

# CIRCULAIRE DE LA FICSA



FICSA /CIRC/1168  
Réf : offorg/icsc

Genève, le 28 mai 2014

*Original : anglais*

À : Présidents, Associations/syndicats membres  
Membres du Comité exécutif  
Présidents, Membres ayant le statut d'associé  
Présidents et vice-présidents des Comités permanents  
Présidents, Fédérations ayant le statut d'observateur  
Présidents, Associations ayant le statut consultatif

De : Brett Fitzgerald, Secrétaire général

## **RÉCENTS DÉVELOPPEMENTS CONCERNANT L'EXAMEN DE L'ENSEMBLE DES PRESTATIONS OFFERTES PAR LES ORGANISATIONS APPLIQUANT LE RÉGIME COMMUN DES NATIONS UNIES 28 mai 2014**

Le processus d'examen de l'ensemble des prestations versées aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur est déjà bien engagé. La FICSA a envoyé des représentants du personnel qualifiés à toutes les réunions des groupes de travail chargés de l'examen qui ont passé en revue la structure du barème de la rémunération, les questions de compétitivité et de viabilité, ainsi que les mesures d'incitation et autres questions relatives aux ressources humaines. Elle a également activement participé et représenté vos intérêts à la 78<sup>e</sup> session de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) tenue en mars 2014 ainsi qu'à la 36<sup>e</sup> session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement (CCPQA) tenue en avril 2014.

Le moment est propice pour faire le bilan de l'avancement de nos travaux et déterminer les orientations que nous pourrions prendre.

Le groupe de travail I s'est réuni en décembre 2013 et a commencé à analyser la structure de la rémunération incluant le traitement de base et l'indemnité de poste ainsi que les prestations sociales et les différentes indemnités. Son mandat a été étendu et il a été chargé d'étudier l'intégralité des questions visées par l'examen et de fournir des indications aux deux autres groupes de travail. Ses conclusions ont confirmé la large portée de l'examen (voir l'annexe 1 de la présente circulaire) et l'importance de l'enjeu pour le personnel et l'Organisation des Nations Unies s'agissant de sa capacité à recruter et à retenir les personnes les plus qualifiées à l'avenir. La FICSA a souligné que l'ensemble des prestations offertes devait être compétitif, respecter le principe Noblemaire et assurer une protection sociale aux membres du personnel ainsi qu'à leurs familles, conformément aux normes internationales et compte tenu des réalités de la vie des expatriés. Nous constatons qu'il existe des possibilités d'amélioration du régime actuel, notamment en vue de l'instauration d'un environnement propice au respect de l'égalité entre les sexes au sein du personnel des Nations Unies.

Le groupe de travail III s'est réuni en février 2014 et s'est penché sur la question de la rémunération liée aux résultats. Il a noté que "l'un des principaux facteurs incitant les organisations à passer au système de rémunération lié aux résultats était la crédibilité du système d'évaluation de la performance". Il a toutefois été souligné que les bons résultats pouvaient être récompensés autrement que de manière pécuniaire et que, dans le cas où des résultats seraient jugés insuffisants, le système actuel permettait déjà de traiter cette situation. L'une des principales conclusions du groupe de travail III était que l'avancement d'échelon devrait être plus étroitement lié aux bons résultats, conformément à son objectif initial. La FICSA estime que la gestion de la performance est une responsabilité à partager entre les fonctionnaires, les chefs de service et l'organisation. Les fonctionnaires doivent jouer un rôle actif dans la gestion de leur carrière et dans l'amélioration de leurs compétences et des services qu'ils fournissent aux Nations Unies. Les organisations doivent fournir l'appui nécessaire au développement personnel, y compris la formation, continue ou autre, et proposer des services d'orientation professionnelle, notamment des conseils sur les possibilités d'évolution de carrière.

Le groupe de travail II sur la compétitivité et la viabilité s'est réuni en mars 2014. L'une de ses tâches principales consistait à effectuer une comparaison entre les prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, la Banque mondiale, l'Union européenne et plusieurs fonctions publiques nationales aux fonctionnaires expatriés. Les données recueillies ont confirmé que le régime des Nations Unies n'était ni "extravagant", comme certains États membres ont tenté de le faire croire, ni plus avantageux que d'autres régimes applicables à des fonctionnaires expatriés. Le groupe de travail a cependant demandé la réalisation d'une étude complémentaire sur un certain nombre de prestations. Le Secrétariat de la CFPI a également présenté des outils de comparaison et un modèle de coût de référence qui pourraient être utilisés pour évaluer les modifications qu'il est proposé d'apporter à l'ensemble des prestations.

