

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2017



Nations Unies • New York, 2017

* Troisième nouveau tirage pour raisons techniques (14 novembre 2017).



Note

Les cotes des documents de l'Organisation des Nations Unies se composent de lettres et de chiffres. La simple mention d'une cote renvoie à un document de l'Organisation.

Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Page</i>
Abréviations.	5
Glossaire des termes techniques.	6
Lettre d'envoi	7
Récapitulatif des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale appelant une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations participantes	8
Récapitulatif des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale à l'intention des chefs de secrétariat des organisations participantes	9
Récapitulatif des incidences financières des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale pour l'ONU et les autres organisations participantes appliquant le régime commun	10
I. Questions d'organisation	11
A. Acceptation du Statut	11
B. Composition de la Commission	11
C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées	12
D. Programme de travail de la Commission pour 2018-2019.	12
II. Rapports et suivi	13
A. Résolutions et décisions intéressant les travaux de la Commission adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante et onzième session.	13
B. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale, de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs par les organisations appliquant le régime commun	14
III. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel	16
A. Utilisation des catégories de personnel, notamment les agents des services généraux, les administrateurs recrutés sur le plan national et les agents du Service mobile (examen de l'ensemble des prestations offertes au personnel recruté sur le plan local); rapport du groupe de travail.	16
B. Étude sur la gestion de la performance et propositions concernant les mesures d'incitation à la bonne performance	24
C. Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension : coefficients de conversion du traitement net en traitement brut, inversion des revenus et formules envisageables pour le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires relevant du barème des traitements unifié et des fonctionnaires hors cadre	28

IV.	Conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur	34
A.	Barème des traitements de base minima	34
B.	Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis	35
C.	Questions relatives à l'indemnité de poste	37
D.	Examen de la méthode de calcul des indemnités pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge	47
E.	Rapport sur la diversité, y compris la représentation équilibrée des sexes et la répartition géographique, dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	50
V.	Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local : enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables à Vienne . .	55
VI.	Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège	56
A.	Prime de danger : méthode d'ajustement et examen du niveau de l'indemnité	56
B.	Examen du niveau de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité	60
Annexes		
I.	Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2018-2019	63
II.	Directives régissant l'emploi d'administrateurs recrutés sur le plan national (2017)	65
III.	Critères régissant l'utilisation de la catégorie des agents du Service mobile (2017)	66
IV.	Utilisation des avancements d'échelon pour récompenser les résultats exceptionnels : effets sur la rémunération nette	67
V.	Données sur le financement des dispositifs de reconnaissance et de récompense du mérite dans les organisations appliquant le régime commun	68
VI.	Principes et directives relatifs à l'évaluation et à la gestion des résultats et à la prise en compte de différents niveaux de résultats	69
VII.	Barème des traitements proposé et seuils de l'ancien barème à conserver	77
VIII.	Comparaison détaillée et évolution de la marge au fil du temps	79
IX.	Barème des traitements nets et montant des indemnités pour charges de famille recommandés pour les agents des services généraux à Vienne	80

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
BIT	Bureau international du Travail
CCASIP	Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FICSA	Fédération des associations de fonctionnaires internationaux
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
OPS	Organisation panaméricaine de la santé
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNISERV	Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets

UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UPU	Union postale universelle

Glossaire des termes techniques

Le glossaire des termes techniques figure dans un document distinct et peut être consulté sur le site Web de la Commission de la fonction publique internationale à l'adresse : <https://icsc.un.org/library/default.asp?list=AnnualRep>.

Lettre d'envoi

**Lettre datée du 11 août 2017 adressée au Secrétaire général
par le Président de la Commission de la fonction publique
internationale**

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le quarante-troisième rapport de la Commission de la fonction publique internationale, établi conformément à l'article 17 du Statut de la Commission.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir transmettre le présent rapport à l'Assemblée générale et, comme prévu à l'article 17 du Statut de la Commission, de le transmettre également, par l'intermédiaire des chefs de secrétariat, aux organes directeurs des autres organisations qui participent aux travaux de la Commission, ainsi qu'aux représentants du personnel.

Le Président
(*Signé*) Kingston P. **Rhodes**

Récapitulatif des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale appelant une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations participantes

Paragraphe/référence

A. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel	
	1. Utilisation des catégories de personnel, notamment les agents des services généraux, les administrateurs recrutés sur le plan national et les agents du Service mobile
48 et annexe II	La Commission recommande à l'Assemblée générale les directives régissant l'emploi d'administrateurs recrutés sur le plan national énoncées à l'annexe II.
	2. Étude sur la gestion de la performance et propositions concernant les mesures d'incitation à la bonne performance
65 et annexe VI	La Commission réaffirme sa recommandation antérieure à l'Assemblée générale concernant le projet de principes et de directives pour l'évaluation et la notation et la gestion de la prise en compte des différents niveaux de performance, en apportant deux modifications au cadre de reconnaissance et de récompense du mérite, comme indiqué à l'annexe VI.
B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	
	1. Barème des traitements de base minima
97 et annexe VII	La Commission recommande à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1 ^{er} janvier 2018, la version révisée du barème unifié des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui fait apparaître une majoration de 0,97 % du barème, ainsi que les seuils actualisés de l'ancien barème à conserver pour préserver la rémunération, présentés dans l'annexe VII au présent rapport, étant entendu que cette modification doit être opérée par une augmentation du traitement de base assortie d'une diminution proportionnelle des points d'ajustement, le résultat ne modifiant pas la rémunération effectivement perçue.
	2. Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis
106	La Commission informe l'Assemblée générale que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington était de 13,4% pour l'année 2017.

Récapitulatif des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale à l'intention des chefs de secrétariat des organisations participantes

Paragraphe/référence

Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté localement

160, 161 et
annexe IX

Dans le cadre des tâches qui lui incombent au titre du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, la Commission a effectué des enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pour les agents des services généraux à Vienne, à l'issue desquelles elle a recommandé les barèmes des traitements figurant à l'annexe IX du présent rapport aux chefs de secrétariat des organisations dont le siège se trouve à Vienne.

Récapitulatif des incidences financières des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale pour l'ONU et les autres organisations participantes appliquant le régime commun

Paragraphe/référence

	<p>A. Rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur</p> <p>Barème des traitements de base minima</p>
94	<p>Comme indiqué à l'annexe VII au présent rapport, les incidences financières de la recommandation de la Commission tendant à relever les traitements de base minima ont été estimées à environ 421 000 dollars par an, pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.</p>
	<p>B. Rémunération des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté localement</p> <p>Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables retenues pour la catégorie des services généraux et catégories apparentées à Vienne</p>
161	<p>Le montant des incidences financières annuelles de l'application du nouveau barème pour la catégorie des services généraux et catégories apparentées dans les organisations dont le siège se trouve à Vienne, ainsi que de la révision des indemnités pour charges de famille, a été estimé à 3,4 millions de dollars au taux de change d'avril 2017.</p>
	<p>C. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège</p> <p>Prime de danger</p>
178	<p>Les incidences financières de la recommandation de la Commission relative au versement d'une prime de danger, fixée à 30 % du point médian net du barème des traitements pour la catégorie des services généraux pour 2016, sont estimées à 17,4 millions de dollars par an, pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.</p>

Chapitre I

Questions d'organisation

A. Acceptation du Statut

1. L'article 1 du Statut de la Commission de la fonction publique internationale, tel qu'approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 3357 (XXIX) du 18 décembre 1974, dispose que :

La Commission exerce ses fonctions à l'égard de l'Organisation des Nations Unies ainsi que des institutions spécialisées et autres organisations internationales qui appliquent le régime commun des Nations Unies et acceptent le [présent] Statut.

2. À ce jour, 16 organisations¹ ont accepté le Statut de la Commission et appliquent, comme l'Organisation des Nations Unies, le régime commun des traitements et indemnités. Une autre organisation², bien qu'elle n'ait pas officiellement accepté le Statut, participe pleinement aux travaux de la Commission.

B. Composition de la Commission

3. La composition de la Commission pour 2017 est la suivante :

Président :

Kingston P. Rhodes (Sierra Leone)**

Vice-Président :

Wolfgang Stöckl (Allemagne)*

Membres :

Marie-Françoise Bechtel (France)**

Larbi Djacta (Algérie)***

Minoru Endo (Japon)*

Mohammed Farashuddin (Bangladesh)***

Carleen Gardner (Jamaïque)**

Luis Mariano Hermsillo (Mexique)*

Aldo Mantovani (Italie)*

Emmanuel Oti Boateng (Ghana)**

Curtis Smith (États-Unis d'Amérique)*

Vladimir A. Storozhev (Fédération de Russie)***

Xiaochu Wang (Chine)***

Eugeniusz Wyzner (Pologne)**

El Hassane Zahid (Maroc)***

* Mandat expirant le 31 décembre 2017.

** Mandat expirant le 31 décembre 2018.

*** Mandat expirant le 31 décembre 2020.

¹ OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, AIEA, ONUDI, OMT, Autorité internationale des fonds marins, Tribunal international du droit de la mer et Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires.

² FIDA.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

4. La Commission a tenu deux sessions en 2017 : la quatre-vingt-quatrième, qui s'est tenue au Siège de l'ONU à New York du 20 au 31 mars 2017, et la quatre-vingt-cinquième, tenue à l'Office des Nations Unies à Vienne du 10 au 21 juillet 2017.

5. À ces sessions, la Commission a examiné les questions découlant des décisions et résolutions de l'Assemblée générale ainsi que de son propre Statut. Certaines décisions et résolutions adoptées par l'Assemblée, qui devaient faire l'objet d'une décision ou d'un examen de la part de la Commission, sont examinées dans le présent rapport.

D. Programme de travail de la Commission pour 2018-2019

6. Le programme de travail de la Commission pour 2018-2019 figure à l'annexe I.

Chapitre II

Rapports et suivi

A. Résolutions et décisions intéressant les travaux de la Commission adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante et onzième session

7. La Commission a examiné une note de son secrétariat sur les résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale qui présentent un intérêt pour ses travaux. Cette note mettait l'accent sur la présentation, faite par le Président de la Commission, du quarante-deuxième rapport annuel de la Commission à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale (A/71/30).

8. À cette occasion, la Cinquième Commission avait notamment débattu des questions de l'indemnité de départ, de la marge, de l'équilibre entre les sexes et des traitements du personnel recruté sur le plan local.

9. S'agissant de l'indemnité de départ, alors que certains États Membres étaient opposés à l'institution d'une telle indemnité pour les fonctionnaires titulaires d'engagements de durée déterminée, d'autres n'étaient pas convaincus que la recommandation de la Commission était suffisamment ambitieuse et estimaient qu'une indemnité de départ devrait être accordée aux fonctionnaires engagés pour une durée déterminée qui quittaient l'organisation après cinq ans de service seulement. Certaines organisations internationales, dont la plupart offraient des indemnités de départ plus généreuses que les organisations appliquant le régime commun, ont été citées en exemple. En conséquence, l'Assemblée générale a prié la Commission de procéder à une analyse approfondie de la question en concertation avec les parties concernées et de lui présenter un rapport à sa soixante-treizième session, en 2018. S'agissant de la marge, tout en réaffirmant la décision qu'elle avait prise dans sa résolution 70/244, selon laquelle la Commission prendrait les mesures qui s'imposaient, en faisant jouer le système des ajustements de poste, si la marge tombait en deçà du seuil de 13 % ou dépassait celui de 17 %, l'Assemblée a prié la Commission de continuer à fournir, dans ses rapports annuels, des informations sur l'évolution de la marge dans le temps. Même si le rapport annuel ne traitait pas de cette question, la Cinquième Commission a examiné les modalités de fixation des traitements du personnel des services généraux et estimé que la rémunération de cette catégorie devrait être alignée plus étroitement sur celle de la fonction publique nationale. En conséquence, la Commission a été priée d'envisager, lors du prochain examen de la méthode d'enquête sur les traitements, la possibilité d'augmenter le poids de la fonction publique nationale locale parmi les employeurs retenus, en tenant compte du fait que l'ONU emploie des fonctionnaires. Enfin, comme par le passé, la question de l'équilibre entre les effectifs des deux sexes a été au premier plan des débats, au terme desquels la Commission a été priée de présenter un rapport à l'Assemblée à sa soixante-douzième session, en 2017, sur les progrès faits par les organisations appliquant le régime commun dans la mise en œuvre des politiques et mesures existantes en la matière dans le but d'atteindre la parité des sexes et de renforcer la diversité géographique dans leurs effectifs.

10. Après avoir examiné les propositions de la Commission, l'Assemblée générale a adopté la résolution 71/264, sans la mettre aux voix, le 23 décembre 2016.

Délibérations de la Commission

11. Le Réseau ressources humaines et les trois fédérations du personnel ont pris note des décisions de l'Assemblée générale. UNISERV a toutefois demandé que la

question de l'indemnité de départ fasse l'objet d'un rapport à l'Assemblée avant 2018 et le CCASIP a souhaité que la Commission assure un suivi auprès des organisations appliquant le régime commun concernant l'application de l'âge réglementaire du départ à la retraite à 65 ans pour le personnel recruté avant le 1^{er} janvier 2014.

12. Au sein de la Commission, il a été fait référence à l'importance accordée par l'Assemblée générale à la question de la représentation géographique équitable et à l'objectif de parité des sexes, comme l'Assemblée l'a exprimé dans la partie III.B de sa résolution 71/264. Étant donné que l'Assemblée avait déjà demandé à la Commission de lui fournir des renseignements sur cette question à sa prochaine session, il a été jugé essentiel que le secrétariat de la CFPI obtienne les informations pertinentes sur les progrès réalisés dans ce domaine par l'ensemble des organisations appliquant le système commun.

13. En réponse à la demande d'UNISERV, le Président a fait savoir à la Fédération que l'Assemblée générale avait établi un calendrier précis pour la présentation d'un rapport au sujet de l'indemnité de départ, et que la Commission respecterait donc le calendrier fixé dans la résolution et présenterait son rapport à l'Assemblée à sa soixante-treizième session, en 2018.

Décision de la Commission

14. La Commission a décidé de prendre note de la résolution 71/264 de l'Assemblée générale.

B. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale, de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs par les organisations appliquant le régime commun

15. Conformément à l'article 17 de son Statut, la Commission rend compte à l'Assemblée générale de la suite donnée à ses décisions et recommandations. Elle a examiné l'application, par différentes organisations, des recommandations formulées en 2015 et 2016; elle était saisie pour ce faire de renseignements communiqués par 25 organisations.

Délibérations de la Commission

16. Tous les groupes de parties prenantes ont pris note des renseignements fournis. Le représentant d'UNISERV s'est dit préoccupé par l'harmonisation insuffisante des politiques et pratiques des diverses organisations. Il a souligné que le noyau du personnel des organisations avait évolué, puisque les fonctionnaires ne représentaient plus qu'environ 50 % du personnel, qui pour le reste était composé de non-fonctionnaires. Il a aussi déploré le fait que les interactions entre les organisations et les représentants du personnel soient de plus en plus restreintes. Concernant le classement des lieux d'affectation, il a indiqué que les familles des fonctionnaires rencontraient des difficultés dans certains lieux d'affectation. La FICSA et le CCASIP ont apporté leur soutien à la déclaration du représentant d'UNISERV et ont dit craindre que certaines organisations n'essaient d'éviter l'instauration de l'âge réglementaire du départ à la retraite à 65 ans pour les fonctionnaires entrés en fonctions avant le 1^{er} janvier 2014. D'autres appliqueraient ces dispositions après la date limite fixée par l'Assemblée générale, à savoir le 1^{er} janvier 2018. Les représentants ont souligné le fait que les organisations devaient exercer un devoir de protection à l'égard de leur personnel.

17. La Commission a conclu que c'était là un point essentiel, car si ses décisions n'étaient pas appliquées, le fait d'avoir un système commun perdait son sens. Elle a exprimé sa préoccupation quant au fait que certaines organisations, comme la FAO, n'avaient pas pris de mesure en vue d'appliquer le nouvel âge réglementaire du départ à la retraite, 65 ans, aux fonctionnaires entrés en fonctions avant le 1^{er} janvier 2014. Certains membres de la Commission ont estimé que le cycle de présentation des rapports devrait être modifié au profit d'un cycle annuel, en particulier pour les années où des changements importants étaient apportés à l'ensemble des prestations et à d'autres politiques de gestion des ressources humaines; d'autres ont estimé au contraire qu'il fallait laisser aux organisations suffisamment de temps pour établir leurs rapports. Les membres de la Commission ont déclaré qu'il serait utile que les informations soient présentées non seulement sous forme de textes, mais aussi sous forme de statistiques, afin qu'il soit plus aisé de pouvoir tirer des conclusions. Quelques organisations n'avaient pas répondu au questionnaire envoyé par le secrétariat de la CFPI, mais ont pour la plupart fourni les informations demandées pendant la session. Les membres de la Commission ont souhaité que le secrétariat de la Commission assure un suivi systématique auprès des organisations afin d'obtenir des réponses de chacune d'elles.

