



UNITED NATIONS

NATIONS UNIES

INTERNATIONAL CIVIL SERVICE  
COMMISSION

COMMISSION DE LA FONCTION  
PUBLIQUE INTERNATIONALE

Two United Nations Plaza, 10th Fl, New York, N.Y. 10017  
Fax : (212) 963 0159 / 963 1717 ; T : (212) 963 8464

Office of the Chairman

Bureau du Président

**Please check against delivery**

**RAPPORT DU PRESIDENT, M. LARBI DJACTA  
SUR LES ACTIVITES DE LA DERNIERE SESSION DE LA COMMISSION  
New York, 18 mars 2019**

**Madame la Secrétaire générale adjointe,  
Mesdames et Messieurs les Membres de la Commission,  
Mesdames et Messieurs,**

C'est avec un immense plaisir que je vous souhaite la bienvenue à la quatre-vingt-huitième session de la Commission de la fonction publique internationale.

Au nom de la Commission, je voudrais exprimer ma reconnaissance et mes remerciements à la Secrétaire générale adjointe aux stratégies et politiques de gestion et de la conformité, Mme Jan Beagle d'être parmi nous pour l'ouverture de notre session.

Je suis convaincu que les changements substantiels initiés par le Secrétaire général et approuvés par l'Assemblée générale, dans les domaines du développement, de la paix et de la sécurité contribueront à la réalisation du Programme 2030 pour le développement durable.

La Commission déploiera sans relâche, tous les efforts nécessaires, pour mener à bien les réformes en cours en matière de gestion des ressources humaines, et pour soutenir le processus de réforme globale, en cours, visant à renforcer la capacité des organisations de s'acquitter de leurs mandats avec l'efficacité voulue.

Le rajeunissement récent de la composition de la Commission constitue, une opportunité idoine devant nous permettre de porter un regard neuf et innovant sur les ressources humaines dans le régime commun des Nations Unies.

Je saisis cette occasion pour souhaiter la bienvenue aux nouveaux membres de la Commission, MM. Andrew G. Bangali de Sierra Leone, Ali Kurer de Libye et Boguslaw Winid de Pologne. Je suis moi-même un président élu récemment, même si je suis membre de la Commission depuis 2013.

Je tiens aussi à féliciter Mme Carleen Gardner de Jamaïque et Mme Marie-Françoise Bechtel de France pour leur réélection au sein de la Commission, et je m'en réjouis. J'adresse également mes sincères remerciements à M. Emmanuel Oti Boateng, et à M. Eugeniusz Wyzner pour leurs riches contributions à la Commission. Je leur souhaite tout le meilleur pour l'avenir.

Enfin, mais pas des moindres, je tiens à exprimer ma profonde gratitude pour la contribution apportée à la Commission par M. Kingston Rhodes, ancien président de la CFPI. Après une très longue carrière au secrétariat de la CFPI, M. Rhodes a présidé aux destinées de la Commission pendant 12 ans, faisant preuve d'une force de travail et d'un enthousiasme remarquable, mais aussi de patience, de tolérance et de gentillesse. Il est indéniable que le système commun des Nations Unies a pleinement bénéficié de ses riches connaissances, et de son expérience dans le domaine de la statistique. Je lui souhaite le meilleur pour l'avenir.

### **Mesdames et Messieurs,**

Permettez-moi de vous faire part brièvement, de ma vision du système commun.

En cette période de mutations socioéconomiques et technologiques, et au moment où nous nous efforçons d'atteindre les meilleures conditions de service possibles, il m'a paru important d'accorder l'intérêt voulu, à la dimension de la satisfaction du personnel, tant son impact sur leurs performances est indéniable.

Une nouvelle génération d'employés possédant de nouvelles compétences émerge désormais, et représentera bientôt la majorité du personnel du système commun. L'utilisation des nouvelles technologies continuera à modifier la nature de nombreux emplois, et il est évident qu'il faudra un personnel jouissant des compétences nécessaires pour faire face aux exigences et défis de l'heure.

Il est évident que la pertinence de l'action de la CFPI est tributaire du soutien, non seulement des États Membres, mais aussi du personnel et des organisations. C'est pourquoi, il est essentiel que les organisations puissent attirer le personnel compétent et intègre, de toutes les régions du monde, et œuvrer à l'amélioration de la satisfaction de leur personnel, d'où la nécessité d'investir dans leur formation et leur perfectionnement pour leur permettre d'acquérir les compétences les plus actuelles.

