



Assemblée générale

Soixante-neuvième session

Documents officiels

Distr. générale
25 novembre 2014
Français
Original : anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 8^e séance

Tenue au Siège, à New York, le lundi 27 octobre 2014, à 10 heures

Président : M. Ružička (Slovaquie)
*Président du Comité consultatif pour les questions
administratives et budgétaires :* Ruiz Massieu

Sommaire

Point 139 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies

Point 140 de l'ordre du jour : Régime des pensions des Nations Unies

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.

Celles-ci doivent être signées par un membre de la délégation intéressée, adressées dès que possible au Chef du Groupe du contrôle des documents (srcorrections@un.org) et portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les comptes rendus rectifiés seront publiés sur le Système de diffusion électronique des documents (<http://documents.un.org/>).

14-63369X (F)



Merci de recycler



La séance est ouverte à 10 h 10.

Point 139 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (A/69/30 et A/69/546; A/C.5/69/3)

1. **M. Rhodes** (Président de la Commission de la fonction publique internationale), présentant le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour 2014 (A/69/30), appelle l'attention de la Cinquième Commission sur les décisions et recommandations de la CFPI relatives à la formule de répartition des cotisations d'assurance maladie entre les organisations des Nations Unies et les bénéficiaires; l'âge réglementaire du départ à la retraite des personnels actuellement employés; l'équilibre entre les sexes et la diversité des effectifs dans le régime commun des Nations Unies; le barème des traitement de base minima; les questions d'ajustement; les méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux et la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies.

2. La marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington, aux classes équivalentes, était de 117,4 en 2014. La marge moyenne calculée sur cinq ans, entre 2010 et 2014, s'est établie à 116,4. Un gel statutaire des salaires de la fonction publique fédérale des États-Unis, qui a duré trois ans, a été levé en 2014. La mesure a été accompagnée d'une revalorisation salariale de 1 %. Parallèlement, la rémunération nette applicable au personnel des Nations Unies à New York avait été gelée au niveau de la valeur médiane des cinq années précédentes qui était supérieure au point médian souhaitable de 115. À cela s'ajoute la légère augmentation due à l'écart de coût de la vie entre New York et Washington, qui s'est traduite par une réduction de la marge de rémunération nette par rapport à 2013. Cette évolution pourrait se poursuivre dans les prochaines années. Malgré l'évolution à la baisse de la marge pour une année civile, la moyenne sur cinq ans s'est accrue en 2014 car les marges sur une année civile avaient été plus basses avant 2010.

3. Répondant à la demande de l'Assemblée générale sur les mesures à prendre pour ramener la marge au niveau du point médian souhaitable et sur les délais dans lesquels elles pourraient être appliquées, la

Commission a recommandé de poursuivre le gel de la rémunération nette aux Nations Unies jusqu'à ce que la marge pour une année civile s'établisse au niveau médian, c'est-à-dire, selon les prévisions, dans les deux prochaines années. La Commission devra gérer la marge annuelle au niveau médian jusqu'à ce que cet objectif soit atteint.

4. Au cours de l'année écoulée, la Commission a consacré l'essentiel de son temps à l'examen de l'ensemble des prestations offertes aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, en gardant à l'esprit la situation financière des organisations appliquant le régime commun et leur capacité d'attirer une main-d'œuvre compétitive. Cet examen a pour but de créer un régime cohérent, intégré et rationnel, sur la base du principe Noblemaire et des dispositions de la Charte, à savoir que l'Organisation doit s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité en les recrutant sur une base géographique aussi large que possible. Le régime révisé sera transparent, de sorte que tous les intéressés – États Membres, organisations et personnel – puissent le comprendre facilement, et être financièrement prévisible, stable et durable avec des indemnités adaptées à leur finalité.

5. Les trois groupes de travail créés pour examiner la structure des rémunérations, la compétitivité et la viabilité du régime et la reconnaissance du mérite, ainsi que d'autres questions liées aux ressources humaines, ont achevé la première étape de leurs travaux, c'est-à-dire l'examen de tous les aspects du régime actuel, la comparaison avec la pratique de la fonction publique de référence et les meilleures pratiques en vigueur ailleurs. Une enquête mondiale a été conduite auprès des fonctionnaires pour connaître leurs vues, qui sont un élément indispensable du processus. Des réunions se sont tenues avec les chefs de secrétariat des organisations appliquant le régime commun. Ceux-ci ont appuyé l'examen et y ont apporté leur contribution. La Commission a continué à informer régulièrement les États Membres de la conduite de ce processus.

6. Après avoir examiné l'ensemble des prestations offertes aux expatriés par des employeurs extérieurs, la Commission a conclu que ces mécanismes n'étaient pas applicables au régime commun car ils sont, soit liés aux pays d'origine des employés, soit aux pays dans lesquels ceux-ci sont employés. Compte tenu de la diversité du personnel auquel s'applique le régime

commun des Nations Unies et de la nature disparate et diverse des lieux d'affectation, l'approche globalisante actuelle apparaît plus adaptée à la catégorie des administrateurs.

7. Si les salaires et avantages divers sont des éléments importants des prestations offertes, la prise en considération de la rémunération globale a été jugée plus indiquée car elle donne une vue d'ensemble de tous les éléments de la rémunération et ne se limite pas aux seuls aspects monétaires. Le concept de rémunération globale met l'accent sur la performance et la reconnaissance ainsi que sur les perspectives de perfectionnement et de carrière et valorise considérablement la richesse intrinsèque des éléments non financiers et intangibles tels que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la satisfaction professionnelle et la notion de travail dans l'intérêt général.

8. La Commission s'est également penchée sur le barème unique des traitements du régime commun, qui établit une distinction entre les fonctionnaires avec charge de famille et ceux qui n'en ont pas. Ayant étudié les avantages et les inconvénients du double système, la Commission a favorisé l'introduction d'un barème unique sur la base du travail effectué plutôt que sur la situation personnelle du fonctionnaire. Dans les prochains mois, la Commission examinera les complexités spécifiques des diverses indemnités, dont plusieurs sont liées à l'existence d'une charge de famille. Une réflexion est en cours pour veiller à ce que les indemnités, y compris les prestations sociales et les indemnités destinées aux expatriés et les indemnités hors siège, soient bien adaptées à leur finalité. Ces indemnités feront l'objet d'analyses plus approfondies à la session de printemps de la Commission en 2015.

