



INTERNATIONAL COFFEE ORGANIZATION
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL CAFÉ
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO CAFÉ
ORGANISATION INTERNATIONALE DU CAFÉ

WP Finance 83/10

27 juillet 2010
Original : anglais

F

Comité des finances
16^e réunion
20 septembre 2010
Londres, Angleterre

Guide de la rémunération

DISTRIBUTION RESTREINTE

Contexte

Suite à la demande formulée par le Comité des finances lors de sa réunion à Guatemala du 2 mars 2010, le présent document résume les grands principes de la rémunération du personnel de l'Organisation et de son application pratique.

Mesure à prendre

Le Comité des finances est invité à prendre note du présent document.

GUIDE DE LA RÉMUNÉRATION

Contexte

1. Lors de sa réunion à Guatemala le 2 mars 2010, le Comité des finances a examiné le projet de budget administratif pour l'exercice 2010/11 ainsi que les documents relatifs aux barèmes des traitements et autres éléments de la rémunération des membres du personnel de l'Organisation. Compte tenu de l'importance des dépenses de personnel dans le cadre des dépenses globales de l'Organisation et compte tenu de la complexité du système de rémunération, le Comité a exprimé l'avis qu'il serait utile que le Secrétariat établisse un guide du système de rémunération des Nations Unies, que l'Organisation applique pour rémunérer son personnel. Cette nécessité a été soulignée par le changement inattendu du coefficient d'ajustement de poste en mars 2009 qui a eu pour effet d'accroître le coût de la masse salariale du personnel des services organiques de l'Organisation d'environ 15%.

2. Le présent document vise à présenter l'historique des relations de l'Organisation avec le système de rémunération des Nations Unies ("système des Nations Unies"), les principes qui sous-tendent ce système et son application pratique à l'Organisation. Certains éléments de ces informations figurent également dans le document ED-2061/09 concernant les traitements du personnel des services organiques.

Historique

3. Depuis sa création, l'Organisation suit le système des Nations Unies pour fixer les traitements, les cotisations au Fonds de prévoyance et les diverses indemnités des agents des services généraux et du personnel des services organiques. Le système des Nations Unies est administré par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) qui est basée à New York et qui propose périodiquement les barèmes de traitement, les indemnités et les règles et règlements applicables aux fonctionnaires internationaux, pour approbation par l'Assemblée générale des Nations Unies, ainsi que les coefficients d'ajustement de poste et les taux de change.

4. Les traitements des services généraux sont fixés dans la monnaie locale, à savoir la livre sterling, alors que les traitements du personnel des services organiques et les contributions au Fonds de prévoyance sont fixés en dollars EU, monnaie commune du système des Nations Unies. Les taux de change du dollar EU en monnaie locale sont fixés tous les mois et modifiés au moyen d'un facteur appelé le coefficient d'ajustement de poste qui tient compte du taux de change et des fluctuations du coût de la vie et s'assure que le personnel employé dans des lieux différents reçoit une rémunération nette avec le même pouvoir d'achat dans leur monnaie locale.

Les origines de la participation de l'OIC au système des Nations Unies

5. La première évidence de la participation de l'OIC au système des Nations Unies apparaît dans un document intitulé "Rapport de la mission dépêchée à Londres dans le cadre de l'installation de l'Organisation internationale du Café", présenté au Conseil d'administration de l'Accord international sur le Café à Washington le 2 janvier 1963. Le rapport abordait la question de l'installation permanente de l'OIC à Londres : il portait, entre autres, sur les emplacements possibles à Londres ainsi que sur les options relatives à la structure des traitements.

6. La recommandation suivante était faite en ce qui concerne les traitements :

"Une organisation internationale - en l'occurrence une organisation qui réunit 54 pays - devrait être établie de manière à favoriser la participation la plus large des pays membres, mais pas nécessairement limitée à eux, à la composition du personnel. Cette large participation ne doit cependant pas faire obstacle à la sélection des meilleurs candidats pour le travail. À cet égard, les organisations internationales assurent en général un niveau de rémunération - traitements et avantages sociaux - capable d'attirer des administrateurs et autres employés de haut niveau. L'Organisation des Nations Unies, par exemple, a mis en place un système de barème des traitements dans ce but.

La mission est revenue avec l'impression que cela n'avait pas été le cas pour les trois accords sur les produits de base administrés à Londres et a vivement recommandé que le Conseil international du Café adopte le barème des traitements de l'ONU afin de ne pas empêcher la sélection de personnel de haut niveau dans une région quelconque du monde.