Dans cette perspective, ma vision est fondée sur l'importance cruciale d'entrevoir les voies et moyens les plus substantiels, favorisant l'engagement non seulement des organisations, mais aussi des représentants des fonctionnaires. Mon approche est simple et transparente : un dialogue à double sens doit prévaloir. Le succès de notre partenariat réside incontestablement dans la communication.

C'est la raison pour laquelle la CFPI a lancé un nouveau site internet plus convivial, à travers lequel l'accent sera mis davantage sur l'information et la formation du personnel, et des différents interlocuteurs. Nous nous attellerons aussi à promouvoir encore plus la communication dans les deux sens, tout en étant activement attentifs à vos points de vue et opinions.

Je veillerai personnellement à ce que la CFPI soit plus visible et plus disponible pour le personnel et les organisations, et ferai en sorte que vous verriez de plus en plus de publications de la CFPI qui soient informatives et faciles à comprendre afin de vous tenir informés des dernières évolutions en matière de rémunération et de personnel.

Je m'activerai à identifier les défis auxquels les organisations et le personnel sont confrontés et à renforcer le rôle de la Commission en cette ère de réforme.

### ***Mesdames et Messieurs,***

Je voudrais à présent aborder le volet relatif aux activités de la CFPI depuis la dernière session, et je commencerai par :

### ***Examen de la classification des indemnités de poste pour les sièges et d'autres lieux d'affectation du Groupe I***

Conformément à la résolution A/RES/69/251 de l'Assemblée générale des Nations Unies, la classification des indemnités de poste de tous les sièges et des autres lieux d'affectation du groupe I a été réexaminée. Cela a permis des augmentations du salaire réel dans 43 lieux d'affectation du groupe I (sur 49), dont les indices d'ajustement actualisés dépassaient les indices de rémunération en vigueur (multiplicateur ajusté du taux de change, uniquement, majoré de 100). Pour les six autres lieux d'affectation, l'indice d'ajustement actualisé est passé en dessous des indices de rémunération en vigueur et partant, les indices de rémunération en vigueur ont été maintenus.

### ***Enquêtes sur le coût de la vie***

La série d'enquêtes 2018 a été engagée dans 17 lieux d'affectation du Groupe I et 47 lieux d'affectation du groupe II. Les comités locaux d'enquêtes contribuent activement au processus et la participation du personnel est plus élevée que jamais auparavant, ce qui témoigne du degré de confiance du personnel en général envers le système des indemnités.

Bangladesh et l'Ukraine ont sollicité le secrétariat pour s'informer quant aux divers aspects du système d'indemnisation des Nations Unies dans la perspective de l'ajustement des salaires du personnel diplomatique de ces États Membres.

### ***Examen des lieux d'affectation classés difficiles***

Dans le cadre du cycle annuel d'examen des difficultés, la CFPI s'est penchée sur les conditions de vie, et de travail, qui comprenaient en 2018 des lieux d'affectation en Amérique latine et dans les Caraïbes, ainsi qu'en Europe et au Moyen-Orient. Environ 170 lieux d'affectation, ont été examinés et la classification des difficultés qui en a résulté a été promulguée le 1er janvier 2019. La liste des lieux d'affectation, correspondant à l'indemnité de danger et aux autres lieux réservés aux familles, a été simultanément révisée et promulguée à la même date.

L'automne dernier, dans le cadre de l'examen des postes difficiles, l'ancien Président, le Vice-Président, un membre de la Commission, et la secrétaire exécutive ont participé, à une mission conjointe avec l'ancien Département de l'ONU en charge des services sur le terrain, afin d'évaluer les conditions de service du personnel au Mali et en Guinée Bissau.

### ***Parité hommes-femmes***

La CFPI continue de participer activement aux travaux de l'Équipe spéciale sur la parité, créée sous la direction du Secrétaire général de l'ONU. Elle ne cesse de contribuer à la mise en œuvre de la stratégie pour la parité des sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies.

### ***Mesdames et Messieurs,***

Je voudrais, si vous me le permettez, aborder les points inscrits à l'ordre du jour.

### ***Indemnité de poste : examen du système des indemnités***

Conformément à la décision prise par la Commission à sa 87<sup>ème</sup> session, le secrétariat de la CFPI s'attèle à procéder à un examen approfondi du système des indemnités (PAS), en collaboration avec les organisations et les fédérations de personnel du régime commun des Nations Unies. Une équipe de travail a été mise en place, composé de statisticiens, et dont le rapport sera soumis à l'ACPAQ à sa 41<sup>ème</sup> session, qui soumettra ses recommandations à la Commission à sa 89<sup>ème</sup> session.

