A/64/30

Nations Unies

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2009

Assemblée générale
Documents officiels
Soixante-quatrième session
Supplément n° 30

Merci de recycler

Assemblée générale
Documents officiels
Soixante-quatrième session
Supplément nº 30

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2009

Nations Unies • New York, 2009

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 renvoie à un document de l'Organisation.

ISSN 0251-9356

[12 août 2009]

Table des matières

Chapitre		*Page*
	Abréviations	v
	Glossaire des termes techniques	vi
	Lettre d'envoi	xii
	Récapitulatif des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale appelant une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations participantes	xiii
	Récapitulation des incidences financières des décisions et recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale à l'intention de l'ONU et des autres organisations qui appliquent le régime commun	xiv
I.	Questions d'organisation	1
	A. Acceptation du Statut	1
	B. Composition	1
	C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées	2
	D. Programme de travail de la Commission pour 2010-2011	2
II.	Rapports et suivi	3
	A. Résolutions et décisions de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs des autres organisations appliquant le régime commun	3
	B. Examen triennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies	3
III.	Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel	4
	A. Âge réglementaire de la cessation de service	4
	B. Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux – point de la situation	6
	C. Examen des versements à la cessation de service	9
IV.	Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	17
	A. Barème des traitements de base minima	17
	B. Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis	18

C. Répartition par sexe des effectifs : possibilité de constituer un fichier interorganisations de candidates qualifiées – rapport de situation 20

D. Questions relatives aux ajustements 24

Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements sur les travaux de sa trente et unième session 24

V. Conditions d'emploi des agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté sur le plan local 29

Considérations relatives à la révision des normes-cadres pour l'évaluation des emplois d'agents des services généraux ou des catégories apparentées 29

VI. Suite donnée aux décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies 33

VII. Questions diverses 35

A. Rapport sur la création d'un réseau de direction 35

B. Décisions prises par la Commission en vertu de l'article 32 de son règlement intérieur 37

Demande tendant à ce que le Bureau du Contrôleur de l'ONU consacre à l'avenir une attention particulière à la détermination des ressources à inscrire au budget biennal pour la Commission de la fonction publique internationale 37

Annexes

I. Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2010-2011 38

II. Indemnité de licenciement 40

III. Indemnité de départ 42

IV. Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur : montants annuels bruts et montants annuels nets après déduction des contributions du personnel (entrée en vigueur : 1er janvier 2010) 43

V. 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 2009) 44

VI. Description des critères de la norme-cadre concernant les agents des services généraux 45

VII. Descriptifs de classes 49

VIII. Définition des tâches correspondant à la catégorie des services généraux 52

IX. Mesures d'incitation à l'étude des langues 53

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCASIP	Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies
CCPQA	Comité consultatif pour les questions d'ajustement
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
OMT	Organisation mondiale du tourisme
PAM	Programme alimentaire mondial
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNISERV	Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies
UPU	Union postale universelle

Glossaire des termes techniques

Ajustement en fonction des conditions locales	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.
Barème des traitements de base minima	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.
Barème général	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).
Classement aux fins des ajustements	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).
Classification commune des groupes professionnels	Ensemble de définitions de professions relatives aux emplois typiques du régime commun et système de codification des emplois
Compétences	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.

Contribution du personnel	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.
Dégrèvement fiscal	Contexte : indemnités pour charges de famille. Un certain nombre de régimes fiscaux nationaux prévoient des crédits d'impôt ou des abattements fiscaux pour les contribuables ayant des personnes à charge (conjoint, enfants, parents, etc.).
Dépenses calculées en dollars	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.
Écart de coût de la vie	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. L'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.
Enquête intervilles	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.
Facteur(s) de rétention	Mesure, ou série de mesures, ou encore pratiques ou politiques visant à favoriser la fidélité, le bien-être, la motivation ou des traits similaires pouvant inciter le fonctionnaire à rester au service de l'organisation.
Facteur(s) poussant au départ	Mesure, ou une série de mesures, ou encore de pratiques ou politiques qui ne favorisent pas la fidélité, le bien-être, la motivation ou autres traits similaires pouvant inciter le fonctionnaire à rester au service de l'organisation et qui peuvent donc conduire celui-ci à envisager de la quitter.
Fonction publique de référence	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 ».

Fonction publique la mieux rémunérée	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 ».
Incorporation au traitement de base net des montants correspondant à un certain nombre de points d'ajustement	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.
Indemnité pour perte d'emploi à la fin du service	Prestation versée aux titulaires d'engagements de durée déterminée ayant 10 années de service continu ou plus, à l'expiration de leur contrat lorsque celui-ci n'est pas renouvelé. Cette prestation s'applique en corrélation avec le nouveau régime des engagements (c'est-à-dire les engagements de durée déterminée, les contrats temporaires et les engagements continus).
Indicateur de la dispersion des salaires	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.
Indice d'ajustement	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.
Indice des coûts salariaux	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 d'Amérique, 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.

Jumelage de classes	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.
Lieux d'affectation de catégorie H au sens du régime de la prime de mobilité et de sujétion	Il s'agit des villes sièges et des autres lieux d'affectation où les organismes des Nations Unies n'exécutent pas de programmes de développement ni d'activités humanitaires, situés dans des pays membres de l'Union européenne.
Lieux d'affectation désignés	Les fonctionnaires peuvent acquérir des droits supplémentaires relevant du régime de la prime de mobilité et de sujétion si les lieux d'affectation dans lesquels ils exercent leurs fonctions répondent à des critères déterminés à l'avance qui ont trait à l'absence de commodités telles que les soins de santé et les établissements d'enseignement et aux mauvaises conditions locales. Ces lieux d'affectation sont dits « désignés » aux fins de la prime de mobilité et de sujétion, et les droits supplémentaires à ce titre peuvent consister à rembourser les frais d'examen médicaux des membres de la famille, à accroître l'indemnité pour frais de pension, à accroître les droits à voyage au titre de l'indemnité pour frais d'études et à accorder une allocation d'un montant modique au titre du fret.
Lieux d'affectation du groupe I	Pays à monnaie convertible, où les dépenses non locales signalées par les fonctionnaires représentent moins de 25 % de leurs dépenses totales.
Loi fédérale relative à la parité des rémunérations	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.
Marge entre les rémunérations nettes	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.
Mises à jour périodiques des ajustements	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.

Organisation des carrières	L'organisation des carrières est une méthode structurée de mise en concordance des objectifs des employés et des besoins opérationnels de l'organisation. Le but est en l'occurrence d'améliorer les résultats professionnels de l'individu et de faire en sorte qu'il soit en mesure de tirer parti des possibilités d'emploi futures. En règle générale, l'organisation des carrières fait intervenir trois parties différentes : les cadres, qui fournissent des orientations et des conseils en matière de carrière tout en veillant à ce que les fonctionnaires disposent du plus grand nombre possible de possibilités de perfectionnement professionnel; les départements chargés des ressources humaines, qui diffusent des parcours professionnels types et organisent des programmes de formation axés sur les domaines pertinents pour l'organisation; et les fonctionnaires qui sont individuellement responsables de la planification et de la gestion de leur carrière et doivent s'efforcer de rester professionnellement pertinents pour tirer parti des possibilités de perfectionnement offertes.
Pacte mondial	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.
Pratique la plus favorable	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.
Prime de mobilité et de sujétion	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.
Principe Flemming	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.
Principe Noblemaire	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	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.

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.
Suivi du comportement professionnel	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.
Traitements des fonctionnaires ayant des charges de famille	Traitements nets déterminés pour les fonctionnaires qui ont une personne directement à charge.
Traitements des fonctionnaires sans charges de famille	Traitements nets des fonctionnaires n'ayant ni conjoint ni enfants à charge
Versements à la cessation de service	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.
Villes sièges	Les villes sièges des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies sont : Genève, Londres, Madrid, 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.

Lettres d’envoi

[10 août 2009]

Monsieur le Secrétaire général,

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

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

Le Président
(*Signé*) Kingston P. **Rhodes**

Son Excellence Monsieur Ban Ki-moon
Secrétaire général de l’Organisation des Nations Unies
New York

Récapitulatif des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale appelant une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations participantes

Paragraphe correspondant	
	A. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel
	Examen des versements à la cessation de service
59	La Commission a décidé de recommander que les organisations alignent leur barème de calcul de l'indemnité de licenciement ainsi que leurs conditions d'octroi de la prime de rapatriement et du capital-décès au barème et aux conditions d'octroi en vigueur à l'ONU. Elle a également recommandé qu'une indemnité pour perte d'emploi à la fin du service destinée aux titulaires d'engagements de durée déterminée qui quittent leurs fonctions après 10 années de service ou plus soit instituée dans les organisations qui ont adopté et appliquent le nouveau régime des engagements.
	B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
	1. Barème des traitements de base minima
66	La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale, pour approbation avec effet au 1er janvier 2010, le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur figurant dans l'annexe IV du présent document.
	2. Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'administration fédérale des États-Unis
76	L'Assemblée générale voudra peut-être noter que la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies aux classes P-1 à D-2 à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis aux classes équivalentes à Washington s'établit à 13,8 % pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2009. L'attention de l'Assemblée est également appelée sur le fait que la valeur moyenne de la marge pour les cinq dernières années (2005-2009) s'établit à 13,6 %.
	C. Questions diverses
	Rapport sur la création d'un réseau de direction
130	La Commission a décidé de faire savoir à l'Assemblée générale que le CCS avait décidé d'abandonner le projet de création d'un réseau de direction.

Récapitulation des incidences financières des décisions et recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale à l'intention de l'ONU et des autres organisations qui appliquent le régime commun

Paragraphe correspondant	
	A. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel
	Examen des versements à la cessation de service
55	Les incidences financières de l'institution d'une indemnité de départ sont estimées à 4,6 millions de dollars par an pour l'ensemble du système.
	B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur
	Barème des traitements de base minima
63	Les incidences financières découlant du relèvement du barème des traitements de base minima figurant à l'annexe IV sont estimées à environ 1,4 million de dollars par an, pour l'ensemble du système.

Chapitre I
Questions d'organisation

A. Acceptation du Statut

1. L'article 1 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, 13 organisations[1] ont accepté le Statut de la Commission et appliquent, comme l'Organisation des Nations Unies, le régime commun des traitements et indemnités. Une autre organisation[2], bien qu'elle n'ait pas officiellement accepté le Statut, participe pleinement aux travaux de la Commission.

B. Composition

3. La composition de la Commission pour 2009 est la suivante :

Président :

Kingston P. Rhodes (Sierra Leone)**

Vice-Président :

Wolfgang Stöckl (Allemagne)*

Membres :

Fatih Bouayad-Agha (Algérie)***
Shamsher M. Chowdhury (Bangladesh)***
Minoru Endo (Japon)*
Guillermo Gonzalez (Argentine)**
Vladimir Morozov (Fédération de Russie)***
Lucretia Myers (États-Unis d'Amérique)*
Emmanuel Oti Boateng (Ghana)**
Anita Szlazak (Canada)**
Gian Luigi Valenza (Italie)*
Gilberto C. P. Velloso (Brésil)*
Wang Xiaochu (Chine)***
Eugeniusz Wyzner (Pologne)**
El Hassane Zahid (Maroc)***

* Mandat expirant le 31 décembre 2009.
** Mandat expirant le 31 décembre 2010.
*** Mandat expirant le 31 décembre 2012.

[1] OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, AIEA, ONUDI et OMT.
[2] FIDA.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

4. La Commission a tenu deux sessions en 2009, la soixante-huitième, qui a eu lieu du 23 mars au 3 avril au Siège de l'ONU à New York, et la soixante-neuvième, qui a eu lieu du 29 juin au 10 juillet au siège de l'Organisation de l'aviation civile internationale à Montréal.

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. Certaines décisions et résolutions adoptées par l'Assemblée, qui devaient faire l'objet d'une décision ou d'un examen de la part de la Commission, sont examinées dans le présent rapport.

D. Programme de travail de la Commission pour 2010-2011

6. Le programme de travail de la Commission pour 2010-2011 figure à l'annexe I.

Chapitre II
Rapports et suivi

A. 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 un rapport sur les mesures prises par l'Assemblée générale à sa soixante-troisième session concernant le régime commun et d'autres sujets sur lesquels la Commission avait formulé des recommandations. Il lui a également été rendu compte de la présentation, par son président, du rapport annuel de 2008 de la CFPI 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, le 24 décembre 2008, de la résolution 63/250 relative à la gestion des ressources humaines au Secrétariat de l'ONU et de la résolution 63/251 relative au 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'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance, l'Union internationale des télécommunications (UIT), l'Union postale universelle (UPU) et l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS).

B. Examen triennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies

9. En application de la résolution 62/208, dans laquelle l'Assemblée avait prié le Secrétaire général d'établir un rapport sur les difficultés que rencontre le système à l'échelon des pays en matière de ressources humaines et de faire des recommandations sur les mesures à prendre pour améliorer la situation, le Secrétaire général, en collaboration avec les organismes du système des Nations Unies et la CFPI, a présenté un rapport à la session de fond de 2009 du Conseil économique et social (E/2009/75).

10. Le rapport portait plus particulièrement sur la manière dont le système des Nations Unies pouvait le mieux répondre aux exigences des pays de programme à l'échelon des pays, tout en tenant compte des divergences et des exigences spéciales à chaque pays. Il donnait également un aperçu des difficultés que soulèvent le recrutement et la gestion des carrières du personnel au sein du système des Nations Unies, au nombre desquelles figuraient diverses questions concernant les coordonnateurs résidents et d'autres membres du personnel du système des Nations Unies à l'échelon des pays qui font actuellement l'objet de politiques d'ensemble concernant les ressources humaines. L'existence de politiques et de procédures multiples en matière de ressources humaines dans le système des Nations Unies posait aussi un certain nombre de difficultés.

11. Dans sa résolution 2009/1, le Conseil économique et social a pris note du rapport du Secrétaire général.

Chapitre III
Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

A. Âge réglementaire de la cessation de service

12. Au titre de ce point de l'ordre du jour, la Commission a examiné un document établi par le Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination suivant une recommandation du Corps commun d'inspection tendant à ce que le Secrétaire général de l'ONU entreprenne une étude, en coopération avec le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et la CFPI, sur la possibilité de modifier l'âge réglementaire de la cessation de service[3]. Ce document faisait le point de la question et présentait une analyse des données et des pratiques concernant l'âge de la cessation de service ou de la retraite. Le Réseau Ressources humaines a informé la Commission que, sur la base des débats prolongés qui avaient suivi la publication du document, il proposait les mesures suivantes :

a) L'âge de la cessation de service serait fixé à 62 ans à compter du 1er janvier 2012 pour tous les fonctionnaires actuellement en activité;

b) Les fonctionnaires qui ont actuellement le droit de prendre leur retraite à 60 ans pourraient conserver ce droit, avec l'intégralité de leurs droits à prestation de retraite, ou rester en activité jusqu'à 62 ans.

13. Le Réseau Ressources humaines a également informé la Commission que quelques organisations avaient fait état de préoccupations causées par cette proposition, étant donné leurs besoins opérationnels actuels.

14. Le Réseau Ressources humaines a en outre convenu d'étudier la possibilité de porter l'âge réglementaire de cessation de service à 65 ans pour tous les fonctionnaires une fois que la Caisse des pensions aurait achevé son évaluation actuarielle en 2010. Le Réseau examinerait aussi des modalités novatrices et souples applicables à l'âge réglementaire de la cessation de service, telles que retraite par étapes ou à la carte, travail à temps partiel et autres arrangements, et présenterait à la Commission avant la fin de 2010 un rapport contenant d'autres propositions sur la question.

Délibérations de la Commission

15. La Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA), le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) et la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies (UNISERV) ont appuyé la proposition de repousser à 62 ans l'âge réglementaire de la cessation de service pour l'ensemble des fonctionnaires, sans porter préjudice au droit acquis des fonctionnaires remplissant les conditions requises de prendre leur retraite à 60 ans. Les fédérations du personnel ont indiqué que le report de l'âge de la retraite ne devrait pas se substituer à une planification efficace de la relève, qui faisait défaut dans la plupart des organisations. Elles se sont dites fermement convaincues que la décision de

[3] Voir A/62/628, recommandation 7.

partir à la retraite ou de poursuivre son service devrait relever uniquement du fonctionnaire concerné et non du pouvoir discrétionnaire du chef de secrétariat. Les trois fédérations du personnel étaient également favorables à ce qu'on examine la question du relèvement de l'âge réglementaire de la cessation de service à 65 ans pour l'ensemble des fonctionnaires, une fois que la Caisse des pensions aura achevé son étude actuarielle en 2010 et que le Comité mixte aura pris une décision concernant l'âge de départ à la retraite.

16. La Commission a rappelé que, par sa résolution 63/250, l'Assemblée générale avait approuvé la recommandation du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires tendant à ce que le Secrétaire général et la CFPI étudient la possibilité de modifier l'âge réglementaire de la cessation de service, en tenant compte de questions telles que le rajeunissement du personnel du Secrétariat, les taux de vacance de postes et les incidences actuarielles de l'adoption de dispositions dans ce sens par la Caisse des pensions[4].

17. Tout en notant que les informations communiquées dans le document présenté par le Réseau Ressources humaines offraient un bon point de départ, la Commission a estimé que la demande précitée de l'Assemblée générale visait une étude beaucoup plus large qui intégrerait divers aspects touchant les politiques de ressources humaines et les pensions, notamment :

a) La répartition géographique;

b) L'équilibre entre les sexes;

c) Le rajeunissement du personnel;

d) L'organisation des carrières et celle de la relève;

e) La situation actuarielle de la Caisse des pensions;

f) La situation financière des organisations.

18. La Commission a noté que le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel avait entamé un examen du système des pensions, y compris de la structure générale du régime des pensions, de l'âge réglementaire du départ à la retraite et des questions actuarielles. Il importait que l'étude envisagée soit réalisée en combinaison avec cet examen, dont il était prévu qu'il soit achevé en 2010.

