

CIRCULAIRE DE LA FICSA



FICSA/CIRC/1207
Réf : Offorg/ICSC

Genève, le 15 septembre 2015

Original : Anglais

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

De : Diab El-Tabari, Président

RAPPORT
DE LA FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS DE FONCTIONNAIRES INTERNATIONAUX (FICSA)
SUR SA PARTICIPATION
À LA QUATRE-VINGT-UNIÈME SESSION DE LA COMMISSION
DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE (CFPI)

(AIEA, Vienne, du 27 juillet au 7 août 2015)

1. Le Président de la CFPI, M. Kingston Rhodes, a souhaité la bienvenue aux participants et remercié l'AIEA d'avoir permis l'organisation de la présente session.

Déclaration de la Directrice générale adjointe de l'AIEA

2. La Directrice générale adjointe a souhaité la bienvenue à Vienne et une réunion fructueuse aux participants, et a attiré leur attention sur les points de l'ordre du jour présentant un intérêt et une importance particulier pour l'AIEA, notamment l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Soulignant que l'AIEA, à l'instar d'autres organisations, accordait une grande importance à la rémunération globale pour attirer des employés présentant le plus haut niveau d'efficacité, de compétence technique et d'intégrité, conformément aux statuts des organisations, elle a prié la Commission de veiller à ce que l'examen permette d'établir un ensemble de prestations plus rationnel sur le plan économique et simple, moderne, compétitif et durable financièrement. Elle a fait observer qu'il était important de s'assurer que le passage à un nouvel ensemble de prestations n'entraînerait ni des coûts additionnels importants ni la nécessité de mettre en œuvre des systèmes parallèles.

3. Un autre point important pour l'AIEA était le relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire de cessation de service pour les fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014. Reprenant certaines dispositions du plan stratégique et du budget de l'organisation pour 2016 et 2017, elle a indiqué que, compte tenu de l'incidence importante que tout changement apporté à l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires en poste produirait sur les ressources financières et humaines de l'organisation, l'AIEA souhaiterait, comme la plupart des autres organisations du système des Nations Unies, que cette politique n'entre pas en vigueur avant le 1^{er} janvier 2018. En conclusion, la Directrice générale adjointe a souhaité à la Commission une session fructueuse.

Déclaration du président de la CFPI

4. L'annexe ci-jointe contient le rapport du Président de la CFPI sur les activités réalisées depuis la quatre-vingtième session de la Commission.

Déclaration conjointe de la FICSA et du CCISUA

5. La FICSA et le CCISUA ont prononcé une déclaration conjointe à l'ouverture de la session (voir le document FICSA/CIRC/1204).

Résultats de l'examen de l'ensemble des prestations offertes dans la catégorie des administrateurs

6. La CFPI a récemment achevé son examen des traitements et conditions de service des Administrateurs. Elle examinera les conditions applicables aux fonctionnaires nationaux et aux fonctionnaires des Services généraux et des catégories apparentées l'an prochain.

7. Si des aspects positifs ont été notés, il y a également des éléments négatifs liés à la suppression du barème des traitements avec charges de famille pour les parents isolés, à la suppression du congé dans les foyers plus fréquent et à la réduction de la prime de mobilité et de l'indemnité pour frais d'études.

8. Des mesures transitoires seront prévues pour les fonctionnaires en poste, puis progressivement supprimées.

9. L'examen de l'ensemble des prestations devait avoir pour but de simplifier et de moderniser le système de rémunération. Cependant, nous estimons que la CFPI a cédé à la pression politique exercée par certains États membres qui souhaitent réduire les coûts.

10. Les commissaires de la CFPI ont formulé les recommandations relatives à l'examen après avoir écouté les arguments des fédérations d'associations du personnel qui ont joué un rôle très actif dans la conduite de cet examen, ainsi que le point de vue des représentants des organisations du système commun des Nations Unies. Ces recommandations seront soumises à l'Assemblée générale pour approbation cet automne.

11. Comme vous pourrez le constater plus loin, la FICSA et les autres fédérations d'associations du personnel, à savoir le CCISUA et UNISERV, ont déployé des efforts intenses pour faire valoir les intérêts du personnel. Nous avons obtenu la suppression des éléments les plus défavorables mais nous considérons cependant que ce qui a été convenu n'est pas acceptable. Nous sommes d'avis que la proposition peut être contestée sur le plan politique et sur le plan juridique, et nous allons préparer une série d'actions et de campagnes en ce sens.

12. La FICSA vous fournira ultérieurement des informations plus détaillées sur la stratégie qu'elle élabore en coordination avec le CCISUA pour préserver autant que possible les droits acquis du personnel.

Barème des traitements

13. Il y aura un seul barème des traitements pour l'ensemble du personnel (à la place des barèmes actuels avec charges de famille et sans charge de famille).