Parallèlement, un groupe de travail s'attèle à examiner de manière approfondie le système des règles opérationnelles régissant la détermination des multiplicateurs d'ajustement de poste (PAM), et donc des traitements du personnel des catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

Le groupe traite toutes les priorités de la politique de rémunération, telles que la prévisibilité et la stabilité des salaires. Les conclusions de la réunion du groupe de travail tenue à New York en décembre dernier, qui sont résumées dans le document ICSC/88/R.4, constituent une première étape non négligeable dans les efforts en cours pour améliorer le système actuel.

### ***Examen des méthodes de l'enquête sur les salaires pour le personnel local et pour celui des services généraux***

À sa 87<sup>ème</sup> session et afin de faciliter l'examen des méthodes d'enquête sur les salaires des services généraux, la Commission a créé un groupe de travail qui a examiné les problèmes identifiés lors de la dernière série d'enquêtes sur les salaires, et a étudié les moyens actuels et alternatifs permettant d'obtenir des données sur les salaires, y compris la possibilité de les obtenir de sources externes, tout comme il a examiné la question de la représentation adéquate de la fonction publique nationale. Compte tenu de leur interdépendance, toutes les questions et préoccupations ont été regroupées et analysées par chapitres plus vastes. Le rapport du groupe de travail est présenté dans le document ICSC/88/ R.6.

Certes, il s'agit d'un rapport d'étape, mais il n'en demeure pas moins que le groupe a tout de même franchi une phase importante du processus d'examen, en tenant compte de tous les problèmes identifiés par les différentes parties prenantes. Les conclusions et les propositions du groupe sont présentées à la Commission pour examen.

### ***Développement de carrière***

La question du développement de carrière, est régie par les dispositions de l'article 14 du Statut de la Commission. Le document ICSC/88/R.3 présente un aperçu général sur l'évolution de la situation au sein des organisations, et sur la manière, avec laquelle, les organisations encouragent une perspective plus large de la question, et soutiennent le personnel. Trois organisations du système commun (PNUD, HCR et PAM) se sont proposées pour faire des présentations sur leurs initiatives. J'espère que cela aidera la Commission et les autres organisations à mieux connaître ces expériences et à susciter de nouvelles discussions sur cet important sujet.

### ***Prime de déménagement***

Cela fait deux ans, que les éléments révisés relatifs à la réinstallation, ont été introduits dans le nouveau système de compensation du système commun.

Dans le document ICSC/88/R.5, les données fournies par les organisations, ont été analysées, en vue de réviser le plafond actuel des paiements relatifs aux expéditions de déménagement. Se basant sur cette analyse, il est proposé de conserver les plafonds actuels.

### ***Nouvelles du secrétariat...***

J'ai le plaisir de vous annoncer le recrutement du chef de la Division de la politique des ressources humaines, Mme Henrietta De Beer (Zimbabwe) qui n'est pas étrangère à la Commission, puisqu'elle a représenté le PNUD à ses sessions à plusieurs reprises. Elle a plus de 30 ans d'expérience dans la gestion des ressources humaines au sein du secteur public de son pays et du PNUD. Nous lui souhaitons la bienvenue.

Me basant sur mon expérience de plusieurs années au sein de la Commission et sur ce que j'ai pu observer au cours des dernières semaines ici, je suis heureux de dire que le secrétariat de la CFPI est chanceux de compter sur un groupe de fonctionnaires hautement qualifiés et dévoués, dont le recrutement est, sans doute aucun, justifié par leur expertise dans leurs domaines respectifs. Le secrétariat peut également se vanter du riche mélange de cultures, avec plus de 25 nationalités différentes représentées parmi ses 45 membres, la répartition par sexe étant au moins égale à 50/50 depuis un certain nombre d'années. Je suis impatient de travailler avec vous tous pendant mon mandat de Président de la CFPI.

En guise de conclusion, permettez-moi de mettre l'accent, sur le type de culture que je voudrais tant continuer à promouvoir, au sein du système commun. Je vois une réelle urgence, à développer une approche positive favorisant l'inclusion et l'égalité et le dialogue au sein de l'ensemble des organisations du système, y compris le secrétariat de la CFPI.

Je réaffirme mon engagement total, à faire en sorte que la politique de tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel, initiée par le Secrétaire général, soit appliquée avec rigueur.

Si nous nous attelons tous à adopter cette politique à titre individuel et collectivement, je puis vous assurer que nous pourrions effectivement favoriser l'émergence d'un cadre de travail serein, apaisé, et épanouissant, exempt de toute intimidation, discrimination, harcèlement, et abus de pouvoir de toutes sortes. Ces conditions relèvent de l'éthique qui découle des normes de conduite inhérentes du mandat de la CFPI.

Je vous remercie