134,4 | 116,8 | 20,9 |
| P-4 | 109 843 | 83 319 | 131,8 | 114,5 | 32,1 |
| P-5 | 128 306 | 97 557 | 131,5 | 114,2 | 27,5 |
| D-1 | 148 595 | 113 072 | 131,4 | 114,2 | 10,4 |
| D-2 | 156 048 | 118 104 | 132,1 | 114,8 | 3,7 |
| Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington | | | | | 132,4 |
| 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 | | | | | 115,0 |

^a Traitements nets moyens des fonctionnaires des Nations Unies ayant des charges de famille calculés pour chaque classe avec un coefficient d'ajustement de 46,2 pendant 10 mois, puis 50,9 pendant deux mois (selon le barème des traitements de base minima recommandé).

^b Pour calculer les traitements moyens à l'ONU, on s'est servi des statistiques du personnel du CCQA disponibles au 31 décembre 2000.

^c 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.

^d La rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis a augmenté de 4,1 % par suite du relèvement proposé par le Congrès des États-Unis pour l'année 2003.

Annexe V

**Montant maximum des dépenses remboursables,
montant maximum de l'indemnité pour frais d'études,
montants maximums payables au titre des frais
d'internat : montants recommandés**

Tableau 1

**Montant maximum des dépenses remboursables et montant maximum
de l'indemnité pour frais d'études**

| <i>Pays/zone monétaire</i> | <i>Montant maximum des dépenses remboursables</i> | <i>Montant maximum de l'indemnité pour frais d'études</i> |
|---|---|---|
| Autriche (euro) | 13 618 | 10 214 |
| Suisse (franc suisse) | 25 347 | 19 010 |
| Espagne (euro) | 10 586 | 7 940 |
| Royaume-Uni (livre sterling) | 15 900 | 11 925 |
| Italie (euro) | 13 518 | 10 138 |
| Dollar des États-Unis (aux États-Unis) | 25 743 | 19 307 |
| Dollar des États-Unis (hors des États-Unis) | 14 820 | 11 115 |

Tableau 2

Montants maximums payables au titre des frais d'internat

| <i>Pays/zone monétaire</i> | <i>Montant forfaitaire normal</i> | <i>Montant supplémentaire (dans certains lieux d'affectation)</i> |
|---|---------------------------------------|---|
| Allemagne (euro) | 3 794 | 5 690 |
| Autriche (euro) | 3 300 | 4 949 |
| Belgique (euro) | 3 147 | 4 720 |
| Danemark (couronne danoise) | 23 062 | 34 592 |
| Espagne (euro) | 2 606 | 3 908 |
| États-Unis (dollar) | 4 742 | 7 113 |
| Finlande (euro) | 2 382 | 3 572 |
| France (euro) | 2 672 | 4 008 |
| Irlande (euro) | 2 652 | 3 978 |
| Italie (euro) | 2 696 | 4 044 |
| Japon (yen) | 525 930 | 788 895 |
| Norvège (couronne norvégienne) | 17 978 | 26 967 |
| Pays-Bas (euro) | 3 521 | 5 282 |
| Royaume-Uni (livre sterling) | 3 104 | 4 656 |
| Suède (couronne suédoise) | 22 127 | 33 190 |
| Suisse (franc suisse) | 5 182 | 7 773 |
| Zone dollar des États-Unis (en dehors des États-Unis) | 3 490 | 5 235 |

Annexe VI

Barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux et du personnel recruté localement en poste à Londres

(En livres sterling)

Date de référence de l'enquête : 1er octobre 2001

| <i>Classe</i> | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | <i>6</i> | <i>7</i> | <i>8</i> | <i>9</i> | <i>10</i> | <i>11</i> |
|---------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
| G-1 | 12 358 | 12 854 | 13 350 | 13 846 | 14 342 | 14 838 | 15 334 | 15 830 | 16 326 | 16 822 | 17 318 |
| G-2 | 13 842 | 14 397 | 14 952 | 15 507 | 16 062 | 16 617 | 17 172 | 17 727 | 18 282 | 18 837 | 19 392 |
| G-3 | 15 505 | 16 122 | 16 742 | 17 362 | 17 982 | 18 602 | 19 222 | 19 842 | 20 462 | 21 082 | 21 702 |
| G-4 | 17 363 | 18 056 | 18 749 | 19 442 | 20 135 | 20 828 | 21 521 | 22 214 | 22 907 | 23 600 | 24 293 |
| G-5 | 19 445 | 20 223 | 21 001 | 21 779 | 22 557 | 23 335 | 24 113 | 24 891 | 25 669 | 26 447 | 27 225 |
| G-6 | 21 782 | 22 653 | 23 524 | 24 395 | 25 266 | 26 137 | 27 008 | 27 879 | 28 750 | 29 621 | 30 492 |
| G-7 | 24 396 | 25 371 | 26 346 | 27 321 | 28 296 | 29 271 | 30 246 | 31 221 | 32 196 | 33 171 | 34 146 |