14. Les fonctionnaires dont le conjoint ne travaille pas ou gagne moins qu'un fonctionnaire de grade G-1, échelon 1, recevront une allocation pour conjoint à charge de 6 pourcent afin de refléter la différence de régime fiscal existant aux États-Unis d'Amérique. Le nouveau barème affichera une baisse de 6 pourcent par rapport au barème actuel des traitements avec charges de famille, de sorte que les fonctionnaires dont les conjoints ne travaillent pas recevront la même rémunération qu'actuellement (l'allocation pour conjoint à charge compensant la différence de traitement). Les fonctionnaires non mariés recevront le plus souvent davantage, jusqu'à 2000 dollars É.-U. de plus par an.

15. Les fonctionnaires avec enfants à charge continueront de recevoir une allocation de 2929 dollars É.-U. par an et par enfant.

16. Le grand changement concernera les 7500 fonctionnaires dont le conjoint travaille, qui sont rémunérés selon le barème actuel des traitements avec charges de famille au titre de leur premier enfant à charge. Avec le nouveau système, ils ne recevront pas d'allocation pour conjoint à charge mais seulement une allocation pour chaque enfant. Cela pourrait se traduire par une réduction du traitement de 3 à 6 pourcent. Le même régime s'appliquerait aux parents célibataires. À titre de mesure transitoire, les collègues concernés verront leur traitement réduit d'un point de pourcentage par an jusqu'au nouveau niveau inférieur.

17. La FICSA s'inquiète beaucoup des incidences que cela aurait pour les fonctionnaires avec charges de famille, notamment les parents célibataires. Les fédérations d'associations du personnel et l'administration avaient proposé que la rémunération de cette catégorie de fonctionnaires soit protégée afin que leur traitement ne soit pas réduit si leur situation n'avait pas changé. Ils ont par exemple fortement plaidé en faveur d'une allocation pour les parents célibataires visant à aider ces fonctionnaires à supporter les coûts plus élevés de garde d'enfants et les dépenses d'entretien d'un ménage familial. Mais la CFPI n'a pas souscrit à ce point de vue. La position de la Commission sera certainement contestée lors de l'Assemblée générale, puis sur le plan juridique si elle franchit cette étape.

Progression dans le barème des traitements

18. Dans le nouveau barème des traitements, chaque grade compte 13 échelons (sauf le grade D-2 qui en a 10). Les fonctionnaires des grades D-1 et D-2 pourraient donc obtenir plus d'échelons et gagner plus à ces grades par rapport à aujourd'hui. Les fonctionnaires de grade P-3 et P-4 ne pourraient plus atteindre les échelons 14 et 15, mais ceux qui les ont déjà acquis les conserveraient. Par ailleurs, de nouveaux échelons seraient ajoutés en dessous de l'échelon 1 des grades P-1 et P-2 et le traitement minimal au niveau P-1 serait réduit de 6 pourcent. Les avancements dans le grade au-delà de l'échelon 7 seraient accordés tous les deux ans.

19. La base de calcul de la pension (rémunération considérée aux fins de la pension) resterait inchangée pour le moment.

20. L'avancement dans le grade D-2 signifierait que la nouvelle rémunération proposée pour les SSG et les SGA augmenterait d'environ 10 pourcent. Plus généralement, cela creuserait l'inégalité des traitements entre le haut et le bas de l'échelle. La suppression des échelons 14 et 15 des grades P-3 et P-4, contre laquelle les fédérations d'associations du personnel se sont élevées, aurait des conséquences sur l'évolution des traitements dans le grade. L'octroi d'échelons tous les deux ans à partir du septième échelon, s'il reflète les tendances en cours dans les fonctions publiques nationales, supprimerait le lien entre l'avancement et le cycle d'évaluation annuelle des performances et récompenserait seulement la longévité.

Rémunération en fonction des performances

21. La CFPI a recommandé que les organisations souhaitant mettre en œuvre un système de rémunération en fonction des performances qui sont en mesure de le faire grâce à des ressources qu'elles ont pu déterminées puissent aller de l'avant et modifier leur système.

22. Les fédérations d'associations du personnel ont souligné les éléments inapplicables d'un système de rémunération en fonction des performances, notamment les difficultés relatives à l'évaluation des contributions individuelles aux performances d'équipe. De plus, l'abandon du système de rémunération en fonction des performances par des sociétés comme Accenture et Microsoft est bien connu. Il ne sert à rien d'adopter un système que le secteur privé juge désormais dépassé.

Indemnité pour frais d'études

23. L'indemnité pour frais d'études est maintenue pour l'enseignement primaire, secondaire et supérieur.

24. La CFPI a toutefois recommandé que les frais d'internat ne soient pas pris en charge pour les fonctionnaires en poste dans les villes sièges (comme New York, Vienne, Genève, Rome, Paris), sauf s'ils occupent des fonctions mobiles. Elle a estimé qu'il existait des écoles privées adéquates dans les villes sièges et que le remboursement des frais d'internat n'était pas justifié. Chaque organisation définirait sa propre interprétation des fonctions mobiles et des exceptions au non-remboursement des frais d'internat. Le remboursement des frais d'internat a également été supprimé des aides à l'enseignement supérieur. Le remboursement des frais de voyage liés aux études serait également supprimé pour ceux qui ne remplissent pas les conditions du remboursement des frais d'internat.