7. Le pouvoir de nommer le personnel et de fixer les conditions d'emploi est défini dans le premier accord international sur le café (1962). L'Article 20 (Directeur exécutif et personnel) dispose que :

"1) Le Conseil nomme le Directeur exécutif sur la recommandation du Comité exécutif. Il fixe les conditions d'emploi du Directeur exécutif ; elles sont comparables à celles des fonctionnaires homologues d'organisations intergouvernementales similaires.

2) Le Directeur exécutif est le chef des services administratifs de l'Organisation ; il est responsable de l'exécution des tâches qui lui incombent dans l'administration de l'Accord.

3) Le Directeur exécutif nomme le personnel conformément au règlement arrêté par le Conseil."

8. Le premier barème des traitements a été proposé dans le projet de budget administratif de l'OIC couvrant la période du 1 juillet 1963 au 30 septembre 1964, qui a été soumis au Conseil international du Café le 23 août 1963 (document ICC-1-47). S'agissant de la question du recrutement du personnel et de la fixation des traitements, le chapitre 1 du projet de budget stipule :

"Les traitements ont été calculés sur la base des effectifs figurant à l'annexe 1. On a supposé que le personnel serait recruté en fonction des besoins de l'Organisation ainsi que du temps nécessaire pour réunir le meilleur personnel qualifié. On estime qu'ainsi le personnel sera au complet avant le 31 mars 1964. Le barème des traitements est le même que celui appliqué par les institutions des Nations Unies pour leurs fonctionnaires basés à Londres."

9. Le classement des postes des services généraux et des services organiques et les barèmes des traitements correspondants, qui sont joints en annexes 1 et 2 du projet de budget, est explicitement identifié comme étant celui de l'Organisation des Nations Unies. Le Comité exécutif a autorisé le Directeur exécutif à procéder au recrutement prévu dans le projet de budget lors de sa réunion du 16 au 20 septembre 1963 (document EB-13/63 Rev - Décisions adoptées). Le projet de budget administratif a été approuvé essentiellement sous cette forme par le Conseil international du Café à sa réunion de mars 1964.

10. Cette procédure de fixation des barèmes des traitements au sein de l'Organisation, à savoir l'adoption du système des Nations Unies, est suivie depuis lors, sous réserve d'approbation par le Comité exécutif de toutes les modifications des barèmes des traitements, des contributions au Fonds de prévoyance et des indemnités.

Principes généraux de fixation de la rémunération

Agents des services généraux

11. Les traitements des agents des services généraux (qui sont définis comme des employés dans des fonctions administratives, de bureau ou de soutien) sont fixés en conformité avec le principe de Flemming par référence aux meilleures conditions qui prévalent au niveau local pour un travail similaire, soit Londres en l'occurrence. Il existe 7 classes (G1 à G7) divisées en 11 échelons. Les membres du personnel qui sont jugés donner des résultats satisfaisants dans leurs fonctions peuvent recevoir des augmentations d'échelon, sous réserve de la décision du Directeur exécutif, chaque année jusqu'à l'échelon 10 dans chaque classe : ils ne peuvent bénéficier de l'échelon 11 qu'après 20 années de service et 5 ans à l'échelon 10.

12. Le barème des traitements et le barème des rémunérations ouvrant droit à pension des agents des services généraux sont normalement révisés chaque année, vers janvier ou février,

et sont généralement ajustés en fonction de l'inflation au Royaume-Uni pendant l'année écoulée. Tous les éléments de la rémunération, y compris le barème des traitements, le barème des rémunérations ouvrant droit à pension et les indemnités diverses comme l'indemnité pour charges de famille et la prime de connaissances linguistiques, sont fixés en livre sterling.

13. Les traitements des agents des services généraux sont fixés au moyen d'une enquête qui est menée périodiquement par la CFPI à Londres avec l'institution principale des Nations Unies basée à Londres, à savoir l'Organisation maritime internationale (OMI) - généralement tous les quatre ou cinq ans. Les résultats de l'enquête sont comparés aux estimations de l'inflation évoquées dans le paragraphe précédent et un ajustement des taux publiés de rémunération est effectué en conséquence. Ainsi, par exemple, une enquête a été menée récemment en 2009 qui a abouti à une augmentation de 0,3% des traitements du personnel des services généraux en novembre 2009. On peut en déduire que les ajustements annuels précédents dus à l'inflation étaient donc, grosso modo, corrects.