9. La Commission apportera la dernière touche à d'autres questions en suspens dont l'examen de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et les approches de gestion des performances. La Commission est consciente de l'importance du maintien de la compétitivité des organisations appliquant le régime commun, mais aussi des exigences de rationalité, de prévisibilité et de viabilité. Le rapport final de la Commission sur l'examen de l'ensemble des prestations sera soumis en 2015.

10. **M. Huisman** (Directeur de la Division de la planification des programmes et du budget), présentant

l'état des incidences administratives et budgétaires des décisions et recommandations figurant dans le rapport de la CFPI pour 2014 (A/C.5/69/3), présenté par le Secrétaire général conformément à l'article 153 du Règlement intérieur de l'Assemblée générale, dit que les recommandations de la Commission auront des incidences sur le barème des traitements de base minima, l'examen des taux de contribution du personnel servant à calculer les traitements de base bruts et l'enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pour la catégorie des agents des services généraux et catégories apparentées pratiquées à Madrid.

11. Pour l'exercice biennal 2014-2015, ces recommandations entraîneront des dépenses additionnelles de 65 800 dollars à imputer au budget-programme, qui seront prises en compte dans le rapport sur l'exécution du budget. Pour l'exercice 2016-2017, des dépenses supplémentaires de 131 600 dollars sont à prévoir au titre du projet de budget-programme.

12. En ce qui concerne les budgets des opérations de maintien de la paix, les recommandations entraîneront des dépenses additionnelles de 66 400 dollars pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015, dont il sera rendu compte dans les rapports correspondants sur l'exécution des budgets. Un crédit supplémentaire de 132 800 dollars pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016 sera pris en compte dans les projets de budget.

13. **M. Ruiz Massieu** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité consultatif sur la question (A/69/546), dit que le Comité n'a pas d'objection aux propositions du Secrétaire général et à leurs incidences financières connexes.

14. **Le Président**, en application de la résolution 35/213 de l'Assemblée générale, invite un représentant de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) et un représentant du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) à faire une déclaration.

15. **M. El-Tabari** (Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) dit que le personnel est très préoccupé par l'examen de l'ensemble des prestations. Les fonctionnaires participent à tous les groupes de travail mis en place

par la Commission et estiment que cet examen est en fait un exercice de réduction des dépenses. Si le travail effectué par la Commission est digne de considération, il est cependant difficile d'envisager de maintenir de hauts niveaux de compétence et d'intégrité avec une telle approche. Les autres questions qui ne laissent pas de préoccuper gravement le personnel sont les décisions de gel des indemnités pour les agents des services généraux. La FICSA a demandé à la Commission de revoir cette décision et de changer l'âge réglementaire de départ à la retraite. On peut considérer qu'il est discriminatoire de mettre à la retraite des fonctionnaires à des âges différents selon qu'ils sont anciens ou pas. L'âge de départ à la retraite doit être le même pour tous.

16. Le recours de plus en plus grand à des engagements contractuels avec des personnes qui n'ont pas la qualité de fonctionnaires, à la faveur de contrats de consultation ou de contrats de louage de services, dans le seul but de réduire les dépenses est également préoccupant. Ces méthodes de réduction des coûts soulèvent une fois de plus la question du maintien de hauts niveaux de compétence et d'intégrité au sein du personnel des Nations Unies.

17. Enfin, le personnel souhaite plein succès à la nouvelle Mission des Nations Unies pour l'action d'urgence contre l'Ebola (UNMEER), bien qu'il ne connaisse pas clairement les raisons de la création d'une nouvelle mission. La FICSA aurait préféré que les missions qui existent dans la région soient renforcées pour lutter contre cette épidémie.

18. **M. Richards** (Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCISUA)) dit que face aux multiples crises mondiales qui exigent toutes des interventions coordonnées, le régime commun des Nations Unies fait plus que jamais la preuve de son efficacité. La qualité du travail, l'impact et le rayonnement des organismes des Nations Unies sont plus grands, au même niveau que ce qui est attendu des fonctionnaires. Ces organismes doivent donc veiller à ce que les fonctionnaires des Nations Unies, recrutés aux quatre coins du monde, mobiles et dévoués, soient les meilleurs et les plus brillants. Il faut par conséquent leur offrir des prestations suffisamment attractives. C'est pour cette raison que les États Membres ne cessent de répéter que les administrateurs doivent être payés conformément au principe Noblemaire. Les conclusions de l'examen des indemnités, qui a lieu

dans une conjoncture de difficultés financières, doivent être conformes aux objectifs de performance établis par l'Assemblée générale pour les 5, 10 et 20 années prochaines.

19. Les informations recueillies auprès du personnel des bureaux extérieurs montrent clairement que si les organismes des Nations Unies souhaitent conserver leurs fonctionnaires les plus aguerris, tout en accueillant plus de femmes, il leur faudra offrir des prestations favorables aux familles, respecter la diversité culturelle et linguistique et tenir compte des sacrifices que les familles des fonctionnaires sont prêtes à faire. Une fois que les meilleurs fonctionnaires sont accueillis dans les lieux d'affectation adéquats, il est important de les conserver. Malheureusement, on oblige des fonctionnaires, parmi les plus expérimentés et les plus productifs, à prendre leur retraite à 60 ou 62 ans, contrairement à la fonction publique de référence qui ne fixe pas d'âge réglementaire de départ à la retraite. Les résultats de l'étude approfondie sur l'impact de la fixation de l'âge de départ à la retraite à 65 ans sont clairs : cette mesure aura pour effet non seulement de réduire les charges à payer au titre de l'assurance maladie après la cessation de service d'environ 31 millions de dollars, mais elle réduira aussi le déficit actuariel de la Caisse des pensions de presque un cinquième, ce qui constitue un facteur important à un moment où le nombre de bénéficiaires est en hausse et le nombre de participants en baisse. Si les organismes des Nations Unies se préoccupent de l'impact sur la planification des effectifs, il leur suffit de demander aux fonctionnaires d'indiquer à l'avance s'ils souhaitent partir à la retraite à 65 ans. Les études conduites à ce sujet montrent que cette mesure n'aura pas d'effets sur l'équilibre entre les sexes, la diversité géographique, le rajeunissement ou la gestion des performances des organismes. Il est possible à cet égard d'utiliser d'autres outils, tels que les politiques de sélection et de suivi des performances. Les États Membres sont instamment priés de réfléchir à l'utilisation, ou plutôt à la non-utilisation, de ces outils.