18. Deux organisations ont rejoint le régime commun pendant la période considérée : le Tribunal international du droit de la mer et l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires, et cet élargissement a été salué comme un progrès.

Décisions de la Commission

19. La Commission a décidé de :

- a) Souligner la nécessité pour les organisations d'appliquer les décisions de l'Assemblée générale et de la Commission dans les délais prescrits et de façon rigoureuse;
- b) Demander que les organisations qui ne l'avaient pas encore fait prennent les mesures nécessaires pour appliquer aux fonctionnaires entrés en fonctions avant le 1^{er} janvier 2014 l'âge réglementaire du départ à la retraite à 65 ans;
- c) Demander à son secrétariat de présenter un rapport annuel sur l'application des décisions et recommandations, ce qui permettrait également de faire rapport plus rapidement à l'Assemblée sur les mesures d'application prises par les organisations.

Chapitre III

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

A. Utilisation des catégories de personnel, notamment les agents des services généraux, les administrateurs recrutés sur le plan national et les agents du Service mobile (examen de l'ensemble des prestations offertes au personnel recruté sur le plan local); rapport du groupe de travail

20. À sa quatre-vingt-quatrième session, la Commission a examiné l'utilisation des catégories de personnel suivantes : les administrateurs recrutés sur le plan national; les agents des services généraux; les agents du Service mobile. À l'issue de consultations tenues entre le secrétariat de la Commission et les organisations appliquant le régime commun, a été dressée une liste des questions devant être examinées plus avant concernant ces trois catégories de personnel. Par ailleurs, les résultats d'une étude comparative menée par un consultant externe sur les normes de classement des emplois applicables aux agents du Service mobile et sur celles des deux autres catégories ont été présentés. De cette étude, il ressort que les normes de classement des emplois des agents des services généraux et des administrateurs pourraient être appliquées aux fonctions exercées par les agents du Service mobile. La Commission a en outre examiné une enquête portant sur les pratiques adoptées par d'autres organisations internationales concernant l'emploi des agents recrutés sur les plans local et international. Cette enquête a fait apparaître une augmentation du recours par les organisations au personnel recruté sur le plan local. Cette hausse est principalement imputable aux facteurs suivants, par ordre décroissant d'importance : l'accroissement du développement et des capacités nationales; l'existence d'un vivier de talents locaux; l'allègement de l'administration; les coûts; l'intérêt économique que représente le rapprochement entre le client et le personnel.

21. Lors de ses délibérations, la Commission a pris en considération les différents points de vue exprimés par toutes les parties prenantes et décidé de constituer un groupe de travail chargé d'approfondir la réflexion sur les questions intéressant l'examen en cours. Elle a également décidé que son secrétariat continuerait à examiner l'utilisation de la catégorie des agents du Service mobile en consultation avec les organisations ayant recours à cette catégorie de personnel.

22. À sa quatre-vingt-cinquième session, la Commission a examiné un rapport que le groupe de travail a établi après avoir étudié les questions relatives à l'emploi des administrateurs recrutés sur le plan national, des agents des services généraux et des agents du Service mobile.

23. En examinant le recours à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, le groupe de travail a constaté que les raisons justifiant l'utilisation de cette catégorie demandaient à être réexaminées. Si le renforcement des capacités nationales reste un élément à prendre en compte, la mondialisation et la présence d'un vivier croissant de talents locaux disposant des connaissances et des compétences recherchées par les organisations sont également des considérations à retenir. Le recours à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national devrait en outre être envisagé dans le contexte de la mise en œuvre du mandat des organisations et de l'action menée par ces dernières en faveur de la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Certains de ces aspects ayant donné lieu à une divergence de vues au sein du groupe de travail, deux solutions ont été proposées en ce qui concerne les critères devant régir le recours à cette catégorie de personnel. Certains participants ont préconisé de conserver les critères actuels en l'état

moyennant quelques modifications mineures, tandis que d'autres ont proposé d'assouplir certains aspects, notamment les conditions relatives à la nationalité et au caractère national.

24. S'agissant de la catégorie des services généraux, le groupe de travail a examiné la question de savoir si la nature des fonctions exercées par les agents de cette catégorie avait nettement évolué. Il s'est également penché sur les questions relatives à l'évolution et à la progression professionnelles des agents de cette catégorie. À cet égard, l'idée s'est dégagée au cours des réflexions de mettre en place une unique structure hiérarchique commune aux catégories des administrateurs et des agents des services généraux. Le groupe de travail a noté que nombre des questions susmentionnées avaient été examinées à l'époque de l'élaboration du système de classement des emplois pour les agents des services généraux. Il a expliqué qu'au vu des informations disponibles, rien ne semblait indiquer que la nature des fonctions exercées par les agents de cette catégorie de personnel avait connu un changement fondamental et en a conclu qu'il convenait de procéder à un examen de l'application des normes de classement des postes pour déterminer s'il existait des questions susceptibles de mériter l'attention de la Commission. En conséquence, le groupe de travail a recommandé de rassembler auprès des organisations des informations sur l'application du système de classement des emplois promulgué par la Commission en 2010. Il a précisé que, s'il n'était pas nécessaire de revoir les normes dans l'immédiat, la Commission pourrait néanmoins envisager à un moment donné d'inscrire un tel examen dans son programme de travail. La Commission serait ainsi mise en mesure d'apprécier l'opportunité de modifier le système en vigueur.

25. En ce qui concerne la catégorie des agents du Service mobile, le groupe de travail a relevé que le recours à cette catégorie de personnel avait évolué depuis sa création en 1949. Il a recommandé l'application des normes de classement des emplois pour les administrateurs et les agents des services généraux et proposé des critères régissant l'utilisation de la catégorie des agents du Service mobile.

Délibérations de la Commission

Administrateurs recrutés sur le plan national

26. Le représentant du Réseau ressources humaines a approuvé les recommandations relatives à la catégorie des agents des services généraux et à celle des agents du Service mobile. Pour ce qui est de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, il a indiqué que les organisations réclamaient une plus grande souplesse. Il a ajouté que la souplesse était un pilier important du programme de réformes élaboré par le Secrétaire général en étroite concertation avec les États Membres. Il a proposé que la Commission envisage à la présente session d'apporter des ajustements aux critères de nationalité et de caractère national. Il a expliqué que les organisations restaient intéressées par l'idée d'étudier les possibilités d'utiliser cette catégorie de personnel dans les villes sièges en fonction des besoins opérationnels des organisations dont les activités sont concentrées au siège et ceux des organisations dont les activités sont menées sur le terrain. Selon lui, il conviendrait de repenser la notion originelle de « renforcement des capacités nationales » à la lumière des marchés de main-d'œuvre qualifiée existants dans de nombreuses parties du monde. Il a indiqué que les administrateurs recrutés sur le plan national jouaient un rôle central dans la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui appelle un renforcement de l'appropriation et de la mise en œuvre par les pays. Il a ajouté que cette tendance correspondait à la multiplication des services communs et des centres chargés d'assurer des fonctions administratives essentielles qui doivent être remplies par des administrateurs recrutés sur le plan national ayant un ancrage plus régional. Il a rappelé que le Corps commun

d'inspection avait à cet égard formulé la recommandation suivante : « L'Assemblée générale devrait, à la suite de l'examen actuellement mené sur toutes les catégories de personnel par la Commission de la fonction publique internationale, prendre les mesures voulues, si possible à sa soixante-douzième session, pour répondre aux besoins des organismes en matière de recrutement, sur le plan local, d'un personnel ayant une expérience à l'international. » (Voir [JIU/REP/2016/11](#), recommandation n° 5). Il a fait valoir que l'assouplissement du recours à cette catégorie de personnel permettrait de renforcer l'évolution professionnelle et la motivation du personnel. Enfin, le représentant a affirmé que, si le coût n'était ni le facteur unique ni le facteur déterminant en l'espèce, la Commission devrait néanmoins tenir compte des difficultés croissantes que pose la réduction des contributions versées par les principaux pays donateurs.

27. Le représentant de la FICSA s'est félicité de l'esprit de transparence et d'ouverture qui a présidé aux réflexions du groupe de travail. S'agissant de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, il a déclaré que, le groupe de travail n'étant pas parvenu à un consensus, la fédération se ralliait entièrement à l'idée de n'apporter que des modifications mineures. En ce qui concerne les autres catégories, il a indiqué que la fédération était totalement favorable aux recommandations formulées par le groupe de travail. Le représentant du CCASIP a exprimé les inquiétudes de sa fédération quant à l'impératif de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et quant à la conservation de la nature du travail des administrateurs recrutés sur le plan national et du caractère international de cette catégorie de personnel. Pour ce qui est du critère de la nationalité, il a indiqué que la part des administrateurs recrutés sur le plan national n'ayant pas la nationalité de leur pays d'emploi était estimée à moins de 2 % et a rappelé que, selon les précisions apportées par le Réseau ressources humaines, dans de nombreux pays, les ressortissants disposaient d'un certain niveau de capacités. Il a fait valoir que la suppression du critère de la nationalité serait politiquement difficile dans la conjoncture mondiale actuelle. Il a souligné que les organisations seraient alors en mesure d'affecter leurs agents dans les bureaux de pays et de leur verser un salaire d'administrateur recruté sur le plan national. Quant au critère de caractère national, il a affirmé qu'il n'y avait pas de raison de le supprimer dans la mesure où la plupart des postes analysés semblaient présenter une telle nature. Il a fait observer que demander aux administrateurs recrutés sur le plan national d'exercer des fonctions à caractère international revenait à aligner la rémunération du personnel recruté sur le plan international sur les barèmes des traitements du personnel recruté sur le plan national et à exploiter le fait que certains fonctionnaires des pays en développement soient disposés à accomplir un travail à caractère international pour un salaire inférieur. S'agissant de la question des perspectives de carrière, il a déclaré que nombre d'administrateurs recrutés sur le plan national avaient l'ambition de travailler en dehors de leur pays et que la solution ne devrait pas être d'étendre la portée de leur travail en continuant à leur verser un traitement fixé localement mais de leur offrir un meilleur accès aux emplois de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international, comme de nombreuses organisations l'ont fait et comme d'autres devraient le faire. Au vu des considérations qui précèdent, le représentant de la CCASIP a déclaré que sa fédération privilégiait la seconde solution proposée par le groupe de travail.

28. Le représentant du PNUD a déclaré que la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 nécessiterait que les organisations appliquant le régime commun modernisent leurs modes de fonctionnement, compte tenu en particulier des incertitudes budgétaires. Il a expliqué que la majorité du personnel du PNUD travaillait sur le terrain et que les agents recrutés sur le plan local formaient l'épine dorsale de l'organisation. Dans ce contexte, il a souligné que la

catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national constituait une grande source de talents et qu'un certain assouplissement de l'utilisation de cette catégorie de personnel pour les activités présentant un caractère sous-régional, régional ou international et non seulement national pourrait être envisagé. Il a indiqué que les organisations avaient souhaité faire comprendre qu'il s'agissait uniquement d'introduire une dose de souplesse et non de faire venir des non-ressortissants de l'extérieur des pays de programme pour travailler comme administrateurs recrutés sur le plan national dans ces pays. Il a précisé que seuls étaient visés certains non-nationaux qui résident déjà dans les pays de programme et sont autorisés à y travailler.

29. Le représentant de l'ONU s'est également déclaré favorable à une plus grande souplesse. Il a indiqué que l'Assemblée générale avait approuvé les postes d'administrateur recruté sur le plan national au Centre de services régional d'Entebbe (Ouganda) et que, pendant la crise de l'Ebola, certains administrateurs avaient été réaffectés de Monrovia à Freetown pour mettre à profit leur savoir-faire régional. Il a expliqué que ces dispositions s'étaient avérées utiles et que, même si elles avaient été mises en place à titre expérimental, l'Assemblée ne s'y était pas opposée.

30. Le représentant du HCR a indiqué que son organisation comptait environ 600 postes d'administrateur recruté sur le plan national (classes A à D), dont environ 200 avaient été convertis en postes d'administrateur recruté sur le plan international entre 2012 et 2016. Il a indiqué qu'une nouvelle politique de recrutement d'administrateurs sur le plan international permettrait à environ 50 % des administrateurs recrutés sur le plan national de postuler comme candidats internes. Il a également précisé que, du fait du critère de nationalité, l'avancement aux postes d'administrateur recruté sur le plan national des agents des services généraux méritants mais non ressortissants de leur pays d'emploi était impossible. Enfin, il a expliqué que, si les administrateurs recrutés sur le plan national devaient à l'origine retourner dans leur fonction publique nationale, tel n'était généralement pas le cas en raison d'un certain nombre de facteurs, notamment le niveau supérieur des traitements dans les organisations appliquant le régime commun par rapport aux fonctions publiques nationales de nombreux pays de programme. Il a affirmé que le HCR était favorable aux propositions relatives à la catégorie des agents du Service mobile. Il a toutefois ajouté qu'au HCR, les agents du Service mobile provenaient principalement de la catégorie des agents des services généraux.

31. Le représentant du FNUAP a déclaré que l'examen en cours constituait une occasion exceptionnelle de moderniser et de simplifier les catégories de personnel. Il a fait observer que les problèmes auxquels se heurtaient les organisations n'avaient pas un caractère purement national et pouvaient présenter une dimension régionale voire plus large. Sur la question de la progression professionnelle, il a expliqué qu'environ 24 % des administrateurs recrutés sur le plan international de son organisation avaient débuté comme administrateurs recrutés sur le plan national. Il a ajouté que, dans certains pays de la région du Golfe, seuls des non-ressortissants pouvaient être recrutés tant le niveau des salaires était insuffisant pour attirer les nationaux. Il a relevé que, dans son organisation, les administrateurs recrutés sur le plan national pouvaient être affectés en dehors de leur pays d'emploi uniquement pour des missions de courte durée n'excédant pas six mois et touchaient une indemnité journalière de subsistance. Il a fait valoir qu'il était difficile de distinguer clairement les fonctions exercées par les administrateurs recrutés sur le plan national de celles occupées par les administrateurs recrutés sur le plan international dans la mesure où les compétences des candidats locaux varient d'un pays à l'autre.

32. Le représentant d'ONU-Femmes a indiqué qu'environ 80 % du personnel de son organisation était déployé sur le terrain et que l'organisation était consciente de la nécessité de renforcer l'appropriation et la mise en œuvre par les pays. Il a précisé

que les administrateurs recrutés sur le plan national représentaient actuellement 19 % des effectifs et étaient composés à environ 80 % de femmes. Le représentant d'UNICEF a déclaré que 24 % des administrateurs recrutés sur le plan international du Fonds avaient commencé comme administrateurs recrutés sur le plan national. Il a également expliqué que la condition de nationalité actuellement applicable à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national était la source d'autres difficultés et empêchait notamment les réfugiés de postuler à des postes d'administrateur recruté sur le plan national dans leur pays d'accueil. Le représentant de l'UIT a souligné que, si les activités de son organisation étaient essentiellement concentrées au siège, l'ouverture de bureaux régionaux faisait l'objet d'une demande croissante. Aussi s'est-il déclaré favorable à l'élargissement de l'utilisation de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national. Le représentant du PAM a indiqué que le Conseil d'administration de son organisation avait demandé la transformation du plus grand nombre de postes possible en postes d'agent recruté sur le plan national. Il a fait valoir qu'il devrait être fait appel aux administrateurs recrutés sur le plan international lorsqu'il n'est pas possible de trouver du personnel localement, lorsque la liberté de circulation est limitée ou encore lorsque la mobilité ou d'autres considérations stratégiques sont importantes. Il a ajouté que les donateurs souhaitaient voir une plus grande part de leurs financements profiter aux bénéficiaires des programmes.

33. La Commission a constaté que la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national était la catégorie de personnel qui connaissait la croissance la plus rapide, signe de son importance grandissante pour les organisations. Elle a relevé que cette catégorie permettait aux nationaux des pays de programme de participer au développement de ces pays et à la constitution de la base de connaissances des organisations. Elle a également observé que cette catégorie de personnel constituait de plus en plus un vivier de recrutement pour la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international dans des organisations comme l'UNICEF, le HCR et le FNUAP. Tout en reconnaissant qu'il était important d'offrir des perspectives de carrière à toutes les catégories de personnel, la plupart des membres de la Commission ont estimé que cet objectif n'était pas la raison d'être de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national. Ils ont fait valoir que ce fondement devait plutôt se trouver dans la nature des fonctions exercées par cette catégorie de personnel.