19. Sans préjuger des discussions à venir, plusieurs membres de la Commission se sont dits d'avis qu'il fallait relever l'âge réglementaire de la cessation de service, compte tenu des évolutions sociales et démographiques survenues depuis le dernier examen de la question, à la fin des années 80, et se sont prononcés en faveur de l'harmonisation de l'âge réglementaire de la cessation de service pour l'ensemble des fonctionnaires. Ils ont également estimé que la prolongation de la durée de service des fonctionnaires remplissant les conditions voulues devrait relever de la volonté des intéressés et non de celle du chef de secrétariat.

Décision de la Commission

20. La Commission a prié son secrétariat, en coopération avec les organisations et la Caisse des pensions, d'établir un rapport exhaustif sur la possibilité de modifier

[4] Voir A/63/526, par. 78.

l'âge réglementaire de la cessation de service, compte tenu des différentes incidences qu'aurait une telle modification sur les aspects mentionnés plus haut au paragraphe 17 en matière de ressources humaines et de pensions, et a décidé de reprendre l'examen de la question à sa soixante-douzième session.

B. Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux – point de la situation

21. En 2001, la Commission a adopté une version révisée des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux qu'elle a recommandées à l'Assemblée générale et aux organes délibérants des autres organisations appliquant le régime commun d'adopter. Approuvées par l'Assemblée dans sa résolution 55/223, ces normes avaient été mises au point pour promouvoir un système commun de valeurs et de règles déontologiques essentielles à une fonction publique internationale. Elles énoncent donc les valeurs et les normes essentielles qui doivent guider la conduite du personnel des Nations Unies.

22. Toutes les organisations ont promulgué les normes de conduite recommandées par la Commission, sauf trois : le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS), le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et le Fonds international de développement agricole (FIDA). Nombre d'organisations ont incorporé les dispositions des normes dans leurs règles et règlements et les ont également reprises dans leur manuel de gestion du personnel/des ressources humaines ou y renvoient dans des textes administratifs. Les trois organisations qui n'ont pas promulgué les normes recommandées ont mis au point leurs propres codes de conduite, qui s'inscrivent essentiellement dans le prolongement de ces normes, tout en étant adaptés à leurs besoins particuliers.

23. Les organisations ont indiqué qu'elles se heurtaient à plusieurs problèmes déontologiques non envisagés par les normes de conduite. Il s'agissait notamment de questions touchant les conflits d'intérêts, les restrictions applicables aux activités après la cessation de service, l'impératif de transparence, la protection des dénonciateurs de manquements contre les représailles, l'abus de pouvoir, la présentation d'informations et la négligence dans la gestion des biens et ressources de l'organisation.

Projet de code de déontologie applicable à tous les fonctionnaires des Nations Unies

24. En 2005, dans ses résolutions 60/1, intitulée « Document final du Sommet mondial de 2005 », et 60/254, intitulée « Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier », l'Assemblée générale a demandé instamment au Secrétaire général de mettre au point un « code de déontologie applicable à tous les fonctionnaires des Nations Unies ». En novembre 2007, le Secrétaire général a publié une circulaire intitulée *Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte*, en vertu de laquelle plusieurs organisations se sont dotées de bureaux de la déontologie indépendants pour fournir des orientations et donner des avis confidentiels sur tous conflits d'intérêts; élaborer des programmes de formation à la déontologie; protéger les fonctionnaires qui dénoncent des manquements; et administrer leur dispositif de transparence financière.

25. Élaboré au départ par le Bureau de la déontologie de l'ONU, le code demandé par l'Assemblée générale a été étoffé et arrêté sous sa forme définitive par le Comité de déontologie des Nations Unies créé en janvier 2008. Une fois adopté, il constituera le texte normatif énonçant les principes sur lesquels tout le personnel des Nations Unies devra guider sa conduite.

26. En août 2008, le Secrétaire général a entamé à l'échelle du système (Secrétariat de l'ONU et fonds, programmes et institutions des Nations Unies) une série de consultations sur le projet de code de déontologie, auxquelles ont participé les administrations et les organes représentatifs du personnel. Il a approuvé le projet de code révisé issu de ces consultations et le soumettra à l'Assemblée générale à sa soixante-quatrième session.

Exposé du Directeur du Bureau de la déontologie de l'ONU

27. La Commission a entendu une communication du Directeur du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, qui préside également le Comité de déontologie des Nations Unies. Ce dernier est composé (outre le Directeur du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU) des chefs des bureaux de la déontologie des organismes et programmes des Nations Unies ayant une administration distincte, à savoir le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), le Programme alimentaire mondial (PAM), l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA), l'UNOPS et le HCR.

28. Le Directeur du Bureau de la déontologie de l'ONU a rappelé à la Commission que le Comité de déontologie était chargé d'uniformiser les normes et politiques déontologiques applicables à l'ensemble du personnel des Nations Unies. Il a expliqué que le projet de code de déontologie approuvé par le Secrétaire général se voulait un document de référence énonçant les valeurs fondamentales, les principes déontologiques et les normes d'intégrité qui doivent gouverner la conduite et le comportement de tout fonctionnaire des Nations Unies. Une fois adopté, il serait érigé en texte normatif à l'intention de tout le personnel des Nations Unies.

29. Le Directeur a souligné que le code de déontologie visait à compléter plutôt qu'à remplacer les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux. Celles-ci étaient l'un des éléments sur lesquels l'élaboration du code avait été fondée. Le code se présentait sous la forme d'une déclaration de valeurs et de principes concise, tandis que les normes de conduite donnaient corps à ces valeurs et principes et les interprétaient. Le code offrait une définition des termes « fonctionnaire des Nations Unies » et proclamait six valeurs et six principes. Certaines questions qui n'étaient pas abordées dans le code étaient traitées dans les normes de conduite, et vice versa. La Commission a été informée que le code de conduite serait soumis à l'Assemblée générale, pour examen et approbation, à sa soixante-quatrième session.

Délibérations de la Commission

30. Les membres de la Commission, le Réseau Ressources humaines et les fédérations du personnel ont remercié le Directeur pour sa communication aussi intéressante qu'instructive et les précisions qu'il avait apportées concernant diverses questions. Certains participants ont déclaré ne pas bien comprendre le statut

juridique du Code de déontologie par rapport aux normes de conduite, qui avaient déjà été incorporées aux textes fondamentaux de nombreuses organisations. Il était nécessaire d'harmoniser les deux documents du point de vue des principes directeurs qui y étaient énoncés et des définitions qu'ils donnaient.

31. S'agissant de l'actualisation des normes de conduite, le Réseau Ressources humaines est convenu qu'il fallait harmoniser les démarches suivies par les organisations appliquant le régime commun, sans toutefois considérer que cet exercice revêtait un caractère d'urgence. Puisque plusieurs organisations avaient déjà pris des initiatives dans ce domaine, il serait bon que la révision des normes de conduite profite des retours d'expérience des organisations qui se dotaient actuellement de bureaux de la déontologie et de nouveaux systèmes d'administration de la justice. Le Réseau a noté que les normes conservaient toute leur pertinence et que seules des modifications mineures pourraient devoir leur être apportées. En tout état de cause, il appuyait la révision des normes mais proposait que cet exercice soit programmé en 2011.

32. Les représentants des fédérations du personnel ont dit regretter de ne pas avoir été invités à répondre au questionnaire du secrétariat de la Commission concernant l'application des normes de conduite. Cependant, la FICSA a indiqué avoir sollicité l'avis de ses membres et dressé une liste de points qu'il conviendrait d'examiner plus attentivement au cas où les normes seraient révisées. Ces points étaient les suivants :

a) Protection des dénonciateurs de manquements contre d'éventuelles représailles;

b) Définition de l'abus de pouvoir;

c) Respect de la vie privée;

d) Formulation contribuant à garantir que les systèmes de justice interne restent équitables et équilibrés.

Les fédérations ont toutes les trois appuyé la demande de révision des normes de conduite.

33. La Commission a estimé que les principes et directives énoncés dans les normes de conduite restaient applicables et que, même si certaines modifications étaient nécessaires, une révision importante ne s'imposait pas. On s'est accordé sur le fait que les normes n'avaient pas vocation à être fréquemment révisées dans la mesure où elles étaient inscrites dans les règles et règlements de nombre d'organisations appliquant le régime commun. Tant que les principes de base restaient valables, la Commission devait se contenter d'apporter les précisions qui pourraient être nécessaires.

34. Compte tenu du fait que certaines organisations avaient signalé des lacunes dans les normes en vigueur et qu'il importait de faire le nécessaire pour répondre à leurs besoins, il a été décidé que le secrétariat mènerait des travaux préparatoires visant à préciser les questions qui devaient faire l'objet d'un examen. La Commission a également évoqué la question du groupe de travail qu'il lui faudrait peut-être créer lorsqu'elle aurait reçu un rapport de son secrétariat. Ce groupe de travail serait chargé de rédiger de nouveaux éléments ou de réviser des éléments existants à incorporer dans les normes de conduite, en vue d'harmoniser la rédaction des normes de conduite, des dispositions du Règlement du personnel qui reprennent

ces normes, et du code de déontologie. Le calendrier de ces travaux serait fixé de manière à donner le temps au nouveau système d'administration de la justice de se mettre en place, et aux organisations de concrétiser les différentes initiatives qu'elles avaient prises en matière de déontologie.

Décision de la Commission

35. La Commission a décidé de charger son secrétariat d'entreprendre, en collaboration avec les organisations et les représentants des fédérations du personnel, un examen préliminaire des normes de conduite pour vérifier si elles continuent de répondre aux besoins des organisations et pour déterminer s'il conviendrait d'en réviser certaines dispositions.

C. Examen des versements à la cessation de service

36. À sa soixante-neuvième session, la CFPI a achevé l'examen des versements à la cessation de service, c'est-à-dire de l'indemnité de licenciement, de la prime de rapatriement et du capital-décès. Les questions que la Commission avait à examiner en vue d'harmoniser les versements à la cessation de service étaient les suivantes :

a) Les différences de barème de calcul de l'indemnité de licenciement selon les organisations et les types de contrat;

b) L'institution éventuelle d'une prime de départ visant en particulier à corriger l'inégalité existant dans le traitement des titulaires d'engagements de durée déterminée au moment où ils cessent le service à l'expiration de leur contrat;

c) Les différences entre les organisations en ce qui concerne les conditions d'octroi de la prime de rapatriement;

d) La non-concordance entre l'intitulé de la prime de rapatriement et ce qu'elle recouvre;

e) Les différences entre les organisations en ce qui concerne le droit au versement du capital-décès aux personnes non directement à charge survivant à un fonctionnaire décédé.

37. La Commission a étudié les modifications éventuelles ci-après aux dispositions régissant les versements à la cessation de service :

a) Les organisations devraient aligner leur barème de calcul de l'indemnité de licenciement sur le barème prévu dans le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies;

b) L'indemnité de licenciement devrait être calculée sur la base de la période de service restant à courir;

c) Il faudrait instituer une prime de départ pour les titulaires d'engagements de durée déterminée au moment où ils cessent le service à l'expiration de leur contrat, après un nombre préétabli d'années de service jugé satisfaisant;

d) L'intitulé de la prime de rapatriement devrait être maintenu, bien qu'il puisse sembler trop restrictif par rapport à ce que recouvre réellement la prime, qui est versée pour la réinstallation dans tout pays autre que celui du dernier lieu

d'affectation, dans lequel le fonctionnaire établit sa résidence principale après la cessation de service;

e) Il faudrait harmoniser les dispositions des différentes organisations relatives à la prime de rapatriement en limitant le droit au versement de la prime aux fonctionnaires qui résident et travaillent en dehors de leur pays d'origine et aux fonctionnaires qui n'ont pas le statut de résident permanent dans le pays de leur dernier lieu d'affectation;

f) Il faudrait harmoniser les dispositions des différentes organisations concernant le capital-décès en limitant le droit au versement de ce capital au conjoint et aux enfants à charge survivant à un fonctionnaire décédé.

Examen de la question par la Commission

Indemnité de licenciement

38. Le Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat a appuyé l'idée d'une harmonisation des barèmes de calcul de l'indemnité de licenciement appliqués par les différentes organisations. Il est toutefois d'avis que le barème devrait être basé uniquement sur la durée du service et ne devrait pas varier selon le type d'engagement.

39. La Commission a examiné une proposition de son secrétariat tendant à ce que des taux distincts selon le type d'engagement soient maintenus durant les premières années, compte tenu des différences de perspectives de carrière des fonctionnaires selon les divers types de contrat dans les différentes organisations. Dans le même contexte, il est également envisagé que le calcul de l'indemnité de licenciement sur la base de la période de service restant à courir ne s'applique pas aux fonctionnaires ayant de nombreuses années de service, car un tel dispositif ne tiendrait pas compte du fait que les fonctionnaires relevant du régime commun ont en général plus de raisons d'espérer poursuivre leur carrière au sein d'une organisation avec chaque nouvelle année passée avec succès à son service.

40. Certains membres étaient d'avis que la période de service restant à courir devrait servir de base de calcul dans tous les cas, pour les raisons suivantes :

a) L'indemnité a pour objet de compenser la perte de perspective d'emploi. L'Assemblée générale, lorsqu'elle a institué le nouveau régime des engagements, a décidé que les titulaires d'engagements de durée déterminée ne seraient pas fondés, juridiquement ou autrement, à escompter le renouvellement ou la conversion de leur contrat, quelle que soit la durée de leur service (voir résolution 63/250). Les intéressés ne doivent donc pas compter que leur emploi sera continué, mais seulement que leur contrat ira jusqu'à son terme. Il est donc logique que l'indemnité pour départ involontaire avant expiration du contrat soit calculée sur la base de la période restant à courir;

b) En calculant l'indemnité sur la base d'un grand nombre d'années de service, par exemple 15 ans ou plus, on donnerait par là-même aux intéressés le sentiment qu'ils peuvent escompter un renouvellement de leur contrat, ce qui serait contraire au but de la résolution 63/250, dans laquelle l'Assemblée générale a décidé que les titulaires d'un engagement de durée déterminée n'étaient pas fondés, juridiquement ou autrement, à escompter le renouvellement ou la conversion de leur contrat.

41. D'autres membres de la Commission ont fait valoir qu'en ne retenant comme base de calcul de l'indemnité pour départ involontaire que la période du contrat restant à courir, on risquait d'aboutir au versement d'une indemnité identique à un fonctionnaire licencié après seulement un an de service et à un fonctionnaire licencié après avoir passé 15 ans ou plus au service d'une organisation, ce qui n'était pas souhaitable. Ils proposaient par conséquent que l'on continue de calculer le montant de l'indemnité de licenciement sur la base des paramètres utilisés actuellement, à savoir, dans le cas de titulaires de contrats temporaires ou d'engagements de durée déterminée licenciés après au maximum cinq ans de service, la période du contrat restant à courir et, dans le cas de titulaires d'engagements de durée déterminée ayant un plus grand nombre d'années de service, la durée totale du service.

Prime de départ

42. Le Réseau Ressources humaines et les représentants des trois associations représentant le personnel se sont dits très favorables à l'idée d'instituer une prime de départ destinée aux titulaires d'un engagement de durée déterminée dont le contrat ne serait pas renouvelé après cinq années de service. Au fil des ans, les organisations ont de plus en plus recouru à une succession de contrats de durée déterminée pour conserver du personnel pendant de longues périodes, du fait des restrictions imposées par les organes directeurs à l'attribution de contrats permanents. Les organisations et les associations représentant le personnel étaient d'avis que les fonctionnaires dont on laissait le contrat expirer sans le renouveler alors que leur travail était jugé satisfaisant devraient avoir droit à une indemnité compensatoire. À cet égard, ils estimaient que les non-renouvellements et les licenciements, entre autres ceux qui étaient liés à des résultats insatisfaisants ou à des raisons de santé, devraient être traités séparément, et que la prime départ devrait s'appliquer uniquement aux titulaires d'engagements de durée déterminée en tant que mesure distincte, comparable par nature à une prestation chômage ou à une indemnité pour perte d'emploi dans les fonctions publiques nationales et conforme aux normes internationales relatives à la cessation d'emploi. L'institution d'une telle prime aiderait à remédier à l'inégalité existant dans la manière dont sont actuellement traités des fonctionnaires ayant de nombreuses années de service, les titulaires de contrats continus ou d'engagements de durée déterminée pouvant recevoir une indemnité allant jusqu'à 12 mois de traitement de base en cas de licenciement tandis que les titulaires d'engagements de durée déterminée dont le contrat n'est pas renouvelé ne reçoivent aucune indemnité. Compte tenu de la situation économique actuelle, qui pourrait entraîner une baisse des contributions volontaires des États Membres, certaines organisations pourraient avoir de plus en plus recours à des réductions d'effectifs.

43. Certaines organisations ont fait observer que la Commission aurait dû se prononcer depuis longtemps sur la question d'une prime de départ et qu'une directive sur ce point revêtait une importance particulière dans le contexte du nouveau régime des engagements. Avant de pouvoir décider du bon dosage entre les différents types de contrat à utiliser dans le cadre du nouveau régime, les organisations avaient besoin de connaître exactement les droits associés à chaque type d'engagement, y compris les dispositions relatives à la cessation de service. Une recommandation de la CFPI au sujet de la prime de départ aiderait aussi

l'Assemblée générale à statuer définitivement sur la question de l'utilisation des engagements continus, qu'elle devait examiner à sa prochaine session.