Les participants de la 78<sup>e</sup> session ordinaire de la CFPI, tenue en mars 2014, ont examiné les rapports des groupes de travail et pris les décisions suivantes :

- la commission a approuvé la proposition du groupe de travail I de cibler ses travaux sur la base des propositions d'examen complémentaire (voir l'annexe 2 de la présente circulaire);
- elle a demandé au groupe de travail III d'examiner les moyens de modifier la structure des échelons, d'actualiser le système d'évaluation et de reconnaissance du mérite de la CFPI et de poursuivre l'examen du rôle des administrateurs recrutés sur le plan national;
- en ce qui concerne le groupe de travail II, elle a demandé que la question des primes flexibles fasse l'objet d'un complément d'examen, a accepté les limitations proposées concernant la fréquence et la portée des études sur les équivalences de grade (comparaisons des équivalences de grade entre les Nations Unies et la fonction publique fédérale des États-Unis d'Amérique servant de référence) et a proposé une étude complémentaire sur les questions de rémunération en rapport avec le fractionnement des grades, une voie parallèle de carrière technique pour les spécialistes, des solutions de remplacement pour les indemnités pour frais d'études et le réexamen des primes de mobilité et de sujétion et des indemnités d'affectation et d'installation.

À sa 36<sup>e</sup> session tenue en avril 2014, le Comité consultatif pour les questions d'ajustement (CCPQA) a également contribué à l'examen en fournissant une analyse de la structure de l'indice d'ajustement. Les participants de la réunion ont examiné s'ils pouvaient simplifier la méthode employée pour déterminer l'indemnité de poste en supprimant certains éléments entrant dans le

calcul. Ils ont conclu que des modifications n'étaient pas réalisables et n'apporteraient aucune simplification s'agissant de l'indemnité de poste, et ont indiqué à la CFPI qu'un changement n'était pas justifié même s'il était peut-être possible d'améliorer la prévisibilité en matière de traitement en modifiant les règles de fonctionnement.

Bien que le maintien d'une "approche globale" de la rémunération recueille apparemment l'appui général, la FICSA reste vigilante dans le cadre de sa participation au processus d'examen. Toute "approche dite stratifiée de la rémunération" risque de créer des inégalités entre les fonctionnaires du système commun au niveau des conditions d'emploi.

Vous trouverez ci-dessous quelques-uns des thèmes de discussion émergents que nous suivons de près :

- les avancements d'échelon qui sont décrits comme "trop automatiques"; ils devraient être expressément rattachés aux résultats;
- la structure des grades et l'avancement professionnel – il a été proposé de fractionner les grades existants afin d'offrir davantage d'opportunités de promotion et d'entretenir la motivation des fonctionnaires;
- la révision éventuelle de l'indemnité pour frais d'études – des discussions ont eu lieu sur la possibilité de prévoir une indemnité flexible pour frais d'études limitée à un certain nombre d'années et de permettre au fonctionnaire de choisir les niveaux d'études pour lesquels il aurait droit à un remboursement;
- un barème unique ou double des traitements (taux sans charges de famille et taux avec personne directement à charge): la structure double est remise en question, certains préconisant le passage à un barème unique assorti d'une indemnité pour conjoint; et
- la notion de "barèmes professionnels spéciaux" pour certains emplois spécialisés ou dans certains lieux d'affectation où les conditions de vie et de travail sont difficiles – ces barèmes sembleraient difficiles à appliquer, augmentant les coûts de transaction, et risqueraient en outre d'introduire des inégalités au sein du régime commun et de maintenir les fonctionnaires dans des "silos" professionnels. Certains avancent que des primes de recrutement et de fidélisation pourraient constituer une solution de remplacement viable.

Le groupe de travail I s'est réuni une nouvelle fois la semaine dernière. Les participants ont accordé une attention particulière au choix entre un barème unique ou double des traitements, mais d'autres sujets étaient aussi à l'ordre du jour, comme le barème des traitements de base minima, les indemnités pour charges de famille, les droits à congé, l'indemnité pour frais d'études, le congé dans les foyers, les primes de mobilité et de sujétion, et le régime des congés de détente. La FICSA plaide vivement pour un inversement de la tendance négative concernant les conditions de service dans les lieux d'affectation difficiles à la suite du présent examen. Les changements intervenus au cours des dernières années ont accru la difficulté de recruter et de retenir les fonctionnaires dans des lieux d'affectation où les conditions de vie et de travail sont difficiles car ils subissent des conséquences sur le plan de la santé et du bien-être.