34. La Commission a alors examiné les différentes solutions envisagées pour modifier les critères régissant le recours aux administrateurs recrutés sur le plan national. La plupart des membres de la Commission ont noté à cet égard la proposition tendant à renommer cette catégorie en anglais en remplaçant la dénomination de « National Professional Officer » par celle de « Locally Recruited Professional ». Ils ont estimé qu'un changement de nom n'était justifié par aucune raison impérieuse et risquait d'être interprété comme créant une nouvelle catégorie de personnel. Ils ont également fait valoir qu'une telle mesure pourrait être considérée comme ouvrant les emplois d'administrateur recruté sur le plan national à des non-nationaux, y compris aux conjoints de fonctionnaires recrutés sur le plan international ou aux agents d'organisations non gouvernementales internationales. Ils ont souligné qu'une telle évolution serait contraire à la vocation de cette catégorie et pourrait poser des problèmes aux États Membres.

35. Certains membres de la Commission se sont déclarés favorables au changement de nom de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national. Ils ont fait observer que, dans certaines régions du monde, du fait de la relative liberté de circulation de la main-d'œuvre d'un pays à l'autre, la stricte limitation du recrutement aux nationaux méritait d'être réexaminée. Ils ont avancé que la principale distinction entre la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et celle des

administrateurs recrutés sur le plan international était sans lien avec la question de la nationalité et tenait plutôt à la différence des modalités de recrutement, autrement dit à la question de savoir si les agents étaient recrutés sur le plan local ou international et, partant, à celle du principe à appliquer aux salaires, Flemming pour les premiers et Noblemaire pour les seconds. Néanmoins, s'ils ont estimé qu'il restait nécessaire de distinguer entre les fonctions exercées par les agents de ces deux catégories, ils ont néanmoins considéré que l'adoption de la nouvelle dénomination permettrait de faire comprendre que tous les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun sont des fonctionnaires internationaux travaillant pour des organisations internationales.

36. Certains membres ont estimé que le recours aux administrateurs recrutés sur le plan national devait être envisagé dans le contexte de la nécessité de doter les organisations des capacités nécessaires pour s'acquitter avec efficacité et efficacie de leurs mandats, et ont soutenu l'idée de laisser à la direction une plus grande liberté et une plus grande souplesse dans l'utilisation de cette catégorie de personnel. Ils ont souligné que l'efficacité en termes de coûts était une considération légitime pour les organisations et les pays donateurs qui souhaitent que leurs contributions soient consacrées davantage aux bénéficiaires des programmes qu'au financement des dépenses de personnel. Ils ont fait valoir que, si les administrateurs recrutés sur le plan national disposaient des compétences requises, alors les organisations devraient tirer parti de telles capacités, notamment en ce qui concerne les fonctions d'appui. Ils ont ajouté que les administrateurs recrutés sur le plan international pourraient être recrutés lorsque certaines connaissances ou compétences spécialisées requises font défaut localement. Selon ces membres, le dogme selon lequel le recrutement d'un plus grand nombre d'administrateurs recrutés sur le plan national se traduirait par un effritement du caractère international des organisations appliquant le régime commun devrait être reconsidéré. Ils ont affirmé que le recrutement de personnel sur le plan national renforçait le caractère international des organisations appliquant le régime commun, ces agents représentant les États Membres dans lesquels ils sont recrutés.

37. D'autres membres ont cependant averti qu'il fallait se garder d'appréhender la question du recours à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national sous un angle purement économique. Ils ont fait observer que d'autres considérations, notamment la connaissance des réalités nationales et la sécurité du personnel, étaient plus importantes.

38. La Commission a noté que le groupe de travail n'avait pas pu parvenir à un accord sur la question du caractère national. Elle a constaté tout d'abord qu'il n'existait pas de définition convenue de l'expression « caractère national ». La majorité des membres de la Commission ont fait observer que toutes les activités menées par les organisations appliquant le régime commun étaient par nature internationales. Ils ont considéré qu'il n'était ni réaliste ni souhaitable de limiter strictement le travail des administrateurs recrutés sur le plan national aux questions liées à leur pays d'emploi, dans la mesure où une telle limitation soulevait la question de savoir pourquoi ces agents étaient employés par les organisations appliquant le régime commun et non par les institutions ou les organisations nationales. Ils ont aussi fait remarquer que cantonner le travail des administrateurs recrutés sur le plan national aux questions d'ordre national empêchait par ailleurs ces derniers de tirer tout le bénéfice de leur emploi dans la fonction publique internationale.

39. Plusieurs membres de la Commission ont dit craindre que l'assouplissement de l'utilisation de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national n'incite les organisations à muter leurs administrateurs recrutés sur le plan national de pays en pays tout en continuant à leur verser un salaire local. La Commission a fortement désapprouvé une telle mesure, tout en observant que rien n'indiquait que tel serait le

cas. Toutefois, elle a également estimé que l'affectation à court terme d'administrateurs recrutés sur le plan national pourrait permettre à ces agents d'acquérir une expérience internationale, ce qui pourrait s'avérer utile pour l'avancement de leurs carrières et permettrait parallèlement aux organisations de tirer parti de leurs connaissances et compétences pour faire face à d'éventuels besoins à court terme.

40. La majorité des membres de la Commission ont convenu que le recours aux administrateurs recrutés sur le plan national ne devait pas être autorisé dans les villes sièges. Ils ont noté que les activités menées dans les villes sièges des organisations appliquant le régime commun étaient souvent différentes de celles réalisées sur le terrain et étaient en général davantage normatives et axées sur les politiques. Ils ont considéré que, compte tenu du nombre important de fonctionnaires recrutés sur le plan international dans ces lieux d'affectation, qui se trouvent dans des pays développés, il n'était pas souhaitable de recruter un grand nombre d'agents sur le plan local sous peine d'y remettre en cause la diversité.

41. La plupart des membres de la Commission ont reconnu qu'il était nécessaire d'introduire une dose de souplesse dans l'utilisation de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national. Toutefois, la Commission a également estimé que ses directives devraient représenter la norme et ne pas être excessivement restrictives à l'égard des éventuelles exceptions. Les membres de la Commission se sont alors mis d'accord sur un ensemble de directives à l'intention des organisations ayant recours à cette catégorie de personnel (voir annexe II). À cet égard, la Commission a souligné qu'il importait que les organes directeurs des organisations appliquant le régime commun se dotent de cadres relatifs à l'utilisation de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, qui soient inspirés de ses directives et adaptés au mandat de leur organisation.

Agents des services généraux

42. En ce qui concerne la catégorie des services généraux, la Commission a noté que certaines organisations avaient estimé qu'il était devenu difficile de faire la distinction entre les tâches accomplies par les agents des services généraux de grades supérieurs et les fonctions exercées par les administrateurs de grades inférieurs. Elle a relevé que l'élaboration et l'ajustement de la norme de classement des agents de la catégorie des services généraux avaient demandé plusieurs années. Elle a rappelé que cette norme avait pour objectif de simplifier et de combiner les normes disparates qu'utilisaient les différents lieux d'affectation et qu'elle avait également permis de tenir compte du fait que la palette des emplois d'agent des services généraux s'était élargie et que ces emplois étaient devenus plus complexes en raison de la fusion de filières de carrière jusqu'alors bien distinctes. Elle a ajouté que la Classification commune des groupes professionnels concernant les activités des agents des services généraux avait été réduite et ramenée de 28 familles d'emplois à 3. Elle a précisé qu'il avait également été dit que les agents des services généraux devaient avoir des connaissances plus approfondies et des compétences plus diverses dans la mesure où ils assumaient certaines responsabilités qui relevaient autrefois d'administrateurs auxiliaires. Elle a relevé que nombre des questions soulevées par les organisations avaient été prises en compte au moment de l'élaboration des normes de classement. Elle a également noté qu'il ne semblait pas ressortir des données disponibles que la nature du travail des agents des services généraux avait fortement évolué et que, par conséquent, le groupe de travail avait recommandé de recueillir auprès des organisations des informations sur les modalités d'application du système des emplois à la catégorie des services généraux. La Commission a convenu que ce travail était un préalable nécessaire pour comprendre les éventuels changements susceptibles

d'être intervenus dans la nature du travail des agents de cette catégorie de personnel depuis la promulgation des normes de classement en 2010.

43. La Commission a également pris note des délibérations tenues par le groupe de travail sur les questions relatives à la progression professionnelle. À cet égard, elle a noté que l'élaboration d'une unique structure hiérarchique commune aux administrateurs et aux agents des services généraux était une entreprise complexe et qu'il n'était pas certain qu'une telle solution permettrait de répondre à toutes les questions relatives à la progression professionnelle entre ces catégories. Elle a fait observer que le passage de la catégorie des agents des services généraux aux catégories des administrateurs devait également être mis en balance avec la nécessité de recruter en externe des jeunes talents aux classes inférieures des catégories des administrateurs. Elle a souligné que, de fait, toute la question de l'organisation des carrières méritait son attention. Aussi a-t-elle considéré que les organisations devraient continuer à mettre au point des programmes de progression professionnelle dans le cadre du système de catégories en vigueur.

Agents du Service mobile

44. S'agissant de la catégorie des agents du Service mobile, la Commission a pris acte du vaste soutien exprimé en faveur de cette catégorie lors des débats tenus à sa quatre-vingt-quatrième session. Elle a noté qu'à cette session, le représentant de l'ONU avait déclaré que cette catégorie de personnel était indispensable à la bonne mise en œuvre du mandat des opérations de maintien de la paix. Le représentant a toutefois souligné qu'il fallait tenir compte de l'évolution des opérations de maintien de la paix depuis 1949. Il a fait observer que l'un des principaux éléments du maintien de la paix était la nécessité de pouvoir déployer rapidement des effectifs dotés des connaissances et des compétences institutionnelles nécessaires pour être immédiatement opérationnels et apporter un appui spécialisé aux contingents et au personnel de police mobilisés dans les missions de maintien de la paix. Il a ajouté qu'un autre aspect important était la nécessité de mettre en place un corps international de spécialistes capables d'exercer des fonctions soit qui nécessitent de disposer d'une liberté de mouvement, de faire preuve d'impartialité et de savoir manipuler des informations sensibles, soit qui entraînent des risques pour l'ONU ou pour son personnel local.

45. Les fonctions et les niveaux de responsabilité attachés aux agents du Service mobile correspondent à ceux des agents des services généraux (FS-5 et grades inférieurs) et des administrateurs (FS-6 et FS-7). En ce qui concerne la transformation des postes de classes FS-6 et FS-7 en postes d'administrateur recruté sur le plan international pendant une période de transition précise, le groupe de travail a convenu que cette mesure pourrait empêcher les agents occupant des classes inférieures d'être promus aux classes supérieures visées par la transformation. Toutefois, certains participants ont accueilli favorablement l'intention du Secrétariat de l'ONU d'envisager de transformer progressivement en postes P-3 et P-4 les postes des classes FS-6 et FS-7 dans les domaines de l'administration, des ressources humaines et des finances.

46. Compte tenu de la similitude de nature entre les fonctions exercées par les agents du Service mobile et celles occupées par les administrateurs et les agents des services généraux, la Commission a convenu que ces normes de classement pouvaient être utilisées pour évaluer les emplois d'agent du Service mobile. Elle a néanmoins considéré qu'il fallait réexaminer la correspondance entre, d'une part, les classes de la catégorie des agents du Service mobile et, d'autre part, celles de la catégorie des agents des services généraux et de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international.

47. La Commission a estimé que les recommandations formulées par le groupe de travail répondaient aux grandes questions relatives à la catégorie des agents du Service mobile. Aussi a-t-elle approuvé les critères régissant l'utilisation de cette catégorie de personnel que le groupe a proposés.

Décisions de la Commission

48. La Commission a décidé :

a) De recommander à l'Assemblée générale les directives régissant le recours à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, qui figurent à l'annexe II;

b) De recommander au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies ce qui suit :

i) Les normes de classement des emplois des agents des services généraux et des administrateurs approuvées par la Commission devraient servir au classement des emplois des agents du Service mobile;

ii) L'ONU et toute autre organisation utilisant le barème des traitements des agents du Service mobile devraient vérifier, en concertation avec le secrétariat de la Commission, la correspondance entre les classes des agents du Service mobile et celles des agents des services généraux et des administrateurs;

iii) Les critères régissant le recours à la catégorie des agents du Service mobile, toutes fonctions et classes confondues, qui figurent à l'annexe III, devraient être adoptés;

c) De demander à son secrétariat de rassembler des informations sur le taux d'application de la norme d'évaluation des emplois des agents des services généraux par les organisations appliquant le régime commun, et de lui présenter ces informations à sa quatre-vingt-septième session.

B. Étude sur la gestion de la performance et propositions concernant les mesures d'incitation à la bonne performance

49. À sa quatre-vingt-cinquième session, la Commission a examiné les demandes que l'Assemblée générale lui avait adressées dans sa résolution [70/244](#), notamment celles tendant :

a) À mener une étude des dispositifs de gestion de la performance en place dans les organisations appliquant le régime commun et formuler des recommandations sur des mesures d'incitation à la bonne performance, fondées sur le mérite, qui ne s'apparenteraient pas à des récompenses pécuniaires, telles que des avancements d'échelon accélérés, à revoir les recommandations que l'Assemblée avait formulées à l'annexe III de son rapport de 2015 ([A/70/30](#)) à la lumière des conclusions auxquelles elle parviendrait et à rendre compte à celle-ci à ce sujet au plus tard à sa soixante-douzième session;

b) À mener une étude détaillée des dispositions budgétaires et administratives qui devraient être prises pour mettre en place un système de récompenses pécuniaires, y compris les mécanismes de financement, de contrôle et de responsabilisation qui devraient être établis, et à rendre compte à l'Assemblée à ce sujet au plus tard à sa soixante-douzième session.

50. Le secrétariat a demandé aux organisations appliquant le régime commun des Nations Unies de lui communiquer des informations propres à compléter les renseignements recueillis antérieurement pendant l'examen de l'ensemble de

prestations. Comme il s'était écoulé relativement peu de temps depuis que la Commission avait adressé ses recommandations à l'Assemblée générale, il a été noté que la situation en matière de reconnaissance et de récompense du mérite n'avait pas sensiblement évolué.

51. Cela étant, deux modifications à apporter au dispositif de reconnaissance et de récompense du mérite ont été soumises à l'examen de la Commission, l'une visant à assortir de nouveau les systèmes de récompense et de reconnaissance d'un plafond budgétaire global et l'autre portant sur les récompenses pécuniaires.

Délibérations de la Commission

52. Le représentant du Réseau ressources humaines du CCS a déclaré que les organisations étaient très soucieuses d'améliorer leurs pratiques en matière de gestion de la performance. Un groupe de travail avait été mis sur pied peu de temps auparavant afin d'examiner les progrès accomplis, l'expérience acquise et les enseignements tirés dans ce domaine. Il convenait d'accorder l'attention voulue à tous les aspects de la question, y compris la gestion des résultats insuffisants. Certaines organisations ayant des pratiques de gestion de la performance bien établies avaient déjà mis en place des procédures globales de récompense du mérite : un système de gestion de la performance doté d'une certaine maturité était une condition importante pour ce faire. Néanmoins, les organisations s'intéressaient de plus en plus à cette question et se félicitaient des constatations faites. Le représentant a rappelé que la diminution de la fréquence des avancements d'échelon se justifiait notamment par le fait qu'elle permettrait de libérer des ressources qui pourraient servir à financer les mesures de récompense du mérite. Il a également noté que, conformément aux pratiques en vigueur à l'extérieur, une enveloppe budgétaire d'un montant pouvant représenter jusqu'à 1,5 % des dépenses de personnel était proposée, sous réserve des décisions des organes directeurs.

53. Les représentants des fédérations du personnel ont fait observer qu'il fallait replacer la question dans son contexte : la plupart des organisations ne proposaient pas à leurs cadres l'outil de gestion des résultats le plus efficace, à savoir la promotion. En outre, l'instauration d'avancements d'échelon biennaux avait donné lieu à des économies considérables, dont le personnel devait pouvoir profiter. De l'avis des fédérations, les promotions et le passage plus rapide d'un échelon à un autre permettaient au personnel et aux cadres d'investir à long terme dans la gestion de la performance, alors que le versement de primes était une stratégie à très court terme. De surcroît, le système des primes ne pouvait fonctionner qu'en présence d'un dispositif de mesure de la performance efficace, et rares étaient les éléments qui attestaient de la confiance du personnel à cet égard. En outre, la diversité des fonctions compliquait la mesure de la performance à l'échelle de l'organisation (il était difficile, par exemple, de comparer les résultats d'un interprète à ceux d'un expert en logistique ou d'un statisticien). Enfin, le versement de primes ne correspondait pas à la culture du système des Nations Unies, où le travail en équipe et la discrétion politique étaient de mise.

54. Le représentant du PAM a indiqué que le plafond budgétaire proposé devait être considéré comme une valeur de référence. Son organisation avait mis en place un solide système d'évaluation et de notation des fonctionnaires. Il importait toutefois de se garder de promouvoir une culture des droits acquis lors de la conception des systèmes de reconnaissance et de récompense du mérite. La représentante de l'OMPI a ajouté que son organisation avait lancé, environ cinq ans plus tôt, un programme d'ampleur restreint qui était désormais bien accepté par le personnel. Le représentant du FNUAP a déclaré que son organisation était favorable à un système de rémunération aux résultats mais ne comptait pas prendre de mesures en ce sens en

raison de difficultés financières. Il a également souligné que la rémunération aux résultats était peut-être plus facile à mettre en place dans certaines organisations que dans d'autres, du fait de leur mandat. En outre, les dispositifs d'évaluation et de notation des fonctionnaires mis en place par les différentes organisations se trouvaient à divers stades de maturité.