44. De nombreuses organisations considéraient que l'institution d'une prime de départ permettrait de disposer du meilleur assortiment possible de types d'engagement et aiderait à réduire au minimum le risque de recours éventuels, notamment les cas de titulaires d'engagements de durée déterminée auxquels, après une succession de renouvellements, on ne pouvait plus offrir de nouveau contrat. Dans ce contexte, le représentant du CCASIP a signalé à la Commission que la question de savoir si les titulaires d'un engagement de durée déterminée étaient fondés à escompter un renouvellement de leur contrat avait été amplement examinée par les tribunaux et a cité un jugement qui établissait comme principe général de droit que même dans le cas où le statut d'une organisation disposait que l'extinction d'un contrat de durée déterminée avait lieu de plein droit, le non-renouvellement devait être considéré comme une décision administrative distincte et sujette comme telle à recours[5]. Le représentant du CCASIP a ajouté que cette jurisprudence imposait de justifier le non-renouvellement d'un contrat et, qu'à cet égard, il n'y avait donc plus guère de différence entre les engagements de durée déterminée et les engagements continus.

45. Le représentant d'une organisation a fait observer que la réparation octroyée par les tribunaux administratifs à d'anciens fonctionnaires dont l'engagement n'avait pas été renouvelé sans justification valable pourrait être largement supérieure au montant de la prime de départ proposée. Il était donc à craindre que le coût de décisions futures des tribunaux administratifs en ce sens soit supérieur à celui de l'institution d'une prime. En outre, à défaut de prime de départ, les organisations pourraient être poussées à convertir les engagements de durée limitée de fonctionnaires ayant de nombreuses années de service en engagements continus, afin d'éviter les différences entre la manière de traiter les fonctionnaires à la cessation de service.

46. Plusieurs organisations ont également fait valoir que les fonctionnaires recrutés au niveau local, notamment les agents des services généraux et les administrateurs recrutés sur le plan national, contrairement aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur recrutés au niveau international, n'avaient pas la possibilité de trouver un poste dans d'autres pays et n'avaient pas droit à une prime de rapatriement, et qu'ils pouvaient ainsi ne recevoir aucun versement de quelque nature que ce soit à la cessation de service. En l'absence d'une prime de départ, cette catégorie de fonctionnaires demeurait dans une situation particulièrement précaire.

47. Un membre a formulé de sérieuses réserves au sujet de l'institution d'une prime de départ, estimant que le niveau actuel des prestations versées à la cessation de service, qui comprenaient une prime de rapatriement en plus de la prise en charge de tous les frais de réinstallation, était déjà suffisamment élevé. Il a été souligné que la prime de rapatriement, par exemple, prévoyait 24 semaines de traitement de base après 10 années de service en dehors du pays d'origine. Ces prestations constituaient des droits acquis, et y ajouter ce qui deviendrait un nouveau droit acquis sous la forme d'une prime de départ était excessif et superflu à ce stade. L'Assemblée générale ayant engagé la CFPI à tenir compte des restrictions imposées

[5] Voir Jugement n° 1317 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.

par les États Membres à leur fonction publique, cette nouvelle prestation n'était ni appropriée ni opportune.

48. Certains membres étaient d'avis que cette nouvelle prime de fin de départ, conçue comme une récompense versée à l'expiration d'un engagement de durée déterminée, était inappropriée. Les titulaires de ce type d'engagements n'étant pas fondés à escompter une prolongation de leur emploi (voir par. 40 ci-dessus), les obligations d'une organisation à leur égard étaient remplies. Par ailleurs, octroyer cette prime après 10 années de service continu amènerait *ipso facto* les fonctionnaires à compter sur un emploi continu, ce qui était contraire à la résolution de l'Assemblée générale, qui stipulait qu'ils ne devaient rien attendre de tel.

49. Ces membres ont également fait observer que la fonction publique de référence, à savoir la fonction publique fédérale des États-Unis, ne prévoyait pas d'indemnité de licenciement, d'indemnité pour perte d'emploi ni de prime de départ pour les titulaires d'engagements de durée déterminée. Ils estimaient qu'en cette période de crise économique, alors que l'Assemblée générale avait engagé la CFPI à tenir compte des restrictions imposées par les États Membres à leur fonction publique, il ne serait pas prudent d'instaurer cette nouvelle prime.

50. La plupart des membres ont appuyé l'idée d'instituer un versement à la cessation de service pour les titulaires d'engagements de durée déterminée ayant de nombreuses années de service dont le contrat n'était pas renouvelé, pour les raisons suivantes :

a) L'institution de ce versement permettrait de corriger l'inégalité tenant au fait que cette catégorie de fonctionnaires, à la cessation de service, connaissait globalement les mêmes difficultés de recherche d'un nouvel emploi que leurs collègues dont le contrat était résilié, mais que contrairement à eux, ils ne recevaient actuellement aucune indemnité pour perte d'emploi;

b) Cela aiderait les candidats au recrutement à accepter un engagement de durée déterminée et permettrait plus facilement à l'Organisation de ne pas renouveler ces contrats;

c) Les organisations bénéficieraient d'une plus grande marge de manœuvre pour établir le bon dosage entre engagements continus et contrats de durée déterminée en rendant ces derniers plus attrayants et, partant, en réduisant la pression à laquelle les organisations sont soumises pour convertir les contrats de durée déterminée en engagements continus afin d'éviter des litiges pour non-renouvellement pouvant s'avérer coûteux;

d) L'institution de cette prime était conforme à la pratique de nombreux employeurs, y compris la fonction publique de référence, qui offrait la possibilité d'allocations de chômage;

e) Elle était adaptée à la réalité de la fonction publique internationale où, pour des raisons budgétaires ou autres, les organes directeurs pouvaient imposer des restrictions à l'octroi d'engagements continus qui n'étaient pas nécessairement liées à la continuité des fonctions exercées par les fonctionnaires en cause.

51. Ces membres ont également signalé que plusieurs organisations appliquant le régime commun avaient déjà mis en place, avec succès, des dispositions similaires. En outre, de nombreuses organisations connaissaient effectivement des restrictions à l'octroi d'engagements continus et devaient donc engager sur des contrats de durée

déterminée même des membres du personnel s'acquittant de fonctions essentielles et de nature permanente, indispensables au fonctionnement de l'organisation. Il fallait également tenir compte du fait que les organisations auraient besoin des services continus de ces fonctionnaires, dont toute la carrière se composait d'une succession d'engagements de durée déterminée. La prime de départ apporterait donc plus d'équité au dispositif des versements à la cessation de service.

52. Il a été rappelé que la Commission avait à deux reprises recommandé à l'Assemblée générale l'adoption d'une prime de départ et que certaines des raisons avancées en faveur de l'institution de cette prime étaient toujours d'actualité. Malgré les réserves formulées par certains membres, la Commission a décidé que les fonctionnaires ayant travaillé longtemps au service d'une organisation et qui quittaient involontairement leurs fonctions à l'expiration de leur engagement de durée déterminée devraient recevoir une certaine indemnité. On estimait que le coût de cette indemnisation serait inférieur aux montants que représenteraient des prestations de départ volontaire. Cependant, conformément aux dispositions de la résolution 63/250, la Commission a souligné la nécessité que tous les fonctionnaires comprennent bien que le versement d'une prime de départ ne devait pas être interprété comme autorisant, juridiquement ou autrement, les titulaires d'engagements de durée déterminée à escompter un renouvellement de leur contrat ou sa conversion en engagement continu. Cette prime était conçue uniquement comme une indemnité pour perte d'emploi destinée à aider les intéressés à rechercher un nouvel emploi. Ceci devrait transparaître clairement dans l'intitulé de la prime, « prime de départ», qui serait versée aux fonctionnaires remplissant les conditions requises en tant que prestation distincte de l'indemnité de licenciement.

53. L'indemnité de licenciement était versée lorsqu'il était mis fin précocement à un engagement de durée déterminée ou continu; elle avait donc valeur de compensation pour la perte d'emploi continu. En revanche, l'indemnité de départ serait versée en cas de non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée, à l'expiration du contrat, et n'impliquait donc pas de perte d'emploi imprévisible. Compte tenu de cette différence, il serait inapproprié que le barème de calcul de l'indemnité de départ soit identique à celui de l'indemnité de licenciement. La Commission a jugé raisonnable de fixer le barème de l'indemnité de départ à cinq à six mois de traitement de base.

54. S'agissant de la période de service ouvrant droit à l'indemnité de départ, la Commission a examiné les statistiques des organisations appliquant le régime commun, présentées par le secrétariat, et a conclu que les licenciements et non-renouvellements concernaient surtout les fonctionnaires ayant au moins 10 années de service. Elle a donc décidé que la période de service ouvrant droit à cette indemnité serait de 10 ans et plus, en gardant à l'esprit la demande de l'Assemblée l'engageant à tenir compte des restrictions imposées par les États Membres à leur fonction publique. Dans ce contexte, certains ont exprimé des doutes quant au moment choisi pour cette proposition. Toutefois, après avoir examiné avec soin tous les aspects de la question, la Commission a estimé qu'il serait souhaitable d'instituer une indemnité de départ.

55. La Commission a été informée du fait que les incidences financières de cette mesure étaient estimées à 4,6 millions de dollars par an pour l'ensemble du système.

Autres versements à la cessation de service

56. S'agissant de la question de la modification de l'intitulé de la prime de rapatriement, deux autres noms étaient proposés (« prime de réinstallation » et « indemnité de réinstallation des expatriés »), mais les membres de la Commission ont jugé préférable à ce stade de conserver le nom actuel de la prime, étant donné que sa nature et ses modalités étaient depuis longtemps bien comprises.

57. Par ailleurs, la Commission a décidé que les conditions d'octroi de la prime de rapatriement devraient être harmonisées sur la base des dispositions du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, conformément à la demande formulée par l'Assemblée générale. Bien que l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'UIT, l'UNESCO, le FNUAP, le PAM et l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) octroyaient la prime de rapatriement aux fonctionnaires qui résidaient dans leur pays d'origine et travaillaient à l'étranger, la prime devrait être versée uniquement aux fonctionnaires résidant et travaillant dans un pays autre que leur pays d'origine. En outre, bien que l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), l'OACI, l'OIT, l'Organisation maritime internationale, l'UNESCO, le HCR, le PAM et l'OMPI octroyaient la prime aux fonctionnaires ayant le statut de résident permanent dans le pays de leur lieu d'affectation au moment de la cessation de service, la prime ne devrait être versée qu'aux fonctionnaires qui n'avaient pas ce statut.

58. La Commission était d'avis que les conditions d'octroi du capital-décès devraient être harmonisées conformément aux dispositions en vigueur à l'ONU, compte tenu du fait que de nombreuses autres indemnités et prestations versées aux fonctionnaires ayant des charges de famille étaient octroyées uniquement au conjoint et aux enfants à charge. Le CCASIP était d'avis que cette prestation devrait être alignée sur les dispositions appliquées en la matière par la FAO, l'OIT, le PAM (pour tout le personnel de ces organisations) et par l'OMPI (uniquement pour les fonctionnaires entrés en fonctions avant janvier 1979), qui prévoyaient l'octroi de la prime aux personnes non directement à charge du fonctionnaire.

Décision de la Commission

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

a) D'inviter les organes directeurs des organisations appliquant le régime commun à aligner leur barème pour l'indemnité de licenciement sur celui de l'Organisation des Nations Unies, tel qu'approuvé dans la résolution 63/271 de l'Assemblée générale, comme indiqué à l'annexe II;

b) D'instituer une indemnité de départ destinée aux titulaires d'engagements de durée déterminée qui quittent l'organisation à l'expiration de leur contrat après 10 années ou plus de service continu dans les organisations qui ont adopté et qui appliquent le nouveau régime des engagements, tel que défini par la CFPI dans son rapport annuel de 2005[6], sous réserve des conditions et du barème établis à l'annexe III;

c) De réaffirmer que la prime de rapatriement ne devrait pas être octroyée aux fonctionnaires qui résident dans leur pays d'origine et travaillent à l'étranger ni

[6] Voir *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixantième session, Supplément n° 30* et rectificatif (A/60/30 et Corr.1), annexe IV.

aux fonctionnaires ayant le statut de résident permanent dans le pays de leur dernier lieu d'affectation, et de demander de nouveau aux organes directeurs des organisations appliquant le régime commun d'aligner leurs dispositions en matière d'octroi de la prime de rapatriement sur les dispositions en vigueur à l'Organisation des Nations Unies;

d) D'affirmer de nouveau que le capital-décès ne devrait pas être versé aux personnes non directement à charge, et de demander à nouveau aux organes directeurs des organisations appliquant le régime commun d'aligner leurs dispositions en matière d'octroi du capital-décès sur celles en vigueur à l'Organisation des Nations Unies.

60. La Commission a également décidé de surveiller l'institution de l'indemnité de départ comme partie intégrante du nouveau régime des engagements.

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

A. Barème des traitements de base minima

61. Le concept de barème des traitements de base minima a été introduit, avec effet au 1er juillet 1990, par l'Assemblée générale dans la section I.H de sa résolution 44/198. Ce barème est établi par référence au barème général (General Schedule) de la fonction publique de référence. Il est ajusté annuellement en comparant le traitement net des fonctionnaires de l'ONU, au point médian du barème (échelon VI de la classe P-4, montant applicable aux fonctionnaires ayant des charges de famille), au traitement des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis aux classes équivalentes (échelon VI des classes GS-13 et GS-14, avec des coefficients de pondération de 33 % et 67 %, respectivement). Cet ajustement est opéré à l'aide de la méthode habituelle consistant à incorporer aux traitements de base des points d'ajustement, c'est-à-dire à augmenter les traitements de base tout en réduisant dans la même proportion le nombre de points d'ajustement.

62. La Commission a été informée qu'au 1er janvier 2009, le montant brut des traitements prévus par le barème général de la fonction publique de référence avait été relevé de 2,9 %. En outre, pour l'exercice budgétaire 2009, des modifications du régime fiscal fédéral ont été apportées par les États-Unis, mais le Maryland, la Virginie et le district de Columbia n'ont pas modifié leur législation fiscale. L'effet combiné du relèvement du montant brut des traitements et des modifications du régime fiscal a été une augmentation de 3,04 % des traitements nets par rapport à 2008.

63. L'ajustement proposé n'a, au niveau des coûts salariaux, aucune incidence financière résultant de l'incorporation au traitement de base net d'un montant correspondant à des points d'ajustement, car il n'y a à l'heure actuelle aucun lieu d'affectation où l'indemnité de poste est d'un montant trop bas pour pouvoir être réduite de façon à compenser la majoration des traitements de base. En ce qui concerne les coûts autres que salariaux, le relèvement des traitements de base minima devrait accroître d'environ 1,4 million de dollars des États-Unis les sommes annuelles versées à la cessation de service dans l'ensemble des organisations, comme indiqué ci-après :

a) Lieux d'affectation où l'indemnité de poste est insuffisante pour compenser la majoration du barème des traitements de base minima	–
b) Versements à la cessation de service[a]	1 436 000
Montant annuel total des incidences financières	**1 436 000**

[a] Sur la base des statistiques du régime commun les plus récentes recueillies par le secrétariat de la Commission concernant le nombre total de départs et le nombre moyen d'années d'ancienneté au moment de la cessation de service.

64. Jusqu'à présent, le secrétariat fondait ses estimations concernant les incidences financières des versements à la cessation de service sur une formule qui prenait pour hypothèse 2 500 départs par an dans l'ensemble des organisations et un versement équivalant en moyenne à cinq semaines du traitement de base au point médian du barème applicable aux administrateurs (échelon VI de la classe P-4, montant applicable aux fonctionnaires ayant des charges de famille). L'examen le plus récent des données concernant les versements à la cessation de service a montré que si le nombre moyen de départs et la classe et l'échelon moyens restaient dans l'ensemble valides (2 300 départs et échelon VI de la classe P-4), l'ancienneté moyenne avait évolué de telle sorte que le versement moyen devrait passer de 5 à 14 semaines de traitement. Les estimations présentées ci-dessus tiennent compte de cette évolution, ce qui explique la progression du montant annuel des incidences financières.

Examen de la question par la Commission

65. Le Réseau Ressources humaines et les représentants d'associations du personnel ont approuvé la proposition tendant à ajuster le barème des traitements de base minima en incorporant au barème un montant correspondant à 3,04 % de l'indemnité de poste, avec effet au 1er janvier 2010. La Commission a pris note des informations fournies et approuvé la proposition d'ajustement du barème des traitements de base minima. Elle a également estimé que les statistiques du régime commun sur les versements à la cessation de service devraient être actualisées périodiquement afin d'améliorer l'exactitude du montant estimatif des incidences financières. Il a été indiqué que la coopération des organisations jouerait un rôle essentiel en la matière.

Décision de la Commission

66. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de relever de 3,04 % le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, avec effet au 1er janvier 2010, conformément aux procédures de consolidation habituelles qui consistent à incorporer aux traitements de base des points d'ajustement, c'est-à-dire à augmenter les traitements de base tout en réduisant dans la même proportion le nombre de points d'ajustement. Le nouveau barème des traitements de base minima résultant de cet ajustement figure à l'annexe IV au présent rapport.

67. La Commission a prié son secrétariat, en coopération avec les organisations, de collecter des statistiques sur les versements à la cessation de service périodiquement et d'actualiser à partir de celles-ci les formules utilisées pour calculer les montants estimatifs des incidences financières relatives aux versements à la cessation de service, selon que de besoin.

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

68. En application du mandat permanent que lui a donné l'Assemblée générale, la Commission de la fonction publique internationale examine le rapport entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des

Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des emplois comparables à Washington (« la marge »). À cette fin, la Commission suit, année après année, l'évolution de la rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies, de celle des fonctionnaires occupant des postes comparables dans l'Administration fédérale des États-Unis, et de tout autre élément ayant une incidence sur cette comparaison, notamment les taux d'imposition appliqués pour le calcul des traitements nets des fonctionnaires de l'Administration fédérale et l'écart de coût de la vie entre New York et Washington.

69. En ce qui concerne l'année civile 2009, compte tenu à la fois du relèvement général des traitements de base et de l'ajustement en fonction des conditions locales, la majoration totale pour les fonctionnaires de l'Administration fédérale en poste dans la région de Washington a été de 4,78 % au 1er janvier 2009. Pour ce qui est des autres régimes de rémunération pris en considération dans le calcul de la marge, les augmentations ont varié entre 2,5 et 5 %.