20. Le CCISUA est opposé au gel des salaires. Il a montré que le système actuel de gestion de la marge est fonctionnel, notamment parce qu'il est prévu que celle-ci soit ramenée au niveau du point médian souhaitable dans deux ans. Cette marge est restée en deçà du point médian pendant les 15 ans qui ont précédé l'année 2012. Il est à espérer que la CFPI et l'Assemblée générale seront plus attentives à ce fait. Les

conclusions de la CFPI sur les effets des tentatives de gestion de la marge moyenne calculée sur cinq ans montrent que le maintien d'une marge moyenne sur cinq ans revient à conduire une voiture en regardant à travers la lunette arrière.

21. Le CCISUA se félicite de la décision du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies de continuer à être administré par le Secrétariat des Nations Unies, ce qui permet de maintenir les mécanismes de contrôle de gestion. Il s'inquiète cependant de ce que la Caisse cherche à obtenir des dérogations sur quatre éléments importants du Statut du personnel. Si celles-ci sont approuvées, elles pourraient entraver la lutte contre les abus d'autorité. Bien que les postes spécialisés soient déjà exclus de la politique de mobilité, les responsables de la Caisse ont demandé que son personnel en soit exempté. Ils ont également demandé d'obtenir le pouvoir discrétionnaire de maintenir certains fonctionnaires en poste au-delà de l'âge réglementaire de départ à la retraite, ce qui équivaldrait à supprimer les stimulants offerts aux fonctionnaires et la planification de la relève, mais aussi celui de promouvoir certains collègues de la catégorie des agents généraux au grade d'administrateur sans passer par un examen. Enfin, ils souhaitent être habilités à procéder à des nominations latérales sans passer par la procédure de publication des vacances de poste. Ces demandes ont été formulées par des responsables de la Caisse qui ont récemment publié un projet de directive interdisant au personnel de signaler des cas de fraude au Bureau des services de contrôle interne. Le CCISUA a également reçu des rapports sur des menaces qui auraient été proférées et des représailles qui auraient été menées contre des fonctionnaires suspectés d'avoir dénoncé des abus. Il est à espérer que l'Assemblée générale, qui est responsable en dernier ressort des finances de la Caisse, examinera attentivement ces questions.

22. **M^{me} Rios Requena** (État plurinational de Bolivie), parlant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que la CFPI joue un rôle crucial dans l'harmonisation des conditions d'emploi du personnel des Nations Unies et l'adaptation du régime commun au nouveau cadre contractuel établi conformément à la résolution 36/250 de l'Assemblée générale. Le Groupe examinera la recommandation de la Commission relative au relèvement de l'âge de départ à la retraite à 65 ans à compter du 1^{er} janvier 2016 à la lumière de

l'analyse, par la Commission, de l'impact de l'adoption de cette mesure sur les effectifs et la planification de la relève, la gestion et l'évaluation des performances, le rajeunissement, l'équilibre entre les sexes et la représentation géographique équitable dans le régime commun des Nations Unies.

23. Le Groupe se penchera également sur les décisions prises par la CFPI concernant la suspension de la procédure normale de gestion de la marge de la rémunération nette entre les Nations Unies et les États-Unis dans la fourchette établie et le gel de la rémunération nette à New York dans le but de ramener la marge au niveau du point médian désiré.

24. Le Groupe est vivement préoccupé par l'insuffisance des progrès accomplis par les organisations appliquant le régime commun en matière d'équilibre entre les sexes, notamment à la classe D-1 et au-delà. Il appuie les recommandations de la Commission qui visent à améliorer la représentation des femmes. Il faudra également redoubler d'efforts pour recruter des femmes venant des pays en développement.

25. **M. Presutti** (Observateur de l'Union européenne) dit que l'Union européenne soutient l'indépendance de la CFPI, qui a un rôle important à jouer pour améliorer le fonctionnement des organisations appliquant le régime commun.

26. Le personnel constitue la principale richesse des Nations Unies. L'Union européenne est résolue à apporter aux fonctionnaires le soutien nécessaire pour qu'ils puissent exercer leurs fonctions efficacement et en toute sécurité, notamment lorsqu'ils travaillent dans des conditions dangereuses. Parallèlement, les dépenses de personnel constituent la plus grande part des dépenses budgétaires des Nations Unies, ainsi qu'un élément important de la hausse des dépenses dans une conjoncture où l'austérité budgétaire est imposée par de nombreux États Membres à leur propre fonction publique. Les fonctionnaires des Nations Unies ne peuvent plus être affranchis des réalités économiques sans mettre en danger la viabilité du système.

27. Sachant que l'Assemblée générale se préoccupe de ce que la moyenne sur cinq ans de la marge entre les rémunérations nettes est supérieure à la valeur médiane souhaitable, fixée à 115, l'orateur se félicite de la décision de la CFPI de maintenir le gel des rémunérations nettes afin de rapprocher la moyenne

annuelle de la marge du point médian souhaité. Cependant, il faut continuer à gérer la marge jusqu'à porter sa moyenne sur cinq ans au niveau du point médian souhaité. Les États membres de l'Union européenne se félicitent également du bon déroulement de l'examen par la CFPI de l'ensemble des indemnités, dont elle devait, à la demande de l'Assemblée générale, faire rapport au plus tard durant la partie principale de sa soixante-dixième session. L'examen devrait viser à créer un système plus simple, plus prévisible et plus rationnel qui répondrait mieux aux besoins des organisations et assurerait la viabilité future du régime commun.

28. Les États membres de l'Union européenne examineront de près d'autres questions importantes inscrites à l'ordre du jour, dont l'âge réglementaire de départ à la retraite, le projet de barème révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et les conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local.

29. **M^{me} Koyama** (Japon) dit que les fonctionnaires des Nations Unies sont sa plus grande richesse. Ceux-ci font preuve d'une grande motivation et méritent de bénéficier de la part des organisations appliquant le régime commun d'un régime compensatoire transparent, équitable, simple et durable. L'oratrice accueille favorablement le rapport intérimaire sur l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. Cet examen devrait permettre de donner aux Nations Unies des effectifs répondant aux critères d'efficacité, d'efficience, de souplesse et de performance. La délégation japonaise attend avec impatience les conclusions et recommandations finales que la CFPI rendra publiques en 2015.