55. La Commission a rappelé qu'au cours de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun effectué peu de temps auparavant, un groupe de travail sur les mesures d'incitation à la bonne performance et d'autres questions intéressant les ressources humaines avait été chargé de proposer, notamment, des modifications à apporter au dispositif existant de reconnaissance et de récompense du mérite, dont la dernière révision datait de 1997. Sur la base de ces propositions et des débats qui ont suivi, elle avait approuvé l'ensemble de mesures relatives à la gestion de la performance, notamment la révision de la périodicité des avancements d'échelon, et soumis cette recommandation à l'Assemblée générale en 2015.

56. Plusieurs membres de la Commission ont reconnu que la question des perspectives de carrière posait problème dans nombre d'organisations appliquant le régime commun. Certaines fonctions publiques nationales offraient de meilleures possibilités d'évolution. À ce propos, plusieurs membres ont également évoqué l'insuffisance des possibilités de formation et de perfectionnement.

57. Tout en ayant conscience des problèmes que rencontraient les organisations appliquant le régime commun en ce qui concerne la formation et les perspectives de carrière, d'autres membres de la Commission ont estimé que la performance et les promotions étaient des questions distinctes. Si les résultats d'un fonctionnaire étaient exceptionnels à une classe donnée, cela ne signifiait pas obligatoirement qu'ils le seraient aussi à une classe supérieure. Selon le système de classement fonctionnel des postes en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun, les candidats devaient être évalués au regard des compétences particulières et des autres compétences et qualifications requises à chaque classe pour chaque poste. En outre, l'Assemblée générale avait dit souhaiter que le Secrétariat de l'ONU soit doté d'un système de recrutement selon lequel tous les postes seraient ouverts aux candidats aussi bien externes qu'internes, sans que la candidature des uns ou des autres soit examinée en priorité.

58. Dans les propositions qu'elle avait soumises à l'Assemblée générale, la Commission avait indiqué que la gestion de la performance était un domaine dans lequel il était souhaitable de faire preuve de souplesse, étant donné que les organisations appliquant le régime commun avaient des stratégies et des pratiques différentes (voir résolution [52/216](#), sect. III.B).

59. Certains membres de la Commission ont fait observer que, malgré la relative lenteur des progrès accomplis en matière de gestion de la performance depuis 1997, les organisations continuaient de prendre des mesures utiles dans ce domaine. Plusieurs ont constaté que celles-ci avaient toutes leurs propres pratiques et leurs propres conditions. Les membres de la Commission ont reconnu que la question de la gestion de la performance et de la reconnaissance du mérite était délicate à traiter. Il était peut-être plus facile de mettre en place un système de récompense collective et individuelle dans certaines organisations que dans d'autres, compte tenu de la nature de leurs activités. Il fallait également tenir compte du fait que les organisations avaient des sources de financement et une situation budgétaire différentes. De l'avis général, il n'était donc pas souhaitable d'exiger que toutes les organisations mettent en œuvre des programmes d'octroi de récompenses pécuniaires.

60. La Commission a noté qu'elle avait soumis à l'Assemblée générale, en 2015, des propositions relatives à un système de reconnaissance et de récompense du mérite collectif et individuel prévoyant des récompenses tant pécuniaires que non pécuniaires, et à des directives applicables à la gestion des résultats insuffisants, qui était une question importante. La liste des récompenses non pécuniaires qu'elle avait dressée ne prétendait pas à l'exhaustivité, et les organisations étaient libres d'instaurer un tel système comme elles l'entendaient. Si certains membres de la Commission étaient favorables aux avancements d'échelon accélérés, qui permettaient de motiver les fonctionnaires, et estimaient qu'il fallait examiner la question plus avant, la plupart ont noté que cette mesure équivaldrait à offrir une récompense dont le bénéfice serait continu et qui aurait une incidence sur les droits à pension, comme le montre l'exemple donné à l'annexe IV. La Commission était déjà arrivée à la même conclusion par le passé, notamment dans le cadre de l'examen de l'ensemble de prestations (voir A/70/30, par. 269). En conséquence, le recours aux avancements d'échelon n'avait pas été prévu dans le projet de dispositif de reconnaissance et de récompense du mérite.

61. La Commission a noté que les organisations qui souhaitaient mettre en place un système de reconnaissance et de récompense du mérite devraient s'employer à en garantir un financement stable dans le cadre du processus budgétaire normal. À cet égard, elle a examiné la proposition tendant à réinstaurer un plafond budgétaire global de 1,5 % sur le coût des récompenses pécuniaires et non pécuniaires et pris note des dépenses engagées à ce titre par certaines organisations, comme indiqué à l'annexe V du présent document. Dans l'ensemble, elle a jugé souhaitable l'instauration d'un tel plafond, qui doterait le dispositif de reconnaissance et de récompense du mérite d'un mécanisme de contrôle budgétaire. Elle a souligné qu'il s'agissait d'un plafond global en deçà duquel les organisations auraient toute latitude pour concevoir leurs propres programmes en fonction de leurs circonstances et besoins particuliers.

62. La Commission a également examiné une version révisée de sa proposition concernant les récompenses individuelles. Dans la proposition initiale qu'elle avait présentée à l'Assemblée générale en 2015, elle avait précisé aux organisations que les récompenses pécuniaires individuelles se présenteraient sous la forme de primes d'un montant variable représentant entre 5 et 10 % du traitement de base net. La question s'est posée de savoir s'il fallait en déduire que la Commission fixait un montant plancher pour les récompenses pécuniaires, ce qui n'était pas le cas. On s'est également demandé si l'octroi de récompenses pécuniaires plus importantes stimulerait davantage la performance. Toutefois, afin d'éviter toute interprétation erronée et de préserver une certaine souplesse, la Commission a jugé prudent de reformuler ses orientations à ce sujet et de préciser que les récompenses pécuniaires se présenteraient sous la forme de primes d'un montant variable pouvant représenter jusqu'à 10 % du traitement de base net.

63. La Commission a constaté que les cadres jouaient un rôle fondamental dans le bon fonctionnement de tout système de gestion de la performance. Elle a noté que l'ensemble de mesures qu'elle avait proposé à l'Assemblée générale était conforme aux pratiques optimales en matière de gestion de la performance. Ces mesures prévoyaient notamment un programme de formation à l'intention des cadres et des directives relatives à l'évaluation de la performance qui soulignaient l'importance d'un dialogue constant entre les fonctionnaires et leurs supérieurs hiérarchiques pour l'évaluation de la performance sur une période donnée. En outre, le dispositif favorisait la création d'organes d'examen de la performance chargés de vérifier que les notes étaient attribuées avec objectivité et exactitude, qui constituaient un important mécanisme de contrôle administratif.

64. La plupart des membres de la Commission ont constaté que les progrès dans ce domaine se poursuivaient et allaient dans le bon sens, comme le montrait l'intérêt renouvelé de certaines organisations. Au fil des ans, plusieurs d'entre elles, dont l'UNOPS, le FIDA, l'ONUDI, l'AIEA et l'OMPI, avaient mis en place des programmes de reconnaissance et de récompense du mérite d'ampleur variable. D'après les informations qu'elle avait communiquées, l'OACI avait également mis en œuvre un tel programme peu de temps auparavant. Compte tenu de l'importance de la question, la Commission continuerait de suivre régulièrement l'évolution de la situation dans ce domaine.

Décisions de la Commission

65. La Commission a décidé de réaffirmer la recommandation qu'elle avait déjà adressée à l'Assemblée générale en ce qui concerne le projet de principes et de directives relatifs à l'évaluation et à la gestion des résultats et à la prise en compte de différents niveaux de résultats (voir A/70/30, annexe III), en y ajoutant les éléments suivants :

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

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

66. Le projet révisé de principes et de directives relatifs à l'évaluation et à la gestion des résultats et à la prise en compte de différents niveaux de résultats figure à l'annexe VI du présent rapport.

67. La Commission a également décidé que les organisations devaient considérer les mesures énoncées à l'annexe VI, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale, comme des directives, et prié les organisations de poursuivre leurs efforts en matière de gestion de la performance en vue d'améliorer la performance institutionnelle en général.

C. Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension : coefficients de conversion du traitement net en traitement brut, inversion des revenus et formules envisageables pour le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires relevant du barème des traitements unifié et des fonctionnaires hors cadre

Quatre-vingt-quatrième session

68. La Commission a lancé un examen de la rémunération considérée aux fins de la pension et analysé un document présentant la méthode de calcul de la rémunération considérée aux fins de pension, adoptée par l'Assemblée générale dans sa résolution 41/208, et l'évolution des éléments concernés. Elle a examiné une liste préliminaire des problèmes recensés en consultation avec le secrétariat de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ainsi que des orientations concernant cet examen, qui prévoyaient que la Commission achève celui-ci à sa quatre-vingt-septième session, tienne la Caisse des pensions dûment informée des progrès

accomplis et rende compte des résultats à l'Assemblée générale à sa soixante-treizième session.

Délibérations de la Commission

69. Le représentant du Réseau ressources humaines a souligné qu'il fallait examiner ces questions avec diligence et en effectuer une analyse actuarielle approfondie avant toute décision afin d'éviter de nuire à la viabilité à long terme de la Caisse des pensions. À la quasi-unanimité, le Réseau approuvait la liste proposée de questions à examiner. Le représentant a également déclaré qu'une analyse approfondie de toutes les formules envisageables pour modifier la méthode de calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension devrait être effectuée en étroite coopération avec le secrétariat de la Caisse des pensions et les organisations participantes, le barème en vigueur devant être révisé au moyen de la méthode d'ajustement intermédiaire dans l'intervalle. Bien que favorable à la simplification des procédures administratives, le Réseau n'était pas opposé à l'idée d'évaluer les solutions proposées pour le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension. Il estimait toutefois qu'il fallait éviter toutes conséquences imprévues et respecter pleinement les droits à pension acquis des fonctionnaires en poste. Enfin, il n'était pas entièrement convaincu qu'il était nécessaire d'effectuer une nouvelle comparaison du régime des pensions des Nations Unies et du régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis à ce stade, étant donné qu'une étude analogue avait été menée peu de temps auparavant.

70. Les représentants du CCASIP et d'UNISERV ont approuvé le projet de liste de questions à examiner et les orientations concernant l'examen mais ont rappelé que celui-ci ne devait pas avoir d'incidence sur les droits acquis des fonctionnaires. Le représentant de la FICSA s'est demandé s'il était nécessaire de procéder à une comparaison complète. En outre, appuyée par le CCASIP et UNISERV, la FICSA était favorable à un examen soigneux et prudent, en particulier pour la catégorie des administrateurs, compte tenu des modifications apportées à l'ensemble de prestations. Elle préférait que le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs soit actualisé périodiquement, comme c'était le cas pour les agents des services généraux, et estimait que la conversion du traitement net en traitement brut devrait être faite en incluant l'indemnité pour conjoint à charge dans la rémunération nette. De l'avis du CCASIP, il était nécessaire d'effectuer une analyse plus poussée pour déterminer s'il fallait, pour calculer la rémunération considérée aux fins de la pension pour les administrateurs, inclure l'allocation pour conjoint à charge et appliquer le taux de contribution prévu pour les fonctionnaires ayant charges de famille ou bien appliquer le taux de contribution prévu pour les fonctionnaires sans charges de famille. UNISERV souhaitait qu'il soit tenu compte des préoccupations du personnel sur le terrain, dont la durée de service était généralement plus courte et qui étaient désavantagés par rapport aux autres fonctionnaires en matière de retraite. En outre, la FICSA se demandait si les chevauchements entre les fourchettes de traitement contribuaient à l'inversion des revenus.

71. La Commission a rappelé la décision qu'elle avait prise à l'issue de l'examen précédent, à savoir qu'elle suivrait et réexaminerait périodiquement certaines des questions relatives à la rémunération considérée aux fins de la pension. Elle a également rappelé son intention d'examiner toutes ces questions de manière approfondie après l'adoption du nouvel ensemble de prestations pour les administrateurs.

72. La Commission a fait observer que le passage au barème unifié était un nouvel élément de l'examen et que la plupart des autres questions, qui avaient certes déjà été examinées par le passé, devraient néanmoins l'être à nouveau. Elle a par ailleurs

précisé que deux éléments principaux contribuaient à l'inversion des revenus, à savoir la différence entre le coefficient de conversion utilisé pour le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux et celui appliqué pour les administrateurs, et la différence entre les taux de contribution du personnel. Tout en ayant conscience de ces facteurs, la Commission a estimé qu'il fallait les réexaminer. Elle a également décidé qu'il fallait actualiser le barème commun des contributions du personnel de façon à tenir compte de l'évolution des impôts nationaux. Elle a également fait observer qu'il serait bon d'analyser la méthode de pondération dans le cadre de l'examen des taux de contribution du personnel.

73. En ce qui concerne les autres points proposés, la Commission a pris note de la proposition tendant à effectuer une nouvelle comparaison du régime des pensions des Nations Unies et du régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis, au stade initial de l'examen. Tout en étant globalement favorables à cette comparaison, certains membres se sont demandé si le moment choisi était opportun. Rappelant que l'étude précédente avait révélé que les régimes étaient comparables, la Commission est convenue d'effectuer cette étude à un stade ultérieur de l'examen, en tenant compte de l'impact de toute modification touchant la rémunération considérée aux fins de la pension.

74. Le représentant de l'OACI a demandé que la Commission ajoute à la liste des questions à examiner la méthode de calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors cadre dans le nouvel ensemble de prestations. La Commission a décidé que cette question serait analysée au moment de l'examen de la question plus vaste du calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension compte tenu du barème des traitements unifié.

75. Le représentant de l'OACI a également suggéré que la Commission envisage de revoir les prestations de retraite des hauts fonctionnaires touchés par des restrictions liées aux termes de leur contrat. La Commission a fait observer que cette question était sans rapport avec l'examen de la rémunération considérée aux fins de la pension et ne relevait pas de sa compétence, et proposé que cette demande soit adressée au secrétariat de la Caisse.

76. La Commission a noté que l'examen était susceptible d'influer durablement sur de nombreux éléments du régime des pensions, notamment le montant des cotisations à la Caisse des pensions, celui des pensions à verser au personnel et la situation actuarielle de la Caisse. Il importait donc qu'elle procède à une analyse rationnelle, approfondie et exhaustive et cerne bien toutes les incidences, notamment administratives, financières et actuarielles, pour prendre ses décisions et formuler ses recommandations. En conséquence, elle devait impérativement tenir d'étroites consultations avec le secrétariat de la Caisse tout au long du processus. La Commission a également indiqué que l'examen serait mené sans préjudice des droits acquis des fonctionnaires déjà en poste.

77. La Commission a souscrit dans l'ensemble au projet de liste et d'orientations concernant l'examen. Elle a en outre estimé qu'il fallait mettre au point diverses stratégies et en déterminer les implications potentielles dans toute la mesure possible. Le montant total des incidences financières serait ensuite calculé et examiné lors de la dernière phase de l'examen. Compte tenu de l'ampleur et de la complexité de l'examen, la Commission s'est dite consciente de la nécessité de créer un groupe de travail.

Décisions de la Commission

78. La Commission a décidé d'examiner les questions suivantes dans le cadre de son examen de la rémunération considérée aux fins de la pension :

- a) Inversion des revenus (phénomène selon lequel, à revenus nets égaux, la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux est plus élevée que celle des administrateurs);
- b) Révision du barème de la rémunération des administrateurs considérée aux fins de la pension au moyen de la méthode d'ajustement intermédiaire ou calcul d'un nouveau barème au moyen de la méthode approuvée, y compris la méthode de calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les fonctionnaires hors cadre;
- c) Formules envisageables pour le calcul de la rémunération des administrateurs considérée aux fins de la pension sur la base de l'ensemble de prestations révisé;
- d) Examen des coefficients de conversion appliqués à la catégorie des administrateurs et à celle des agents des services généraux;
- e) Actualisation du barème commun des contributions du personnel;
- f) Comparaison du régime des pensions des fonctionnaires des Nations Unies et du régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis.

Quatre-vingt-cinquième session

79. Conformément aux orientations approuvées, la Commission a examiné les coefficients de conversion utilisés dans le cadre de la méthode applicable aux administrateurs et aux agents des services généraux, le phénomène de l'inversion des revenus et les formules envisageables pour le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et des fonctionnaires hors cadre selon le barème des traitements unifié.