70. Les éléments ci-après ont également été pris en considération dans la comparaison :

a) La révision des fourchettes de l'impôt fédéral sur le revenu et la hausse des montants des déductions forfaitaires et des déductions pour charge de famille, qui ont entraîné une légère diminution de l'impôt sur le revenu versé par l'ensemble des contribuables de l'agglomération de Washington;

b) La révision prévue du coefficient d'ajustement applicable à New York, qui devrait passer à 69,6 à compter d'août 2009.

71. Compte tenu de ces facteurs, la marge a été estimée à 14 % pour 2009, avec une valeur moyenne au cours des cinq dernières années (2005 à 2009) s'établissant à 13,6 %.

Examen de la question par la Commission

72. Prenant note de la valeur prévue de la marge pour 2009, les représentants du Réseau Ressources humaines et les représentants du personnel ont noté avec préoccupation que sa valeur moyenne sur cinq ans était toujours restée inférieure à la valeur médiane souhaitable, soit 15 %, et ont prié instamment la Commission de porter ce fait à l'attention de l'Assemblée générale. Les représentants de la FICSA et du CCASIP ont suggéré qu'on envisage d'augmenter les traitements réels des administrateurs afin de rapprocher la marge du point médian souhaitable. Le représentant d'UNISERV a fait observer que la valeur moyenne de la marge n'était que de 13 % pour les classes P-3 à P-5, auxquelles appartiennent 81 % des administrateurs, et a suggéré que la marge soit harmonisée et portée à 14,3 % pour toutes les classes, l'objectif étant d'atteindre 15 % à court terme.

73. La Commission s'est déclarée préoccupée par les problèmes liés aux achats qui retardaient le lancement d'une nouvelle étude sur les équivalences de classe, indispensable à la prise en compte précise des rapports entre postes dans le calcul de la marge. On a exprimé l'espoir que ces travaux commencent dès que possible.

74. S'agissant du fait que la valeur moyenne de la marge au cours des cinq dernières années était inférieure à 15 %, la Commission a fait remarquer que l'Assemblée générale considérait cette valeur comme souhaitable et non pas comme

obligatoire et que la marge devrait se maintenir autour de ce point, sans nécessairement y correspondre exactement. Bien que la nécessité d'indiquer la valeur moyenne de la marge sur cinq ans ne soit pas remise en cause, puisqu'elle découlait directement d'une demande précise de l'Assemblée, d'une manière générale, au vu de la valeur actuelle de la marge et de son évolution au cours des dernières années et compte tenu de la crise économique mondiale actuelle, la Commission estimait que la situation n'était pas préoccupante.

Décision de la Commission

75. La Commission a noté la valeur estimée de la marge pour 2009 et la valeur moyenne de la marge entre les rémunérations nettes au cours des cinq dernières années, telles qu'elles sont indiquées plus haut au paragraphe 71. Elle a également prié son président, conformément à sa pratique actuelle, d'actualiser cette estimation en tenant compte de la valeur effective du coefficient d'ajustement applicable à New York d'août à décembre 2009 lorsqu'elle serait connue, et d'en rendre compte à l'Assemblée générale.

Actualisation de la valeur de la marge

76. Après la fin de la soixante-neuvième session de la Commission, lors de l'établissement du présent rapport, il a été établi que la valeur effective du coefficient d'ajustement applicable à New York d'août à décembre 2009 resterait sans changement (68,5). Selon cette information actualisée et conformément à ce qu'avait décidé la Commission (voir ci-dessus, par. 75), le président informe ici l'Assemblée générale que la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies aux classes P-1 à D-2 à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis aux classes équivalentes à Washington s'établit à 13,8 % pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2009. Il appelle par ailleurs l'attention de l'Assemblée sur le fait que la valeur moyenne de la marge pour les cinq dernières années s'établit à 13,6 %.

77. La comparaison actualisée entre la rémunération nette des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis aux classes équivalentes à Washington (marge pour l'année civile 2009) est présentée de manière détaillée dans l'annexe V au présent rapport.

C. Répartition par sexe des effectifs : possibilité de constituer un fichier interorganisations de candidates qualifiées – rapport de situation

78. À sa soixante-septième session, en juillet 2008, lors de l'examen du rapport sur la répartition par sexe des effectifs dans les organisations appliquant le régime commun, présenté par son secrétariat, la Commission de la fonction publique internationale s'est dite gravement préoccupée de constater que l'objectif d'une répartition 50/50 par sexe, surtout parmi les fonctionnaires de la classe D-1 et de rang supérieur, n'était toujours pas atteint, et que les améliorations intervenues depuis le précédent examen étaient négligeables. Au 31 décembre 2006, le pourcentage global de femmes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur s'établissait à 38 %, tandis qu'aux postes de la classe D-1 et de

rang supérieur les femmes ne représentaient que 24,6 % du personnel des organisations appliquant le régime commun.

79. En outre, la Commission, s'inquiétant des tendances actuelles en matière de recrutement, a souligné qu'il était impératif de faire plus d'efforts concertés pour parvenir à la parité des sexes et qu'il fallait notamment disposer d'une plus importante réserve de candidates potentielles qualifiées. Elle a donc demandé à son secrétariat d'étudier la possibilité de constituer un fichier interorganisations de femmes qualifiées qui serait mis à la disposition des organisations appliquant le régime commun.

80. Le rapport présenté par le secrétariat à la soixante-huitième session de la Commission (mars-avril 2009) a fourni un état actualisé des travaux effectués sur la possibilité de constituer un tel fichier, comprenant des informations de fond sur les tendances du recrutement en ce qui concerne les femmes, une analyse des fichiers de candidats actuellement utilisés par les organisations appliquant le régime commun, les avis des organisations au sujet du fichier proposé et un examen des éléments clefs qui feraient d'un tel fichier un outil utile. La conclusion du rapport était que le fichier interorganisations proposé ne pourrait être efficace que s'il permettait d'inscrire un nombre suffisant de candidates qualifiées par des procédures rapides de filtrage préliminaire et s'il était utilisé par des opérateurs compétents appliquant de bonnes procédures. De plus, pour rester actif et bien utilisé, le fichier devrait bénéficier d'un financement suffisant sur le long terme. Enfin, étant donné le faible taux d'utilisation et d'efficacité des fichiers existants au sein des organisations appliquant le régime commun, le rapport signalait qu'on risquait d'avoir du mal à justifier l'investissement considérable, en temps, en travail et en personnel, exigé par la création du fichier proposé.

Examen de la question par la Commission

81. La Commission a invité la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme à lui présenter les faits nouveaux intervenus et les difficultés rencontrées pour parvenir à la parité intégrale des sexes. Il lui a notamment été demandé de donner son avis concernant l'emploi de fichiers comme moyen de parvenir à davantage d'équilibre dans la répartition par sexe des effectifs au sein des organisations appliquant le régime commun. Tout en rappelant que la parité véritable, c'est-à-dire un ratio de 50/50, était non seulement un but mais bien un mandat législatif émanant de l'Assemblée générale, la Conseillère spéciale a constaté avec préoccupation que les organisations n'étaient toujours pas parvenues à atteindre cet objectif, pourtant fixé depuis un certain temps déjà par leurs organes délibérants et directeurs. Elle a par ailleurs signalé à la Commission que le Secrétaire général jugeait l'objectif important et qu'il était attaché à parvenir à une vraie diversité dans la fonction publique internationale, conformément aux principes de la Charte. Concernant l'emploi de fichiers pour étoffer la réserve de candidates qualifiées, la Conseillère spéciale a dit que cette méthode, outre son coût élevé, s'était déjà avérée inefficace comme moyen d'attirer des candidates qualifiées. De plus, pratiquement toutes les organisations avaient adopté un certain nombre de politiques et de mesures tenant compte des disparités entre les sexes et visant à améliorer la représentation des femmes, mais celles-ci n'avaient pas donné les résultats escomptés en termes de progrès vers la parité. La Conseillère spéciale recommandait donc à la Commission d'axer ses travaux sur l'application effective

des politiques existantes, au moyen de systèmes de contrôle adéquats, notamment pour ce qui est de recruter des femmes et de les fidéliser.

82. Le Réseau Ressources humaines a exprimé son appui aux mesures et actions supplémentaires entreprises par la Commission pour aider à atteindre l'objectif de parité des sexes. Le Réseau a fait sienne la conclusion à laquelle était parvenu le secrétariat de la Commission : qu'il paraissait difficile de justifier l'investissement en ressources financières, en temps et en énergie exigé pour constituer un fichier interorganisations efficace et crédible réunissant des candidates qualifiées. Le Réseau a toutefois ajouté que d'autres méthodes étaient à l'étude, comme par exemple des actions de recrutement ciblées, une diffusion plus large des avis de vacance de poste et des contacts avec des forums portant sur les questions sexospécifiques et la diversité, tels que ORIGIN, GenderNet, et l'INSTRAW.

83. Les représentants des trois fédérations de personnel, la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies, la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux et le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies ont souscrit aux conclusions du rapport du secrétariat de la Commission. En particulier, ils ont considéré que la constitution du fichier en question ne serait pas rentable à cause du faible taux d'utilisation et d'efficacité des fichiers en place actuellement et de l'absence de planification stratégique rigoureuse des effectifs, de mesures vigoureuses de la part du personnel de direction et d'une application efficace des politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

84. La Commission s'est déclarée satisfaite du document présenté par son secrétariat, qui fournissait des données et une analyse utiles. La Commission souscrivait à la conclusion de son secrétariat concernant la possibilité de constituer un fichier interorganisations de femmes qualifiées, selon laquelle celui-ci ne constituerait pas une solution pour ce qui est d'assurer la qualité de la réserve de candidates qualifiées. La Commission a souligné qu'un tel fichier interorganisations ne serait pas faisable ou utile comme outil de recrutement efficace dans le contexte des organisations appliquant le régime commun, mais que les organisations devaient toutefois continuer à s'efforcer de parvenir à la parité des sexes dans un proche avenir en étudiant différentes autres stratégies. La Commission considérait que pour atteindre cet objectif, il serait nécessaire de redoubler d'efforts pour trouver les candidates potentielles, en recourant à des approches multiples, afin d'améliorer la réserve de femmes qualifiées.

85. La Commission a fait observer qu'il faudrait mettre plus l'accent sur l'application de méthodes de planification stratégique de la main-d'œuvre pour mettre en évidence les besoins présents et futurs de l'organisation en matière de personnel, ainsi qu'un cadre de gestion des compétences visant à développer et gérer les besoins de l'organisation en matière de réserve de compétences. À ce propos, la Commission a reconnu la nécessité d'identifier la réserve de candidates qualifiées existant au niveau des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, en particulier à la classe D-1 ou à un rang supérieur, dans les organisations appliquant le régime commun, et considérait que le secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination serait en mesure de conduire un tel inventaire à l'échelle du système. De plus, la Commission a appelé l'attention sur l'importance des efforts d'information ciblés pour attirer les femmes qualifiées pour des postes de rang

supérieur et la recherche de candidates pour tous les postes d'administrateur durant la phase de recrutement, en particulier du fait que ces mesures ne seraient pas préjudiciables au professionnalisme et à la compétence du personnel (hommes et femmes).

86. La Commission a noté que les taux élevés de renouvellement du personnel dus aux départs à la retraite entraveraient une « mutation du personnel ». Ainsi, elle a encouragé les organisations à saisir cette occasion pour améliorer la représentation des femmes dans les organisations appliquant le régime commun au moyen d'un ensemble de stratégies d'ensemble élargies visant à atteindre l'objectif d'une répartition 50/50 par sexe, y compris des stratégies de recrutement appropriées pour faire appel aux candidates qualifiées par des activités d'information et de recrutement ciblé; des programmes de formation initiale et d'orientation pour gérer les attentes du personnel, les infrastructures nécessaires pour la formation du personnel et les possibilités d'acquisition de compétences de gestion; la planification des remplacements, pour former le personnel au sein de l'organisation; et les programmes de tutorat, de conseils et de suivi personnalisé ainsi que les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en vue d'assurer un milieu de travail favorable et stimulant pour le personnel. De plus, la Commission souscrivait à l'opinion selon laquelle l'application effective des politiques existantes relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée aiderait grandement à attirer et fidéliser les femmes et les hommes compétents.

87. La Commission a souligné l'importance de la responsabilité du personnel d'encadrement pour ce qui est d'atteindre l'objectif d'une répartition 50/50 par sexe pour tous les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Par conséquent, elle a jugé impératif de mettre en place des contrepoids efficaces propres à responsabiliser les directeurs de programme quant aux objectifs de parité entre les sexes, s'agissant en particulier de la manière dont ils prennent et appliquent les décisions de recrutement, de placement, de promotion et de mobilité. La Commission a insisté à ce propos sur le fait que les cadres devraient être tenus comptables devant leurs organisations de la réalisation des buts et objectifs établis, grâce à un système efficace d'évaluation des résultats. Elle était d'accord sur le fait qu'il serait impossible de faire dans un proche avenir de véritables progrès sur la voie de la parité dans les organisations appliquant le régime commun sans le soutien entier et la volonté résolue des cadres des organisations au plus haut niveau.

Décisions de la Commission

88. La Commission a décidé de :

a) Ne pas recommander la constitution d'un fichier interorganisations de femmes qualifiées qui serait mis à la disposition des organisations appliquant le régime commun, mais de recommander aux organisations d'étudier diverses autres stratégies visant la parité des sexes;

b) Encourager les organisations à tirer le meilleur parti, pour parvenir à la parité des sexes, des possibilités qu'offriraient dans les cinq prochaines années les taux de renouvellement élevés du personnel occasionnés par les départs à la retraite;

c) Souligner l'importance de la planification des effectifs, y compris l'analyse des insuffisances, le recensement des compétences et les autres outils de

gestion des compétences, pour faire face aux problèmes touchant au recrutement et à la fidélisation des femmes dans les organisations appliquant le régime commun;

d) Encourager les organisations à promouvoir et appliquer des méthodes novatrices, telles que des initiatives de communication, le recrutement ciblé, des programmes de formation initiale opportuns, des politiques favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des formules d'organisation modulable du travail, des programmes de mentorat, d'encadrement et de conseils en matière de carrières, et des programmes d'organisation des carrières, et des possibilités de perfectionnement du personnel de direction pour attirer, valoriser et fidéliser les femmes et les hommes les plus compétents;

e) Souligner la nécessité d'accroître les investissements consacrés à la valorisation et à la formation du personnel en vue de mettre en place une réserve de candidates internes qualifiées au titre d'une politique globale de fidélisation;

f) De réitérer la décision qu'elle avait présentée dans son rapport annuel de 2008[7].

D. Questions relatives aux ajustements

Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements sur les travaux de sa trente et unième session

89. La Commission a examiné le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement (CCQA) sur les travaux de sa trente et unième session, tenue du 26 janvier au 2 février 2009 au siège de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) à Vienne. Le Comité y avançait des recommandations visant toute une série de questions méthodologiques à propos de la prochaine série d'enquêtes sur le coût de la vie, qui doivent être réalisées en 2010, ainsi que sur certaines autres questions. Les recommandations concernaient :

a) La révision de la liste des articles à utiliser pour le prochain cycle d'enquêtes intervilles, avec leurs spécifications;

b) Les modalités d'utilisation d'une nouvelle méthode de mesure du coût de la vie reposant sur des comparaisons en temps réel avec New York;

c) La révision des questionnaires sur les dépenses;

d) Les procédures et directives actualisées applicables à la collecte des données dans les villes sièges;

e) Les effets des fluctuations des monnaies locales sur la rémunération du personnel dans les lieux d'affectation hors siège;

f) Les essais de stratégies visant à améliorer la participation des fonctionnaires aux enquêtes sur le coût de la vie;

g) La révision de la structure du rapport de 2008 du cabinet de conseil qui étudie la différence de coût de la vie entre Washington et New York, qui fait partie intégrante du calcul de la marge;

---

[7] *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-troisième session, Supplément n° 30* (A/63/30), par. 109.

h) Des questions diverses, notamment : un dossier d'information réuni par le secrétariat de la Commission, contenant des notes explicatives sur le système des ajustements destinées aux responsables des ressources humaines; et une note de l'AIEA sur l'évolution de la rémunération effectivement perçue par les administrateurs en poste dans certains pays d'Europe faisant partie de la zone euro.

Examen de la question par la Commission

90. Les représentants du Réseau Ressources humaines du CCS et des fédérations du personnel ont remercié le secrétariat de la Commission du travail consacré à améliorer les différentes méthodes servant à fixer les ajustements, ajoutant qu'ils souscrivaient entièrement aux conclusions et recommandations figurant dans le document pour le perfectionnement des méthodes pour le cycle d'enquêtes intervilles de 2010. Ils ont réaffirmé ce qu'ils avaient dit précédemment, à savoir que la réalisation des enquêtes sur le coût de la vie relevait de la responsabilité conjointe du secrétariat de la CFPI et des responsables des ressources humaines des différentes organisations, et se sont engagés à poursuivre leurs rapports de coopération avec le secrétariat de la Commission afin de faire en sorte que les fonctionnaires soient plus nombreux à participer au prochain cycle d'enquêtes intervilles.

91. La Commission a examiné en détail les recommandations du Comité consultatif. Au sujet des recommandations méthodologiques, elle a noté que la liste des articles à utiliser pour le cycle d'enquêtes de 2010, et leurs spécifications, ainsi que les procédures et les directives à suivre pour la collecte des données, étaient encore provisoires, et que le Comité devrait encore leur donner leur forme définitive, et la Commission les approuver avant le lancement des enquêtes. La Commission a prié son secrétariat de poursuivre les recherches nécessaires et de présenter ses constatations pour examen et recommandations finales au Comité à sa prochaine session, avant le lancement de la série d'enquêtes de 2010. À ce propos, la Commission a approuvé la recommandation du Comité tendant à ce que les représentants des organisations et des fédérations du personnel présentent au secrétariat avant la fin de juillet 2009 au plus tard leurs suggestions et propositions concernant la liste des articles et leurs spécifications.