30. Elle rend hommage à la CFPI, qui a pris l'initiative de ramener la marge de rémunération au point médian, et accueille favorablement l'étude sur les politiques de recrutement, dans le contexte de la diversité dans le régime commun, qui a mis l'accent sur la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes. Elle estime en outre qu'on devrait accorder toute l'importance qu'elle mérite à l'analyse de la Commission sur l'impact de la recommandation portant sur le relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite sur l'ensemble des politiques de gestion des ressources humaines, y compris les effectifs et la planification de la relève.

31. Enfin, l'oratrice prie instamment la CFPI de continuer à informer l'Assemblée de toutes les difficultés qu'elle pourrait rencontrer dans son action pour une gestion plus cohérente et efficace des ressources humaines des organisations appliquant le régime commun.

32. **M^{me} Norman Chalet** (États-Unis d'Amérique) dit que la hausse des dépenses de personnel au cours des 10 dernières années a créé une crise dans les 24 organisations appliquant le régime commun. Les budgets sont serrés, les mandats compromis et les postes laissés vacants. À ce jour, huit organisations ont sollicité l'aide de l'Assemblée générale et de la CFPI. La moyenne sur cinq ans de la marge de rémunération nette a dépassé 115 pour la première fois en 2013 et, sachant qu'elle devait augmenter davantage faute de mesure corrective, l'Assemblée générale a demandé à la CFPI de suspendre les augmentations annuelles des ajustements de poste – un des principaux éléments de la hausse des dépenses de personnel – jusqu'à ce que les rémunérations reviennent au niveau autorisé. L'Assemblée générale a en outre demandé à la CFPI de conduire un examen de l'ensemble des prestations offertes dans le but d'en élaborer de nouvelles qui correspondent mieux aux réalités financières actuelles – et probablement aux réalités financières futures – que les organisations et les États Membres doivent affronter. La délégation des États-Unis se félicite des progrès accomplis tout en notant que beaucoup de choses restent à faire pour assurer la viabilité à long terme des organisations.

33. La Commission doit être félicitée pour avoir décidé de prolonger le gel de la rémunération nette jusqu'à ce que la marge calculée sur une année civile (qui est actuellement de 117,4) redescende à 115, mais cela ne fera pas redescendre tout de suite la marge moyenne sur cinq ans au niveau du point médian souhaitable. L'Assemblée générale devra, lors d'une prochaine session, décider, dans le cadre de l'examen des nouvelles prestations offertes au personnel, s'il faut modifier le système actuel de gestion de la marge, y compris en envisageant d'indexer les futures marges au point médian de 115 ou en dessous de cette valeur, afin d'éliminer tout double emploi dans la reconnaissance du statut d'expatrié. Dans l'intervalle, c'est le système actuel qui reste en vigueur. Par conséquent, la délégation des États-Unis salue la décision de continuer à gérer la marge jusqu'à ce que la moyenne sur cinq ans s'établisse au niveau médian souhaitable.

34. Le gel actuel est nécessaire car, à court terme, il donne une bouffée d'oxygène aux organisations qui appliquent le régime commun, mais il ne règle pas le problème à long terme, le système de compensation actuel étant à la fois complexe, dépassé, rigide et coûteux. Les organisations sont attachées au régime commun des Nations Unies, mais les prestations offertes actuellement ne sont pas suffisamment souples pour s'adapter au mandat particulier de chacune d'entre elles. Le personnel devrait bénéficier de bonnes prestations compte tenu du travail accompli, mais plutôt que de mettre l'accent sur la valeur ou la structure des prestations en vigueur, il vaudrait mieux élaborer un ensemble de rétributions globales qui tienne compte de la qualité des performances et l'assortir de stimulants et de possibilités de perfectionnement et de promotion. Seule la CFPI a l'autorité et les capacités pour régler ce problème. Il est largement possible de simplifier le régime des prestations offertes et de le moderniser, l'assouplir et le rationaliser. À ce jour, il semble que la CFPI conduit l'examen avec ces objectifs à l'esprit, mais il est encore trop tôt pour évaluer les résultats de cet exercice.

35. **M^{me} Maciel González** (Paraguay) remercie la Division du coût de la vie de la CFPI pour l'appui précieux qu'elle apporte à son gouvernement et les données qu'elle lui communique pour calculer les indices d'ajustement de poste pour son Service extérieur. Elle souligne qu'elle ne doute pas du rôle essentiel que joue la Commission dans l'important processus d'harmonisation des conditions d'emploi. La recommandation concernant le relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire de départ à la retraite doit être analysée du point de vue du rajeunissement de l'Organisation – avec le recrutement de jeunes administrateurs – de l'équilibre entre les sexes et de la représentation équitable dans toutes les organisations appliquant le régime commun. La délégation paraguayenne soutient sans réserve la recommandation relative à l'amélioration de la représentation des femmes dans l'Organisation et insiste pour que l'on recrute plus de femmes originaires des pays en développement.

36. **M. Kalugin** (Fédération de Russie) dit que sa délégation est favorable à toutes les recommandations formulées par la CFPI et se félicite du bon déroulement de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. Il

espère que cet exercice sera mené à terme à la fin de 2015. Les discussions menées au sein de la Commission sur l'optimisation et la simplification des indemnités versées aux fonctionnaires ayant des charges de famille – dont l'indemnité pour frais d'études – et sur la nécessité d'un barème des traitements unique applicable à tous les fonctionnaires, indépendamment de leur situation de famille, sont particulièrement dignes d'intérêt.

37. De même, le relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire de départ à la retraite, qui reflète la position de nombreux États Membres, est tout à fait raisonnable. Cette mesure doit s'appliquer à l'ensemble du personnel des Nations Unies et non pas uniquement aux fonctionnaires recrutés à partir de 2014. Les fonctionnaires devraient pouvoir choisir de prendre leur retraite à 65 ans ou plus tôt.