Annexe VII

Barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux et du personnel recruté localement en poste à Vienne

(En euro)

Date de référence de l'enquête : 1er avril 2002

| <i>Classe</i> | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | <i>6</i> | <i>7</i> | <i>8</i> | <i>9</i> | <i>10</i> | <i>11</i> | <i>12</i> |
|---------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| G-1 | 18 858 | 19 461 | 20 064 | 20 667 | 21 270 | 21 873 | 22 476 | 23 079 | 23 682 | 24 285 | 24 888 | 25 491 |
| G-2 | 21 818 | 22 516 | 23 214 | 23 912 | 24 610 | 25 308 | 26 006 | 26 704 | 27 402 | 28 100 | 28 798 | 29 496 |
| G-3 | 25 243 | 26 051 | 26 859 | 27 667 | 28 475 | 29 283 | 30 091 | 30 899 | 31 707 | 32 515 | 33 323 | 34 131 |
| G-4 | 29 207 | 30 142 | 31 077 | 32 012 | 32 947 | 33 882 | 34 817 | 35 752 | 36 687 | 37 622 | 38 557 | 39 492 |
| G-5 | 33 792 | 34 873 | 35 954 | 37 035 | 38 116 | 39 197 | 40 278 | 41 359 | 42 440 | 43 521 | 44 602 | 45 683 |
| G-6 | 39 097 | 40 348 | 41 599 | 42 850 | 44 101 | 45 352 | 46 603 | 47 854 | 49 105 | 50 356 | 51 607 | 52 858 |
| G-7 | 45 236 | 46 684 | 48 132 | 49 580 | 51 028 | 52 476 | 53 924 | 55 372 | 56 820 | 58 268 | 59 716 | 61 164 |

Annexe VIII**Barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux
et du personnel recruté localement en poste à Genève**

(En francs suisses)

Date de référence de l'enquête : 1er janvier 2002

| <i>Classe</i> | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | <i>6</i> | <i>7</i> | <i>8</i> | <i>9</i> | <i>10</i> | <i>11</i> | <i>12</i> |
|---------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| G-1 | 49 380 | 51 009 | 52 638 | 54 267 | 55 896 | 57 525 | 59 154 | 60 783 | 62 412 | 64 041 | 65 670 | 67 299 |
| G-2 | 53 826 | 55 602 | 57 378 | 59 154 | 60 930 | 62 706 | 64 482 | 66 258 | 68 034 | 69 810 | 71 586 | 73 362 |
| G-3 | 58 640 | 60 576 | 62 512 | 64 448 | 66 384 | 68 320 | 70 256 | 72 192 | 74 128 | 76 064 | 78 000 | 79 936 |
| G-4 | 63 969 | 66 082 | 68 195 | 70 308 | 72 421 | 74 534 | 76 647 | 78 760 | 80 873 | 82 986 | 85 099 | 87 212 |
| G-5 | 70 012 | 72 321 | 74 630 | 76 939 | 79 248 | 81 557 | 83 866 | 86 175 | 88 484 | 90 793 | 93 102 | 95 411 |
| G-6 | 76 673 | 79 202 | 81 731 | 84 260 | 86 789 | 89 318 | 91 847 | 94 376 | 96 905 | 99 434 | 101 963 | 104 492 |
| G-7 | 83 952 | 86 722 | 89 492 | 92 262 | 95 032 | 97 802 | 100 572 | 103 342 | 106 112 | 108 882 | 111 652 | 114 422 |

Annexe IX**Barème des traitements nets recommandé pour la catégorie des professeurs
de langues à Genève**

(En francs suisse)

**(Correspondant aux conditions d'emploi moyennes constatées pour les employeurs de référence
au 1er janvier 2002)**

| Classe | Échelons | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------|-----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 ^a | 14 ^a |
| Professeurs de langue (rémunération nette) | 72 960 | 74 984 | 77 009 | 79 033 | 81 058 | 83 082 | 85 106 | 87 131 | 89 155 | 91 180 | 93 204 | 95 229 | 97 253 | 99 277 |

^a Échelons d'ancienneté.