La FICSA continuera de participer activement à tous égards aux débats sur l'examen des prestations, travaillant en coordination avec les autres associations du personnel au service d'une fonction publique internationale forte, dans les domaines suivants :

- l'engagement ferme pour l'obtention de traitements compétitifs au niveau mondial dans le respect du principe Noblemaire;

- la préservation des prestations en matière de sécurité sociale et de santé et des avantages sociaux conformément aux normes internationales;
- la promotion des conditions d'emploi et de service s'inspirant de pratiques recommandées, notamment de procédures d'évaluation de la performance et de recrutement équitables, objectives et transparentes;
- le renforcement des mesures visant à garantir la sûreté et la sécurité des fonctionnaires des Nations Unies;
- la fourniture de l'appui nécessaire aux fonctionnaires expatriés; et
- la promotion des normes d'intégrité les plus élevées, de l'indépendance de la fonction publique internationale et des valeurs des Nations Unies conformément à la Charte des Nations Unies.

Pièces jointes : annexes 1 et 2

Paragraphe 72 du document ICSC/78/R.4

## VI. La voie à suivre

72. Le groupe de travail a examiné la répartition des questions précitées entre les trois groupes de travail ainsi que le calendrier des réunions. Gardant à l'esprit l'interconnexion des sujets traités, il est convenu que l'ordre d'examen des différents points devait être soigneusement planifié. Par exemple, il conviendrait d'aborder des notions telles que la rémunération liée aux résultats et la rémunération ou les prestations ciblées avant d'envisager une révision du barème des traitements, le cas échéant. En outre, la possibilité de réadapter les indemnités de poste doit être étudiée avant l'examen de la question de la méthode de calcul de la marge dans le contexte de la compétitivité et de la viabilité. La liste des travaux figurant ci-dessous a été proposée aux fins de l'établissement de la version définitive des recommandations de la CFPI concernant l'examen de l'ensemble des prestations d'ici à 2015, conformément à la demande de l'Assemblée générale :

1. Groupe de travail sur la compétitivité et la viabilité
  - a) Application du principe Noblemaire (comparaison avec la fonction publique internationale la mieux payée, y compris en prenant en considération les organisations internationales non gouvernementales);
  - b) Rémunération ou prestations ciblées (pour remédier au problème des postes difficiles à pourvoir et parvenir à établir l'égalité entre les sexes et une représentation géographique équitable);
2. Groupe de travail sur les mesures d'incitation à la performance et autres questions relatives aux ressources humaines
  - a) Lien plus étroit entre la rémunération et les résultats à tous les niveaux;
  - b) Utilisation du mécanisme d'avancement d'échelon (avancement en tant qu'instrument de gestion de la performance; réduction du nombre d'échelons; modification de la fréquence d'octroi d'un échelon, etc.);
  - c) Prestations en vigueur aux sièges et sur le terrain;
3. Groupe de travail sur la structure de la rémunération
  - a) Traitement de base (structure du barème des traitements; possibilité d'accorder une indemnité de poste réduite ou nulle à New York; barème des traitements avec ou sans charges de famille et indemnités pour charges de famille; compression du barème au niveau des grades supérieurs);
  - b) Analyse de la méthodologie des ajustements (en coordination avec le Comité consultatif pour les questions d'ajustement);
4. Groupe de travail sur les mesures d'incitation à la performance et autres questions relatives aux ressources humaines
  - a) Utilisation efficace de l'ensemble des éléments de récompense;
  - b) Examen de la définition, du rôle et du domaine d'activité des administrateurs recrutés sur le plan national;

5. Groupe de travail sur la structure de la rémunération
  - a) Prestations sociales et mesures d'incitation (somme forfaitaire générale et bouquet de prestations; justification, rationalisation et simplification des indemnités; examen des prestations versées aux fonctionnaires expatriés);
  - b) Réexamen du mécanisme d'ajustement;
  - c) Indemnité pour frais d'études (simplification et rationalisation);
6. Groupe de travail sur la compétitivité et la viabilité
  - a) Marge (possibilité d'une marge de 15% par rapport au régime de base; méthode de calcul de la marge);
  - b) Fonctionnement du système des ajustements (prévisibilité et viabilité).

