

Conseil du Centre

78^e session, Turin, 29-30 octobre 2015

CC 78/5

POUR DÉCISION

CINQUIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Questions de personnel

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale

1. Le présent document rend compte des recommandations figurant dans le rapport de la 81^e session de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), recommandations qui, si elles sont approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies, auront des incidences financières pour le Centre dès le 1^{er} janvier 2016.
2. L'Assemblée générale des Nations Unies n'aura pas encore adopté ses décisions concernant les mesures décrites ci-dessus lorsque la 78^e session du Conseil du Centre aura lieu. Étant donné que ces mesures devraient entrer en vigueur, en principe, dans toutes les organisations du système des Nations Unies le 1^{er} janvier 2016, les recommandations sont soumises pour approbation au Conseil lors de cette session.
3. Le barème des traitements de base minima en vigueur pour la catégorie des services organiques et les catégories supérieures est établi à partir du barème général des traitements des fonctionnaires de l'administration fédérale des États-Unis. Des ajustements périodiques y sont apportés sur la base d'une comparaison entre les traitements de base nets des fonctionnaires des Nations Unies et les traitements correspondants de leurs homologues au sein de l'administration fédérale des États-Unis. Ces ajustements sont opérés à l'aide de la méthode « ni gain ni perte », qui consiste 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.
4. En conséquence de l'augmentation du niveau des traitements nets de référence, la CFPI a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2016, l'application aux fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures d'un barème révisé des traitements de base minima, consistant en un ajustement de 1,08 pour cent opéré selon la méthode « ni gain ni perte » visée au paragraphe 3 ci-dessus. Cet ajustement implique également une augmentation proportionnelle des versements à la cessation de service.
5. En mars 2013, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a entrepris un examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, afin de passer en revue tous les éléments de l'indemnisation du personnel relevant de son mandat. La finalité de cet examen, actuellement en cours,

est de mettre au point un système d'indemnisation révisé cohérent et durable, qui réponde aux préoccupations et aux attentes du personnel, des organisations et des États Membres. Les organisations membres du Conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies (CCS), OIT y compris, estiment que, pour être compétitif, le futur système d'indemnisation devrait être adapté aux besoins et modulable en fonction du mandat de l'organisation concernée; il devrait également récompenser les bons résultats, promouvoir la mobilité, être d'un bon rapport coût/efficacité, transparent et facile à comprendre et à gérer.

6. Trois groupes de travail ont été constitués pour faciliter le travail de la CFPI. Chaque groupe s'est vu assigner un objectif spécifique: 1) la structure des rémunérations; 2) la compétitivité et la durabilité; 3) les primes au rendement et autres questions concernant les ressources humaines. Les groupes de travail ont soumis leurs rapports à la 81^e session (juillet-août 2015) de la CFPI. En ce qui concerne la rémunération, des propositions initiales ont été présentées à propos de la révision de la structure des salaires et des allocations familiales correspondantes, l'objectif étant notamment de simplifier la gestion de cette structure. Les résultats définitifs de l'examen devraient être soumis à cette dernière à la fin de l'année 2015.

Frais lors de la cessation de service

7. Les délais statutaires relatifs aux demandes de remboursement des frais de voyage et de déménagement à la cessation de service doivent être respectés de façon à éviter les régularisations sur de longues périodes. Les demandes d'extension sont fréquentes et généralement acceptées parce que le délai de six mois pose souvent un problème. Les amendements aux dispositions de l'article 8.6 et du paragraphe 2 *b*) de l'annexe D du Statut du personnel qui prévoient de porter le délai en vigueur de six mois à deux ans donneraient suffisamment de temps aux fonctionnaires pour procéder à ces formalités, ce délai étant dès lors strictement appliqué. Les amendements proposés auront pour effet d'aligner ces dispositions sur celles de l'article 13.12 du Statut du personnel concernant la prime de rapatriement, ainsi que sur les dispositions similaires adoptées par l'OIT.
8. Les amendements proposés à l'article 8.6 *b*) et à l'annexe D du Statut du personnel sont repris en annexe.

Congé de maternité

9. Afin d'aligner les dispositions en vigueur au Centre concernant le congé de maternité sur celles de l'OIT et des autres organisations du système des Nations Unies, et après consultation du Comité de négociation paritaire, plusieurs amendements à l'article 9.7 du Statut du personnel sont proposés et repris en annexe.

Détermination de la situation familiale

10. Conformément à la politique adoptée par les Nations Unies et les autres agences du système commun, OIT y compris, le Centre a modifié le critère servant à déterminer la situation familiale au titre des avantages statutaires¹. Selon cette politique, la situation familiale d'un fonctionnaire aux fins d'éligibilité aux avantages prévus par le Statut du personnel sera déterminée en fonction du droit en vigueur dans la juridiction dans laquelle

¹ ST/SGB/2004/13/Rev. 1 du 26 juin 2014

elle a été définie, et non de la législation du pays dont le fonctionnaire possède la nationalité.

Politique des contrats

11. En janvier 2015, la Direction a lancé une révision de la politique des contrats du Centre, y compris des contrats sur projet, sous les auspices du Comité de négociation paritaire. Au moment où le présent rapport a été préparé, l'examen n'était pas terminé et les deux parties ont l'intention de poursuivre les négociations.