92. S'agissant des questionnaires d'enquête révisés, la Commission a fait observer qu'en garantissant la confidentialité des réponses, on obtiendrait de meilleurs taux de réponse, mais qu'il fallait arriver à concilier dans la nouvelle conception des questionnaires la commodité d'utilisation nécessaire pour un meilleur taux de réponse et la complexité souvent indispensable à l'exactitude des réponses des fonctionnaires. La Commission a pris note à cet égard des stratégies définies par le secrétariat en collaboration avec les organisations et les fédérations de personnel pour améliorer le taux de participation des fonctionnaires aux enquêtes sur le coût de la vie, et a approuvé la recommandation du Comité tendant à ce que le secrétariat continue à les perfectionner pour préparer la prochaine série d'enquêtes. Le représentant de la CCASIP s'est également dit favorable à cette recommandation et s'est engagé à aider le secrétariat.

93. Sur la question des dépenses d'entretien des logements (*Betriebskosten*) à Vienne, la Commission a rappelé la décision qu'elle avait prise à sa soixante-deuxième session, faisant observer qu'ajouter les *Betriebskosten* aux loyers, comme le souhaitaient les organisations basées à Vienne et les fédérations du personnel,

aurait pour effet de détruire la comparabilité des données sur les loyers, et d'introduire un double comptage, ces frais étant déjà représentés par d'autres composantes de l'indice du coût du logement. La Commission a décidé, en l'absence d'informations nouvelles, qu'il n'y avait pas lieu d'étudier la question plus avant.

94. La Commission a également étudié la recommandation du Comité consultatif concernant les effets des fluctuations des monnaies locales sur la rémunération dans les lieux d'affectation hors siège. Le représentant de la CCASIP a dit avoir pris connaissance des résultats d'analyse présentés par le secrétariat à la trente et unième session du Comité, ajoutant que dans les faits, il y avait un grand nombre d'administrateurs en poste dans des lieux d'affectation hors siège qui éprouvaient des difficultés du fait que leur rémunération pouvait n'être ni prévisible ni stable. Il a suggéré que le secrétariat réalise d'autres études pour mieux comprendre le problème. La Commission a néanmoins repris les vues exprimées à sa dernière session, à savoir que les principes directeurs régissant le classement des lieux d'affectation hors siège aux fins des ajustements tenaient bien compte des fluctuations des monnaies locales par rapport au dollar des États-Unis, ajoutant qu'il n'était ni nécessaire ni justifié de consacrer de nouvelles études à cette question.

95. La Commission a débattu des termes de la coopération pour la mesure du coût de la vie entre elle-même, l'Office statistique des Communautés européennes (EUROSTAT) et la Section interorganisations de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Plusieurs membres de la Commission se sont dits préoccupés par la nature de cette coopération. Tout en approuvant la coopération continue du secrétariat de la Commission avec ces organisations pour l'échange d'informations statistiques, ils ont rappelé qu'ils considéraient depuis longtemps que ces organisations ne devraient pas servir de référence. Le secrétariat a précisé que la proposition ne visait qu'à renforcer la coopération établie depuis longtemps pour la mesure du coût de la vie entre lui-même et ces organisations, mentionnant par exemple l'utilisation des données sur les loyers collectées par la Section interorganisations pour le calcul de l'indice du coût du logement dans les lieux d'affectation du Groupe I. Il a confirmé par ailleurs que le Comité consultatif avait recommandé de limiter le champ de la coopération, n'utilisant les données sur les prix d'EUROSTAT et de la Section interorganisations qu'aux fins de validation et de vérification, ainsi que d'imputation des prix des articles absents de la base de données du secrétariat. La Commission a décidé d'approuver la recommandation du Comité consultatif pour les questions d'ajustement tendant à limiter uniquement à ces échanges d'informations statistiques la coopération entre son secrétariat, EUROSTAT et la Section interorganisations.

96. La Commission s'est penchée sur la question soulevée par le représentant de l'AIEA, préoccupé par ce qu'il estimait avoir été récemment des augmentations relativement faibles par rapport à l'inflation de la rémunération effectivement perçue par les administrateurs, en particulier dans les pays de la zone euro. Le représentant de la CCASIP a reconnu qu'il y avait encore des divergences entre le secrétariat de la Commission d'une part, les administrations et les représentants des fédérations du personnel de l'autre, ajoutant qu'il y aurait peut-être lieu de voir aussi la situation dans la fonction publique de référence. En revanche, il était satisfait de la recommandation formulée par le Comité consultatif, tendant à ce que le secrétariat continue à étudier avec les organisations en cause et les fédérations du personnel les problèmes associés à l'évolution de la rémunération effectivement

perçue par les administrateurs en poste dans la zone euro. Les représentants des fédérations du personnel ont suggéré que l'écart entre la rémunération effective calculée par la Commission et celle que l'AIEA calculait en utilisant les indices de la consommation individuelle de l'OCDE en parités de pouvoir d'achat tenait peut-être aux coefficients de pondération utilisés pour la série actuelle d'enquêtes, qui avaient été fixés par actualisation des coefficients résultant des enquêtes de la série précédente.

97. Le secrétariat a expliqué en détail l'historique de la méthode de calcul et d'actualisation du classement aux fins des ajustements, et analysé les facteurs jouant pour l'évolution de la rémunération effectivement perçue par les administrateurs en poste dans des lieux d'affectation du Groupe I, dont ceux de la zone euro. La Commission a souscrit à la conclusion du Comité consultatif : la méthode approuvée de calcul et d'actualisation du classement aux fins des ajustements était appliquée correctement et uniformément à tous les lieux d'affectation.

Décision de la Commission

98. La Commission a décidé :

a) De demander aux organisations et aux fédérations du personnel de communiquer au secrétariat avant la fin de juillet 2009 au plus tard leurs suggestions et propositions relatives à la liste d'articles, avec leurs spécifications, à utiliser pour la série d'enquêtes de 2010;

b) De demander à son secrétariat de mettre la dernière main à la liste d'articles, avec leurs spécifications, ainsi qu'aux procédures et directives devant régir la collecte de données de la série d'enquêtes de 2010, et de les présenter au Comité consultatif, à sa prochaine session, pour examen et recommandations définitives;

c) D'approuver les recommandations du Comité consultatif concernant les modalités d'utilisation d'une nouvelle méthode de mesure du coût de la vie reposant sur des comparaisons en temps réel avec New York, qui servirait pour la série d'enquêtes de 2010 sur le coût de la vie, notamment la recommandation de collecter le prix des articles sur Internet, compte tenu de la nouvelle méthode;

d) De prier son secrétariat de continuer à élaborer et améliorer les stratégies visant à accroître la participation du personnel aux enquêtes futures;

e) De confirmer qu'il n'y avait pas lieu d'étudier plus avant les questions associées aux *Betriebskosten* (dépenses d'entretien des logements à Vienne) et aux effets des fluctuations des monnaies locales sur la rémunération des fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation hors siège;

f) D'approuver la recommandation du Comité consultatif en limitant au seul échange d'informations statistiques le champ de la coopération entre le secrétariat de la Commission, EUROSTAT et le Service interorganisations;

g) D'approuver la recommandation du Comité consultatif tendant à ce que les organisations et les fédérations du personnel communiquent par écrit, avant la fin de juillet 2009, leurs recommandations sur la structure et la teneur du dossier d'information (notes explicatives) destiné aux responsables des ressources humaines;

h) De souscrire à la conclusion du Comité consultatif pour considérer que la méthode approuvée de calcul et d'actualisation du classement des lieux d'affectation aux fins des ajustements est appliquée correctement et uniformément à tous les lieux d'affectation;

i) De prier son secrétariat d'étudier l'incidence des modifications qui pourraient être apportées au système des ajustements pour faire coïncider avec la révision de l'indice d'ajustement de New York celle des indices d'ajustement de tous les autres lieux d'affectation, et de présenter ses constatations au Comité consultatif à sa prochaine session, pour examen et recommandation finale;

j) De prier son secrétariat d'étudier, en termes de coûts et d'avantages notamment, l'incidence qu'aurait le raccourcissement du cycle des enquêtes effectuées dans les lieux d'affectation du Groupe I et de présenter ses constatations au Comité consultatif à sa prochaine session, pour examen et recommandation finale.

Chapitre V

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

Considérations relatives à la révision des normes-cadres pour l'évaluation des emplois d'agents des services généraux ou des catégories apparentées

99. La révision du système de classement des emplois est considérée comme prioritaire depuis le tout début de l'examen du régime des traitements et avantages. À sa cinquante-septième session, en 2003, ayant examiné et approuvé les nouvelles normes d'évaluation des emplois d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur, la Commission a noté qu'il y avait huit régimes de classement pour la catégorie des agents des services généraux et les catégories apparentées. Elle a également indiqué qu'elle comptait que la méthode appliquée aux emplois d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur, c'est-à-dire un système intégré liant compétences et prestations, serait aussi appliquée à la catégorie des agents des services généraux et aux catégories apparentées.

100. À sa soixante et unième session, en juillet 2005, la Commission a créé un groupe de travail chargé d'examiner l'évolution de la nature du travail effectué dans les organisations appliquant le régime commun, afin d'évaluer l'effet des changements concernant les agents des services généraux et des catégories apparentées et de mettre au point un système de classement des emplois qui puisse s'appliquer à ces catégories dans la totalité des organisations appliquant le régime commun.

101. Le groupe de travail a constaté que les fonctions essentielles des agents des services généraux et des catégories apparentées consistaient toujours à assurer une assistance technique ou un appui administratif. Une tendance nouvelle était cependant apparue : des filières de carrière et des groupes professionnels jusqu'alors bien distincts s'étaient mis à converger, ce qui donnait des emplois de plus ample portée et de plus en plus complexes, faisant appel à des connaissances plus poussées et à des aptitudes plus variées. De plus, aidés notamment par les progrès de la bureautique et de l'informatique, nombre d'agents des services généraux s'étaient mis à assumer des fonctions plus spécialisées, plus proches de celles d'un administrateur, et effectuaient un travail précédemment réservé aux administrateurs. En conséquence, le groupe de travail a proposé des modifications à apporter à la définition de la nature des tâches des agents des services généraux et aux éléments correspondants de la Classification commune des groupes professionnels.

102. En ce qui concerne l'élaboration d'un système général d'évaluation des emplois destiné à remplacer les huit jeux de normes actuellement appliqués à la catégorie des agents des services généraux, la Commission avait demandé que ce système soit simple, souple et adapté aux besoins des organisations, qu'il corresponde à la nature actuelle du travail des agents des services généraux et que d'autres sous-systèmes de gestion des ressources humaines puissent s'y rattacher. La Commission a été informée qu'un système d'évaluation avait été élaboré à partir des mêmes idées et principes que ceux dont était inspirée la norme promulguée en 2004 pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

103. Le système proposé comportait une norme-cadre, destinée à être le principal outil de classement des emplois, et des descriptifs de classe qui permettraient d'établir le lien avec les questions de développement des compétences et de suivi du comportement professionnel. Les éléments annexes – glossaire, directives et description des emplois de référence – n'étaient pas encore au complet, mais devaient être terminés dans les deux mois qui suivraient. Comme la norme applicable aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, celle-ci fonctionne sur une base informatisée. Les facteurs pris en compte sont les mêmes que pour les administrateurs, adaptés pour mieux correspondre à la nature des tâches des agents des services généraux, comme l'illustre le tableau ci-après. On trouvera en annexe les définitions détaillées des facteurs pris en compte pour la norme-cadre (annexe VI) et pour les descriptifs de classe (annexe VII).

Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	*Agents des services généraux et des catégories apparentées*
Facteur 1. Nature du travail	Facteur 1. Nature du travail
Facteur 2. Milieu porteur	Facteur 2. Conditions de travail
Facteur 3. Partenariats	Facteur 3. Travail d'équipe et relations
Facteur 4. Résultats	Facteur 4. Résultats

104. Le secrétariat a indiqué que la norme-cadre et les descriptifs de classe de la norme proposée avaient été mis à l'essai, la première sur plus de 600 emplois et les seconds ayant été utilisés pour 200 emplois. On était parvenu à un taux de confirmation général d'environ 82 %. En outre, la norme-cadre avait été validée statistiquement, reproduisant régulièrement les résultats du système actuel dans la très grande majorité des cas.

105. À des ateliers, des spécialistes du classement des organisations appliquant le régime commun qui s'étaient servis du système se sont déclarés confiants que la norme-cadre permettrait de classer tout l'éventail des emplois d'agent des services généraux, quelles que soient l'organisation et la filière de carrière suivie, tant dans les villes sièges que hors siège. Certaines réserves ont été exprimées quant à l'utilisation des descriptifs de classe comme outil de classement. On devrait continuer à affiner les réglages du système, et le secrétariat collaborerait avec les organisations à la tenue d'une série d'ateliers et de réunions d'information destinée à faciliter la mise en place du nouveau système.

106. Il était demandé à la Commission d'approuver le nouveau système d'évaluation des emplois des agents des services généraux et des catégories apparentées, pour promulgation en janvier 2010.

Examen de la question par la Commission

107. La représentante du Réseau Ressources humaines a dit que les organisations tenaient à ce que la norme soit achevée, tout en prenant note des domaines dans lesquels de derniers réglages étaient encore nécessaires. Elle a indiqué que le Réseau se déclarerait favorable à l'approbation et la promulgation de la norme en janvier 2010, à condition que le secrétariat ait terminé tout ce qui restait à faire : directives, glossaire et description des postes de référence. Elle a appelé l'attention

sur le coût de la mise en œuvre, notamment pour la formation, qui devrait être pris en compte par chaque organisation avant que le système soit mis en place.

108. La Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) a présenté un document de séance sur la question, dans lequel elle disait estimer que le système d'évaluation des emplois ne devrait pas être promulgué tant que tous les éléments annexes ne seraient pas prêts. Il fallait notamment affiner tous les détails de la norme-cadre, et perfectionner encore et mettre à l'épreuve les descriptifs de classe. De plus, il faudrait du temps pour préparer un programme de mise en place, formation comprise. Cette vue était partagée par le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) et la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies (UNISERV).

109. La FICSA estimait que les descriptifs de classe ne devaient pas servir au classement des postes. La norme-cadre devrait être le seul outil d'évaluation des emplois d'agent des services généraux, les descriptifs de classe faisant le lien avec les autres sous-systèmes de gestion des ressources humaines. La FICSA considérait que les outils n'avaient encore été mis à l'épreuve que de manière limitée et que l'échantillon d'emplois n'en comptait pas assez dans les lieux d'affectation hors siège.

110. D'autre part, le CCASIP voulait que la norme soit disponible dans les deux langues de travail de l'ONU avant que les outils ne soient promulgués. Il considérait que le délai prévu pour l'achèvement des éléments manquants était trop court, et demandait que la stratégie de mise en place comprenne la formation des spécialistes des ressources humaines et du classement et prévoie un contrôle périodique de la norme.

111. La Commission s'est déclarée satisfaite de la nouvelle norme et a réaffirmé que les descriptifs de classe étaient un élément très utile du système d'évaluation des emplois et ne devaient donc pas être laissés de côté. Elle estimait que le système pouvait être approuvé pour promulgation, mais qu'il fallait veiller à ce que sa mise en place se fasse sans atteinte aux droits acquis des fonctionnaires. Le projet de définition de la nature des tâches des agents des services généraux a été examiné et convenu (voir annexe VIII).

112. La Commission a confirmé qu'il fallait achever les éléments ci-après de la norme :

a) Directives d'application de la norme;

b) Glossaire (qui devrait exister dans les deux langues de travail de l'ONU);

c) Perfectionnement des descriptifs de classe;

d) Formation dans les organisations.

Décisions de la Commission

113. La Commission a décidé :

a) D'approuver le nouveau système d'évaluation des emplois d'agent des services généraux ou des catégories apparentées, composé des deux éléments suivants :

i) Une norme-cadre;

ii) Des descriptifs de classe;

b) D'approuver la nouvelle définition de la nature des tâches des agents des services généraux, telle qu'énoncée au paragraphe 14 ci-dessus;

c) D'approuver les modifications apportées à la Classification commune des groupes professionnels;

d) De prier son secrétariat d'achever ses travaux concernant la nouvelle présentation des définitions d'emploi, le glossaire et les directives écrites sur l'utilisation du système, ainsi que des descriptions de poste de référence, et de lui présenter les éléments définitifs à sa soixante-dixième session en vue de la promulgation finale de la norme.

Chapitre VI

Suite donnée aux décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

114. En vertu de l'article 17 de son statut, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) présente à l'Assemblée générale un rapport annuel l'informant de la suite donnée aux décisions et recommandations de la Commission. Elle a examiné la suite donnée aux recommandations qu'elle a faites aux organisations en 2007 et 2008. Elle était saisie d'informations communiquées par 23 organisations, concernant les mesures d'incitation à promouvoir le multilinguisme dans les organisations des Nations Unies, les enquêtes sur la rémunération des agents des services généraux dans les villes sièges, et la situation concernant l'application des normes de conduite. Un rapport distinct avait été établi sur les normes de conduite. Les réponses des organisations figurent à l'annexe IX au présent rapport.

Examen de la question par la Commission

115. Le Réseau Ressources humaines et les représentants des fédérations de fonctionnaires ont pris note des informations figurant dans le document. S'agissant des enquêtes sur la rémunération des agents des services généraux, les fédérations de fonctionnaires ont suggéré que le secrétariat suspende la réalisation de nouvelles enquêtes sur la rémunération jusqu'au moment où la méthode actuellement examinée serait arrêtée sous forme définitive.