38. La délégation russe soutient la CFPI dans sa décision de poursuivre le gel des rémunérations nettes des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à New York car cela permettra de ramener la marge moyenne calculée sur cinq ans au niveau du point médian souhaitable de 115 et de faire des économies substantielles en réduisant la hausse des dépenses de personnel. Enfin, la délégation russe n'a pas d'objection à formuler à la recommandation concernant l'accroissement des traitements de base minima dans les organisations appliquant le régime commun dans une proportion de 1,01 % à compter du 1^{er} janvier 2015, compte tenu de l'accroissement similaire applicable dans la fonction publique de référence.

Point 140 de l'ordre du jour : Régime des pensions des Nations Unies (A/69/9 et A/69/528; A/C.5/69/2)

39. **M. Rahman** (Vice-Président du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies), présentant le rapport du Comité mixte (A/69/9), dit qu'on trouvera au chapitre II du rapport une vue d'ensemble des recommandations et décisions du Comité mixte. La première partie du chapitre présente un résumé des recommandations appelant une décision de l'Assemblée générale.

40. Plus précisément, le Comité mixte recommande d'approuver un amendement à l'article 4 des Statuts de la Caisse pour donner suite à la décision qu'il a prise, sur recommandation de son comité d'audit, d'adopter à l'avenir des règles régissant la gestion financière de la Caisse. Conformément à la recommandation du Comité

d'audit, le Comité mixte recommande également que soient ajoutées à l'article 14 b) des Statuts des dispositions précisant le mandat du Comité des commissaires aux comptes par rapport à la Caisse et les modalités des audits annuels de la Caisse. Il recommande en outre que soient approuvées les modifications d'ordre technique apportées aux Statuts, conformément aux décisions et modifications que le Comité mixte a adoptées par le passé et que l'Assemblée générale a approuvées.

41. Le Comité mixte recommande d'ajouter à la section E du système d'ajustement des pensions une disposition rendant compte de l'ajustement de 10 % applicable au plafond fixé pour les petites pensions en cas de cessation de service intervenant le 1^{er} avril 2016 ou après. L'Assemblée générale est également invitée à approuver les trois nouveaux accords de transfert entre la Caisse et l'Organisation européenne pour l'exploitation de satellites météorologiques, le Centre satellitaire de l'Union européenne et l'Institut d'études de sécurité de l'Union européenne, qui prendront effet le 1^{er} janvier 2015. Le Comité mixte recommande en outre d'abandonner les évaluations des coûts de la modification apportée en avril 1992 aux coefficients d'ajustement au coût de la vie, applicable aux catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur; l'évaluation de l'économie effectivement réalisée par suite du passage du « plafond de 120 % » au « plafond de 110 % », applicable aux participants ayant cessé leur service à compter du 1^{er} juillet 1995; et l'évaluation du coût de la fixation d'une prestation minimale garantie égale à 80 % du montant de la filière dollar.

42. L'évaluation actuarielle de la Caisse, au 31 décembre 2013, fait apparaître un déficit égal à 0,72 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension, en baisse par rapport à celui de 1,87 % enregistré au 31 décembre 2011. Le Comité mixte note que cette réduction est largement due au relèvement de l'âge normal de la retraite et de l'âge de la retraite anticipée des fonctionnaires admis ou réadmis à la Caisse à compter du 1^{er} janvier 2014. Le Comité note l'importance de cette inversion de la tendance à la détérioration des résultats des évaluations actuarielles depuis 1999, et prend acte de l'amélioration significative de la situation actuarielle de la Caisse.

43. S'agissant des obligations qu'elle devrait honorer s'il était mis fin au régime des pensions, la situation

financière de la Caisse, au 31 décembre 2013, était solide, le taux de financement des passifs par les actifs s'établissant à 127,5 %, compte non tenu des ajustements futurs des pensions au titre du coût de la vie. Après prise en compte de ces ajustements, le taux de financement chutait à 91,2 %. Aucun versement n'était à effectuer par les organisations affiliées au titre de la couverture des déficits en vertu de l'article 26 des Statuts de la Caisse.

44. En ce qui concerne la gestion des investissements, la Représentante du Secrétaire général pour les investissements a indiqué que la valeur des actifs de la Caisse s'établissait à 51,4 milliards de dollars au 31 décembre 2013, un niveau historique, contre 44,7 milliards de dollars un an plus tôt. En 2013, la Caisse a enregistré un rendement de 15,5 %, soit 198 points de base de plus que l'indice de référence. En ce qui concerne l'objectif de rendement à long terme, la Caisse a réalisé 4 % de rendement réel au cours des 50 dernières années, soit plus que l'objectif qui avait été fixé à 3,5 %.

45. Appelant l'attention de la Cinquième Commission sur les états financiers de la Caisse figurant à l'annexe VIII du rapport, l'orateur souligne que le nombre de participants actifs à la Caisse a été ramené de 120 774 à 120 294, soit une diminution de 0,4 %, au cours de l'exercice biennal qui s'est achevé le 31 décembre 2013, faisant suite à un accroissement de 2,7 % au cours de l'exercice biennal précédent, ce qui montre que la Caisse continue à gagner en maturité. Le nombre de prestations servies a augmenté, passant de 65 387 à 69 980, soit une hausse de 7 %, faisant suite à une augmentation de 5,7 % durant le précédent exercice. Le montant de l'actif net affecté au paiement des prestations est passé de 39,8 milliards de dollars à 51,5 milliards de dollars. On notera que la Caisse, malgré son insuffisante maturité, gère des volumes de transactions de plus en plus élevés. Au cours de l'exercice 2012-2013, elle a effectué 1 357 021 paiements, soit 7 % de plus que l'exercice précédent, pour un montant de 4,547 millions de dollars correspondant à une hausse de 459 millions de dollars ou 11 %.

46. La question des règles de gestion financière est inscrite à l'ordre du jour du Comité mixte depuis 2004. Elle avait fait l'objet de recommandations du Comité des commissaires aux comptes, du Comité d'audit et du Comité mixte lui-même. Le Comité salue les efforts faits par la Caisse pour achever les consultations avec

l'ensemble des parties prenantes concernant l'élaboration de règles de gestion financière propres à la Caisse, tenant compte de sa structure de gouvernance, de son mandat et de la source de son financement. Il a demandé que ces règles de gestion financière lui soient présentées pour examen à sa soixante-deuxième session, en 2015.