14. Toute modification de la rémunération des services généraux de l'OIC est soumise à l'approbation du Comité exécutif et du Conseil à la prochaine réunion appropriée. Le barème des traitements des services généraux est publié sur le site web de la CFPI : http://www.un.org/Depts/OHRM/salaries_allowances/salaries/london.htm .

15. Le barème en vigueur figure à l'annexe I ; il a été soumis au Comité des finances et au Conseil sous la cote WP-Finance 76/09. La rémunération du personnel est basée sur le barème de la rémunération brute ouvrant droit à pension et la différence entre la rémunération nette ouvrant droit à pension et la rémunération brute ouvrant droit à pension est représentée par une taxe intérieure. Les contributions au Fonds de prévoyance sont basées sur la rémunération brute ouvrant droit à pension, plus la prime de connaissances linguistiques. Le fonctionnaire verse 7,9% et l'Organisation 15,8% de la somme de ces deux éléments.

Personnel des services organiques

Traitements

16. Les traitements du personnel des services organiques et des fonctionnaires hors classe (d'une manière générale, les fonctionnaires qui sont tenus de posséder au moins un premier diplôme universitaire ou une qualification professionnelle) sont fixés conformément au principe de Noblemaire. La fonction publique fédérale des États-Unis sert de point de comparaison depuis la création du système de traitements des Nations Unies.

17. Un barème des traitements universel libellé en dollars EU est utilisé en conjonction avec le système d'ajustement de poste quelle que soit la nationalité, le pays du domicile reconnu ou le lieu d'affectation des fonctionnaires. Il existe en tout 9 classes, P1 à SGA

(Secrétaire général adjoint). Chaque classe comprend jusqu'à 15 échelons (cependant les deux classes supérieures, SSG et SGA, ne comprennent qu'un seul échelon) et les membres du personnel peuvent recevoir des augmentations d'échelon chaque année, sous réserve de l'approbation du Directeur exécutif, conformément aux mêmes principes que le personnel des services généraux. Les fonctionnaires classés au dessus de l'échelon 10 ne peuvent généralement recevoir des augmentations d'échelon que tous les deux ans plutôt que chaque année, bien que cela varie selon la classe.

18. Le traitement annuel brut est indiqué pour chaque classe sur la rangée "P" (P-1, P-2, etc.) et le traitement net est différent selon que les fonctionnaires ont une personne à charge (net - D) ou sont célibataires (Net - S). Les contributions au Fonds de prévoyance sont fixées par un barème distinct de rémunération ouvrant droit à pension et se font au même taux de cotisation que pour les services généraux (à savoir 7,9% et 15,8% respectivement). L'OIC n'est pas membre du régime de pensions de l'ONU - décision qui a été prise il ya 40 ans - mais les contributions sont versées sur un Fonds de prévoyance géré par l'Organisation sous la direction du Directeur exécutif. Les comptes du Fonds de prévoyance sont tenus et contrôlés séparément des fonds de l'OIC et uniquement sur la base des contributions définies. L'OIC n'a donc aucune obligation liant le montant de la pension au traitement final.

19. Le barème des traitements en vigueur figure à l'annexe II ; il a été soumis au Comité des finances et au Comité exécutif sous la cote WP-Finance 79/10. Le barème des traitements est publié sur le site de l'ONU :

http://www.un.org/Depts/OHRM/salaries_allowances/salary.htm

20. Comme indiqué précédemment, le barème des traitements des services organiques est établi en dollars EU. Afin d'équilibrer le pouvoir d'achat des traitements nets dans le système des Nations Unies à travers le monde, un ajustement de poste est ajouté au traitement net. Cet élément est examiné ci-dessous.

L'indemnité de poste

21. L'ajustement de poste est défini comme suit par la CFPI (voir le site internet de la CFPI – Le système des ajustements à <http://icsc.un.org/resources/pdfs/pabookletf.pdf>) :

"L'ajustement, également appelé indemnité de poste, est un montant qui est versé en sus du traitement de base net pour garantir que, quel que soit le lieu d'affectation des fonctionnaires des Nations Unies, la rémunération effectivement perçue par eux en monnaie locale aura un pouvoir d'achat équivalant à celui de la rémunération versée à New York, ville de base du régime commun. Le système des ajustements s'applique aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur recrutés sur le plan international. Le traitement de base et l'ajustement s'ajoutent pour constituer la rémunération nette."

