BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

Conseil d'administration
332e session, Genève, 8-22 mars 2018

GB.332/PFA/INF/6

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

POUR INFORMATION

Décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale

Résumé: Le présent rapport traite des décisions que l'Assemblée générale des Nations Unies a prises pour donner suite au rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2017.

Unité auteur: Département du développement des ressources humaines (HRD).

Documents connexes: GB.312/PFA/13 et GB.312/PV.

Ce document sera disponible en version imprimée pendant la session du Conseil d'administration uniquement, afin de réduire autant que possible l'impact sur l'environnement des activités de l'OIT et de contribuer à la neutralité climatique, tout en optimisant l'efficience. Nous rappelons que tous les documents du Conseil d'administration sont accessibles sur Internet à l'adresse http://www.ilo.org.

1. Chaque année, en automne, l'Assemblée générale des Nations Unies examine le rapport annuel de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et, en décembre au plus tard, prend des décisions quant aux recommandations de la commission qui relèvent de sa compétence, conformément à l'article 10 du Statut de la CFPI, de manière à ce que ces décisions puissent s'appliquer dès le 1er janvier de l'année suivante.

2. Chaque année, au mois de mars, le Bureau présente au Conseil d'administration un résumé de ces décisions et attire l'attention sur d'autres aspects du rapport annuel de la CFPI qui présentent un intérêt pour le BIT et son personnel, en particulier toute modification des conditions d'emploi décidée par la commission de sa propre autorité.

3. On trouvera, dans le présent document, des informations concernant le rapport de la CFPI pour 2017 [1], ainsi que les décisions prises par l'Assemblée générale des Nations Unies à sa soixante-douzième session (2017) [2] pour donner suite aux recommandations contenues dans ce rapport. En principe, les décisions de la commission et de l'Assemblée générale relatives aux conditions d'emploi dans le cadre du régime commun sont mises en œuvre au BIT par le Directeur général [3].

I. Conditions d'emploi des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures

A. Traitement de base

4. Le barème des traitements de base minima pour la catégorie des services organiques et les catégories supérieures est établi par référence au barème général de la fonction publique de l'Administration fédérale des Etats-Unis, non compris les ajustements liés aux conditions locales. Des ajustements périodiques sont apportés à ce barème à l'issue d'une comparaison des traitements de base nets des administrateurs des Nations Unies (au BIT, personnel de la catégorie des services organiques) qui se trouvent au point médian du barème (échelon VI de la classe P.4) avec les traitements correspondants de leurs homologues de la fonction publique fédérale américaine. Ces ajustements sont opérés suivant la méthode habituelle, qui consiste à intégrer des points d'ajustement au traitement de base, c'est-à-dire à augmenter celui-ci tout en réduisant l'indemnité de poste dans la même proportion.

5. La commission a été informée qu'une augmentation de 1 pour cent avait été appliquée au barème général de la fonction publique de référence au 1er janvier 2017. Les barèmes des impôts fédéraux des Etats-Unis pour l'année 2017 ont également subi de légères modifications.

6. Pour se conformer à la procédure normale d'ajustement et tenir compte de l'augmentation des traitements du barème général et des effets des mesures fiscales susmentionnées, il convient de relever le barème des traitements de base minima de 0,97 pour cent au 1er janvier 2018 par rapport au barème des traitements unifié que l'Assemblée générale avait adopté dans sa résolution 72/255. La commission a donc recommandé un ajustement de 0,97 pour

[1] Assemblée générale, documents officiels, soixante-douzième session (A/72/30), disponibles sur le site Web de la CFPI à l'adresse http://icsc.un.org/library/default.asp?list=AnnualRep.

[2] Document A/RES/72/255.

[3] Document GB.312/PV, paragr. 751 *b)*.

cent par rapport au barème des traitements unifié précédemment adopté par l'Assemblée, qu'il conviendrait d'effectuer en suivant la procédure habituelle, c'est-à-dire en augmentant le traitement de base et en réduisant dans la même proportion les points d'ajustement «sans gain ni perte», de façon à laisser inchangée la rémunération effectivement perçue. Le coût de mise en œuvre de la résolution de l'Assemblée générale est insignifiant et sera couvert par les provisions prévues à cet effet dans le programme et budget pour 2018-19.

B. Evolution de la marge de rémunération nette

7. En application du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale, la commission examine le rapport entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de l'Organisation des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis occupant des postes comparables à Washington, DC. A cette fin, la commission suit annuellement l'évolution des taux de rémunération dans les deux fonctions publiques.

8. Comme l'a demandé l'Assemblée générale, la commission continue à prendre des mesures pour rapprocher la marge annuelle de la valeur souhaitable, c'est-à-dire du point médian de 15 pour cent; on rappellera que, si cette marge tombait en deçà du seuil de 13 pour cent ou dépassait celui de 17 pour cent, la commission devrait prendre les mesures qui s'imposent en faisant jouer le système des ajustements de poste. A compter du 1er janvier 2017, une augmentation de 2,88 pour cent a été appliquée au barème général de la fonction publique de référence à Washington, DC. De ce fait, et compte tenu du léger recul de l'ensemble des impôts sur le revenu dans la zone métropolitaine de Washington, du relèvement du coefficient d'ajustement de 63,2 à 66,1 à New York en 2017, de l'écart de 113,8 du coût de la vie entre New York et Washington DC, et de l'application d'un nouveau barème des traitements au 1er janvier 2017, la commission a noté que la marge entre les rémunérations nettes pour 2017 était estimée à 13,7 pour cent.