116. Entre 2006 et 2008, des enquêtes sur la rémunération des agents des services généraux ont été menées dans trois villes sièges; les dates d'effet des barèmes qui en ont résulté sont les suivantes :

	Date de l'enquête	*Date d'effet*
Genève	1er mars 2007	1er mars 2008
Londres	1er novembre 2006	1er octobre 2007
Vienne	1er novembre 2007	1er novembre 2008

117. S'agissant des mesures d'incitation à l'étude des langues, le Réseau Ressources humaines a demandé de maintenir la latitude laissée aux organisations pour l'application des mesures. La Commission a confirmé qu'il convenait d'encourager le multilinguisme parmi les membres du personnel, et demandé aux organisations de faire en sorte d'inciter leurs fonctionnaires à utiliser plus d'une langue. On a toutefois fait remarquer qu'il ne fallait pas que cela empêche de recruter des candidats hautement qualifiés si le travail pouvait être fait dans une seule langue.

118. La Commission a relevé le taux de réponse élevé au questionnaire portant sur la suite donnée à ses décisions et recommandations, et a encouragé les organisations qui ne l'avaient pas fait à y répondre. Rappelant qu'elle avait décidé en 1992 que, le programme de travail de la Cinquième Commission suivant un cycle biennal, un

rapport complet sur cette question serait présenté à l'Assemblée tous les deux ans, la Commission a demandé à son secrétariat de s'assurer que toutes les décisions et recommandations qu'elle a formulées depuis 2007 soient bien incluses dans son rapport à l'Assemblée.

Décisions de la Commission

119. La Commission a décidé de demander à son secrétariat d'inclure dans son prochain rapport biennal des informations portant notamment sur l'application des arrangements contractuels dans les organisations, et sur l'harmonisation des conditions d'emploi.

Chapitre VII
Questions diverses

A. Rapport sur la création d'un réseau de direction

120. À ses cinquante et unième et cinquante-deuxième sessions (avril 2000 et juillet/août 2000), la Commission de la fonction publique internationale, ayant analysé quelques-uns des principaux problèmes auxquels se heurtait le régime commun, a notamment décidé de lancer un examen du régime des traitements et indemnités et de mettre en place à cette fin des dispositifs qui puissent permettre aux organisations et aux fonctionnaires des Nations Unies de participer aussi largement que possible au débat. Dans le cadre des travaux ayant abouti à cette décision, en juin 2000, la Commission avait organisé un forum sur la gestion des ressources humaines, qui s'était tout particulièrement penché sur la réduction du nombre de classes par élargissement des fourchettes de rémunération et sur la création éventuelle d'un corps de hauts fonctionnaires relevant du régime commun.

121. Ceci a conduit la Commission à constituer trois groupes de réflexion sur les questions interdépendantes suivantes : a) nature du travail – ayant abouti à l'adoption de la nouvelle norme-cadre pour le classement des emplois de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur; b) récompense de l'apport personnel – ayant donné lieu à l'étude pilote concernant la structure des traitements à fourchettes élargies et un régime de rémunération aux résultats; c) encadrement – ayant débouché sur des propositions visant à créer un corps de hauts fonctionnaires, comme il en existe dans les fonctions publiques de divers États Membres.

122. À sa cinquante-cinquième session, en juillet-août 2002, la Commission a estimé 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, mais que ce corps ne constituerait pas une nouvelle catégorie de personnel ni ne donnerait lieu à un régime spécial de traitements et d'indemnités. Dans sa résolution 57/285, l'Assemblée générale a prié la Commission de revoir sa proposition de créer un corps de hauts fonctionnaires, pour déterminer, notamment, si elle devait être abordée dans le cadre de l'examen du régime des traitements et indemnités. Dans l'intérim, sous l'égide du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), le travail sur la création d'un corps de hauts fonctionnaires s'est poursuivi indépendamment de l'examen du régime des traitements et indemnités, et la Commission en a été tenue informée.

123. Dans sa résolution 59/268, l'Assemblée générale a prié la Commission de continuer à suivre le projet relatif à l'amélioration des capacités de gestion et de l'efficacité des cadres entrepris par le CCS, ainsi que de l'informer et de lui présenter des recommandations selon qu'il conviendrait. Elle a de plus prié le Secrétaire général de modifier la dénomination du corps de hauts fonctionnaires et de lui en rendre compte à sa soixantième session. En conséquence, le corps de hauts fonctionnaires a été rebaptisé « réseau de direction ».

124. Depuis lors, la Commission a été périodiquement informée, par le CCS, des travaux réalisés en vue de la mise en place d'un réseau de direction, et l'Assemblée

générale, dans sa résolution 61/239, l'a priée de continuer à suivre le projet ainsi que de lui présenter des avis et des recommandations selon qu'il conviendrait.

125. Si les travaux sur le réseau de direction n'ont guère avancé depuis que le principe en a été adopté en 2004 par le Comité de haut niveau sur la gestion au nom du CCS, ceux relatifs au programme de perfectionnement des cadres, qui devait l'étayer, se sont poursuivis. Ce programme a été conçu par l'École des cadres du système des Nations Unies de Turin (Italie) en collaboration avec un groupement d'écoles supérieures de commerce sous la direction de la Rotterdam School of Management de l'Université Erasmus. Toutefois, lorsqu'il a été dispensé pour la première fois, les participants ont émis des avis partagés, de sorte que le Comité de haut niveau sur la gestion a décidé de l'interrompre et a chargé l'École des cadres de le reformuler en consultation avec un groupe témoin composé de membres du Comité.

126. À la soixante-neuvième session de la Commission, le Réseau Ressources humaines lui a donné d'autres informations sur la question. Il a indiqué que la première promotion avait suivi en mai 2009 ce programme révisé, rebaptisé « Programme des Nations Unies pour le perfectionnement des cadres de direction ». L'École des cadres avait fait savoir que le programme, bien accueilli, avait reçu de très bonnes appréciations des participants. Il était prévu d'interroger les participants deux mois après la fin du stage en vue de déterminer s'ils avaient pu avancer leurs plans de perfectionnement. Les activités de suivi et d'évaluation se répéteraient six mois plus tard, l'objet étant d'observer les résultats du plan d'action que les participants s'étaient fixé.

127. On comptait que ce programme de formation donnerait aux hauts fonctionnaires l'occasion d'entretenir en continu un réseau structuré, ce qui aurait pour résultat la constitution d'un réseau de direction sur l'ensemble du système des Nations Unies. Ainsi, les buts et objectifs du Réseau de direction envisagé seraient atteints grâce au Programme des Nations Unies pour le perfectionnement des cadres de direction. Le Réseau Ressources humaines estimait donc, compte tenu de ces faits nouveaux et afin d'appuyer la démarche partant de la base pour la création d'un réseau, qu'il serait plus utile et efficace qu'un réseau de direction se constitue ainsi. Il a donc conclu qu'il n'était plus nécessaire que le CCS participe directement à la gestion d'un réseau distinct.

Examen de la question par la Commission

128. Dans une déclaration conjointe, la FICSA et le CCASIP ont pris note de l'abandon du projet de création d'un réseau de direction. Les fédérations de fonctionnaires n'avaient jamais été favorables à cette idée et s'étaient interrogées sur la nécessité d'un tel réseau et sur les critères de sélection de ses membres. Les deux fédérations de fonctionnaires ont de nouveau demandé que toutes les initiatives prises dans le domaine de la formation mettent l'accent sur les rapports entre le personnel et l'administration, qu'elles aient trait à la création de réseaux ou à d'autres initiatives concernant les hauts fonctionnaires.

129. Les membres de la Commission ont noté que les objectifs initiaux fixés pour le réseau envisagé n'avaient pas été atteints et que cette initiative – comme cela avait été le cas pour l'étude pilote portant sur la rémunération aux résultats, à laquelle on avait renoncé – n'avait jamais été convenablement financée ou dotée de moyens suffisants, et avait encore moins reçu la priorité qu'elle méritait. Certains membres

ont estimé qu'il était bon qu'on donne désormais la vedette à un programme de formation à la direction conçu pour les fonctionnaires relevant du régime commun. À ce propos, le Réseau Ressources humaines a fait savoir que le dernier stage du Programme pour le perfectionnement des cadres de direction avait connu le succès.

Décision de la Commission

130. La Commission a décidé de faire savoir à l'Assemblée générale que le CCS avait décidé de mettre fin aux travaux concernant le réseau de direction.

B. Décisions prises par la Commission en vertu de l'article 32 de son règlement intérieur

Demande tendant à ce que le Bureau du Contrôleur de l'ONU consacre à l'avenir une attention particulière à la détermination des ressources à inscrire au budget biennal pour la Commission de la fonction publique internationale

131. La Commission a rappelé que le paragraphe 2 de l'article 21 de son statut stipule que son budget est inclus dans le budget ordinaire de l'Organisation des Nations Unies. Cet arrangement a fonctionné sans problème et a permis au secrétariat de la Commission de bénéficier de l'appui du Contrôleur de l'ONU et de ses collaborateurs. Lors des derniers pourparlers budgétaires entre le secrétariat de la CFPI et le Bureau du Contrôleur, il a été signalé que le projet de budget de la Commission pour 2010-2011 avait subi des réductions basées sur les dépenses effectives des exercices biennaux précédents (2006-2007 et 2008-2009). La pratique est sans doute justifiée par des considérations de prudence pour d'autres activités des programmes de travail de l'ONU, mais dans le cas de la Commission, cela risque de l'empêcher de s'acquitter de fonctions essentielles pour l'application du régime des traitements et indemnités, en particulier celles qui procèdent du paragraphe 4 de l'article 20 de son Statut. Ces fonctions ont un caractère cyclique, elles correspondent aux grandes activités de la Commission entraînant des frais de consultants et de voyages, en particulier aux séries quinquennales d'enquêtes intervilles sur le coût de la vie dans les villes sièges, à l'étude quinquennale des équivalences de classe entre le système des Nations Unies et celui de l'Administration fédérale des États-Unis pour le calcul de la marge, aux activités associées à l'étude quinquennale des rémunérations totales vérifiant que le principe Noblemaire est bien appliqué, et à ce qui peut résulter de la révision des méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux et des catégories apparentées.

132. La Commission a donc prié le Secrétaire général de prêter une attention particulière à la détermination, avec le secrétariat de la CFPI, des ressources à inscrire au budget biennal pour la Commission, afin qu'elle soit en mesure de mener les activités que lui a confiées l'Assemblée générale s'agissant du régime commun des traitements et indemnités.

Annexe I

Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2010-2011

1. Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale et les organes délibérants/directeurs des autres organisations appliquant le régime commun.

2. Cadre de gestion des ressources humaines :

   a) Mobilité entre institutions;

   b) Indemnité pour frais d'études : examen de la méthode servant à déterminer le montant de l'indemnité (établissements représentatifs et conditions d'octroi);

   c) Mobilité/sujétion : examen (y compris le remboursement supplémentaire au titre des frais de pension);

   d) Normes de conduite;

   e) Âge réglementaire de la cessation de service.

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

   a) Barème des traitements de base minima;

   b) Études des équivalences de classe entre le système des Nations Unies et celui de l'Administration fédérale;

   c) Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'ONU et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis;

   d) Études comparatives des rémunérations totales réalisées en application du principe Noblemaire afin de déterminer la fonction publique la mieux rémunérée;

   e) Système des Nations Unies et Administration fédérale : étude des rémunérations totales;

   f) Rapport sur l'étude de la répartition par sexe des effectifs des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies;

   g) Examen du montant de l'indemnité pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge;

   h) Évaluation de la mise en œuvre de la Norme-cadre révisée pour l'évaluation des emplois applicable aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur;

   i) Rapport de la trente-deuxième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement;

   j) Rapport de la trente-troisième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement.

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

   a) Examen des méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux;

   b) Enquête sur les meilleures conditions d'emploi pratiquées (dans des lieux d'affectation à déterminer par la Commission);

   c) Administrateurs recrutés sur le plan national : examen des conditions d'emploi;

   d) Révision des normes d'évaluation des emplois d'agent des services généraux.

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

   a) Suivi du comportement professionnel;

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

   c) Arrangements contractuels (y compris les engagements pour une durée limitée);

   d) Mobilité/sujétion, y compris la prime de risque – examen du montant;

   e) Enquête auprès du personnel;

   f) Rapport sur les questionnaires de départ.

6. Harmonisation des conditions d'emploi – cohérence à l'échelle du système.

7. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

8. Alignement du budget sur les plans stratégiques : exercice biennal 2012-2013.

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

10. Informations sur le nouveau système d'administration de la justice de l'Organisation des Nations Unies.

Annexe II

Indemnité de licenciement

Les fonctionnaires licenciés reçoivent une indemnité conformément aux dispositions ci-après :

a) Sauf dans les cas prévus aux alinéas b), c), d) et e) de la présente annexe et à l'article 9.3 du Statut, les indemnités de licenciement sont calculées d'après le barème suivant :

Mois de traitement brut, déduction faite, selon qu'il convient, de la contribution du personnel

Années de service	*Nominations à titre temporaire de durée déterminée de plus de six mois*	*Nominations de durée déterminée*	*Engagement continu*
Moins d'une	Une semaine pour chaque mois de service restant à accomplir, sous réserve d'un minimum de six semaines et d'un maximum de six mois d'indemnité	Une semaine pour chaque mois de service restant à accomplir, sous réserve d'un minimum de six semaines et d'un maximum de six mois d'indemnité	Non applicable
1			3
2			
3			3
4			4
5			5
6		3	6
7		5	7
8		7	8
9	Non applicable	9	9
10		9,5	9,5
11		10	10
12		10,5	10,5
13		11	11
14		11,5	11,5
15 et davantage		12	12

b) Un fonctionnaire à l'engagement duquel il est mis fin pour raisons de santé reçoit une indemnité égale à l'indemnité prévue à l'alinéa a) de la présente annexe, déduction faite du montant de toute pension d'invalidité qu'il peut recevoir en vertu des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies pendant le nombre de mois auxquels le taux de l'indemnité correspond;

c) Un fonctionnaire à l'engagement duquel il est mis fin parce que ses services ne donnent pas satisfaction ou qui, à titre de mesure disciplinaire, est renvoyé pour faute autrement que sans préavis peut se voir accorder par le Secrétaire général, à la discrétion de celui-ci, une indemnité de licenciement d'un montant n'excédant pas la moitié de celui de l'indemnité prévue à l'alinéa a) de la présente annexe;

d) Il n’est pas versé d’indemnité :

i) À un fonctionnaire qui se démet de ses fonctions, sauf s’il a déjà reçu un préavis de licenciement et si la date de cessation de service est fixée d’un commun accord;

ii) À un fonctionnaire titulaire d’une nomination à titre temporaire de durée déterminée qui cesse ses fonctions à la date spécifiée dans la lettre de nomination;

iii) À un fonctionnaire renvoyé sans préavis;

iv) À un fonctionnaire qui abandonne son poste;

v) À un fonctionnaire mis à la retraite qui reçoit les prestations prévues par les Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies;

e) Les personnes spécialement engagées pour une conférence ou une période de courte durée, ou pour être affectées à une mission, ou en qualité de consultants ou d’experts, et les fonctionnaires recrutés sur le plan local pour travailler dans les bureaux de l’Organisation hors du Siège peuvent, le cas échéant, recevoir une indemnité de licenciement, aux conditions prévues dans leur lettre de nomination.

Annexe III

Indemnité de départ

Conditions d'octroi

Cette indemnité n'est octroyée que dans le cas d'un engagement de durée déterminée tel que défini dans le nouveau régime des engagements (A/60/30 et Corr.1, annexe IV).

a) Un fonctionnaire qui cesse involontairement le service à l'expiration d'un contrat de durée déterminée a droit à l'indemnité de départ indiquée dans le barème figurant ci-dessous s'il remplit les conditions ci-après :

i) Il a été en fonctions pendant au moins 10 années consécutives;

ii) Son comportement professionnel durant son dernier engagement a été certifié satisfaisant;

iii) Il n'a pas reçu d'offre de nouvel engagement de durée déterminée ou de caractère continu, et n'a pas refusé une telle offre;

b) Il n'est pas versé d'indemnité de départ :

i) À un fonctionnaire qui démissionne ou part à la retraite[a];

ii) À un fonctionnaire qui à l'expiration de son engagement est muté dans une autre organisation appliquant le régime commun ou retourne dans une autre organisation à la fin d'un détachement.

Barème

Années de service	*Mois de traitement (brut, déduction faite de la contribution du personnel)*
10 à 13	5
14 et plus	6

[a] Il n'est pas versé d'indemnité de départ au fonctionnaire qui, au moment de sa cessation de service, bénéficie d'une pension de retraite conformément à l'article 28 des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, ou d'une indemnisation pour invalidité totale permanente conformément à la disposition 6.4 du Règlement du personnel.