25. Une nouvelle échelle mobile mondiale a été établie pour le remboursement des frais d'études mais elle serait désormais limitée aux frais de scolarité et aux frais associés. Elle permettrait d'accorder un avantage aux fonctionnaires ayant choisi une école moins chère, grâce à un taux de remboursement plus élevé. En ce qui concerne les écoles plus chères, les fonctionnaires payant 35 000 dollars É.-U. obtiendraient malgré tout un remboursement global de 75 pour cent, mais seulement pour les frais de scolarité. Les dépenses supplémentaires seraient réglées en dehors du programme et le plafond pour les frais d'internat serait fixé à 5000 dollars É.-U. dans les lieux d'affectation hors siège.

26. Les fédérations d'associations du personnel ont dû se battre pour le maintien de la couverture des études supérieures (universitaires). S'il était décidé de ne plus couvrir des

dépenses comme les livres, les frais d'inscription aux examens, les repas et le transport à tous les niveaux d'enseignement, cela aurait des incidences pour le personnel. Cependant, les plafonds plus élevés (qui, selon nous, devraient l'être encore plus) par rapport aux faibles plafonds actuels offriraient une compensation dans certains lieux d'affectation. Là où les frais d'études sont moins élevés, une couverture adéquate serait possible, tandis que là où ils sont plus élevés, les coûts pourraient augmenter de manière importante.

27. Les fédérations d'associations du personnel estiment qu'avec la mise en œuvre de politiques en matière de mobilité, l'internat est nécessaire aux fins de la continuité de l'enseignement indépendamment du lieu d'affectation et elles seraient disposées à collaborer avec les organisations pour élaborer des politiques dans ce sens.

28. Cette question sera portée à l'attention de l'Assemblée générale.

Congé de détente

29. Le système actuel de congé de détente serait maintenu mais le congé dans les foyers plus fréquent dans les lieux d'affectation C à E serait supprimé.

30. La FICSA note avec satisfaction que la CFPI a décidé de maintenir le système actuel de congé de détente et qu'il a pu être démontré, avec la collaboration avec l'administration, que, contrairement à ce qu'avancait la Commission, le système de congé de détente n'entraînait pas d'abus en matière d'absence du personnel dans les lieux d'affectation classés "familles non autorisées" et que le congé de détente jouait un rôle essentiel dans le bien-être du personnel. Cependant, la FICSA s'inquiète de la suppression du congé dans les foyers plus fréquent pour les lieux d'affectation autorisés aux familles C à E. Nous avons avancé l'argument selon lequel, pour des raisons de santé et d'autres motifs, il était important que les familles bénéficient du remboursement d'un voyage vers leur pays d'origine plus souvent qu'une fois tous les deux ans. Nous avons également été déçus que la CFPI décide de ne pas mettre en place une rémunération des fonctionnaires en congé de détente pour contribuer aux frais de logement. Cette décision pourrait avoir un impact considérable sur la décision d'un fonctionnaire ayant une famille d'être mobile ou non.

Prime de sujétion

31. Les cinq niveaux actuels de sujétion seraient maintenus. Cependant, les fonctionnaires sans charge de famille et les fonctionnaires avec charges de famille recevraient la même prime, sans perte pour les fonctionnaires avec charges de famille et avec un gain pour les fonctionnaires sans charge de famille.

En ce qui concerne les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation classés "familles non autorisées", la prime de sujétion complémentaire, désormais appelée prime de service "familles non autorisées", a été maintenue. Il n'y a toutefois plus de différence de traitement par grade. Les plafonds sont fixés à 19 800 dollars É.-U. pour les fonctionnaires avec charges de famille et 7500 dollars É.-U. pour les fonctionnaires sans charge de famille. La décision favoriserait les fonctionnaires de grade inférieur mais réduirait le montant de l'avantage pour les fonctionnaires de grade supérieur.

32. L'augmentation de la prime de sujétion pour les fonctionnaires sans charge de famille est bienvenue. En ce qui concerne la prime de service "familles non autorisées", la CFPI avait souhaité diminuer les primes pour les fonctionnaires avec charges de famille qui avaient besoin

de louer un deuxième logement pour leur famille. Après notre intervention, elle a changé d'avis et le résultat nous a semblé acceptable.

Prime de mobilité

33. Une prime de mobilité annuelle serait versée pendant cinq ans après un transfert vers un lieu d'affectation hors siège, sous la forme d'un paiement forfaitaire.

34. Les fédérations d'associations du personnel et l'administration étaient d'avis que la prime de mobilité devrait aussi s'appliquer aux fonctionnaires transférés vers des villes sièges car la mobilité était source de perturbation quelle que soit la destination. Cet avis n'a pas été retenu. Le nouveau système proposé aurait une incidence sur la décision du personnel d'être mobile ou non et irait à l'encontre de la nouvelle politique de l'ONU pour un personnel plus mobile. Cette question serait portée à l'attention de l'Assemblée générale.