80. En ce qui concerne les coefficients de conversion, la Commission a été saisie d'un certain nombre de propositions d'ajustement tenant compte des changements apportés au régime commun depuis l'adoption de ces coefficients, y compris le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite, l'accroissement des taux maximum d'accumulation de droits à pension et la différence entre la durée de service moyenne des administrateurs et celle des agents des services généraux.

81. S'agissant du calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension, la Commission s'est vu présenter deux solutions permettant de tenir compte de la suppression du taux prévu pour les administrateurs ayant charges de famille, qui servait de référence pour le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension avant l'adoption du barème unifié. La première consistait à ajouter l'indemnité pour conjoint à charge à la rémunération nette avant de procéder au calcul, ce qui permettait de continuer d'utiliser les taux du barème commun applicables aux fonctionnaires ayant charges de famille. La seconde consistait à partir des taux du barème unifié uniquement et à appliquer les taux du barème commun applicables aux fonctionnaires sans charges de famille pour les deux catégories de personnel.

82. Le nombre d'échelons à la classe D-2 ayant été porté de 6 à 10 dans le barème unifié, il était nécessaire de revoir la formule de calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors cadre, qui prenait jusqu'alors en compte l'échelon le plus élevé de la classe D-2. Deux formules étaient envisagées pour tenir compte de ce changement, la première consistant à continuer de baser le calcul sur

l'échelon le plus élevé et à autoriser de ce fait une légère augmentation de la rémunération considérée aux fins de la pension, et la seconde consistant à maintenir inchangés les montants de rémunération considérée aux fins de la pension et à ajuster la formule de calcul en conséquence.

83. La Commission a été saisie d'une analyse préliminaire de l'inversion des revenus, dont les résultats révélaient que, si elle était en quelque sorte inscrite dans la formule de calcul de la rémunération des administrateurs et des agents des services généraux, l'inversion des revenus (qui se produisait lorsque des administrateurs prenaient leur retraite à une classe et à un échelon où il existait un chevauchement entre leur rémunération considérée aux fins de la pension et celle des agents des services généraux) demeurait relativement rare.

Délibérations de la Commission

84. Tout en se félicitant des informations et des solutions présentées, le Réseau ressources humaines a estimé qu'il fallait faire une analyse plus poussée pour déterminer l'effet potentiel des modifications envisagées sur les cotisations versées par le personnel et l'organisation, ainsi que leur incidence sur la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Il était favorable à la création d'un groupe de travail qui compterait parmi ses membres des représentants des organisations et des fédérations du personnel et serait chargé d'examiner les propositions et leurs conséquences de manière approfondie et exhaustive. Il a également jugé qu'il était bon de continuer d'utiliser la formule en vigueur pour le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors cadre jusqu'à ce que la Commission ait statué sur les autres éléments liés à la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs.

85. Les fédérations du personnel ont appuyé la création d'un groupe de travail chargé d'analyser plus avant les propositions et leurs incidences concrètes. Le CCASIP a dit préférer que les mêmes coefficients de conversion soient utilisés pour les deux catégories de personnel, que l'indemnité pour conjoint à charge soit ajoutée à la rémunération nette et que le taux de contribution du personnel applicable pour les fonctionnaires ayant charges de famille continue d'être utilisé pour le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs.

86. À l'issue d'un bref échange de vues préliminaire sur les formules présentées, les membres ont clairement dit préférer, compte tenu des décisions prises peu de temps auparavant par l'Assemblée générale sur le barème des traitements révisé, que le barème unifié soit utilisé seul, sans que l'indemnité pour conjoint à charge soit ajoutée, comme point de départ pour établir la rémunération considérée aux fins de la pension. La plupart des membres ont estimé, cependant, qu'une étude plus poussée était nécessaire pour juger de la viabilité des solutions proposées.

87. La Commission s'est dite consciente de la complexité des questions en jeu et de l'interdépendance des divers éléments considérés. Tout en prenant note des avantages et inconvénients des différentes formules présentées, elle a estimé qu'elle ne pouvait en retenir une à ce stade. Il fallait, selon elle, effectuer, en parallèle avec l'examen du barème commun des contributions du personnel, une nouvelle analyse globale de toutes les solutions si l'on voulait pouvoir prendre des décisions complètes et équilibrées.

88. En outre, la Commission a jugé qu'il importait, lors de l'élaboration du barème révisé de la rémunération considérée aux fins de pension, de tenir compte également de l'impact potentiel des changements proposés dans d'autres domaines connexes, tels que les conséquences actuarielles et financières pour la Caisse des pensions ou

l'éventuel ajustement des cotisations de retraite. À cet égard, la contribution du secrétariat de la Caisse serait utile.

89. La Commission a décidé de charger un groupe de travail d'étudier plus avant les différentes solutions proposées, qui coordonnerait étroitement ses travaux avec l'examen du barème commun des contributions du personnel. Ce groupe de travail devrait conduire l'analyse voulue, procéder à des simulations, évaluer les changements proposés de manière exhaustive et présenter ses conclusions à la Commission.

Décisions de la Commission

90. La Commission a décidé :

a) De créer un groupe de travail qui serait composé de certains de ses membres et de représentants des organisations et des fédérations de fonctionnaires et serait appuyé par son secrétariat, en coordination avec le secrétariat de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies;

b) De prier le groupe de travail d'étudier plus avant les solutions proposées en ce qui concerne les facteurs de conversion et le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension selon le barème des traitements révisé, en coordonnant étroitement ses travaux avec l'examen du barème commun des contributions du personnel, et de lui soumettre ses conclusions à sa quatre-vingt-sixième session.

Chapitre IV

Conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur

A. Barème des traitements de base minima

91. Dans sa résolution 44/198 (sect. I.H, par. 1), l'Assemblée générale a approuvé, avec effet au 1^{er} juillet 1990, l'établissement d'un barème des traitements de base minima. Ce barème est établi par référence au Barème général (General Schedule) de la fonction publique de référence, qui est actuellement celle de l'Administration fédérale des États-Unis. Il est ajusté périodiquement après comparaison entre le traitement net de base des fonctionnaires de l'ONU au point médian du barème (à l'échelon VI de la classe P-4) et le traitement de leurs homologues de la fonction publique de référence (à l'échelon VI des classes GS-13 et GS-14, respectivement pondérées à 33 % et à 67 %).

92. Le barème général de la fonction publique de référence a été relevé de 1 % le 1^{er} janvier 2017. Par ailleurs, des modifications ont été apportées au régime fiscal des États-Unis pour l'année 2017. Au niveau fédéral, les tranches de revenu ont été relevées de près de 1 % et le plafond des revenus sur lesquels il est possible d'opérer des déductions individualisées a été relevé de 2 500 dollars. Dans le District de Columbia, le montant de la déduction forfaitaire a été relevé de 1 925 dollars. La législation fiscale des États du Maryland et de la Virginie est demeurée inchangée en 2017.

93. Pour tenir compte de l'évolution des salaires bruts du barème général de la fonction publique de référence et des modifications apportées au régime fiscal des États-Unis, et afin que les traitements du régime commun restent alignés sur ceux de la fonction publique de référence, il a été proposé de relever le barème des traitements de base minima de 0,97 % à compter du 1^{er} janvier 2018. En outre, conformément à la résolution 70/244 [sect. III.1, par. 9 a) et b)], le relèvement du barème des traitements devrait s'appliquer également aux seuils de l'ancien barème à conserver pour préserver la rémunération des fonctionnaires dont le traitement était, au moment du passage au barème unifié, supérieur à celui qui correspond au dernier échelon de la classe considérée dans le barème unifié. Le barème des traitements proposé et les seuils de l'ancien barème à conserver pour préserver la rémunération sont présentés à l'annexe VII du présent rapport.

94. Le montant estimatif des incidences financières du relèvement du barème des traitements de base minima est indiqué dans le tableau suivant :

(En dollars des États-Unis)

a) Lieux d'affectation où l'indemnité de poste est trop faible pour couvrir la majoration du barème des traitements de base minima	0
b) Versements à la cessation de service	421 000

Délibérations de la Commission

95. Le Réseau ressources humaines a pris note de la proposition. Les représentants des fédérations du personnel se sont dits favorables, compte tenu de l'augmentation des traitements de base de la fonction publique de référence, à un relèvement du barème des traitements de base minima.

96. La Commission a indiqué que le barème des traitements de base minima serait relevé de 0,97 % au 1^{er} janvier 2018, selon la méthode standard de l'ajustement sans gain ni perte (laquelle consiste à augmenter le traitement de base et à réduire l'indemnité de poste dans les mêmes proportions). Elle a également pris note de la proposition tendant à ajuster les seuils de l'ancien barème à conserver pour préserver la rémunération, conformément à la résolution 70/244. Enfin, elle a rappelé que, si l'ajustement du barème était globalement sans conséquence pour le montant des traitements nets, il aurait néanmoins des incidences sur les versements à la cessation de service, comme indiqué dans le tableau ci-dessus.

Décision de la Commission

97. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2018, la version révisée du barème unifié des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui fait apparaître une majoration de 0,97 % du barème, ainsi que les seuils actualisés de l'ancien barème à conserver pour préserver la rémunération, comme il est indiqué à l'annexe VII du présent rapport, étant entendu que cette modification doit être opérée par une augmentation du traitement de base assortie d'une diminution proportionnelle des points d'ajustement, le résultat ne modifiant pas la rémunération nette effectivement perçue.

B. Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis

98. En application du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale, la Commission examine le rapport entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington. À cette fin, elle suit annuellement l'évolution des taux de rémunération dans les deux fonctions publiques. En outre, dans sa résolution 71/264, l'Assemblée a demandé à la Commission de faire figurer, dans une annexe de son rapport annuel, des informations sur la marge, ainsi que sur l'évolution de celle-ci au fil du temps.

99. Au 1^{er} janvier 2017, une augmentation de 2,88 % du barème général est entrée en vigueur dans la zone de rémunération de Washington de la fonction publique de référence, correspondant à une hausse de 1,0 % des traitements de base et à la révision à la hausse de l'ajustement lié aux conditions locales, qui a été porté de 24,78 % à 27,10 %. Les autres éléments ci-après présentaient également un intérêt aux fins de la comparaison :

a) La révision des tranches d'imposition fédérale et du plafond de revenus sur lesquels il est possible d'opérer des déductions individualisées, ainsi que du montant de la déduction forfaitaire applicable dans le District de Columbia, ce qui a fait légèrement baisser le niveau général de l'impôt sur le revenu dans l'agglomération de Washington;

b) Le nouveau barème des traitements entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017, qui s'inscrit dans l'ensemble révisé de prestations offertes aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui a remplacé un système de double barème des traitements (voir résolution 70/244, sect. III.1);

c) L'application de la nouvelle procédure approuvée par l'Assemblée générale en 2015, qui permet à la Commission de réguler la marge plus activement :

désormais, si elle tombe en deçà du seuil de déclenchement de 13 % ou dépasse le plafond de 17 %, la Commission doit prendre des mesures appropriées en faisant jouer le système des ajustements (voir résolution 70/244, sect. II.B). De telles mesures ont dû être prises en février 2017, qui ont eu pour conséquence la révision du coefficient d'ajustement, porté de 63,2 à 66,1 de façon que la marge ne tombe pas en deçà de 13 %. En conséquence, pour le calcul de la marge, on s'est fondé sur un coefficient d'ajustement de 63,2 pour janvier 2017 et sur un coefficient de 66,1 pour la période allant de février à décembre 2017.

100. On a tenu compte, pour le calcul de la marge, de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington. En application de la procédure en vigueur, celui-ci a été estimé en 2016 – et pour une période de deux ans – à 13,8 % par un consultant externe.

101. Lorsque le coefficient d'ajustement a été révisé, la valeur actualisée de la marge a été estimée à 13 % sur la base des statistiques établies jusqu'en décembre 2015 par l'Administration fédérale des États-Unis. Des statistiques plus récentes ont été ultérieurement reçues du Bureau de la gestion du personnel de l'Administration fédérale, sur la base desquelles on a procédé à un nouveau calcul.

102. La Commission a été informée que, sur la base des éléments susmentionnés, la valeur de la marge entre les rémunérations nettes avait été estimée à 13,4 % pour 2017. On trouvera à l'annexe VIII du présent rapport la comparaison détaillée et des renseignements sur l'évolution de la marge au fil du temps.

Délibérations de la Commission

103. Les représentants du Réseau ressources humaines et des fédérations du personnel ont pris note de la dernière comparaison en date des rémunérations. Le représentant du CCASP a été d'avis qu'il conviendrait également de relever la marge à 15 % lorsqu'elle se trouvait au-dessous de ce point médian souhaitable, comme c'était justement le cas, plutôt que de le faire uniquement lorsqu'elle lui était supérieure.

104. La Commission a noté que la valeur actualisée de la marge avait été estimée sur la base des dernières statistiques en date. Il a été convenu que si des données plus récentes devenaient disponibles, une estimation révisée serait communiquée à l'Assemblée générale au moment où la Commission lui présenterait son rapport annuel.

105. Enfin, la Commission a noté que, bien que la fourchette fixée pour la marge – entre 10 % et 20 % – demeure applicable, la marge déterminée pour 2017 était proche du seuil de déclenchement, à savoir 13,0 %. Elle a noté qu'il demeurerait nécessaire de continuer à surveiller l'évolution de la marge et qu'il faudrait probablement intervenir en 2018 en faisant jouer le système des ajustements si l'évolution des rémunérations dans la fonction publique de référence était plus rapide qu'elle ne l'était dans les organisations appliquant le régime commun.

Décisions de la Commission

106. Notant que son président communiquerait une estimation actualisée de la marge à l'Assemblée générale, si cela était rendu nécessaire par la disponibilité des plus récentes statistiques relatives au personnel, la Commission a décidé :

a) D'informer l'Assemblée que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington avait été estimée à 13,4 % pour l'année civile 2017;

b) De prier son secrétariat de continuer à suivre l'évolution de la marge de sorte que les mesures correctives nécessaires puissent être prises au moyen du système des ajustements si la marge venait à tomber en deçà du seuil de déclenchement de 13 % ou à dépasser le plafond de 17 % en 2018.

C. Questions relatives à l'indemnité de poste

107. Conformément à l'article 11 de son statut, la Commission a maintenu à l'étude le fonctionnement du système des ajustements et examiné dans ce contexte les deux rapports du Comité consultatif pour les questions d'ajustement portant sur les travaux des sessions qu'il a tenues respectivement en février et en juin 2017. Le deuxième rapport était consacré, pour l'essentiel, aux résultats de l'enquête sur les prix effectuée par le secrétariat à Bruxelles et aux interactions entre ces résultats et ceux des enquêtes en cours sur le coût de la vie dans les villes sièges, étant donné que pour ces villes, ce sont les données sur les prix recueillies dans le cadre du Programme de comparaison européenne, et non par le secrétariat de la CFPI, qui sont utilisées dans le calcul de l'indice d'ajustement. Le rapport comprenait également le projet d'ordre du jour de la quarantième session du Comité consultatif.

108. La Commission était saisie de trois documents. Le premier était un document élaboré par les organisations dont le siège se trouve à Genève renfermant des considérations relatives aux enquêtes sur le coût de la vie et aux questions d'ajustement, ainsi que des éléments concernant les incidences, au regard du droit et de la gestion, des résultats négatifs de l'enquête sur le coût de la vie à Genève effectuée en 2016. Il comprenait, en annexe, un compte rendu des conclusions rendues par une équipe de quatre statisticiens (deux du BIT, un de la CNUCED et un consultant, désignés ci-après comme les « statisticiens de Genève ») à propos de plusieurs questions de méthode concernant le système des ajustements. Y était également exposée la façon dont le secrétariat avait procédé pour calculer l'indice d'ajustement à Genève. Le deuxième document était la réponse apportée par le secrétariat aux questions soulevées par les statisticiens de Genève. Quant au troisième, il s'agissait d'une note établie par les fédérations de fonctionnaires, qui traitait également des questions relatives à la méthode de calcul et d'application des ajustements. Signe de l'importance cruciale des questions dont la Commission était saisie, une délégation de haut niveau a pris part aux travaux. Elle comptait des représentants de diverses organisations sises à Genève, dont le Directeur général de l'Office des Nations Unies à Genève, le Directeur général du BIT et l'un de ses adjoints, le Sous-Directeur général de l'OMS et le Directeur de la gestion des ressources de l'OMM ainsi que les directeurs des départements des ressources humaines de nombreuses organisations appliquant le régime commun.