Annexe IV

Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur : montants annuels bruts et montants annuels nets après déduction des contributions du personnel (entrée en vigueur : 1er janvier 2010)

(En dollars des États-Unis)

		Échelons														
Classe		*I*	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*	*XII*	*XIII*	*XIV*	*XV*
SGA	(brut)	**201 351**														
	(net F)	143 878														
	(net C)	129 483														
SSG	(brut)	**183 022**														
	(net F)	131 964														
	(net C)	119 499														
D-2	(brut)	**149 903**	**153 214**	**156 529**	**159 846**	**163 160**	**166 475**									
	(net F)	110 434	112 589	114 744	116 900	119 054	121 209									
	(net C)	101 454	103 273	105 085	106 891	108 693	110 485									
D-1	(brut)	**137 021**	**139 804**	**142 581**	**145 365**	**148 149**	**150 972**	**153 885**	**156 794**	**159 703**						
	(net F)	101 674	103 567	105 455	107 348	109 241	111 132	113 025	114 916	116 807						
	(net C)	93 979	95 623	97 264	98 900	100 534	102 164	103 787	105 410	107 028						
P-5	(brut)	**113 404**	**115 771**	**118 140**	**120 504**	**122 874**	**125 238**	**127 607**	**129 974**	**132 341**	**134 707**	**137 075**	**139 441**	**141 810**		
	(net F)	85 615	87 224	88 835	90 443	92 054	93 662	95 273	96 882	98 492	100 101	101 711	103 320	104 931		
	(net C)	79 537	80 967	82 393	83 818	85 241	86 659	88 077	89 491	90 904	92 314	93 721	95 124	96 528		
P-4	(brut)	**92 907**	**95 064**	**97 221**	**99 378**	**101 626**	**103 909**	**106 196**	**108 478**	**110 763**	**113 044**	**115 331**	**117 612**	**119 897**	**122 182**	**124 468**
	(net F)	71 393	72 946	74 499	76 052	77 606	79 158	80 713	82 265	83 819	85 370	86 925	88 476	90 030	91 584	93 138
	(net C)	66 482	67 897	69 311	70 720	72 130	73 539	74 946	76 351	77 754	79 157	80 558	81 958	83 357	84 755	86 151
P-3	(brut)	**75 972**	**77 968**	**79 967**	**81 961**	**83 960**	**85 956**	**87 951**	**89 951**	**91 947**	**93 943**	**95 943**	**97 936**	**99 936**	**102 044**	**104 157**
	(net F)	59 200	60 637	62 076	63 512	64 951	66 388	67 825	69 265	70 702	72 139	73 579	75 014	76 454	77 890	79 327
	(net C)	55 259	56 581	57 906	59 227	60 551	61 871	63 192	64 517	65 837	67 159	68 477	69 796	71 112	72 431	73 749
P-2	(brut)	**61 919**	**63 707**	**65 492**	**67 279**	**69 065**	**70 850**	**72 638**	**74 419**	**76 208**	**77 996**	**79 779**	**81 568**			
	(net F)	49 082	50 369	51 654	52 941	54 227	55 512	56 799	58 082	59 370	60 657	61 941	63 229			
	(net C)	46 037	47 205	48 368	49 534	50 698	51 864	53 049	54 230	55 417	56 600	57 781	58 967			
P-1	(brut)	**47 968**	**49 496**	**51 146**	**52 867**	**54 579**	**56 296**	**58 014**	**59 732**	**61 444**	**63 161**					
	(net F)	38 854	40 092	41 325	42 564	43 797	45 033	46 270	47 507	48 740	49 976					
	(net C)	36 651	37 790	38 927	40 068	41 207	42 344	43 484	44 609	45 728	46 848					

Annexe V

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 2009)

Classe	*Rémunération nette (en dollars des États-Unis)*		*Rapport système des Nations Unies/États-Unis (Washington = 100)*	*Rapport système des Nations Unies/États-Unis ajusté pour tenir compte de l'écart de coût de la vie*	*Coefficients de pondération pour le calcul du rapport global*[c]
	Système des Nations Unies[a, b]	*États-Unis*			
P-1	71 322	51 475	138,6	121,2	0,3
P-2	90 003	67 455	133,5	116,8	7,3
P-3	109 852	84 270	130,5	114,2	22,4
P-4	131 302	101 715	129,2	113,0	32,9
P-5	154 440	120 322	128,4	112,3	25,6
D-1	177 552	133 499	133,0	116,4	8,6
D-2	191 698	143 189	133,9	117,1	2,9
Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington					130,1
Rapport New York/Washington (coût de la vie)					114,3
Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie					113,8

[a] Traitement moyen net des fonctionnaires des Nations Unies (ayant des charges de famille) par classe : 12 mois avec un coefficient d'ajustement de 68,5 % (sur la base du barème des traitements en vigueur à compter du 1er janvier 2009).

[b] Pour calculer les traitements moyens dans le système des Nations Unies, on s'est servi des statistiques du personnel établies par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination arrêtées au 31 décembre 2008.

[c] Coefficients de pondération correspondant au nombre de fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 en poste au Siège et dans les bureaux permanents au 31 décembre 2008.

Annexe VI

Description des critères de la norme-cadre concernant les agents des services généraux

Nature du travail

Objectif	Mener à bien des tâches/activités courantes qui peuvent nécessiter une vérification et imposer d'opérer des choix parmi des solutions bien établies	Mener à bien des activités/processus d'appui standard qui nécessitent une transformation et supposent d'opérer des choix parmi plusieurs solutions agréées	Exécuter des activités/processus d'appui spécialisés qui nécessitent une évaluation et une comparaison et supposent d'opérer des choix parmi un grand nombre de solutions différentes	Exécuter des activités/processus spécialisés qui nécessitent une évaluation, une interprétation et une adaptation et supposent d'opérer des choix parmi un grand nombre de solutions différentes	Diriger[a] l'exécution d'activités/processus d'appui très spécialisés ou d'une large gamme d'activités/processus d'appui qui nécessitent une analyse approfondie, une intégration de ces activités et processus et leur parfaite maîtrise
Résultat attendu	Exécution de tâches	Exécution de processus	Appui spécialisé	Appui aux programmes	Exécution de programmes
Portée	Étendue et portée limitées; conditions de travail normales	Étendue ou portée du traitement modérée nécessitant une certaine interprétation du sujet *ou* Risques ou gêne modérés nécessitant généralement des mesures de sécurité spéciales	Soit : a) Étendue et portée modérées; b) Étendue limitée et portée considérable; ou c) Étendue considérable et portée limitée Questions nécessitant une interprétation considérable du sujet *ou* Exposition à des risques physiques ou sanitaires graves		Étendue large et portée modérée *ou* Étendue modérée et portée considérable Travail complexe, nécessitant une analyse et un traitement considérables du sujet

Connaissances/ qualifications/ compétences	Connaissance de procédures de base. Les tâches habituelles sont bien définies et ne nécessitent qu'une expérience limitée. *et/ou* Aptitude à utiliser un matériel simple ou fonctionnant de façon répétitive La compétence peut s'acquérir avec un minimum d'expérience professionnelle et une formation limitée, voire aucune formation.	Connaissance des règles, procédures et/ou opérations communément utilisées pour accomplir diverses tâches répétitives *et/ou* Le travail nécessite l'utilisation fréquente de matériels standard ou la maîtrise d'outils de bureau. Le travail requiert un certain degré d'expérience ou de formation.	Connaissance des rudiments d'un domaine d'activité technique ou administratif et de l'organisation du travail dans l'unité administrative *et/ou* Le travail requiert l'utilisation élémentaire de matériels complexes ou spécialisés. La connaissance doit être acquise grâce à une expérience, une formation ou une autoformation considérables. Maîtrise/expérience de l'utilisation des éléments de la discipline, y compris des outils requis	Connaissance appliquée approfondie de tous les aspects du domaine d'activité et connaissance de ses rapports avec le reste de l'organisation en général et/ou des autres entités extérieures à l'unité administrative immédiate Aptitude à accomplir des tâches supposant l'utilisation de matériels, instruments, outils ou appareils spécialisés qui nécessitent un réglage, un calibrage ou une adaptation Le travail requiert une formation spécialisée et/ou l'expérience du règlement d'une série importante de problèmes interdépendants.	Connaissance des principes et des notions élémentaires et méthodes/procédures standard d'une profession administrative, commerciale ou technique; et aptitude/capacité à utiliser cette connaissance pour guider de façon experte l'exécution de services techniques exigeant une qualification élevée ou pour accomplir des tâches telles que la conception et la planification de projets difficiles mais dont il existe des précédents connus Une formation technique ou paraprofessionnelle est généralement nécessaire, complétée par une vaste expérience à des niveaux de responsabilité de plus en plus élevés.

[a] Ce travail comprend des responsabilités importantes ne relevant pas de l'encadrement, notamment : a) contrôler la précision, l'exhaustivité, la pertinence et autres aspects du travail des autres; b) assumer la responsabilité de l'exactitude et de l'absence d'erreur dans les cas où les produits du travail ne font pas l'objet de vérifications ou de contrôles ultérieurs, ou dans les cas où l'exercice de tels contrôles serait extrêmement coûteux et redondant. Autres responsabilités ne relevant pas de l'encadrement : l'intéressé peut également être responsable de la sécurité des autres, être chargé de formuler des recommandations concernant les programmes ou politiques de l'organisation ou d'avoir avec le public des contacts importants pour l'organisation.

Conditions de travail

Cadre organisationnel	Cadre organisationnel structuré avec une indépendance limitée dans la réalisation des tâches. Soit le travail lui-même prévoit un contrôle étroit soit des examens périodiques du niveau d'exactitude ou de précision caractérisent la supervision.	Cadre organisationnel permettant une plus grande indépendance et prévoyant la possibilité pour l'intéressé de repérer et signaler les problèmes ayant une incidence sur le bon déroulement des procédures	Cadre organisationnel ménageant à l'intéressé des possibilités de faire des propositions touchant aussi bien la conception que l'exécution de processus spécialisés. La supervision porte surtout sur le niveau d'exécution et sur l'intégration de l'appui fourni aux processus spécialisés avec les questions de fond traitées par les programmes.	Cadre organisationnel accordant une grande liberté dans la conception et l'exécution de services. La supervision porte principalement sur l'exécution générale des opérations d'appui.
Encadrement assuré	La supervision assurée consiste à donner des consignes et à fournir des avis et conseils sur les aspects techniques et les questions de procédures liés au travail.	La supervision consiste à fournir un appui à l'amélioration des compétences et un appui technique et à vérifier la qualité de l'exécution.	L'encadrement vise principalement à faciliter l'exécution des processus et la réalisation de leurs effets.	L'encadrement consiste essentiellement à exercer des fonctions de facilitation et de coordination.

Travail d'équipe et relations[b]

Interactions	Les méthodes de travail sont bien définies et n'exigent guère ou pas de contacts. L'intéressé peut avoir à échanger des messages simples et factuels ne nécessitant ni discussion ni explication.	Fourniture d'une aide, grâce à l'échange de renseignements courants et avec peu de discussion	Promotion d'une compréhension mutuelle concernant des activités spécialisées ou des questions complexes, et mobilisation d'un appui grâce à l'échange de renseignements variés, nécessitant discussions, éclaircissements et discrétion	Examen, négociation ou règlement de questions souvent délicates ou sujettes à controverse, avec un degré élevé de discrétion et de tact

Contacts	Collègues, principalement dans la même unité administrative. Les contacts extérieurs sont peu fréquents ou limités à l'échange de renseignements courants.	Collègues de la même unité administrative et associés et clients directs dans d'autres unités administratives ou à l'extérieur de l'organisation	Large éventail de clients, d'associés et de parties prenantes dans diverses unités administratives, y compris plusieurs à l'extérieur de l'organisation	
Langues utilisées	Une langue	Deux langues	Plus de deux langues	

[b] Ce facteur rend compte des interactions (nature et degré) au sein de l'équipe. Entrent en ligne de compte la nature des échanges et le type d'interlocuteurs avec lesquels l'intéressé est en rapport.

Résultats

Impact de la performance	La performance de l'intéressé a un impact sur l'exécution d'activités/processus d'appui ponctuels qui affecte généralement l'unité administrative immédiate de l'intéressé ou ses clients directs.	La performance a un impact sur l'exécution d'activités/processus d'appui ponctuels, le travail étant lié à celui des autres travaillant au sein de la même unité administrative ou exerçant le même métier, et affecte la rapidité et l'exactitude de l'exécution des processus ou des services fournis par d'autres à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité administrative immédiate de l'intéressé.	La performance a un impact sur l'exécution de plusieurs aspects des services d'appui. Le travail a une incidence directe sur les produits des autres unités administratives et affecte les résultats attendus des autres services.	La performance a un impact sur l'exécution de tous les aspects des services d'appui fournis par l'unité administrative et affecte toute une série de clients, ainsi que la productivité et la rapidité et la précision de l'exécution des activités et opérations.
Rôles en équipe	Collabore au sein de l'équipe avec un personnel varié. Peut expliquer ou démontrer des fonctions ou méthodes de travail à d'autres employés se joignant au groupe pour une courte période.	Joue un rôle décisif en fournissant des avis et conseils sur les aspects techniques et les procédures de son travail et peut être amené à animer le groupe ou l'équipe.	Joue un rôle décisif dans la réalisation d'activités spécialisées qui peuvent être exécutées de façon indépendante ou supposer un travail de direction et/ou de coordination de travaux exécutés par les autres.	Responsable de façon indépendante de la qualité des produits ou services, l'intéressé peut assurer l'encadrement régulier d'une équipe, en étant chargé d'évaluer les méthodes de travail et les produits, ainsi que leur impact sur les activités de l'unité administrative.

Annexe VII

Descriptifs de classe

	G-1	*G-2*	*G-3*	*G-4*	*G-5*	*G-6*	*G-7*
Nature du travail	Manuel/répétitif	Axé sur une tâche précise	Appui des processus	Axé sur les processus généraux	Axé sur les processus complexes/ spécialisés	Exécution de processus spécialisés	Exécution de services
Ce facteur rend compte de la contribution sur le fond; de l'étendue, de la portée et de la difficulté du travail; de ce que le travail exige de celui qui l'accomplit; du degré de difficulté selon les niveaux.	Contribue à l'exécution d'instructions claires et concises sur des tâches limitées qui sont contrôlées soit par le biais d'un encadrement étroit soit par la nature du travail lui-même.	Respecte les procédures standard pour accomplir un petit nombre de tâches courantes nécessitant une connaissance rudimentaire des unes et des autres.	Accomplit diverses tâches courantes dans les limites des politiques ou des pratiques standard. Une connaissance des procédures et politiques, ainsi que du matériel utilisé, est requise.	Accomplit des processus généraux qui nécessitent la maîtrise et la connaissance d'un ensemble de règles, pratiques, politiques et procédures ou fournit un soutien administratif ou technique à des activités spécialisées.	Chargé d'accomplir des processus ou des activités spécialisés ou complexes, nécessitant une certaine interprétation des règles ou pratiques, et une connaissance des politiques et programmes, et recommande la meilleure marche à suivre.	Généralement chargé d'un service défini englobant plusieurs domaines d'activité administratifs ou techniques, ou du traitement spécialisé d'un domaine d'activité spécifique nécessitant une connaissance approfondie du programme	Assure la direction paraprofessionnelle d'un domaine d'activité spécialisé ou la gestion de service(s) de soutien spécifiques, nécessitant une connaissance appliquée de principes, concepts, méthodes et/ou normes élémentaires applicables au domaine d'activité ou programme spécialisé
Cadre de travail	Structuré	Appui technique	Appui fonctionnel général	Appui fonctionnel ciblé	Appui fonctionnel indépendant	Appui fonctionnel spécialisé	Appui fonctionnel intégré
Ce facteur décrit les caractéristiques du cadre de travail (structure organisationnelle, place dans la hiérarchie, degré de responsabilité). Le coefficient attribué à ce facteur	Le cadre de travail offre un encadrement étroit ou des contrôles automatiques. L'encadrement porte sur l'exécution des tâches et sur la facilitation de	Le cadre de travail offre des instructions et procédures standard claires. La supervision consiste en un encadrement étroit et des évaluations afin de faciliter l'apprentissage et	Le cadre de travail offre un encadrement permettant l'exécution des tâches et donne l'occasion à l'intéressé de se familiariser avec les processus connexes.	Le cadre de travail permet à l'intéressé de se familiariser avec toutes les phases du processus. L'encadrement porte sur la qualité de l'exécution du processus et offre des possibilités de	Le cadre de travail donne à l'intéressé la possibilité de diriger l'exécution de processus et d'en assumer la responsabilité. L'encadrement porte sur la qualité des produits.	Le cadre de travail donne à l'intéressé la possibilité de faire des recommandations pour améliorer la conception et l'exécution de processus spécialisés. L'encadrement	Le cadre de travail ménage à l'intéressé des possibilités importantes de faire des propositions touchant aussi bien la conception que l'exécution de processus spécialisés. L'encadrement porte

	G-1	*G-2*	*G-3*	*G-4*	*G-5*	*G-6*	*G-7*
dépend d'éléments divers, à savoir aussi bien le rôle de l'intéressé dans l'équipe que la mesure dans laquelle il facilite le travail des autres membres de l'équipe. Le degré d'encadrement nécessaire est aussi pris en compte.	l'apprentissage.	éventuellement d'élargir le périmètre des tâches confiées.	L'encadrement porte sur la contribution apportée par l'intéressé au processus.	perfectionnement professionnel.		porte sur l'amélioration de l'exécution et sur la collaboration avec les services connexes.	sur la coordination et l'intégration avec les services connexes.
Travail d'équipe et relations	Connaissance du contexte	Fiabilité en situation	Échange élémentaire d'informations	Prestation de services élémentaires	Fiabilité de la prestation de services	Fourniture de services spécialisés	Connaissance de l'impact des services fournis
Ce facteur rend compte des interactions (nature et degré) au sein de l'équipe. Entrent en ligne de compte la nature des échanges et le type d'interlocuteurs avec lesquels l'intéressé est en rapport, ainsi que la raison d'être des contacts, le niveau auquel ils ont lieu et leur importance.	Les interactions se font avec les collègues ou le supérieur hiérarchique direct et visent à échanger des informations et à solliciter des instructions.	L'intéressé échange des informations élémentaires avec ses collègues pour obtenir des éclaircissements sur les instructions et avec ses clients directs afin d'assurer la fiabilité de sa contribution.	L'intéressé échange des informations avec ses collègues ou ses clients, principalement pour obtenir des éclaircissements ou solliciter des consignes en vue de l'exécution de ses tâches.	Les interactions visent la fourniture de services. Les échanges servent à préciser des questions courantes ou à repérer les problèmes dont il faut s'occuper ou qui doivent être examinés par l'équipe ou le supérieur hiérarchique.	Les interactions avec les clients visent à entretenir les relations et à donner une image de prestataire de services ou partenaire fiable et crédible. Elles servent à évaluer les problèmes/ actions qui facilitent/entravent la prestation des services.	Les relations de travail sont axées sur la fourniture de services définis et la recherche des moyens de l'améliorer par la collaboration ou par l'intégration de processus ou d'activités.	Les relations de travail sont axées sur la fourniture complète de services et la recherche de synergies et d'améliorations susceptibles d'être apportées aux processus dans un but de renforcement de la qualité et de la rentabilité.
Impact des résultats obtenus	Immédiat et limité	Sur l'environnement immédiat	Impact limité sur les processus	Impact plus important sur les processus	Fiabilité des processus	Intégration des processus	Intégration du service
Ce facteur rend compte de l'impact	L'impact se limite à l'intéressé. En tant	L'impact se limite à l'intéressé et à ses	L'intéressé a acquis l'expérience de son	Maîtrisant parfaitement les	L'intéressé joue un rôle décisif en	En général, l'intéressé connaît	L'intéressé assure la prestation d'un

	G-1	*G-2*	*G-3*	*G-4*	*G-5*	*G-6*	*G-7*
des résultats obtenus par l'intéressé sur l'organisation.	que membre de l'équipe, celui-ci peut être amené à expliquer leurs tâches à des collègues engagés pour une courte période.	clients directs, et peut s'étendre à l'occasion au reste de son unité administrative.	domaine d'activité et maîtrise ses différents outils – ses résultats ont un impact sur son service et sur la réputation de son équipe.	processus requis, l'intéressé accomplit un travail de qualité sur le plan technique et/ou fonctionnel. Ses résultats rehaussent la réputation de l'équipe et sont étroitement liés au travail d'autres unités ou de personnels spécialisés.	assurant la fiabilité et la qualité du travail accompli à toutes ses étapes. Ses résultats rehaussent directement la réputation générale de l'équipe tant pour la qualité de l'exécution des processus que pour la qualité du service aux clients. Le travail s'intègre avec celui des autres spécialistes ou unités.	bien le service et maîtrise tous les aspects du travail. Il peut être amené à encadrer ou à coordonner le travail d'une équipe. Ses résultats ont un impact non seulement sur sa propre unité administrative mais également sur les autres unités de l'organisation.	service d'appui intégré et exerce des fonctions de supervision et/ou des fonctions de coordination avec les services connexes. L'impact de ses résultats s'étend aux fonctions connexes plus larges et aux multiples activités de l'organisation qui dépendent de la qualité de l'appui qui leur est fourni.