Primes de réinstallation (frais d'installation et de déménagement)

35. Les fonctionnaires continueraient de recevoir une indemnité journalière de subsistance pendant 30 jours, plus 15 jours par dépendant, pour les aider à assumer les frais d'hébergement pendant leur recherche d'un logement satisfaisant. Les frais divers seront couverts par un traitement d'un mois plus l'ajustement de poste au grade P-4, échelon 6.

36. Le paiement des frais de transport n'a pas encore été décidé : cette question a été complexe à examiner pour la CFPI. Nous sommes heureux que le remboursement des frais d'installation ait été maintenu car, avec l'administration, nous avons dû déployer d'intenses efforts pour obtenir ce résultat. Nous étions préoccupés par l'absence de progrès sur la question des frais de transport au cas où cela pénaliserait le personnel.

Prime de rapatriement

37. La prime de rapatriement a été maintenue mais une limitation supplémentaire a été ajoutée. Pour les nouveaux fonctionnaires, la prime ne serait payée qu'après cinq ans de service.

38. Cet avantage, qui vise à aider les fonctionnaires à revenir dans leur pays d'origine ou celui dont ils décident de prendre la nationalité lorsqu'ils quittent les Nations Unies, avait été menacé mais a été défendu par les représentants du personnel et l'administration.

39. Le rapport complet sur les résultats de l'examen de l'ensemble des prestations pour les administrateurs figure dans le document FICSA/CIRC/1206.

Âge réglementaire de départ à la retraite

40. La CFPI a recommandé de relever l'âge réglementaire de départ à la retraite de 60 ou 62 ans à 65 ans pour le personnel en poste recruté avant le 1^{er} janvier 2014 qui souhaiterait rester en service plus longtemps.

41. Le texte final de la recommandation de la CFPI à l'Assemblée générale est le suivant :

“11. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale que la date de mise en œuvre pour relever l'âge du départ obligatoire à 65 ans pour le personnel recruté avant le 1^{er} janvier 2014, en tenant compte des droits acquis, devrait être en 2016 et au plus tard le 1^{er} janvier 2017.”

42. La FICSA et le CCISUA continueront conjointement de déployer tous les efforts possibles pour que la recommandation de la CFPI citée ci-dessus soit approuvée à la prochaine session de l'Assemblée générale.

Modification des règles de fonctionnement du système des ajustements

43. Les changements ci-après ont été apportés aux règles de fonctionnement du système des ajustements. La règle des 5 pourcent (qui devait permettre une adaptation en cas d'inflation locale rapide) a été conservée, mais la date de référence est revue à chaque réexamen du classement aux fins des ajustements, qu'il débouche ou non sur une modification du classement. Une restriction a également été ajoutée, selon laquelle l'application de la règle des 5 pourcent doit être déclenchée plus de trois mois avant la date du réexamen statutaire du classement.

44. La mesure de réduction des écarts (créée pour les cas de baisse importante des indices du coût de la vie dans un lieu d'affectation) devrait être modifiée avec la suppression de l'augmentation de 5% de l'indice d'ajustement à la suite d'une enquête, lors de la détermination du coefficient d'ajustement applicable dans un lieu d'affectation. Des indemnités personnelles transitoires pourraient continuer d'être versées dans ce type de situation.

45. La règle de 0,5 pourcent (maintien de la rémunération effectivement perçue dans cette échelle de variation) continuerait d'être appliquée conformément aux règles de fonctionnement en vigueur.

46. Avec effet à compter de l'adoption du barème unique des traitements pour les Administrateurs et les fonctionnaires des catégories supérieures, les seuils de l'allocation-logement devraient être établis selon des seuils calculés sur la base du barème unique des traitements pour le personnel sans charge de famille, en divisant par 1,06 pour obtenir le seuil applicable au personnel avec charges de famille.

Barème des traitements de base minima

47. La Commission, sous réserve de la décision de l'Assemblée générale sur sa recommandation concernant un barème unique, a décidé de recommander à l'Assemblée générale pour approbation, avec effet au 1^{er} janvier 2016, le barème révisé des traitements de base minima pour la catégorie des Administrateurs et les catégories supérieures avec un ajustement de 1,08 pourcent, à appliquer en augmentant le traitement de base et en réduisant proportionnellement les points d'ajustement, sans modification de la rémunération effectivement perçue.

Réexamen de la classification commune des groupes professionnels

48. La Commission a décidé d'approuver le cadre de la classification commune des groupes professionnels et d'exhorter les organisations à l'utiliser.

49. La Commission a également décidé de demander à son secrétariat d'actualiser périodiquement la classification commune des groupes professionnels en consultation avec les organisations et le personnel.

Suivi de la mise en œuvre des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale, de l'Assemblée générale et des organes législatifs ou directeurs par les organisations du système commun des Nations Unies

50. La Commission a également pris note du rapport et demandé aux organisations de transmettre rapidement les informations qui leur sont demandées et de mettre en œuvre les décisions de la Commission dans les plus brefs délais.