Délibérations de la Commission

Questions relatives à la méthode de calcul de l'indemnité de poste et à son application aux enquêtes initiales du cycle 2016 sur le coût de la vie dans les villes sièges et à Washington

109. S'exprimant au nom des organisations dont le siège se trouve à Genève, le Directeur général de l'Office des Nations Unies à Genève et le Directeur général du BIT ont indiqué que les conséquences négatives de l'enquête concernant Genève, intervenues à une période où les fonctionnaires ressentaient une hausse du coût de la vie dans ce lieu d'affectation, étaient la preuve que les problèmes de méthode soulevés par les statisticiens de Genève étaient bien réels. Ils ont souligné que les suites données aux résultats de l'enquête, en particulier les baisses de traitement découlant de la toute dernière révision de l'ensemble des prestations du régime commun des

Nations Unies, auraient de graves retombées sur le moral du personnel et la gestion des ressources humaines. Ils ont plaidé pour le rétablissement de la majoration de 5 points de pourcentage de l'indice d'ajustement applicable en cas de résultats d'enquête très défavorables au titre de la mesure de réduction des écarts, laquelle a cessé d'être appliquée avant le lancement du cycle d'enquêtes de 2016, afin d'atténuer les effets néfastes qu'ont sur la rémunération du personnel les nombreux changements apportés à la méthode de calcul des ajustements pour ce cycle. Ils ont indiqué que plusieurs organisations avaient décidé de ne pas donner effet aux nouveaux résultats d'enquête, ce qui ne manquerait pas d'entraîner des différences d'indemnisation en fonction des organisations, une conséquence qui n'est certainement pas souhaitable. Ils ont également insisté sur les problèmes que posait l'application des résultats de l'enquête concernant Genève du point de vue technique et juridique et sur le plan de la gestion. Puisque les organisations sises à Genève estimaient que la méthode de calcul de l'indice d'ajustement applicable à Genève était contraire aux principes de stabilité, de prévisibilité et de transparence, l'application des résultats de l'enquête aurait pour effet, si elle ne faisait pas l'objet d'une correction, de nuire à l'efficacité des organisations sises à Genève et dans d'autres villes pareillement touchées comme Rome et Madrid. Pour ce qui était de la responsabilité juridique, les organisations risquaient de se trouver en difficulté si un grand nombre de recours étaient introduits par leurs fonctionnaires. Cela pourrait en outre susciter un sentiment de défiance à l'égard de la Commission et du rôle qu'elle était appelée à jouer dans l'avenir. Les intervenants ont ajouté que, si les organisations étaient administrées dans le cadre du régime commun et les conditions d'emploi de leur personnel déterminées dans ce même cadre, elles étaient néanmoins tenues d'agir de manière transparente et de veiller à la validité des méthodes de détermination des traitements et des règles d'application. Ils ont suggéré que la Commission reporte l'application des résultats de l'enquête jusqu'à ce que les questions méthodologiques soulevées par les statisticiens de Genève soient résolues.

110. Le représentant du CCS s'est dit très préoccupé par les effets de la première application de la méthode révisée qui, conjuguée aux nouvelles modalités d'application des règles, a eu des conséquences imprévues dans les villes sièges et aussi peut-être d'autres lieux d'affectation du monde entier. Il a fait observer que les organisations pouvaient être amenées à défendre les décisions de la CFPI sur le plan juridique bien qu'elles n'aient qu'un rôle consultatif dans la détermination de l'indemnité de poste et que, d'après la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OIT, les chefs de secrétariat des organismes relevant de son autorité étaient donc tenus de s'assurer de la légalité de ces décisions et de connaître leurs incidences concrètes sur les entités qu'ils dirigeaient avant promulgation. Les organisations avaient donc besoin que la CFPI explique les résultats en donnant des détails suffisamment précis pour étayer une argumentation qui résiste à un examen juridique. Le Réseau ressources humaines du CCS a estimé que, du fait de la nature technique des questions, il fallait renforcer les compétences internes de façon à pouvoir faire des analyses approfondies ou des propositions qui tiennent compte des aspects juridiques et techniques à un stade plus précoce des délibérations. Vu qu'il était ressorti des récentes discussions que des erreurs (autres que celles liées à l'échantillonnage) d'une ampleur considérable pouvaient encore se produire, il a demandé à la CFPI de revenir sur sa décision – qu'il avait initialement soutenue – de supprimer la majoration de 5 points de pourcentage de l'indice d'ajustement applicable au titre de la mesure de réduction des écarts.

111. Les représentants des trois fédérations de fonctionnaires ont déclaré qu'ils ne méconnaissaient ni le mandat de la Commission, ni l'importance de ses travaux, ajoutant que la méthode statistique adoptée pour le système des ajustements et son application n'étaient pas une science exacte et qu'une certaine dose de subjectivité

influaient donc sur les résultats d'enquête. Ils ont déclaré que le système des ajustements devait être transparent, stable et prévisible, mais qu'il était difficile de convaincre le personnel que la méthode qui avait fait si fortement chuter leurs traitements à Genève répondait à ces critères. Ils ont demandé à la Commission de geler les traitements à leur niveau d'avril 2017 et de refaire les calculs en employant la méthode actuelle et en recourant aux spécialistes des organisations pour qu'ils confirment les résultats, sans quoi des actions en justice seraient engagées. Ils ont également demandé que des experts indépendants examinent la méthode d'ajustement et souhaitent le rétablissement de la majoration de 5 points de pourcentage de l'indice d'ajustement applicable au titre de la mesure de réduction des écarts. Ils ont également suggéré que la Commission mette en place un dispositif formel d'examen de toutes les enquêtes sur le coût de la vie afin d'accroître la transparence, l'application du principe de responsabilité et l'accès de toutes les parties intéressées aux données et aux informations.

112. Le Président de la CFPI a déclaré que les décisions de la Commission avaient des conséquences pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun et ajouté que ce à quoi on assistait n'était jamais que la reproduction de problèmes similaires qui avaient déjà touché Genève – exclusivement. Il a mentionné la résolution 38/232 de l'Assemblée générale, qui avait conduit à un gel des traitements dans toutes les organisations appliquant le régime commun, cette mesure découlant de la non-application d'un indice d'ajustement qui était sensiblement inférieur à l'indice de classement en vigueur à Genève à l'époque. Le Président a également rappelé la résolution 44/198, dans laquelle l'Assemblée avait prié la Commission de mettre au point des mesures propres à résoudre le problème des lieux d'affectation où, une fois appliqués les résultats d'une enquête interville, il apparaissait un écart important entre l'indice d'ajustement et le coefficient en vigueur. Il a souligné qu'en ce qui concernait le rapport des statisticiens de Genève, le principal point de désaccord était l'élément logement, mais que pour cet élément, comme d'ailleurs pour tous les autres éléments de l'indice d'ajustement, la méthode approuvée avait été appliquée correctement par le secrétariat. Quant à l'instauration d'un système d'alerte précoce en cas de changements majeurs évoquée par certains intervenants, il a noté que pour Genève, au cours des six dernières années, l'indice d'ajustement avait toujours été inférieur à l'indice de classement, et que des mesures visant à empêcher un tel écart de se creuser pendant si longtemps devraient être envisagées, peut-être en instituant un examen annuel du coefficient d'ajustement et en procédant à des corrections à la hausse ou à la baisse au lieu de faire les ajustements exclusivement à la hausse pour augmenter les traitements et de procéder à un gel quand il faut réduire les traitements.

113. Répondant à ceux qui reprochent au processus d'ajustement un manque de transparence, les membres de la Commission ont souligné qu'il n'existait pas de système plus transparent parmi ceux en vigueur dans les États membres ou pratiqués par d'autres entités comme la Commission européenne, les organisations coordonnées ou la Banque mondiale. Le processus avait notamment l'avantage d'associer les parties intéressées et de leur permettre de surveiller de près l'évolution des choses. Par exemple, pour les enquêtes initiales du cycle de 2016, des représentants des organisations et des fédérations de fonctionnaires avaient assisté aux réunions du Comité consultatif pour les questions d'ajustement et de la Commission et participé aux discussions. Ils connaissaient donc parfaitement les considérations ayant présidé aux recommandations du Comité consultatif et aux décisions de la Commission. Les parties prenantes savaient d'où venaient les données concernant les prix et étaient chargées de l'ensemble des activités de coordination et de gestion de toute l'enquête, y compris le recrutement de spécialistes locaux destiné à faciliter la collecte de données sur les prix et le choix des personnes chargées d'observer cette opération.

Elles avaient désigné les statisticiens chargés de revoir l'analyse des données issues de l'enquête effectuée par le secrétariat et de présenter leurs conclusions au Comité consultatif avant l'établissement des résultats définitifs. Compte tenu du niveau d'implication des parties prenantes et de la surveillance exercée sur les enquêtes, la Commission s'est étonnée que les organisations sises à Genève et les fédérations de personnel se plaignent du manque de transparence.

114. Un expert indépendant spécialisé dans les statistiques des prix, également membre du Comité consultatif pour les questions d'ajustement, a été invité à participer à la session et à donner son avis sur les questions examinées. Il a déclaré que le point de vue exprimé par les statisticiens de Genève, selon lesquels les indices calculés par le secrétariat pour les éléments loyer et services domestiques n'étaient pas statistiquement valables ou n'avaient pas de sens, découlait d'un malentendu sur les notions d'indice temporel et d'indice spatial, qu'il convenait de bien distinguer. Il a expliqué que les indices en question reposaient sur des formules théoriques qui avaient été mises au point initialement pour des indices temporels utilisés dans un contexte macroéconomique. Au fil des ans, ces formules avaient été adaptées pour construire des indices spatiaux employés en microéconomie. Les « règles » exigeant une pondération par la dépense ne s'appliquaient pas nécessairement aux indices spatiaux en général et risquaient de ne pas être valables pour l'indice d'ajustement en particulier. L'expert a ajouté que la plupart des travaux sur la construction d'indices spatiaux s'inscrivaient dans le cadre de comparaisons macroéconomiques telles que celles du Programme de comparaison internationale et du Programme de comparaison européenne, qui avaient pour principal objectif de comparer le produit intérieur brut (PIB) et le PIB par habitant de différents pays tandis que l'indice d'ajustement se situait à l'échelon des ménages et non de l'ensemble de l'économie. Il a cité l'indice harmonisé des prix à la consommation utilisé par le Royaume-Uni comme exemple où la pondération par la quantité était plus appropriée que la pondération par la dépense.

115. Le secrétariat a présenté un résumé de la réponse qu'il avait apportée aux statisticiens de Genève, dans laquelle il démontrait que la méthode employée pour procéder aux ajustements était bel et bien statistiquement valable et adaptée à l'objectif visé, mais qu'il l'avait en outre suivie scrupuleusement pour obtenir les résultats des enquêtes initiales du cycle de 2016 dans les villes sièges et à Washington. Il a indiqué, en particulier, qu'il souscrivait aux vues de l'expert indépendant concernant l'utilisation la pondération des dépenses par la quantité plutôt que par la dépense dans le calcul de l'indice des loyers. Il a estimé que l'exemple susmentionné de l'indice harmonisé des prix à la consommation utilisé par le Royaume-Uni montrait clairement que dans certains cas, la pondération par la quantité était plus appropriée que la pondération par la dépense. Tel était justement le cas du calcul de l'indice d'ajustement. Fût-elle optimale dans le contexte macroéconomique, la pondération par la dépense pourrait être source d'erreur dans les situations où l'on cherchait à mesurer l'inflation subie par les ménages, comme c'était le cas avec l'indice d'ajustement.

116. En ce qui concerne la contradiction apparente entre les indices des loyers établis par l'Office cantonal de la statistique de Genève et ceux qui reposent sur les données du Service international des rémunérations et des pensions (SIRP), qui travaille pour les organisations coordonnées sous les auspices de l'Organisation de coopération et de développement économiques, le secrétariat a fait observer qu'il n'y avait pas lieu de s'étonner parce que, là encore, les statistiques de l'Office cantonal permettaient de calculer un indice temporel servant à mesurer l'évolution du prix des loyers à Genève alors que les données du SIRP étaient destinées à l'estimation d'indices spatiaux servant à évaluer la parité des loyers entre Genève et New York. Il était donc possible, si l'inflation était plus forte à New York qu'à Genève, de constater concomitamment

une hausse des loyers genevois et une évolution à la baisse de la parité avec New York. En outre, la méthodologie du SIRP était différente de celle de l'Office cantonal et ne ciblait pas les mêmes quartiers. La localisation étant un facteur déterminant dans le niveau des loyers, on pouvait raisonnablement supposer que les loyers pouvaient varier considérablement en fonction des quartiers. L'utilisation des données relatives aux loyers fournies par le SIRP pour le calcul de l'indice des loyers a été intégrée dans la méthode d'ajustement à l'issue d'une mise en concurrence dont il est ressorti que la méthode employée par le SIRP était la meilleure pour ce qui était de comparer les loyers entre lieux d'affectation. Le SIRP a fait ses enquêtes sur le marché locatif en collaborant sans réserve avec les bureaux nationaux de statistique des pays participants, et sa méthodologie a été régulièrement revue et validée par les groupes de travail techniques de l'Union européenne, avec la participation du personnel des mêmes bureaux nationaux.

117. Les statisticiens de Genève ont réaffirmé les conclusions figurant dans leur rapport, tout en insistant sur ce qu'ils considéraient comme des problèmes relatifs au calcul de l'indice des loyers et aux données sur les loyers établies par le SIRP et utilisées à cette fin. S'agissant du calcul de l'indice des loyers et de celui des services domestiques, ils ont relevé que le fait de substituer la pondération par la quantité à la pondération par la dépense dans les formules servant à calculer l'indice était contraire à la logique qui sous-tend ces indices et n'était donc pas valable du point de vue statistique. Ils ont affirmé que selon les experts du domaine, les formules ainsi retouchées perdaient tout leur sens. Pour ce qui était de la détermination des coûts des services domestiques, ils ont indiqué que la méthode de détection des valeurs aberrantes appliquée à New York était sensiblement différente de celle appliquée à Genève, les seuils permettant de déceler les valeurs extrêmes étant beaucoup plus élevés pour New York que pour Genève, ce qui avait pu réduire considérablement la parité pour l'élément logement et désavantager Genève. Les données émanant du SIRP révélaient des tendances sensiblement différentes de celles indiquées par les indices des loyers officiels publiés par le Canton de Genève, en particulier à partir de 2012, ce qui posait problème. Selon les statisticiens de Genève, la correction de toutes ces erreurs aurait eu pour effet, si elle avait été faite, de rapprocher l'indice d'ajustement pour Genève de l'indice de classement en vigueur (avec un écart inférieur à 4 %), ce qui se serait traduit par le statu quo et, compte tenu des règles de fonctionnement actuelles, par le maintien du coefficient d'ajustement applicable à Genève. Ils ont également attribué les divergences entre l'indice de classement et l'indice d'ajustement constatées à Genève depuis 2010 à l'incohérence entre les données relatives aux loyers fournies par le SIRP et celles provenant de sources locales. Ils ont conclu en disant que les éclaircissements apportés par le secrétariat ou l'expert indépendant ne modifiaient pas les conclusions figurant dans leur rapport.

118. Le secrétariat a estimé que les conclusions des statisticiens de Genève étaient fondées sur une connaissance limitée de la méthode d'établissement de l'indice d'ajustement et du contexte institutionnel dans lequel elle s'inscrivait. Ils avaient amplement recouru à des hypothèses de substitution unilatérales qui ne respectaient pas la méthode approuvée et étaient ainsi parvenus à des résultats différents qui ont ensuite servi à mettre en cause la façon dont le secrétariat appliquait la méthode approuvée. Il était clair qu'en partant d'hypothèses méthodologiques différentes, on ne pouvait qu'aboutir à des résultats différents. Il convenait également de noter que les statisticiens de Genève avaient plaidé avec force pour que le calcul de l'indice des loyers repose sur une pondération par la dépense mais qu'ils avaient basé leurs calculs sur les données relatives au marché locatif fournies par le SIRP (qui sont des prix), ces données pouvant être considérées comme un autre substitut du critère de dépense dont on peut penser qu'il est encore moins objectif que le critère quantitatif, nombre d'études ayant montré dans le passé que les dépenses de loyer des fonctionnaires

étaient nettement inférieures aux prix du marché estimés par le SIRP, le montant des loyers déclarés par les fonctionnaires ne représentant guère que la moitié du loyer moyen estimé par le SIRP pour certains types de logement dans certains lieux d'affectation. Le secrétariat ne voyait donc aucune justification à mettre en œuvre les propositions méthodologiques des statisticiens de Genève, d'autant qu'il avait fait la démonstration qu'il avait suivi correctement et scrupuleusement la méthode approuvée pour calculer les résultats des enquêtes du cycle de 2016 sur le coût de la vie dans les villes sièges et à Washington, conformément aux recommandations faites par le Comité consultatif pour les questions d'ajustement à sa trente-neuvième session et approuvées par la Commission à sa quatre-vingt-quatrième session.