Annexe VIII

Définition des tâches correspondant à la catégorie des services généraux

Le personnel de la catégorie des services généraux contribue à la mise en œuvre des programmes de l'organisation en participant à l'application des procédures établies et en menant des activités d'exécution et des tâches techniques. Les fonctions correspondantes concourent à la continuité des programmes et des processus et sont essentielles à l'efficacité des services fournis. Ces tâches vont des travaux routiniers ou répétitifs accomplis selon des consignes détaillées à des attributions variées et complexes, proches de celles des administrateurs, qui exigent la recherche et l'examen de plusieurs options possibles, ainsi parfois qu'un travail d'analyse, et reposent sur une connaissance étendue et approfondie d'un domaine particulier.

Les emplois de la catégorie des services généraux supposent l'application de connaissances particulières acquises avec l'expérience et la maîtrise des procédures de l'organisation. Un diplôme d'études postsecondaires et une formation technique ou administrative sont souvent exigés pour l'exercice de ces fonctions.

Annexe IX

Mesures d'incitation à l'étude des langues

Organisation[a]	*La maîtrise de plus d'une langue officielle de l'organisation est-elle exigée dans les avis de vacance de poste?*	*La connaissance et l'emploi de langues supplémentaires sont-ils pris en compte pour l'organisation des carrières et les promotions?*	*Votre organisation propose-t-elle une prime de connaissances linguistiques ou un dispositif d'incitation à l'étude des langues? Si oui, quels mécanismes a-t-elle mis en place pour vérifier les connaissances linguistiques?*	*Votre organisation propose-t-elle des cours de langue gratuits à son personnel?*	*Votre organisation propose-t-elle des cours de langue gratuits aux membres de la famille de son personnel?*
AIEA	Normalement, non, mais la maîtrise d'une deuxième langue est exigée pour certains postes.	Oui	Oui, pour les agents des services généraux. Examen d'aptitudes linguistiques des Nations Unies	L'Agence finance les cours à hauteur de 50 % si le candidat réussit l'examen.	Pas de participation financière de l'Agence
CCI	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
FAO	Une bonne connaissance (maîtrise) d'une des langues officielles est une condition indispensable à remplir. Une bonne connaissance de deux langues officielles est exigée pour les échelons les plus élevés des services généraux et pour les postes d'administrateur.	Oui. L'emploi de langues supplémentaires compte de plus en plus dans l'organisation des carrières et les promotions. Pour certains postes, la maîtrise de plusieurs langues est obligatoire.	Oui. Les agents des services généraux de la FAO bénéficient d'une prime de connaissances linguistiques. Une fois par an, la FAO organise un examen officiel pour tester les connaissances linguistiques des fonctionnaires. (Selon la disposition 313.4.3 du Manuel de la FAO, les fonctionnaires doivent, pour montrer qu'ils continuent de maîtriser la langue pour laquelle ils perçoivent une prime de connaissances linguistiques, repasser l'examen deux fois : au bout de 5 ans, puis au bout de 10 ans. Par la suite, ils n'ont plus à passer l'examen pour continuer à bénéficier de la prime. Les agents qui échouent à l'examen bénéficient d'une deuxième chance et peuvent le repasser l'année suivante. S'ils échouent une nouvelle fois, la prime cesse de leur être versée.)	Les cours de langue suivis par les fonctionnaires sont financés sur les budgets de formation attribués à chaque division.	Non, les membres de la famille doivent financer eux-mêmes leurs cours de langue.

Organisation[a]	*La maîtrise de plus d'une langue officielle de l'organisation est-elle exigée dans les avis de vacance de poste?*	*La connaissance et l'emploi de langues supplémentaires sont-ils pris en compte pour l'organisation des carrières et les promotions?*	*Votre organisation propose-t-elle une prime de connaissances linguistiques ou un dispositif d'incitation à l'étude des langues? Si oui, quels mécanismes a-t-elle mis en place pour vérifier les connaissances linguistiques?*	*Votre organisation propose-t-elle des cours de langue gratuits à son personnel?*	*Votre organisation propose-t-elle des cours de langue gratuits aux membres de la famille de son personnel?*
FIDA	Tout dépend des exigences du poste, mais le FIDA indique toujours dans ses avis de vacance de poste que des connaissances linguistiques sont souhaitables.	Tout dépend, là aussi, des exigences du poste.	Oui, prime de connaissances linguistiques (examen d'aptitudes linguistiques de l'ONU)	Oui	Les membres de la famille peuvent participer aux cours, à titre onéreux.
FNUAP	Quand un poste requiert la maîtrise de plus d'une langue officielle, cette condition est indiquée dans l'avis de vacance de poste.	Dans l'organisation des carrières	Prime de connaissances linguistiques pour les agents des services généraux qui réussissent l'examen d'aptitudes linguistiques de l'ONU.	Oui	Non
HCR	Les exigences en la matière dépendent du poste à pourvoir.	Les connaissances linguistiques jouent un rôle important dans l'organisation des carrières et le HCR a mis en place divers dispositifs visant à favoriser l'acquisition de compétences linguistiques. De plus, les connaissances linguistiques font partie des critères retenus pour comparer les mérites des candidats à une promotion.	Les fonctionnaires du HCR qui réussissent l'examen d'aptitudes linguistiques de l'ONU perçoivent une prime de connaissances linguistiques ou passent à l'échelon supérieur. Le HCR peut également apporter un soutien financier limité aux fonctionnaires souhaitant acquérir des connaissances linguistiques par diverses méthodes d'apprentissage. Les connaissances linguistiques sont vérifiées grâce à des tests ou des évaluations.	Non, mais une aide financière est apportée, à concurrence de 500 dollars, aux fonctionnaires travaillant hors Siège et, en cas d'apprentissage intensif ou partiellement à distance, à l'ensemble du personnel.	Non, mais une aide financière peut être apportée aux conjoints des fonctionnaires travaillant hors Siège.
OIT	Oui	Oui	Oui. Examen d'aptitudes linguistiques des Nations Unies, mais sans suivi ultérieur, faute de moyens	Ceux qui suivent des cours bénéficient d'une importante subvention de l'OIT.	Non, mais un tarif préférentiel leur est consenti

Organisation[a]	*La maîtrise de plus d'une langue officielle de l'organisation est-elle exigée dans les avis de vacance de poste?*	*La connaissance et l'emploi de langues supplémentaires sont-ils pris en compte pour l'organisation des carrières et les promotions?*	*Votre organisation propose-t-elle une prime de connaissances linguistiques ou un dispositif d'incitation à l'étude des langues? Si oui, quels mécanismes a-t-elle mis en place pour vérifier les connaissances linguistiques?*	*Votre organisation propose-t-elle des cours de langue gratuits à son personnel?*	*Votre organisation propose-t-elle des cours de langue gratuits aux membres de la famille de son personnel?*
OMI	Oui, si c'est nécessaire pour le poste	Oui	Oui, examens d'aptitudes linguistiques de l'ONU	Oui	Frais d'inscription très modestes
OMM	Oui	Non	Examens d'aptitudes linguistiques de l'ONU	Oui	Non
OMS	Oui	Oui	Oui, les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur doivent réussir l'examen d'aptitudes linguistiques des Nations Unies pour bénéficier d'un avancement d'échelon accéléré, et les agents des services généraux doivent faire de même pour bénéficier de la prime de connaissances linguistiques.	Oui	Oui
OMT	Oui	Oui	Oui, les agents des services généraux qui ont réussi l'examen d'aptitudes linguistiques de l'ONU perçoivent une prime de connaissances linguistiques.	Le coût des cours de langues est partagé entre l'Organisation et le fonctionnaire.	Non
ONUDI	Oui, le cas échéant	Oui	Oui, examen d'aptitudes linguistiques de l'ONU	Oui	Non, les cours sont payants.
ONUSIDA	Dans la plupart des cas, oui	Oui	Oui, examen d'aptitudes linguistiques de l'ONU ou de l'UNESCO	Prise en charge partielle (deux tiers à la charge d'ONUSIDA, un tiers à la charge du fonctionnaire)	Non
OPS	Oui	Oui	Oui, le fonctionnaire doit réussir l'examen d'aptitudes linguistiques de l'ONU dans une des quatre langues officielles de l'OPS.	Oui	Non

Organisation[a]	*La maîtrise de plus d'une langue officielle de l'organisation est-elle exigée dans les avis de vacance de poste?*	*La connaissance et l'emploi de langues supplémentaires sont-ils pris en compte pour l'organisation des carrières et les promotions?*	*Votre organisation propose-t-elle une prime de connaissances linguistiques ou un dispositif d'incitation à l'étude des langues? Si oui, quels mécanismes a-t-elle mis en place pour vérifier les connaissances linguistiques?*	*Votre organisation propose-t-elle des cours de langue gratuits à son personnel?*	*Votre organisation propose-t-elle des cours de langue gratuits aux membres de la famille de son personnel?*
PAM	Oui pour les administrateurs : bonne connaissance (niveau C) dans l'une des langues officielles de l'ONU, plus niveau intermédiaire (B) dans une deuxième langue officielle (NB : a) Le portugais est également accepté comme deuxième langue au PAM; b) Le niveau B (au minimum) est systématiquement exigé pour l'anglais). Pour les agents des services généraux, des connaissances linguistiques ne sont exigées que quand elles sont nécessaires au poste et requises par le cadre qui a demandé le recrutement. Les responsables peuvent indiquer, en fonction du poste, que la maîtrise de langues supplémentaires est indispensable ou souhaitable.	Non	La connaissance de niveau intermédiaire d'une deuxième langue est exigée pour les administrateurs souhaitant que leur engagement puisse être transformé en engagement à durée indéterminée. Les agents des services généraux perçoivent une prime de connaissances linguistiques lorsqu'ils accèdent au niveau C (bonne connaissance) pour une deuxième et une troisième langues. Pour conserver le bénéfice de la prime, les agents doivent repasser l'examen de la FAO deux fois : au bout de 5 ans, puis au bout de 10 ans.	Non, toutefois, la politique du PAM en matière de formation linguistique prévoit le remboursement des coûts de cette formation, à concurrence d'un montant forfaitaire de 400 dollars par langue officielle de l'ONU (jusqu'à épuisement des fonds disponibles)	Non
PNUD	Non	Oui, mais pas systématiquement	Oui, prime de connaissances linguistiques pour les agents des services généraux ayant démontré leur maîtrise de deux ou trois langues officielles de l'ONU (en réussissant l'examen d'aptitudes linguistiques de l'ONU). Le montant de la prime est fixé dans le barème des traitements des agents des services généraux.	Oui	Non

Organisation[a]	*La maîtrise de plus d'une langue officielle de l'organisation est-elle exigée dans les avis de vacance de poste?*	*La connaissance et l'emploi de langues supplémentaires sont-ils pris en compte pour l'organisation des carrières et les promotions?*	*Votre organisation propose-t-elle une prime de connaissances linguistiques ou un dispositif d'incitation à l'étude des langues? Si oui, quels mécanismes a-t-elle mis en place pour vérifier les connaissances linguistiques?*	*Votre organisation propose-t-elle des cours de langue gratuits à son personnel?*	*Votre organisation propose-t-elle des cours de langue gratuits aux membres de la famille de son personnel?*
UIT Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	Excellente connaissance d'une des six langues officielles de l'Union (anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe) et très bonne connaissance d'une deuxième langue officielle. La connaissance d'une troisième langue est un atout (en vertu de la résolution n° 626 du Conseil, les exigences linguistiques peuvent être assouplies pour les candidats provenant de pays en développement).	Oui	Oui, avancement d'échelon accéléré pour les administrateurs et hauts fonctionnaires (tous les 10 mois au lieu de tous les 12 mois)	Oui	Non
UIT Agents des services généraux	Excellente connaissance d'une des six langues officielles de l'Union (anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe) et très bonne connaissance d'une deuxième langue officielle. La connaissance d'une troisième langue est un atout.	Oui	Oui, primes de connaissances linguistiques	Oui	Non
UNESCO	Généralement, une excellente connaissance d'une des deux langues (anglais ou français) et une bonne connaissance de l'autre sont exigées. La connaissance d'autres langues officielles des Nations Unies est considérée comme un atout.		Les agents des services généraux ont droit à une prime de connaissances linguistiques, qui est prise en considération aux fins de la pension, lorsqu'ils ont réussi les épreuves prescrites dans une des langues de travail de la Conférence générale qui n'est pas leur langue principale ou, si leur langue principale n'est pas l'une desdites langues de travail, dans une langue autre que celle dont ils ont dû prouver aux fins de leur engagement qu'ils avaient une connaissance approfondie. Aucune prime	L'Organisation propose des cours de langue dans les six langues officielles de l'ONU aux fonctionnaires du Siège, avec un partage des coûts entre l'Organisation et le fonctionnaire.	Non, mais les membres de la famille peuvent suivre les cours de langue organisés au Siège (à condition de verser la participation financière fixée). De plus, pour les enfants du fonctionnaire qui

Organisation[a]	*La maîtrise de plus d'une langue officielle de l'organisation est-elle exigée dans les avis de vacance de poste?*	*La connaissance et l'emploi de langues supplémentaires sont-ils pris en compte pour l'organisation des carrières et les promotions?*	*Votre organisation propose-t-elle une prime de connaissances linguistiques ou un dispositif d'incitation à l'étude des langues? Si oui, quels mécanismes a-t-elle mis en place pour vérifier les connaissances linguistiques?*	*Votre organisation propose-t-elle des cours de langue gratuits à son personnel?*	*Votre organisation propose-t-elle des cours de langue gratuits aux membres de la famille de son personnel?*
			n'est payée pour la connaissance de plus de deux langues (art. 103.15 a) du Statut et règlement du personnel).		remplissent les critères d'attribution, l'Organisation rembourse les frais d'apprentissage de la langue du lieu d'origine du fonctionnaire.
UNICEF	Oui, la connaissance d'une deuxième langue officielle de l'ONU est exigée dans la plupart des avis de vacance de poste.	Oui	Oui, pour les agents des services généraux, qui doivent passer l'examen d'aptitudes linguistiques de l'ONU pour y avoir droit.	Oui, aussi bien au Siège que dans les bureaux extérieurs	Oui, 60 heures pour le conjoint; les cours de langue des enfants à charge sont financés par l'indemnité pour frais d'études.
UNOPS	Dans certains cas, quand c'est un critère qui s'applique au poste	Non	Prime de connaissances linguistiques pour les agents des services généraux qui réussissent l'examen d'aptitudes linguistiques.	Oui	Non
UNRWA	Non	Oui	Oui, pour les agents des services généraux recrutés sur le plan local. Nous utilisons les examens mis au point pour vérifier la maîtrise des langues au Siège de l'ONU.	Oui	Non
UPU	Oui	Oui	Oui, examen d'aptitudes linguistiques de l'ONU	Oui, sous certaines conditions	Non

(Note du tableau de l'annexe IX)

[a] Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), Centre CNUCED/OMC du commerce international (CCI), Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), Fonds international de développement agricole (FIDA), Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), Organisation internationale du Travail (OIT), Organisation mondiale du commerce (OMC), Organisation maritime internationale (OMI), Organisation météorologique mondiale (OMM), Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), Organisation mondiale de la santé (OMS), Organisation mondiale du tourisme (OMT), Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), Organisation panaméricaine de la santé (OPS), Programme alimentaire mondial (PAM), Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), Union internationale des télécommunications (UIT), Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS), Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA), Union postale universelle (UPU) et Secrétariat de l'ONU.

09-45629 (F) 160909 160909

Merci de recycler