47. Le Comité a examiné le rapport sur l'état d'avancement du Système intégré d'administration des pensions et pris note de sa bonne mise en œuvre. La Caisse doit adopter une approche prudente et tester le système dans son ensemble avant de le mettre en service car il s'agit d'un projet très complexe qui nécessite le remplacement de tous les systèmes de mission cruciaux. Le Comité mixte a aussi examiné le rapport sur les possibilités de renforcer les capacités des services clients de la Caisse. Rappelant que l'activité de base de la Caisse est de verser les prestations et de servir ses clients, il a noté que les informations fournies dans le rapport devraient être examinées dans le contexte du projet de budget de la Caisse pour l'exercice 2016-2017.

48. Le Comité a adopté le rapport du Comité d'audit, y compris la recommandation portant sur la modification de l'article 4 des Statuts de la Caisse. Le Comité des commissaires aux comptes a signalé qu'il avait formulé une opinion exempte de réserve à l'issue de l'audit des états financiers de la Caisse pour l'année s'achevant le 31 décembre 2013, ceux-ci ayant été établis conformément aux normes comptables internationales pour le secteur public (normes IPSAS).

49. La Caisse est résolue à renforcer davantage sa gouvernance et ses opérations. De ce point de vue, le Comité mixte a examiné le premier rapport du Comité de suivi de la gestion actif-passif et adopté ses conclusions. Il a également approuvé une déclaration sur l'appétit pour le risque de la Caisse et un système de mesure du degré de tolérance des risques pesant sur la solvabilité et des risques d'investissement.

50. Le Comité mixte est convenu avec le Comité du suivi de la gestion actif-passif qu'il ne serait pas judicieux d'élargir le mandat de la Caisse à l'administration des prestations liées à l'assurance maladie après la cessation de service, car cette mesure pourrait compromettre le bon fonctionnement de la Caisse et sa viabilité à long terme. La mise en place d'une solution à l'échelle du système serait subordonnée à l'harmonisation des différents régimes

d'assurance maladie. Quoi qu'il en soit, le recours à la Caisse de retraite pour administrer les plans d'assurances maladie après la cessation de service offre peu de marge pour des gains d'efficacité, sauf, peut-être, en matière d'investissement.

51. En ce qui concerne les cotisations versées par les organisations affiliées au nom des participants comptant moins de cinq années d'affiliation et qui ne sont plus inscrits à la Caisse, l'orateur rappelle que la Caisse est un mécanisme collectif qui met en commun les contributions, les avoirs et les risques. La situation à long terme de la Caisse est saine et robuste, mais toute baisse des financements compromettrait sa viabilité à long terme. En outre, l'Assemblée générale, dans sa résolution 68/247, a insisté sur la nécessité d'éviter toute mesure susceptible d'empêcher la Caisse de s'acquitter de ses responsabilités fiduciaires et de compromettre sa viabilité à long terme.

52. S'agissant des questions de gouvernance, le Comité mixte a dit escompter que le Secrétaire général le consulte sur la sélection des candidats au poste de représentant du Secrétaire général pour l'investissement des avoirs de la Caisse. Le Comité a examiné et approuvé le cadre stratégique de la Caisse pour l'exercice 2016-2017, le descriptif des responsabilités révisé et le mandat révisé des comités des pensions. Le Comité a aussi pris note de la politique actualisée de contrôle interne de la Caisse. Il s'est félicité de l'établissement de la première version du descriptif des contrôles internes qui accompagne les états financiers pour l'année terminée le 31 décembre 2013.

53. Le Comité a réaffirmé que la Caisse devait continuer de s'en remettre à l'ONU pour ses services administratifs et que l'Administrateur et le Représentant du Secrétaire général devaient sans plus tarder achever de mettre au point le mémorandum d'accord avec le Bureau de la gestion des ressources humaines. Dans ce mémorandum d'accord, il faut tenir compte de la singularité du dispositif de gouvernance, du caractère interinstitutionnel, du mandat et du mode de financement, ainsi que du degré de maturité, de la complexité et de l'étendue des opérations de la Caisse. Pour réaliser les objectifs de la Caisse, il est essentiel, après une si longue attente, de mettre à jour le mémorandum d'accord en y introduisant plus de souplesse administrative.

54. Le Comité mixte a pris note de l'application du paragraphe 26 du système d'ajustement des pensions concernant la suspension du calcul des pensions versées dans la filière monnaie locale. Le Comité a demandé à l'Administrateur d'élaborer des paramètres financiers et administratifs et d'actualiser le libellé du système d'ajustement des pensions pour faciliter l'application du paragraphe 26.

55. Le Comité a également examiné un rapport sur les petites pensions et décidé d'augmenter ponctuellement de 10 %, à compter du 1^{er} avril 2016, le barème des plafonds fixés pour les petites pensions. Il s'agit d'une mesure provisoire en attendant de régler de façon plus durable la question du lien entre les dispositions relatives aux petites pensions et aux pensions minimums, d'autres options devant être présentées au Comité mixte pour examen et information à sa session de 2015, sachant que la décision sera prise en 2016, une fois connus les résultats de la prochaine évaluation actuarielle.

56. La Caisse a été considérablement renforcée. Elle présente une situation financière et opérationnelle satisfaisante, grâce aux efforts consentis, à la clarification des priorités, à la mise en place de stratégies et de mesures coordonnées et à l'efficacité de l'orientation et du contrôle à tous les niveaux de la gouvernance. Parallèlement, la Caisse est confrontée à des défis structurels et externes. Elle s'emploie à y faire face par un renforcement de sa gouvernance et de ses opérations conformément aux stratégies, plans et mesures prescrits par le Comité et l'Assemblée générale. L'ensemble des questions appelant l'attention et des décisions de l'Assemblée générale sont inscrites dans le projet de résolution sur les questions de pensions proposé à l'Assemblée générale pour adoption, qui figure à l'annexe XVIII du rapport du Comité.

57. **Le Président** dit que le rapport du Comité n'a pas d'incidences financières sur le budget ordinaire de l'ONU.

58. **M^{me} Boykin** (Représentante du Secrétaire général pour les investissements de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies), présentant le rapport du Secrétaire général sur les investissements de la Caisse et les mesures prises pour les diversifier davantage (A/C.5/69/2), dit que le rapport rend compte notamment du rendement et de la diversification des investissements de la Caisse au cours de l'exercice

biennal allant du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2014 et de la composition du Comité des placements.