73. Un examen provisoire du calendrier des réunions a été effectué. Les groupes ont prévu deux réunions avant la 78<sup>e</sup> session de la commission, à savoir une réunion du groupe sur les mesures d'incitation à la performance et autres questions relatives aux ressources humaines (lien plus étroit entre la rémunération et les résultats à tous les niveaux, utilisation du mécanisme d'avancement d'échelon et prestations en vigueur aux sièges et sur le terrain) et une réunion du groupe de travail sur la compétitivité et la viabilité (application du principe Noblemaire et rémunération ou prestations ciblées). Le résultat de ces réunions serait transmis à la commission pour examen, puis une nouvelle réunion aurait lieu pour examiner la structure des traitements de base en vue d'une éventuelle refonte du système (traitement de base et révision de la méthodologie des ajustements).

74. Se fondant sur un barème révisé des traitements, le groupe de travail étudiera les points suivants :

- a) Utilisation efficace de l'ensemble des éléments de récompense;
- b) Examen de la définition, du rôle et du domaine d'activité des administrateurs recrutés sur le plan national.

Ensuite, les deux groupes de travail se réuniraient chacun de leur côté pour examiner les questions en suspens. Il a toutefois été admis que des changements pouvaient intervenir et que la liste des réunions et les programmes correspondants pourraient être modifiés en fonction des progrès accomplis en vue de l'achèvement de l'examen. Toute modification nécessaire serait dûment communiquée à la commission au fur et à mesure de l'avancement des travaux. Conformément à la résolution 68/253, dans laquelle l'Assemblée générale a demandé que les chefs de secrétariat des organisations appliquant le régime commun, les fédérations du personnel de ces organisations et les États membres soient informés de l'avancement de l'examen et puissent donner leur avis, des travaux complémentaires pourraient être nécessaires pour répondre aux demandes de renseignements adressées par les États membres concernant le système de rémunération existant. Il a aussi été réaffirmé que tous les éléments de la rémunération seraient examinés dans leur globalité dans le respect des valeurs fondamentales des organisations appliquant le régime commun, sous la direction du président et du vice-président de la CFPI qui participeront aux réunions de tous les groupes de travail et assureront une liaison constante avec toutes les parties prenantes.

**Annexe 2**

*Décisions de la commission (paragraphe 60 du document ICSC/78/R.10)*

60. La commission a décidé :

- a) de prendre note des progrès accomplis par le groupe de travail;
- b) d'approuver les propositions du groupe de travail d'axer principalement les efforts sur les domaines suivants :
  - i) traitement de base, y compris :
    - a. structure du barème, nombre de grades et d'échelons;
    - b. traitements avec ou sans charges de famille;
    - c. ajustement du traitement de base;
    - d. traitement brut;
  - ii) rationalisation de l'indemnité de poste;
  - iii) prestations sociales, y compris l'indemnité pour frais d'études;
  - iv) indemnités pour affectation sur le terrain;
- c) de demander au groupe de travail de prendre pleinement en considération les propositions additionnelles présentées par les organisations et les fonctionnaires, notamment en vue :
  - i) d'étudier la possibilité de relever le niveau du barème des traitements de base minima sur une base de coût neutre;
  - ii) d'examiner d'autres solutions que le double barème des traitements pour la reconnaissance du conjoint à charge;
  - iii) de réviser la structure du barème du point de vue du nombre de grades et d'échelons et de l'utilisation du mécanisme d'avancement d'échelon aux fins d'améliorer le moral et la performance des fonctionnaires;
  - iv) d'examiner d'autres approches concernant l'évaluation de la performance des fonctionnaires et le Fonds de péréquation des impôts en vue de supprimer le barème des traitements bruts;
  - v) de rationaliser les indemnités pour affectation sur le terrain, en gardant à l'esprit les chevauchements pouvant exister entre les prestations existantes, ainsi que les modalités de leur versement;
  - vi) d'examiner l'importance et la raison d'être de l'indemnité pour frais d'études, y compris les conditions à remplir pour en bénéficier et son champ d'application, ainsi que les moyens de simplifier son administration; et

- vii) d'étudier un système prévoyant des mécanismes de rémunération souples pour tenir compte des compétences spécialisées, des cas de performance exceptionnelle et des situations particulières des fonctionnaires;
  - d) de demander au Comité consultatif pour les questions d'ajustement (CCPQA) d'inclure dans son programme de travail l'examen des différents moyens permettant de modifier ou de simplifier la structure de l'indice d'ajustement en évaluant l'incidence de toute modification sur d'autres éléments de l'ensemble des prestations offertes.
-