119. Conscients de la réaction du personnel et des administrations des organisations sises à Genève face aux incidences des résultats négatifs de l'enquête sur le traitement des fonctionnaires, les membres de la Commission ont réaffirmé unanimement que le secrétariat avait appliqué correctement la méthode de calcul de l'indemnité de poste, et suggéré de passer à la suite et d'évoquer les mécanismes d'application. Ils ont souligné que la méthode employée pour établir l'indice d'ajustement visait à maintenir la parité de pouvoir d'achat des traitements versés dans les différents lieux d'affectation, et non pas à suivre le rythme de l'inflation enregistrée ici ou là. L'écart important constaté entre l'indice de classement en vigueur et l'indice d'ajustement pour Genève était la preuve que les résultats de l'enquête, bien que négatifs, étaient crédibles. Les membres de la Commission se sont déclarés satisfaits des éclaircissements apportés par le secrétariat au sujet de la méthode d'établissement de l'indice d'ajustement, y compris au regard des enquêtes sur le coût de la vie, et souligné qu'ils avaient toute confiance dans le secrétariat et le Comité consultatif pour les questions d'ajustement. La Commission considérait que le rapport des statisticiens de Genève n'était pas pertinent parce qu'il était fondé sur des hypothèses et une méthode différentes de celles qu'elle avait approuvées et que les résultats obtenus étaient différents de ceux établis par le secrétariat. Elle était tenue de donner effet aux résultats obtenus au moyen de la méthode qui avait été examinée, approuvée et jugée licite. Cependant, même si la méthode de calcul et d'application de l'indice d'ajustement étaient parfaites, il ne serait pas souhaitable qu'elles donnent lieu à des réductions de rémunération substantielles. La Commission devrait donc envisager de rétablir des mesures d'atténuation qui soient de nature à amortir les incidences négatives des résultats d'enquête sur le traitement des fonctionnaires sans toutefois créer de distorsions démesurées entre le pouvoir d'achat des membres du personnel de l'ensemble du système.

Résultats des enquêtes initiales du cycle de 2016 sur le coût de la vie à Genève, Londres, Madrid, Montréal, Paris, Rome, Vienne et Washington

120. Le secrétariat a présenté les recommandations du Comité consultatif pour les questions d'ajustement concernant les résultats des enquêtes initiales en cours sur le coût de la vie dans les villes sièges (villes couvertes par le Programme de comparaison européenne), recommandations formulées à la suite de l'analyse des données recueillies lors de l'enquête spéciale sur les prix menée par le secrétariat à Bruxelles et les études connexes. Le principal objectif de l'enquête était d'évaluer l'impact qu'avaient sur les prix relevés les différences entre la méthode d'enquête de la CFPI et celle du Programme. L'enquête sur les prix à Bruxelles a été menée conformément à la méthode de la CFPI, et les données sur les prix recueillies ont été comparées avec celles du Programme en vue d'estimer la valeur du coefficient de transition qui a ensuite servi à corriger les indices d'ajustement compte tenu des données du Programme. La méthode de collecte de données du Programme étant la même pour toutes les villes concernées, le Comité consultatif a décidé que le secrétariat pouvait se contenter d'enquêter dans une seule de ces villes. Bruxelles a été choisie en raison des liens institutionnels étroits qui existent entre le bureau national de statistique

belge et Eurostat, l'un des organismes qui travaille en partenariat avec le secrétariat de la CFPI, notamment pour l'échange d'informations statistiques.

121. Compte tenu de ce qui précède, le Comité consultatif pour les questions d'ajustement a recommandé que la Commission approuve, après application du coefficient de transition, les résultats des enquêtes initiales du cycle de 2016 sur le coût de la vie dans toutes les villes sièges couvertes par le Programme de comparaison européenne. Il a en outre souligné que le coefficient de transition serait provisoire et recommandé qu'en conséquence, le secrétariat entreprenne les travaux de recherche et d'analyse nécessaires pour pouvoir, d'ici au prochain cycle d'enquêtes, faire des comparaisons directes entre les données sur les prix recueillies par la CFPI et celles établies dans le cadre du Programme sans qu'un coefficient d'ajustement n'entre en jeu. Enfin, au vu des complications découlant de l'utilisation des données du Programme et d'éventuelles sources d'erreurs autres que celles liées à l'échantillonnage inhérentes à toute activité d'enquête, le Comité consultatif a recommandé que la Commission envisage d'instituer une marge d'erreur raisonnable pour les résultats de toutes les enquêtes du cycle de 2016 ayant été nettement inférieurs à l'indice de classement en vigueur.

122. Les résultats des enquêtes concernant Genève, Montréal et Washington ont déjà été approuvés par la Commission à sa quatre-vingt-quatrième session. Pour Montréal et Washington, ils ont pris effet au 1^{er} mai 2017. Les modalités d'application à Genève ont été examinées par la Commission à sa quatre-vingt-cinquième session, dans le cadre de l'examen des résultats obtenus dans d'autres villes où l'enquête a aussi débouché sur un indice d'ajustement nettement inférieur à l'indice de classement en vigueur, à savoir Rome et Madrid.

Examen de la question

123. Le représentant du Réseau ressources humaines a déclaré qu'en corrigeant les indices d'ajustement de toutes les villes du groupe I couvertes par le Programme de comparaison européenne moyennant l'application d'un coefficient de transition calculé sur la base d'une enquête sur les prix effectuée à Bruxelles uniquement, on avait dérogé à la pratique établie de longue date consistant à examiner au cas par cas les informations obtenues à l'issue d'une enquête portant expressément sur tel ou tel lieu d'affectation, ce qui posait problème aux organisations touchées. S'exprimant au nom des organisations sises à Vienne, la représentante de l'AIEA a souligné que le fait de comparer des données sur les prix provenant du Programme avec des données collectées à New York au moyen de la méthode traditionnelle de la CFPI n'avait pas convaincu toutes les parties prenantes que la méthode et la façon de l'appliquer permettaient au système des ajustements de continuer à remplir l'objectif de parité du pouvoir d'achat entre lieux d'affectation. Elle a ajouté que les résultats de l'enquête de Bruxelles révélaient que les deux méthodes et, partant, les données produites n'étaient pas comparables. En outre, l'application à toutes les villes européennes du coefficient de transition calculé pour Bruxelles était une entorse au principe de la comparaison des prix pratiqués dans chaque lieu d'affectation, qui est au cœur du système des ajustements. Eu égard aux préoccupations exprimées, elle a jugé qu'il serait prudent de ne pas donner suite immédiatement aux résultats des enquêtes portant sur les villes sièges couvertes par le Programme de comparaison européenne et d'envisager d'y faire un relevé des prix distinct pour chacune des villes. Le représentant de l'UNESCO s'est dit en plein accord avec les déclarations du Réseau ressources humaines et des organisations de Vienne. Le représentant du PAM, qui s'exprimait au nom des organisations sises à Rome, est allé dans le même sens que l'AIEA et l'UNESCO, confirmant que les changements d'ordre méthodologique intervenus, y compris le recours inédit à des données du Programme, exigeaient que, comme le préconise le Tribunal administratif de l'OIT, les chefs de secrétariat fassent

un examen particulièrement diligent des procédures et des résultats d'enquête avant toute mise en application. Le statisticien du BIT a expliqué que, pour se débarrasser du coefficient de transition, une solution consistait à enquêter sur les prix en suivant la méthode du Programme, autrement dit à faire en sorte que les données sur les prix à New York soient comparables à celles qui concernent les villes sièges couvertes par le Programme.

124. Les représentants des fédérations de fonctionnaires ont estimé que l'enquête sur les prix à Bruxelles effectuée dans le cadre du Programme de comparaison européenne avait été menée conformément à la méthode approuvée, mais ils ont fait remarquer que le secrétariat lui-même avait confirmé qu'il existait des différences entre la méthode de la CFPI et celle du Programme. Ils ont proposé que, de son côté, le secrétariat fasse une enquête sur les prix et estime la valeur du coefficient de transition pour chaque lieu d'affectation concerné. Ils ont souligné que le coefficient de transition ne pouvait pas être appliqué uniformément à l'ensemble des villes couvertes par le Programme et que son utilisation était statistiquement contestable. Ils ont cité quelques exemples d'articles pour lesquels la structure des prix était propre à telle ou telle ville et variait donc d'un lieu d'affectation à l'autre. Ils ont ajouté que, si ces incohérences n'étaient pas corrigées, on continuerait de s'interroger sur la comparabilité des données établies dans le cadre du Programme avec celles de la CFPI. Ils ont également dit préférer l'utilisation de données sur les prix recueillies par la CFPI pour tous les lieux d'affectation, la collecte étant réalisée de manière transparente par les équipes de la CFPI chargées du relevé des prix en collaboration avec d'autres parties prenantes.

125. Tout en reconnaissant qu'il y avait des problèmes de comparabilité entre le Programme de comparaison européenne et la façon de procéder de la CFPI pour ce qui était du relevé des prix, le secrétariat a réaffirmé que la décision de faire l'enquête spéciale à Bruxelles, ville étalon du système d'ajustement des traitements de l'Union européenne, avait l'énorme avantage de lui permettre de tirer parti de ses relations avec d'autres institutions et des moyens mis à disposition par les organismes partenaires. Il a en outre expliqué que les différences de méthode étaient corrigées par le coefficient de transition établi au moyen de l'enquête de Bruxelles, lequel pourrait s'appliquer à d'autres lieux d'affectation couverts par le Programme puisque la méthode de collecte de données du Programme était la même dans tous les pays couverts. Le secrétariat a fait observer que les parités principales étaient calculées en comparant les prix établis dans le cadre du Programme pour chaque lieu d'affectation à ceux de New York et que, grâce à la correction apportée au moyen du coefficient de transition, on parvenait à connaître les grandes caractéristiques des différents marchés. Compte tenu de la similitude de la valeur du coefficient de transition avec l'estimation proposée par le secrétariat à la trente-neuvième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement et avec celle issue d'une comparaison entre les données du Programme pour Berne et les données de la CFPI pour Genève, le Comité consultatif a considéré, à la reprise de sa trente-neuvième session, que cette valeur rendait bien compte des différences de méthode d'enquête sur les prix. Bien qu'il ait recommandé l'emploi de ce coefficient pour le cycle d'enquêtes de 2016, le Comité consultatif a réaffirmé que l'application dudit coefficient devait être temporaire et limitée à ce cycle, et il a prié le secrétariat de faire en sorte de ne pas recourir à un tel coefficient pour les prochaines enquêtes.

126. La Commission a estimé que le mécanisme de correction des indices d'ajustement applicables dans les pays couverts par le Programme de comparaison européenne compte tenu de l'enquête de Bruxelles et d'études connexes avait été mis en place conformément à la recommandation du Comité consultatif pour les questions d'ajustement et que, par conséquent, elle était disposée à approuver les résultats obtenus pour les lieux d'affectation concernés. Elle a néanmoins pris note des

préoccupations exprimées par les organisations et par les fédérations de fonctionnaires au sujet de la comparabilité entre les données du Programme et celles de la CFPI, et prié le secrétariat de poursuivre les analyses et études entreprises en vue d'aligner parfaitement les deux systèmes pour qu'il soit possible de faire des comparaisons directes sans utiliser de coefficient de transition, ou de chercher d'autres solutions à même de fournir des jeux de données sur les prix qui soient comparables, et ce, d'ici au prochain cycle d'enquêtes.

Décisions de la Commission

A. Méthode suivie pour les enquêtes initiales du cycle de 2016 sur le coût de la vie dans les villes sièges et à Washington

127. La Commission a décidé:

a) De réaffirmer que la collecte et le traitement des données tirées des enquêtes initiales du cycle de 2016 sur le coût de la vie s'étaient déroulés conformément à la méthode approuvée;

b) De prendre note des conclusions figurant dans les documents établis par les statisticiens de Genève et de celles des fédérations de fonctionnaires en ce qui concerne divers aspects de la méthode d'ajustement, ainsi que de la réponse du secrétariat à ces conclusions, et de communiquer les deux documents au Comité consultatif pour les questions d'ajustement;

c) De demander au Comité consultatif de continuer d'améliorer la méthode sur laquelle repose le système des ajustements, en collaboration avec les représentants des administrations et des fédérations de personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

B. Résultats des enquêtes initiales du cycle de 2016 sur le coût de la vie à Genève, Londres, Madrid, Montréal, Paris, Rome, Vienne et Washington

128. La Commission a décidé :

a) D'approuver, comme suite à la recommandation faite par le Comité consultatif pour les questions d'ajustement à la reprise de sa trente-neuvième session, l'ajout d'une marge de 3 % aux résultats de toutes les enquêtes sur le coût de la vie du cycle de 2016 qui sont inférieurs de plus de 3 % à l'index de classement en vigueur;

b) D'approuver les résultats – récapitulés dans le tableau ci-dessous – des enquêtes initiales du cycle de 2016 sur le coût de la vie à Londres, Madrid, Paris, Rome et Vienne, conformément à la recommandation du Comité consultatif.

Récapitulatif des comparaisons du coût de la vie à New York et à Genève, Londres, Madrid, Montréal, Paris, Rome, Vienne et Washington à l'issue du cycle d'enquêtes de 2016

Lieu d'affectation	Mois de l'enquête (2016)	À la date de l'enquête		
		Indice d'ajustement découlant de l'enquête (système de 2016)	Indice d'ajustement mis à jour (système de 2010)	Différence (en pourcentage)
		(1)	(2)	(1)/(2)
Genève	Octobre	165,9	172,4	-3,8 ^a
Londres	Septembre	159,6	159,9	-0,2
Madrid	Septembre	121,9	128,3	-5,0 ^a
Montréal	Octobre	135,3	134,3	+0,7
Paris	Septembre	140,3	141,8	-1,1
Rome	Octobre	127,9	133,2	-4,0 ^a
Vienne	Octobre	136,1	136,4	-0,2
Washington	Septembre	144,0	142,3	+1,2

^a Résultat pouvant déclencher l'application de la mesure de réduction des écarts.

129. La Commission a décidé :

a) Que les résultats pour Londres, Madrid, Paris, Rome et Vienne prendraient effet au 1^{er} août 2017, compte tenu de l'inflation et des fluctuations des taux de change entre la date de l'enquête et la date d'effet;

b) De reporter du 1^{er} mai 2017 au 1^{er} août 2017 la date d'entrée en application des résultats de l'enquête du cycle de 2016 sur le coût de la vie à Genève afin de faire coïncider cette date avec la date d'effet arrêtée pour les deux autres lieux d'affectation visés par la mesure de réduction des écarts (Rome et Madrid).

C. Suite donnée aux résultats des enquêtes du cycle de 2016 sur le coût de la vie

130. Eu égard aux demandes des représentants des organisations et des fédérations de personnel, la Commission a décidé d'approuver la modification suivante de la mesure de réduction des écarts – règle de fonctionnement qui vise à atténuer les effets négatifs sur les traitements des résultats d'enquêtes sur le coût de la vie qui donnent lieu à un indice d'ajustement nettement inférieur à l'indice de classement en vigueur :

a) Conformément à la décision de la Commission énoncée à l'alinéa a) du paragraphe 128, le coefficient d'ajustement révisé pour le lieu d'affectation considéré est obtenu en appliquant une augmentation de 3 % à l'indice d'ajustement découlant de l'enquête (actualisé pour le mois de la prise d'effet);

b) Le coefficient d'ajustement révisé s'applique à tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs travaillant dans le lieu d'affectation. Pour ceux qui étaient déjà en poste dans ce lieu d'affectation à la date entrée en application des résultats de l'enquête ou avant, le coefficient d'ajustement révisé est appliqué et complété par une indemnité transitoire;

c) L'indemnité transitoire correspond à la différence entre la valeur révisée et la valeur actuelle du coefficient d'ajustement. Elle est versée **dans son intégralité pendant les six premiers mois qui suivent la date d'effet, puis elle est revue à la baisse tous les quatre mois jusqu'à ce que le rattrapage soit effectué;**

d) Les mois où il est procédé à un ajustement, la nouvelle indemnité transitoire est calculée en faisant la différence entre l'indice de classement en vigueur et l'indice de classement applicable aux fonctionnaires en poste (c'est-à-dire, l'indice de classement en vigueur plus l'indemnité transitoire), **puis en appliquant une réduction de 3 %**.

131. La Commission a décidé de prier le secrétariat de poursuivre les analyses et études entreprises en vue d'évaluer dans quelle mesure les données sur les prix recueillies dans le cadre du Programme de comparaison européenne sont comparables avec les siennes. Elle lui a également demandé de trouver d'autres sources de données comparables d'ici au prochain cycle d'enquêtes.

D. Examen de la méthode de calcul des indemnités pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge

132. Conformément au calendrier qu'elle a adopté à sa quatre-vingt-troisième session, la Commission a examiné la méthode de calcul des indemnités pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge. L'indemnité pour enfant à charge est versée au personnel sous la forme d'un montant forfaitaire, applicable dans le monde entier, pour chaque enfant à charge, tandis que l'indemnité pour personne indirectement à charge est fixée à 35 % de l'indemnité pour enfant à charge et peut être versée aux fonctionnaires qui ne perçoivent pas d'indemnité pour personne directement à charge.