59. En ce qui concerne les performances, la Caisse a dépassé le taux cible de 3,5 % concernant le rendement réel de ses investissements au cours de l'exercice biennal. Ce taux a d'ailleurs été atteint ou dépassé au cours des 10, 15, 20, 25 et 50 dernières années. Au 31 mars 2014, la valeur des actifs de la Caisse s'établissait à 51,8 milliards de dollars.

60. La Caisse suit une politique de large diversification de ses investissements selon les zones géographiques, les monnaies et les classes d'actifs. Le portefeuille de la Caisse est bien diversifié. Au 31 mars 2014, les investissements étaient répartis dans 39 pays et 23 monnaies, grâce au système de gestion interne des investissements directs. À la même date, le portefeuille d'investissements dans les pays en développement s'est élevé à 5,2 milliards de dollars.

61. Au cours de l'exercice biennal considéré, la Caisse s'est penchée sur les changements à apporter à la politique d'allocation stratégique des actifs à long terme : les objectifs et la portée de cette politique seront examinés une fois que l'étude sur la modélisation actif-passif sera prête. Des changements concernant le personnel sont en cours. Pour faire baisser les dépenses, la Division de la gestion des investissements a commencé à réduire le nombre de conseillers externes et à recruter du personnel interne. D'autres changements ont été effectués, dont l'adoption réussie des normes IPSAS en 2012 et l'adjonction d'un dépositaire mondial pour les marchés mondiaux émergents. Avant la période de référence, il existait un seul dépositaire, la Northern Trust. Le nouveau dépositaire, la City Bank, a été ajouté pour les marchés mondiaux émergents afin de réduire les risques propres à l'institution. En outre, le cabinet d'audit et de conseil fiscal KPMG LLP a été engagé le 7 janvier 2013 comme conseiller fiscal mondial pour aider la Caisse à recouvrer les prélèvements fiscaux. La Caisse a, par ailleurs, reçu de plusieurs pays des décisions confirmant son statut défiscalisé.

62. Bien que le mandat des membres du Comité des placements soit habituellement fixé à trois ans, il a été recommandé, compte tenu de la prochaine nomination d'un représentant du Secrétaire général à temps plein, que l'Assemblée générale reconduise tous les mandats des membres du Comité pour une période d'un an. Il a aussi été recommandé de convertir la nomination de

M. Oliveros (Espagne) de membre ad hoc à membre ordinaire pour une période d'un an à compter du 1^{er} janvier 2015.

63. Pour améliorer le rendement de ses placements, la Caisse envisagera de diversifier davantage le portefeuille, notamment sur les marchés émergents et les marchés frontières dans le respect des quatre critères : sécurité, rentabilité, liquidité et convertibilité. Avec l'appui d'effectifs supplémentaires et de nouveaux outils d'investissement au cours du prochain exercice, la Caisse sera mieux équipée pour faire face aux défis que posent les incertitudes du marché dans cette phase de reprise économique mondiale.

64. **M. Ruiz Massieu** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité consultatif sur la question (A/69/528), dit que le Comité consultatif partage les observations du Comité des commissaires aux comptes, consignées dans son rapport, figurant à l'annexe X du rapport du Comité mixte.

65. L'évaluation actuarielle de la Caisse révèle, à la date du 31 décembre 2013, un déficit de 0,72 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension, ce qui représente une amélioration notable par rapport au déficit de 1,87 % enregistré au 31 décembre 2011. Le Comité consultatif se félicite du renversement de la tendance depuis le début, en 1979, de la baisse de l'évaluation actuarielle.

66. Le Comité consultatif prend note de l'avis du Comité mixte qui souhaite l'élargissement du mandat de la Caisse en vue d'y inclure l'administration des prestations liées à l'assurance maladie après la cessation de service. Le Comité consultatif est d'avis que le financement et l'administration de ces prestations sont des questions qui préoccupent l'ensemble du système. Il considère donc que le mieux est d'adopter une solution à l'échelle du système. Cette proposition mérite d'être examinée plus avant. À cet égard, il accueille favorablement l'initiative du Comité de haut niveau sur la gestion consistant à charger un groupe de travail d'examiner la question et attend avec intérêt de recevoir des renseignements sur les observations de ce dernier à la soixante-dixième session de l'Assemblée générale.

67. Au cours de l'exercice achevé le 31 mars 2014, le montant des investissements de la Caisse s'est accru de 20,3 %. Tout en notant que les conditions régnant sur

les marchés financiers ont grandement contribué au bon rendement du portefeuille de la Caisse pendant la période considérée, le Comité consultatif félicite la Caisse pour avoir atteint ses objectifs d'investissement pendant cette période et à plus long terme. À ce propos, il accueille favorablement la nomination de la Représentante du Secrétaire général pour les investissements de la Caisse, laquelle occupera un poste à temps plein, et ne doute pas que grâce à ses compétences et son rôle de chef de file, la Représentante améliorera les activités de placement.

68. Le Comité consultatif souhaite que les discussions en cours concernant la révision du mémorandum d'accord entre le Bureau de la gestion des ressources humaines et la Caisse aboutissent rapidement. Tout en gardant à l'esprit que la révision du mémorandum d'accord relève de la gestion interne, il considère que certaines des demandes formulées par la Caisse constituent des dérogations aux politiques et procédures de gestion des ressources humaines de l'Organisation, dont l'Assemblée générale doit être informée.

69. Le Comité consultatif prend note des vues du Comité mixte concernant les versements de départ au titre de la liquidation des droits et du remboursement des cotisations versées par les organisations affiliées au nom des participants comptant moins de cinq années d'affiliation au moment de leur cessation de service. Il considère qu'il convient de poursuivre l'examen de la question et attend de la Caisse qu'elle continue d'assurer le suivi de ces cotisations et d'en rendre compte, comme l'Assemblée générale le lui a demandé dans sa résolution 68/247 A.