22. L'indemnité de poste est calculée tous les mois par la CFPI qui en informe l'OIC, avec le taux de change dollar EU/livre sterling applicable pendant le mois en question, par l'intermédiaire de l'OMI, institution spécialisée de l'ONU basée à Londres. Elle est également affichée sur le site web de la CFPI : <http://icsc.un.org/col-par.asp>

23. Afin de calculer le traitement mensuel, le traitement net est multiplié par le coefficient d'ajustement puis converti en livres sterling au moyen du taux de change en vigueur. Lors du calcul du traitement net, il est important de comprendre que le coefficient d'ajustement n'a de sens que lorsqu'il est utilisé en conjonction avec le taux de change. Ainsi, si l'on prend l'exemple des coefficients d'ajustement et des taux de change récents, on peut voir l'effet de leur application sur une période de trois mois au traitement d'un administrateur de classe P - 2.I (rémunération nette de 46 037 dollars EU \$ pour un célibataire) :

Mois	Traitement mensuel net dollars EU	Coefficient d'ajustement	Taux de change \$/£	Traitement net mensuel en £
Mars 2010	3836	0,564	1,5291	3924
Avril 2010	3836	0,547	1,5106	3928
Mai 2010	3836	0,526	1,4881	3934

24. Même pendant une période de volatilité des taux de change, l'effet du coefficient d'ajustement réduit au minimum les fluctuations de la rémunération nette en livres sterling.

25. Il n'en va pas de même pour les contributions au Fonds de prévoyance car l'indemnité de poste ne s'applique pas : les cotisations varient directement en fonction des variations du taux de change. Ainsi, un dollar EU fort par rapport à la livre sterling entraîne un coût immédiat pour l'OIC : dans l'exemple ci-dessus sur trois mois, la contribution de l'Organisation augmenterait de 2,7%.

Enquêtes de la CFPI

26. Le barème des traitements des services organiques est passé en revue par la CFPI tous les cinq ans environ afin d'assurer que les calculs statistiques jouant sur l'indemnité de poste correspondent à l'évolution effective des traitements au lieu d'affectation, en l'occurrence à Londres. Une équipe de la CFPI vient à l'OMI pour expliquer la méthode de l'enquête et encourager le personnel à y participer, ainsi que pour tester les comparateurs. Les objectifs de l'enquête sont doubles :

- 1) mettre à jour les indices d'ajustement, et
- 2) ajuster la pondération des éléments de dépenses.

27. L'enquête porte sur trois principaux domaines de dépenses : les dépenses des ménages (nourriture, vêtements, boissons et appareils ménagers), les dépenses de logement et dépenses associées (loyer et services publics) et les prix en général (prix d'un panier de biens comprenant plus de 300 articles). L'enquête suit non seulement l'évolution des prix mais également la répartition des dépenses : ainsi, si le prix d'un article augmente mais que personne dans le lieu d'affectation de l'ONU n'achète cet article, son prix n'est pas pertinent aux fins du calcul de l'indemnité de poste.

28. Une enquête va être menée par la CFPI dans tous les grands sièges de l'ONU (Washington, New York, Rome, Londres, Genève, Madrid, Vienne et Paris). Elle devrait être prête au cours de 2010. L'enquête servira de base pour déterminer le coefficient d'ajustement pour les cinq prochaines années.

L'OIC et la CFPI

29. Il convient de noter que l'OIC, comme pratiquement toutes les autres organisations de produits de base et plusieurs autres organisations internationales basées à Londres, n'est pas membre du système des Nations Unies. Comme ce document l'a montré en retraçant l'historique de la relation entre le système de rémunération de l'OIC et le système des Nations Unies, l'OIC utilise le système des Nations Unies pour fixer les barèmes des traitements des agents des services généraux et du personnel des services organiques conformément aux principes établis lors de la fondation de l'OIC. Cela permet également à l'OIC de ne pas avoir à mettre en place son propre système et sa propre infrastructure de fixation de la rémunération de ses fonctionnaires.

30. Il est intéressant de noter que, pour la première fois, l'OIC et d'autres organisations internationales à Londres qui ne sont pas membres du système des Nations Unies, ont été invitées à participer à l'enquête qui doit être conduite en septembre 2010.