51. Elle a également prié les organisations qui ne l'ont pas encore fait de prendre les mesures appropriées pour appliquer les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux et de rendre compte de l'avancement des travaux dans ce domaine avant sa prochaine session.

Évolution de la gestion de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis d'Amérique et celle des fonctionnaires des Nations Unies autour du point médian souhaitable

52. La Commission est convenue d'indiquer à l'Assemblée générale que l'écart entre la rémunération nette des Administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de la fonction publique des États-Unis d'Amérique occupant des postes comparables à Washington s'établissait à 17,2 pourcent pour l'année civile 2015 ainsi que pour la période quinquennale (2011–2015).

Ajustement selon la méthode de calcul de la marge et gestion de la marge

53. Il a été décidé que l'allocation pour conjoint à charge, si elle est adoptée, ne devrait pas être prise en considération aux fins des comparaisons relatives à la marge. Par conséquent, les traitements bruts aux États-Unis d'Amérique devraient être compensés par l'application du barème fiscal applicable aux conjoints faisant une déclaration commune avec des moyennes par niveau réduites du fait de l'application d'un facteur correspondant à l'allocation pour conjoint à charge dans le système des Nations Unies. Il a aussi été recommandé que la rémunération en fonction des performances ne soit pas prise en considération aux fins des comparaisons relatives à la marge.

54. La Commission a également recommandé à l'Assemblée générale d'autoriser une gestion de la marge fluctuant entre 13 et 17 pourcent, avec un point médian souhaitable de 15 pourcent. Cela permettrait à la Commission de réaliser une gestion plus active de la marge.

Comparaison des systèmes de rémunération des Nations Unies et des États-Unis d'Amérique

55. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale qu'elle appuyait la conclusion générale des différentes études comparatives réalisées et que la rémunération totale et les autres éléments importants des prestations versées dans le système commun des Nations Unies et dans la fonction publique de référence étaient globalement comparables. Cette déclaration était importante car elle confirmait que les traitements et avantages versés par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies étaient raisonnables et justifiés. Il est à espérer que cela fera taire certaines voix appelant à des réductions drastiques.

Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables à Londres

56. Les représentants du personnel du Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi étaient satisfaits de l'enquête sur les traitements menée à Londres, qui faisait état d'une augmentation de 3,5 pourcent. Les travaux ont été menés sans grande difficulté et de façon transparente.

Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables à New York

57. Les représentants du personnel du Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi n'étaient pas d'accord avec la manière dont l'enquête a été menée pour deux raisons principales :

- a) Nombre insuffisant d'employeurs. Il a été noté que 13 employeurs seulement avaient participé à l'enquête, ce qui représente le minimum. Un employeur avait rencontré des difficultés concernant les emplois de référence. Un autre employeur aurait dû être écarté de l'enquête car ses données remontaient à 2002. Il avait négocié les traitements en 2002 et convenu avec les syndicats de les réviser en 2010. Les discussions étaient en cours depuis 2010. Les anciens traitements de 2002 ne pouvaient pas être représentatifs. Selon le personnel (Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi et fédérations), cet employeur devrait être écarté. Le nombre d'employeurs tomberait alors en dessous du minimum fixé à 13 et l'enquête ne serait pas valide. Le Président de la CFPI a examiné la question et décidé de conserver les employeurs.
- b) Les représentants du personnel du Comité local d'enquête sur les conditions d'emploi se sont plaints de ne pas avoir facilement accès aux données et à l'analyse des données.

58. Finalement, il a été décidé d'appliquer une réduction des traitements de 5,8 pourcent et donc de créer un barème secondaire des traitements. Les fédérations d'associations du personnel ne peuvent accepter ce résultat pour les raisons indiquées ci-dessus. La question sera portée à l'attention de l'Assemblée générale.

* * *

Annexe

UNITED NATIONS



NATIONS UNIES

INTERNATIONAL CIVIL SERVICE
COMMISSIONCOMMISSION DE LA FONCTION
PUBLIQUE INTERNATIONALETwo United Nations Plaza, 10th Floor, New York, NY 10017
Fax : (212) 963-0139, Tel : (212) 963-8464

Office of the Chairman

Bureau du Président

Please check against delivery**RAPPORT DU PRÉSIDENT, M. KINGSTON P. RHODES,
SUR LES ACTIVITÉS DE LA COMMISSION
DEPUIS SA 80^e SESSION****Vienne, 27 juillet 2015****Madame la Directrice générale adjointe,
Chers membres de la Commission,
Mesdames et Messieurs,**

Je vous souhaite chaleureusement la bienvenue à la quatre-vingt-unième session de la Commission internationale de la fonction publique internationale (CFPI). Au nom de la Commission, je voudrais remercier Mme Janice Dunne Lee, directrice générale adjointe de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), d'avoir pris le temps d'assister à l'ouverture de notre session. Nous sommes très heureux de vous compter parmi nous et votre présence témoigne de l'importance que vous accordez aux travaux de la Commission. Je vous prie par ailleurs de transmettre les remerciements de la Commission au directeur général de l'AIEA, qui a accepté d'accueillir la présente session et mis à notre disposition des installations de grande qualité, ici à Vienne. Nous vous en sommes reconnaissants et espérons que la session sera très productive.