Dérogations au Statut du personnel

12. En vertu de l'article 0.8 du Statut du personnel, toute dérogation au Statut du personnel entraînant une dépense supplémentaire doit être portée à la connaissance du Conseil du Centre. Depuis la 77^e session (octobre 2014) du Conseil, la Directrice a approuvé les dérogations suivantes:

- a) report de congés annuels accumulés au-delà du maximum prévu à l'article 6.4 d) du Statut du personnel;
- b) report de congés compensatoires accumulés au-delà du délai prévu;
- c) extension du stage au-delà de la période prévue à l'article 2.1 a) du Statut du personnel.

13. Le Conseil est invité à:

- a) **accepter les recommandations de la CFPI, sujettes à l'approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies, sur les points suivants:**
 - i. **augmentation de 1,08 pour cent des traitements de base minima des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, à partir du 1^{er} janvier 2016, selon la méthode « ni gain ni perte »;**
 - ii. **augmentation subséquente des versements à la cessation de service;**
- b) **autoriser la Directrice à donner effet aux mesures concernant le congé de maternité en apportant les amendements correspondants à l'article 9.7 du Statut du personnel;**
- c) **autoriser la Directrice à donner effet aux mesures concernant les frais lors de la cessation de service en apportant les amendements correspondants à l'article 8.6 et à l'annexe D du Statut du personnel;**
- d) **approuver les amendements au Statut du personnel tels que présentés en annexe;**
- e) **prendre note des dérogations au Statut du personnel approuvées par la Directrice exposées au paragraphe 12.**

Point appelant une décision: paragraphe 13.

Turin, le 16 septembre 2015

Annexe

Amendements au Statut du personnel

Article 8.6: *Frais à la cessation de service*

.....

- b) Les frais prévus au présent Article ne sont normalement payés ni au fonctionnaire dont l'engagement prend fin, conformément aux dispositions de l'Article 11.8 (Renvoi sans préavis), ni au fonctionnaire qui démissionne avant d'avoir accompli une année de service. Les frais de voyage visés par le présent article ne sont pas remboursés à l'issue d'un délai de deux ans à compter de la date effective de la cessation de service. Tout fonctionnaire qui démissionne moins de six mois après son retour de congé dans ses foyers n'a droit au paiement des frais de voyage, en vertu du présent Article, qu'au titre du conjoint ou d'une personne à sa charge pour lesquels les frais de voyage du congé dans les foyers n'ont pas été payés; le fonctionnaire qui démissionne moins de six mois après son retour d'un voyage effectué en application de l'Article 8.4 (Frais de voyage en cas de visite autorisée au conjoint ou aux personnes à charge) n'a pas droit au paiement des frais de voyage prévus au présent Article. Les frais de voyage ou de déménagement prévus au présent Article être payés lorsque le lieu de destination n'est pas celui où sont reconnus les foyers du fonctionnaire, à condition que la dépense ne soit pas plus importante. Des dérogations aux dispositions du présent paragraphe peuvent être autorisées en cas de circonstances particulières.

.....

Annexe D: *Frais de voyage et de déménagement*

2.

- b) Lors de la cessation de service, les demandes de remboursement concernant le voyage et/ou le transport d'effets personnels non accompagnés ne font normalement l'objet d'un remboursement que si la demande est dûment présentée dans les ~~six mois~~ deux ans qui suivent la cessation de service. Toutefois, le Directeur peut, après consultation du Comité ~~des relations avec le personnel de négociation paritaire~~, prolonger ce délai.

Article 9.7: *Congé parental*

Congé de maternité

- a) Toute fonctionnaire a droit à un congé de maternité, avec plein traitement, allocations et indemnités comprises, sur présentation d'un certificat signé par un médecin dûment qualifié et déclarant que ses couches se produiront probablement dans un délai de six semaines. À la demande de l'intéressée, le Directeur peut permettre que le congé de maternité commence moins de six semaines mais pas moins de deux semaines avant la date probable de l'accouchement. Le congé de maternité couvre une période de seize semaines à partir de la date à laquelle il est

accordé en cas d'accouchement simple, de vingt semaines en cas de naissance de jumeaux et de vingt-deux semaines en cas de naissance de triplés ou de plus de trois enfants à partir de la date à laquelle il est accordé, étant entendu qu'il inclut dans tous les cas les dix semaines qui suivent l'accouchement. Le congé de maternité inclut dans tous les cas au moins les dix semaines qui suivent la naissance en cas d'accouchement simple, quatorze semaines en cas de naissance de jumeaux et seize semaines en cas de naissance de triplés ou de plus de trois enfants.

- b) En cas d'accouchement, la fonctionnaire intéressée a droit au remboursement des frais que comportent les soins d'un médecin ou d'une sage-femme, suivant un barème établi par le Directeur, après consultation du Comité ~~des relations avec le personnel~~ de négociation paritaire.
- c) Sur présentation d'un certificat signé par un médecin ou par une sage-femme dûment qualifiés, et constatant qu'elle est enceinte ou qu'elle allaite, une fonctionnaire doit être transférée temporairement à d'autres fonctions si, de l'avis du médecin-conseil, son emploi comporte des travaux susceptibles de nuire à sa santé ou à celle de son enfant.
- d) L'intéressée a droit à deux repos de trente minutes chacun par jour pour lui permettre l'allaitement. En outre, elle a droit à un temps de déplacement raisonnable pour allaiter, ne dépassant pas soixante minutes par jour, jusqu'à ce que son enfant ait atteint l'âge de 6 mois.