C. Questions d'ajustement

9. L'Assemblée générale a pris note des efforts déployés par la commission pour améliorer le système des ajustements et l'a priée de poursuivre sa tâche dans ce sens afin de réduire au minimum l'écart entre l'indice de classement et l'indice d'ajustement et, à cet effet, d'étudier la possibilité de réévaluer plus souvent les coefficients d'ajustement des lieux d'affectation. L'Assemblée générale a demandé en outre à la commission de revoir la mesure de réduction des écarts du système des ajustements lors de son prochain cycle d'enquêtes sur le coût de la vie.

10. Notant avec beaucoup d'inquiétude que certaines organisations avaient décidé de ne pas appliquer les décisions de la commission relatives aux résultats des enquêtes sur le coût de la vie pour 2016, l'Assemblée générale a également demandé à la commission de lui faire rapport, à sa soixante-quatorzième session (automne 2019) au plus tard, sur l'application des décisions que celle-ci a prises concernant les résultats des enquêtes sur le coût de la vie pour 2016, et notamment sur les incidences financières qu'elle aura eues.

D. Représentation équilibrée des hommes et des femmes et répartition géographique équitable

11. L'Assemblée générale a prié la commission de lui présenter des renseignements sur les progrès accomplis par les organisations appliquant le régime commun dans la mise en œuvre des politiques et mesures visant à promouvoir l'égalité et la parité des hommes et des femmes

et à renforcer la diversité géographique au sein du système commun, y compris aux échelons supérieurs. L'Assemblée générale a également prié la commission de continuer de suivre la répartition par âge et de lui faire rapport à ce sujet.

II. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de fonctionnaires

A. Utilisation des catégories de personnel, notamment celles des agents des services généraux, des administrateurs recrutés sur le plan national et des agents du Service mobile

12. La commission a recommandé à l'Assemblée générale, notamment, que les administrateurs recrutés sur le plan national aient la nationalité du pays dans lequel ils sont employés et soient recrutés localement. En leur qualité d'administrateurs recrutés sur le plan national, ils peuvent être provisoirement affectés pour de courtes durées en dehors du pays dans lequel ils sont employés si cela n'entraîne pas de changement de lieu d'affectation. La commission a en outre recommandé que les normes appliquées en matière de recrutement, de qualifications et de performance aux administrateurs recrutés sur le plan international s'appliquent aux administrateurs recrutés sur le plan national et que les postes occupés par des administrateurs recrutés sur le plan national soient classés sur la base de la norme-cadre aux fins du système d'évaluation des emplois applicable aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Les conditions d'emploi des administrateurs recrutés sur le plan national sont définies par rapport aux conditions d'emploi les plus favorables pratiquées dans la localité pour des fonctions de même niveau, à l'aide de la méthode d'enquête sur les conditions d'emploi locales promulguée par la CFPI. Enfin, la commission a recommandé que les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ne recrutent pas d'administrateurs sur le plan national dans les huit villes sièges, y compris Genève.

13. L'Assemblée générale a approuvé les directives susmentionnées et engagé les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à respecter les textes qui régissent les affectations de courte durée n'entraînant pas de changement de lieu d'affectation lorsqu'elles déploient des administrateurs recrutés sur le plan national hors du pays où ils sont employés. L'Assemblée générale leur a en outre demandé de ne pas affecter plusieurs fois pour de courtes durées, hors du pays où ils sont employés, des administrateurs recrutés sur le plan national.

B. Gestion de la performance et mesures d'incitation à la bonne performance

14. La commission a décidé de réaffirmer la recommandation qu'elle avait déjà adressée à l'Assemblée générale en ce qui concerne le projet de principes et directives relatifs à l'évaluation et à la gestion des résultats et à la prise en compte de différents niveaux de résultats et les programmes de reconnaissance et de récompense du mérite ainsi que la gestion des mauvais résultats (voir A/72/30, annexe VI), en y ajoutant les éléments suivants:

a) Instauration, pour les récompenses pécuniaires et non pécuniaires, d'un plafond budgétaire global fixé à 1,5 pour cent de l'enveloppe salariale de l'organisation (rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et traitement des agents des services généraux et des catégories apparentées).

b) Instauration, pour les récompenses pécuniaires individuelles, d'une limite fixée à 10 pour cent du traitement de base net (pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur recrutés sur le plan international, le traitement de base s'entendant hors indemnité de poste).

15. Dans sa résolution 72/255, l'Assemblée générale a approuvé les principes susmentionnés relatifs à l'évaluation et à la gestion de la performance et à la prise en compte de différents niveaux de performance, ainsi que l'a recommandé la commission. Elle a également recommandé aux organisations d'appliquer les principes et directives susmentionnés pour la prise en compte des différents niveaux de performance, notamment ceux qui concernent le recours à des récompenses non pécuniaires et la gestion de la mauvaise performance.