Cette année est très importante pour la Commission : nous devons présenter à l'Assemblée générale un rapport sur les conclusions auxquelles nous sommes parvenus à l'issue de l'examen de l'ensemble des prestations, tâche qui a constitué notre principale activité au cours des dernières années. Dans le même temps, nous arrivons à une date importante de notre histoire : nous servons les intérêts du personnel et des organisations du régime commun depuis maintenant 40 ans. Aucun des résultats obtenus par la Commission n'aurait été possible sans les précieuses contributions des organisations et de leur personnel. Au fil des ans, nous avons partagé les mêmes idéaux et objectifs, à savoir continuer à améliorer et à harmoniser les conditions d'emploi du personnel du régime commun des Nations Unies. Les résultats que nous avons obtenus ensemble sont nombreux et significatifs. Nous vivons aujourd'hui dans un monde très dynamique où les organisations ne cessent d'évoluer pour rester compétitives et pertinentes. Dans ce contexte, la Commission doit encore mieux anticiper les besoins en constante évolution des organisations et y répondre de manière à continuer de recruter et de conserver le personnel disposant des qualités requises. Avec toutes ces considérations à l'esprit, permettez-moi d'attirer votre attention sur le principal objectif de la Commission et de son secrétariat, à savoir l'examen de l'ensemble des

prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (ICSC/81/R.2-4).

Vous vous souvenez sans doute que dans sa résolution 67/257 de 2013, l'Assemblée générale avait pris note de la décision de la Commission de procéder à cet examen et prié celle-ci de garder à l'esprit la situation financière des organisations appliquant le régime commun et leur capacité d'attirer une main-d'œuvre compétitive. Elle avait en outre prié la Commission de lui faire part, durant la partie principale de ses soixante-huitième et soixante-neuvième sessions, des progrès, des constatations préliminaires et des aspects administratifs relatifs à l'examen de l'ensemble des prestations, et de lui présenter ses conclusions et recommandations finales dès que possible, mais au plus tard durant la partie principale de sa soixante-dixième session. Malgré le délai serré accordé à la Commission pour mener ses travaux, j'ai le plaisir de vous informer que nous avons été en mesure de respecter ce délai sans mettre en péril la qualité de l'examen.

Permettez-moi de faire le point sur ce qui a été fait jusqu'à présent dans le cadre de cet examen. Vous vous souvenez peut-être que trois groupes de travail ont été créés à l'issue de la 77^e session de la Commission, tenue à Londres. Ces trois groupes de travail se sont réunis avant la session du printemps 2014. Le groupe de travail sur la structure de la rémunération a tenu sa première réunion en décembre 2013 à New York et a défini le travail préparatoire à effectuer en vue des prochaines étapes de l'examen. Au cours de la phase suivante de l'examen, quatre autres réunions de groupe de travail se sont tenues avant juin 2014. À l'issue de cette phase, les groupes de travail avaient achevé leurs tâches initiales consistant à étudier tous les aspects du régime en vigueur, avec pour point de comparaison la fonction publique des États-Unis d'Amérique, étant entendu que celle-ci resterait le point de référence du régime commun. Après avoir étudié d'autres moyens d'offrir des prestations aux travailleurs expatriés, sur le modèle de ceux utilisés par des employeurs ou entités qui connaissent une situation comparable, il a été convenu que ces méthodes n'étaient pas applicables à notre régime commun, étant donné qu'elles lieraient l'ensemble des prestations offertes aux pays d'origine des travailleurs ou au pays où ils sont affectés. Du fait de la diversité du personnel du régime commun des Nations Unies ainsi que de la variété du type de poste occupé et des lieux d'affectation, la Commission a estimé que l'approche mondialiste actuellement utilisée restait la plus adaptée pour les fonctionnaires de la catégorie professionnelle dans la fonction publique internationale.

En novembre 2014, le groupe de travail sur la structure de la rémunération s'est réuni à New York et a analysé de plus près la structure des traitements, l'utilisation des échelons, un certain nombre de prestations dont l'indemnité pour frais d'études, ainsi que certains éléments de l'ensemble des prestations concernant l'installation et le déménagement. Ceux parmi vous qui ont participé à cette réunion se souviennent sans doute de l'intensité des débats sur plusieurs questions et de la difficulté à parvenir à un accord.