70. **M^{me} Rios Requena** (État plurinational de Bolivie), parlant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que le Groupe a pris note de la baisse du nombre de participants à la Caisse et de la hausse des prestations servies pendant l'exercice qui s'est achevé le 31 décembre 2013. Le Groupe a également noté que le montant net de l'actif affecté au paiement des prestations est passé de 39,8 milliards de dollars à 51,5 milliards de dollars et que les revenus de la Caisse ont atteint 16,4 milliards de dollars. Le rendement global des investissements s'est établi à 15,5 % en 2013 et 12,7 % en 2012, au-dessus des objectifs qui étaient respectivement de 13,5 % et 12,1 %. Le Groupe se félicite également de l'amélioration de la position actuarielle de la Caisse, qui représente un renversement de la tendance observée dans les évaluations effectuées

depuis 1999. Les efforts entrepris pour renforcer davantage la position actuarielle de la Caisse doivent être poursuivis.

71. Le Groupe est d'avis que la gestion des prestations de retraite et des prestations relatives à l'assurance maladie sont deux domaines distincts et indépendants qui exigent des systèmes, des processus, des procédures et un savoir-faire différents, ce qui limite les possibilités de gagner en efficacité. Le Groupe a pris note de l'avis du Comité consultatif sur le financement et l'administration des prestations liées à l'assurance maladie après la cessation de service, qui est une question intéressant le système des Nations Unies dans son ensemble. Elle doit donc être traitée à l'échelle du système. Le Groupe se félicite de l'initiative du Comité de haut niveau sur la gestion qui a chargé un groupe de travail d'examiner la question des prestations liées à l'assurance maladie après la cessation de service et attend avec intérêt ses conclusions.

72. Le Groupe note avec satisfaction que la valeur de réalisation des actifs de la Caisse a augmenté de 20,3 % pour atteindre un niveau record de 51,8 milliards de dollars au 31 mars 2014. Pendant la période considérée, le taux de rendement annualisé des investissements de la Caisse s'est établi à 10,1 %, soit plus que les 9,6 % de l'indice de référence. Notant que la Caisse a atteint le taux cible de 3,5 % de rendement réel de ses investissements au cours des 10, 15, 20, 25 et 50 dernières années, le Groupe appelle à poursuivre les progrès accomplis à ce propos.

73. En ce qui concerne la diversification des placements de la Caisse, le Groupe attend avec impatience les discussions détaillées qui auront lieu lors de consultations officieuses sur des questions d'intérêt particulier, notamment les investissements dans les pays en développement. S'agissant des questions de personnel, le Groupe souhaiterait savoir dans quelle mesure les dispositions de la résolution 68/247 A ont été appliquées, notamment au regard de la réduction des dépenses afférentes aux honoraires de conseillers externes, à la suite de la création de postes internes supplémentaires. Il souhaiterait par ailleurs davantage d'informations sur le processus de sélection qui a conduit à la nomination de la nouvelle représentante du Secrétaire général et sur le mécanisme de communication des informations concernant ses performances. Le Groupe demande enfin plus de précisions sur les progrès réalisés dans la révision du

mémorandum d'accord entre le Bureau de la gestion des ressources humaines et la Caisse.

74. Tout en notant que le Comité des commissaires aux comptes a formulé une opinion sans réserve sur les états financiers de la Caisse et que l'adoption des normes IPSAS a permis d'améliorer la qualité des informations grâce à une meilleure consolidation des informations provenant de systèmes autonomes, le Groupe est d'avis, tout comme le Comité des commissaires aux comptes, que la Caisse doit améliorer ses mécanismes de contrôle interne de la communication des états financiers, en particulier celles relatives aux investissements. Le Groupe encourage vivement la Caisse à pleinement mettre en œuvre toutes les recommandations du Comité consultatif, notamment en ce qui concerne la gestion et la communication d'informations financières, la gestion des investissements, la gestion de la perception des cotisations et du versement des prestations et la gestion du système informatique.

75. **M^{me} Norman Chalet** (États-Unis d'Amérique) dit que sa délégation note avec satisfaction que même dans une conjoncture économique difficile, la Caisse a obtenu de bons résultats, réalisant un résultat record. Elle salue les efforts du secrétariat de la Caisse et de la Division de la gestion des investissements qui ont permis d'améliorer la viabilité de la Caisse, d'assurer une croissance continue et d'afficher un rendement de 15,5 %. La délégation des États-Unis salue également les efforts entrepris pour diversifier les investissements par monnaie, par classe d'actifs et par zone géographique et encourage le secrétariat à poursuivre les actions d'innovation et de recherche d'efficacité afin d'assurer la viabilité à long terme de la Caisse. À ce propos, la délégation américaine a recommandé et soutenu la création du poste à plein temps de représentant spécial du Secrétaire général dans le but de veiller à la viabilité à long terme de la Caisse et d'assurer une gestion à plein temps de cet important portefeuille. Elle accueille avec satisfaction les nominations récentes au Comité des placements et au Comité d'audit.

76. Tout en remerciant le Comité d'actuaire pour l'importance de son action et la qualité de ses rapports, l'oratrice note l'amélioration enregistrée dans l'évaluation actuarielle de la Caisse depuis 1999, qui s'explique dans une large mesure par le relèvement, depuis 2013, de l'âge normal de départ à la retraite et

de l'âge minimum du départ à la retraite anticipée pour les fonctionnaires nouvellement recrutés.

77. Une des nombreuses questions soulevées par le Comité mixte dans son rapport suscite particulièrement l'intérêt de la délégation, à savoir l'élargissement du mandat de la Caisse à l'administration rationnelle, efficace et durable des prestations liées à l'assurance maladie après la cessation de service, question soigneusement examinée par le Comité consultatif. La délégation des États-Unis attend avec impatience les résultats de l'examen par la Caisse, notamment de connaître quelles informations supplémentaires doivent être communiquées à l'Assemblée générale pour lui permettre de prendre une décision en connaissance de cause. Elle se réjouit des discussions sur la mise à jour du mémorandum d'accord entre la Caisse et le Bureau de la gestion des ressources humaines, ainsi que des efforts entrepris par la Caisse pour mettre à jour ses règles de gestion financière. En ce qui concerne les ressources humaines, les consultants et les autres personnes qui n'ont pas la qualité de fonctionnaires et qui travaillent sur la base de contrats représentent une part non négligeable des personnes employées par les organisations appliquant le régime commun. Étant donné que ces personnes n'ont pas le droit de participer à la Caisse, la délégation américaine salue la décision de la Caisse de se pencher sur cette question et attend avec impatience d'approfondir les discussions à cet égard à l'occasion de consultations informelles.

La séance est levée à 12 heures.