Lors de la 80^e session de la Commission, tenue à New York en mars de cette année, les groupes de travail ont formulé un certain nombre de recommandations concernant la structure du barème des traitements, l'indemnité pour frais d'études, des éléments du système de rémunération concernant l'installation et le déménagement, et un cadre révisé pour l'évaluation et la reconnaissance du mérite, lequel servirait de base à un modèle de rémunération fondée sur le mérite. La Commission était toutefois d'avis qu'un certain nombre d'aspects de l'examen nécessitait des travaux supplémentaires. La Commission a en outre indiqué qu'il convenait de prendre en considération les droits acquis des fonctionnaires, le coût de nouvelles recommandations, tous les éléments de l'ensemble de prestations qui n'ont pas été définitivement mis au point, la comparabilité du modèle et une méthode révisée pour la marge entre les rémunérations nettes.

À cette fin, le groupe de travail sur la compétitivité et la viabilité s'est réuni à Genève du 18 au 22 mai 2015. Il a examiné l'approche du secrétariat en ce qui concerne le financement de toutes les propositions et tous les points restés en suspens. Il a également envisagé des mesures transitoires et examiné la question des droits acquis des fonctionnaires en poste à la suite de la réponse du Bureau des affaires juridiques (OLA) de l'ONU.

Le groupe de travail sur la compétitivité et la viabilité est parvenu à un certain nombre de conclusions qui seront étudiées au cours des deux prochaines semaines. Les propositions relatives à une révision de la structure des traitements a déjà fait l'objet d'un accord, mais la Commission doit encore traiter un certain nombre de points liés à cette question, notamment le réexamen des taux de contribution du personnel utilisés pour déterminer les traitements de base bruts, et étudier certaines modalités transitoires. Les modifications de la structure des traitements proposées impliqueraient également que des ajustements soient apportés à la méthode de calcul de la marge entre les rémunérations nettes. Des recommandations à cet égard sont en cours d'élaboration.

En ce qui concerne l'indemnité pour frais d'études, les membres du personnel seraient remboursés selon une échelle mobile. Nous débattons des divers aspects du modèle révisé d'indemnité pour frais d'études au cours de la présente session. Nous examinerons en particulier les questions relatives à l'indemnité spéciale pour frais d'études et à la souplesse dont il devrait être fait preuve pour ce qui est des mutations vers des lieux d'affectation de catégorie H.

Le groupe a confirmé la raison d'être de la prime de rapatriement. Toutefois, la plupart des participants étaient d'avis que l'assistance en matière de rapatriement ne devait être fournie que lorsqu'elle est réellement nécessaire, c'est-à-dire après un certain nombre d'années hors du pays d'origine. Il est ainsi proposé que les fonctionnaires ne puissent bénéficier de cette prime qu'après cinq années de service. Pour les fonctionnaires actuellement en poste, les droits qu'ils ont acquis dans le cadre du modèle actuel seraient cependant maintenus. Avant la fin de la session et une fois les propositions de la Commission établies sous leur forme définitive, nous débattons de manière plus approfondie des mesures transitoires et des droits acquis pour diverses indemnités prévues par l'ensemble de prestations.

En comparant l'ensemble de prestations des Nations Unies et celui de l'administration fédérale des États-Unis d'Amérique, le groupe de travail a souligné la difficulté de mener une telle comparaison du fait des différences profondes de points de vue, de la disponibilité des données et du nombre d'hypothèses à formuler. Néanmoins, l'analyse comparative des deux ensembles sur les plans qualitatif et quantitatif, qui a été complétée par de récentes études sur des éléments déterminants tels que les retraites, les assurances, les congés, etc., a révélé que les deux ensembles étaient globalement équivalents.

Pour ce qui est de l'indemnité de poste, le document ICSC/81/R.9 présente (entre autres sujets) certains aspects du système des indemnités de poste qui ont été revus dans le cadre de l'examen de l'ensemble de prestations. Vous vous souvenez peut-être qu'à l'issue de sa réunion tenue en février 2015, le Comité consultatif pour les questions d'ajustement (CCPQA) a conclu qu'aucun motif statistique ou méthodologique ne permettait de soutenir les modifications des règles de fonctionnement du système des ajustements proposées par le secrétariat ou de s'y opposer. Le CCPQA a estimé que la Commission pouvait prendre toutes les décisions qu'elle jugeait nécessaires dans le cadre de l'examen, sans qu'il ne soit porté atteinte aux principes sur lesquels s'appuie le système des indemnités de poste. Il a ainsi demandé, à l'occasion de la 80^e session de la Commission, que le secrétariat de cette dernière effectue une analyse plus approfondie de la situation et formule des propositions concrètes en vue de modifier les règles de fonctionnement du

système des ajustements. Chacun de ces sujets ainsi que d'autres questions relatives à l'examen seront minutieusement débattus au cours des prochains jours.

Nous examinerons également au cours de la présente session une question qui n'est pas liée à l'examen mais à laquelle les organisations et leur personnel accordent une grande importance : l'âge réglementaire de la cessation de service (ICSC/81/R.5). Vous vous souvenez certainement que dans son rapport annuel de 2013, la Commission avait décidé de recommander le relèvement de l'âge réglementaire de la cessation de service à 65 ans pour tous les fonctionnaires à partir de janvier 2016. L'Assemblée générale avait alors décidé, dans sa résolution 68/253, de se prononcer sur ce sujet à une date ultérieure et prié la Commission d'effectuer une analyse plus approfondie de la situation, en consultation avec les parties intéressées. L'année dernière, la Commission a présenté les résultats de son analyse à la suite desquels l'Assemblée générale, dans sa résolution 69/251, a décidé de porter l'âge réglementaire du départ à la retraite à 65 ans pour les fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014, compte tenu des droits acquis des fonctionnaires. L'Assemblée générale a en outre demandé à la Commission de fixer une date de mise en œuvre et de la lui communiquer dès que possible, et au plus tard à sa soixante-onzième session, en 2016. Pour donner suite à cette demande, j'ai consulté les directions générales des organisations et il ressort de ces consultations que la majorité des organisations qui y ont participé souhaiteraient que le relèvement en question ne soit pas effectif avant le 1^{er} janvier 2018.

Autres activités du secrétariat

Afin de s'assurer de la compétitivité du nouvel ensemble de prestations proposé par rapport aux régimes d'autres organisations internationales comparables, le secrétariat a effectué une analyse comparative de certains éléments de cet ensemble. Il a tenu des consultations avec la Banque mondiale et le Fonds monétaire international en juin 2015. Il a alors recueilli auprès des deux organisations des informations détaillées sur le niveau et le calcul de certaines prestations ainsi que sur les motifs de leur mise en place. Ces consultations ont largement contribué à l'élaboration des recommandations finales formulées par le secrétariat à l'intention de la Commission.

Le secrétariat a mené des enquêtes sur les salaires des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local, à New York, Londres et Genève. À New York, après une prolongation de la période de collecte de données, l'enquête a été terminée en avril 2015 et sera présentée à la Commission pour examen à l'occasion de la présente session. À Londres, la collecte de données a également été achevée et l'enquête correspondante sera également examinée à la présente session. À Genève, la collecte de données fait actuellement l'objet de travaux préparatoires et devrait avoir lieu en septembre 2015. Les résultats obtenus à cette occasion seront examinés par la Commission au printemps prochain.

Parmi ses activités annuelles, le secrétariat réexamine le classement des lieux d'affectation en fonction des conditions de vie et de travail et la détermination des lieux d'affectation déconseillés aux familles. En juin 2015, le groupe tripartite composé du secrétariat de la CFPI, de représentants du personnel et de représentants des organisations s'est réuni et a formulé des recommandations concernant le classement d'environ 60 lieux d'affectation et la désignation de 476 autres lieux d'affectation déconseillés aux familles.

Pour ce qui est de la classification commune des groupes professionnels, vous vous souvenez probablement qu'à sa quatre-vingtième session, la Commission a examiné une version révisée de cette classification élaborée par un groupe de travail technique composé du secrétariat de la Commission ainsi que de représentants des organisations et des fonctionnaires. Les membres de la

Commission s'étaient alors déclarés préoccupés par la réduction notable du nombre de groupes professionnels, laquelle, selon eux, rendrait à l'avenir difficiles des comparaisons précises entre les différents groupes et avec des organisations extérieures. Il avait alors été demandé à tous les organismes du régime commun d'examiner les modifications proposées et de faire part de leurs observations au secrétariat. À la suite de ces observations, le groupe de travail technique, composé de représentants de sept organisations et de la FICSA, s'est de nouveau réuni en juin et a revu ses propositions (ICSC/81/R.6), dont la nouvelle version sera présentée à la Commission pour approbation.

Enfin, dans le cadre d'activités qui deviennent régulières et d'une importance croissante dans son programme, le secrétariat a présenté à une délégation de l'Indonésie divers éléments d'information sur le régime de prestations des Nations Unies.

Conclusion

En conclusion, je suis convaincu que nous sommes tous conscients que l'exécution rationnelle, efficace et durable des mandats en constante évolution des organismes des Nations Unies dépend de la qualité de leur personnel et des ressources mises à leur disposition. C'est avec cette idée à l'esprit que l'ensemble de prestations révisé que nous proposons a été élaboré.

Les précédentes tentatives de révision ont donné lieu à des résultats incomplets. Le processus de réexamen actuel a, quant à lui, été mené dans le cadre d'une approche globale qui prend en considération tous les éléments du régime commun de prestations.

Nous avons collaboré, de manière transparente et constructive, avec toutes les parties concernées. L'initiative proposée reflète ainsi des intérêts divers, dont ceux des fonctionnaires, des organisations et des États membres.

Permettez-moi de terminer mon intervention en vous remerciant pour la coopération et la détermination dont vous avez fait preuve au cours de ce processus. J'espère que notre collaboration étroite et productive se poursuivra au cours de la présente session. Je souhaiterais renouveler l'engagement de la CFPI à poursuivre ses efforts de collaboration en faveur d'un régime commun des Nations Unies homogène et solide, comptant sur un personnel déterminé et dynamique qui affiche une identité et une motivation commune.

Merci.

* *** *