133. Selon la méthode actuelle, le montant des indemnités pour enfant à charge est établi en fonction des dégrèvements fiscaux et des prestations de sécurité sociale prévus par la législation sociale appliquée dans les huit villes sièges, calculés sur la base du traitement de référence (fonctionnaires à l'échelon IV de la classe P-4 ayant charges de famille), qui n'a plus court. Dans les lieux d'affectation à monnaie forte, les indemnités fixées en dollars des États-Unis sont converties en monnaie locale en appliquant le taux de change opérationnel de l'ONU en vigueur à la date de promulgation. Les montants en monnaie locale demeurent inchangés jusqu'à l'examen biennal suivant.

134. La Commission a été saisie d'un certain nombre de propositions visant à modifier la méthode de façon à ce que celle-ci tienne compte des faits pertinents survenus depuis le dernier examen, en 2008, les plus importants ayant été la révision de l'ensemble des prestations offertes aux administrateurs et l'élargissement du régime commun à deux villes dans lesquels de nouvelles institutions avaient établi leur siège. Les propositions soumises à l'examen de la Commission visaient également à résoudre certains problèmes tenant à l'application de la méthode signalés au fil des ans. Elles ne portaient cependant que sur la méthode de calcul des indemnités pour enfants à charge. Comme aucun problème n'avait été signalé pour ce qui était de la méthode de calcul des indemnités pour personne indirectement à charge, aucune modification n'avait été proposée à ce sujet.

135. Il a été proposé que la Commission examine les quatre points suivants :

a) Le traitement de référence utilisé pour calculer les indemnités pour enfant à charge : au vu de la révision de l'ensemble des prestations et de l'entrée en vigueur du barème des traitements unifié, le traitement de référence devrait être modifié;

b) Les villes de référence, qui comprenaient actuellement huit villes sièges : l'élargissement du régime commun semblerait indiquer que les deux nouvelles villes sièges pourraient également être prises en considération dans le calcul. Une autre possibilité serait d'envisager de tenir compte dans le calcul des lieux d'affectation hors siège importants;

c) Le calendrier et le mécanisme appliqués pour la conversion du montant forfaitaire des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge en monnaie locale : même si cette conversion unique avait l'avantage de la simplicité sur le plan administratif, cette formule mériterait peut-être d'être revue en cette période de grande instabilité des taux de change;

d) Une proposition de variante consistant à définir le montant des indemnités en fonction du lieu de travail et de la classe à laquelle appartient le fonctionnaire : de cette façon, il serait possible de tenir compte du coût de la vie des différents lieux d'affectation.

Délibérations de la Commission

136. Le représentant du Réseau ressources humaines s'est déclaré favorable à ce que l'indemnité pour conjoint à charge soit prise en compte dans le calcul du traitement de référence utilisé pour établir l'indemnité pour enfants à charge, au motif que cette option était la seule qui permette de comparer des éléments homologues. S'agissant des villes de référence, il a reconnu qu'il serait logique, à des fins de cohérence, d'ajouter les deux nouvelles villes sièges, tout en mettant en garde contre la prise en considération d'autres lieux d'affectation hors siège (et donc leur régime fiscal), laquelle entraînerait un surcroît de travail administratif inutile tout en n'étant que d'une utilité marginale. Se disant ouvert à la possibilité de convertir l'indemnité en monnaie locale, il a considéré que le plus facile, sur le plan administratif, serait de simplement indiquer le montant de l'indemnité en dollars des États-Unis à la base et de le convertir en monnaie locale en appliquant le taux de change opérationnel de l'ONU au moment du décaissement, comme pour le versement des traitements. Enfin, il s'est déclaré favorable à la méthode actuelle du montant forfaitaire, au motif que la méthode consistant à calculer le montant de l'indemnité en fonction de la rémunération nette serait perçue comme injuste, dans la mesure où elle favoriserait injustement les fonctionnaires dont le traitement était plus élevé.

137. Les représentants des fédérations se sont déclarés en faveur de toute formule bénéficiant au personnel. La FICSA s'est opposée à l'ajout des deux nouvelles villes sièges ou des principaux lieux d'affectation hors siège. La CCASIP a fait valoir que seuls les lieux similaires à ceux qui figurent actuellement sur la liste des villes sièges devraient être inclus, en raison de la nécessité de préserver l'homogénéité des régimes fiscaux et des régimes de sécurité sociale choisis pour comparaison, et de respecter le principe Noblemaire. L'UNISERV a également déclaré que seuls les lieux d'affectation bénéficiant de régimes de sécurité sociale bien établis devraient être inclus. De plus, les fédérations de fonctionnaires ont déclaré ne pas souscrire au principe de l'indemnité variable, au motif que l'application du montant forfaitaire avait bien fonctionné dans la pratique et permis au personnel des catégories de rémunération les plus basses de percevoir des indemnités représentant une part relativement plus élevée de leur traitement, et de traiter tous les enfants de façon égale.

138. La Commission a noté que, depuis l'institution, en 1957, des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge, leur raison d'être et les modalités de leur mise en place n'avaient pas été remises en question et avaient même été réaffirmées à de nombreuses occasions, y compris lors du récent examen de l'ensemble des prestations. Elle a relevé que, si la méthode avait globalement bien fonctionné pendant ses soixante ans d'existence, quelques améliorations y avaient été apportées au fil des ans afin de résoudre certains problèmes liés à son application. Elle a précisé que ces améliorations n'avaient été apportées que très rarement, lorsqu'elles étaient pleinement justifiées, et que c'était donc dans cette perspective que les options proposées avaient été examinées. Tout en reconnaissant certains

avantages à la plupart des propositions, la Commission a considéré qu'aucune d'entre elles n'était totalement exempte d'inconvénients.

139. La Commission a estimé en conséquence que, même s'il pourrait sembler bon d'ajouter des villes de référence afin de tenir compte de l'élargissement du régime commun, une telle mesure n'améliorerait que très peu la précision de la comparaison, compte tenu du nombre restreint de fonctionnaires qui y sont affectés. Elle a outre relevé que les conditions socioéconomiques et le niveau de sécurité sociale dans certains des lieux d'affectation diffèrent fortement de ceux des autres pays où se trouvaient des villes sièges et que la prise en considération de ces lieux pourrait de ce fait avoir des conséquences inattendues. La Commission a par ailleurs considéré que la question des nouvelles villes sièges devrait être examinée dans un contexte plus général, afin de garantir qu'elles soient traitées de façon cohérente dans les divers groupements du régime commun, par exemple pour ce qui était des indemnités de poste, des enquêtes sur les conditions d'emploi ou du classement des lieux d'affectation.

140. Dans le même ordre d'idées, pour ce qui est de la conversion du montant de l'indemnité en monnaie locale, l'idée d'appliquer un taux de change moyen calculé sur 12 mois plutôt que le taux en vigueur au moment de la promulgation a trouvé quelque soutien, car elle pourrait contribuer à améliorer la stabilité du montant des indemnités. D'un autre côté, il a été admis que ce changement ne contribuerait pas particulièrement à protéger le montant de l'indemnité en monnaie locale, alors que c'était dans cet objectif que cette mesure avait été initialement proposée.

141. La formule consistant à calculer les indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge en fonction de la rémunération nette n'a pas reçu un grand soutien. Tout en admettant que cette méthode permettrait d'harmoniser le système des indemnités pour enfants à charge avec les autres indemnités familiales prévues dans le nouvel ensemble de prestations, notamment l'indemnité pour conjoint à charge et l'indemnité de parent isolé, la Commission s'est déclarée favorable au maintien des montants forfaitaires, de façon à éviter que les fonctionnaires ayant un traitement plus élevé ne perçoivent des indemnités plus élevées.

142. La Commission a donc estimé qu'il convenait de faire preuve de prudence avant d'apporter des modifications à la méthode. Au vu des considérations qui précèdent, elle a décidé que la méthode actuelle devrait être conservée pour l'instant.

143. Enfin, tout en admettant la nécessité d'harmoniser la méthode de calcul des indemnités pour enfants à charge au vu de la nouvelle structure des traitements pour ce qui est du traitement de référence considéré aux fins du versement d'une indemnité, les membres de la Commission n'ont pas réussi à s'entendre sur l'opportunité de prendre en considération l'indemnité pour conjoint à charge. La plupart d'entre eux ont estimé que l'inclusion de cette indemnité serait judicieux et permettrait de comparer la rémunération effectivement perçue par un contribuable marié. Ils ont jugé que l'application du seul barème des traitements unifié établirait un point de référence permettant de comparer les traitements effectivement perçus par les contribuables célibataires et, donc, les indemnités pour enfants à charge perçues par les parents célibataires. Ils ont indiqué que cette façon de faire semblait peu appropriée, car la situation de ce groupe était déjà prise en compte dans le régime commun au travers de l'indemnité de parent isolé et ne devrait pas constituer le point central de la comparaison. D'un autre côté, l'ajout de l'indemnité pour conjoint à charge a rencontré une vive opposition, car cette méthode a été jugée contraire au principe servant de base au barème unifié, qui excluait toute prestation pour personne à charge. La Commission a donc décidé qu'elle reviendrait sur la question lors de l'examen du montant de l'indemnité pour enfants à charge et qu'elle étudierait les deux options et en adopterait une à ce moment-là.

Décisions de la Commission

144. La Commission a décidé :

a) De conserver la méthode actuelle de calcul des indemnités pour enfants à charge, mais de poursuivre l'examen de la méthode et y revenir si nécessaire;

b) De demander à son secrétariat, lors de l'examen du montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge, de lui soumettre pour suite à donner les résultats des calculs obtenus à partir des deux possibilités de traitement de référence utilisées aux fins de la comparaison des indemnités pour enfants à charge : une fondée sur l'application du seul barème des traitements unifié et une tenant également compte de l'indemnité pour conjoint à charge.

E. Rapport sur la diversité, y compris la représentation équilibrée des sexes et la répartition géographique, dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

145. La diversité fait partie intégrante de la mission de l'Organisation des Nations Unies et est codifiée dans la Charte des Nations Unies. Ainsi, aux termes du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte : « La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. » L'égalité des sexes est un des principes fondamentaux de l'Organisation. Aux Articles 8 et 101, la Charte dispose qu'aucune restriction ne sera imposée à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions, dans ses organes principaux et subsidiaires. Le principe de la représentation équilibrée des sexes est au centre des objectifs fixés par les organes délibérants des entités des Nations Unies et figure dans les textes issus de diverses conférences des Nations Unies. La détermination de l'Organisation à parvenir à la parité des sexes à l'échelle du système est appuyée par un cadre réglementaire et institutionnel solide.

146. La situation des femmes dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies est un point important que la Commission étudie régulièrement dans le cadre du mandat permanent que l'Assemblée générale lui a confié. Dans sa résolution 71/264, l'Assemblée a rappelé les paragraphes 54 et 55 de sa résolution 70/244 ainsi que la décision figurant au paragraphe 160 du rapport annuel de la Commission pour 2016 (A/71/30) et a demandé à cet égard à cette dernière de continuer à lui présenter, à sa soixante-douzième session, des renseignements sur les progrès accomplis par les organisations appliquant le régime commun dans la mise en œuvre des politiques et mesures de promotion de l'égalité des sexes, l'objectif étant que le personnel comprenne autant de femmes que d'hommes et que la diversité géographique soit renforcée.

147. Comme suite à la résolution 70/244 de l'Assemblée générale, le secrétariat a présenté à la Commission à sa quatre-vingt-troisième session, en 2016, un rapport qui rassemblait des informations sur les politiques et mesures de promotion de l'égalité des sexes mises en place pour parvenir à une représentation équilibrée des sexes dans les organisations appliquant le régime commun. Consciente que les questions relatives à la diversité et à l'inclusivité devraient être examinées de façon globale, la Commission a demandé à son secrétariat de toutes les étudier, y compris la parité des sexes, la répartition géographique, le multiculturalisme, la diversité générationnelle et le multilinguisme.

148. Le rapport soumis par le secrétariat à la quatre-vingt-cinquième session de la Commission était axé sur la parité des sexes et d'autres aspects de la diversité. Il présentait la représentation globale des femmes dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, par catégorie de rémunération, par lieu et par région, et retraçait les récentes mesures prises pour y établir l'équilibre hommes-femmes. Il faisait également le point sur la répartition géographique, sur d'autres éléments de la diversité ainsi que sur les mesures prises en matière de recrutement et les programmes de formation et de développement mis en œuvre par les organisations en vue de garantir la diversité du personnel. Les informations figurant dans le rapport du secrétariat avaient été obtenues auprès d'ONU-Femmes, dans le cadre d'une enquête sur la diversité menée par la Commission en avril 2017 auprès de toutes les organisations appliquant le régime commun à laquelle 23 organisations avaient répondu, et au moyen d'un questionnaire auquel les organisations avaient répondu en 2016. Pour information, un document avait en outre été soumis à la Commission sur les bonnes pratiques adoptées par huit entités externes des secteurs public et privé en matière de diversité et d'inclusivité. Il révélait que la question de la diversité et de l'inclusion avait gagné en importance et évolué rapidement ces vingt dernières années et qu'un nombre croissant d'études montraient comment la diversité et l'inclusivité avaient notamment pour effet positif d'améliorer l'image, la réputation, la productivité et les capacités d'innovation des entreprises, ainsi que le moral de leur personnel. En décidant d'élargir la définition de la diversité et de considérer tous les éléments de façon globale, la Commission suivait donc les pratiques optimales adoptées à l'extérieur.

149. Dans la plupart des organisations, les politiques de diversité portent sur la parité des sexes et l'équilibre géographique dans les effectifs. Elles sont complétées par des politiques de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus d'autorité ainsi que par des politiques d'aménagement des modalités de travail. Certaines organisations se sont dotées de politiques de lutte contre la discrimination, notamment la discrimination contre les personnes handicapées ou les personnes vivant avec le VIH/sida. Cependant, dans les organisations appliquant le régime commun, la notion de diversité a évolué à un rythme variable et sans définition commune.

Délibérations de la Commission

150. Le représentant du Réseau ressources humaines a réaffirmé son engagement en faveur de l'instauration de la parité des sexes à toutes les classes dans les organisations appliquant le régime commun. Il a expliqué qu'il s'agissait là d'un problème multidimensionnel qui devait être pris en considération dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines. Il a rappelé que le Secrétaire général avait lancé une initiative visant à faire une priorité de l'instauration rapide de la parité des sexes, en étroite consultation avec les organisations. Il a indiqué que ces dernières s'employaient également à assurer la diversité de leurs effectifs de divers points de vue. Il a souligné que les organes directeurs des organisations ayant déterminé des fourchettes optimales s'intéressaient de plus en plus aux progrès accomplis en matière de représentation géographique équilibrée. Il a relevé enfin que les efforts visant à améliorer la répartition géographique et la diversité en général avaient été intensifiés et plusieurs organisations continuaient d'adopter des mesures telles que des campagnes ciblées d'information pour les pays non représentés ou sous-représentés.

151. Le représentant de la FICSA s'est déclaré satisfait de l'action menée par les organisations et de la détermination dont fait preuve le Secrétaire général pour garantir la parité des sexes et la diversité. Il a toutefois noté que les progrès étaient lents. Il a fait observer que la lenteur des progrès observés en matière de parité des sexes pouvait notamment s'expliquer par le nouvel ensemble de prestations, l'augmentation du nombre de membres du personnel n'ayant pas le statut de

fonctionnaire et l'âge moyen élevé des fonctionnaires au moment de leur recrutement (41 ans). Il a également relevé que le recrutement des femmes, en particulier celles ayant des personnes à charge, pâtissait d'un manque de souplesse. Quant à la diversité, il a déploré le faible nombre d'organisations ayant des programmes visant à encourager les jeunes et les personnes handicapées à y travailler. Il a invité les organisations à intensifier leurs efforts dans ce domaine.

152. Le représentant d'ONU-Femmes a déclaré que cela faisait désormais 20 ans que l'on s'employait à atteindre la parité des sexes dans toutes les classes du système des Nations Unies. Soulignant que, depuis lors, les politiques, les rapports et les recommandations visant à atteindre cet objectif n'avaient pas manqué, il a constaté que sa réalisation avait été entravée, principalement par un manque de responsabilité à long terme et l'absence de mesures d'accompagnement et de conditions propices à une réelle réforme. Il a affirmé que, si la parité des sexes était essentiellement un droit, elle était également de plus en plus nécessaire à l'efficacité, à l'impact et à la crédibilité des Nations Unies. Il a fait observer que, dans le secteur public comme dans le secteur privé, une plus grande diversité avait un effet positif direct et considérable sur l'efficacité et l'efficacité opérationnelle. Il a en outre indiqué que la parité était essentielle à la crédibilité des Nations Unies comme chef de file. Il a relevé qu'en mars 2017, la situation à l'échelle du système était en demi-teinte, les femmes n'y représentant que 29 % des hauts fonctionnaires. Il a toutefois noté que des progrès sensibles avaient été accomplis dans certains domaines. Il a précisé que, dans les missions de maintien de la paix, alors que les femmes ne représentaient que 2 % des chefs et des chefs adjoints en 2006, elles occupaient 24 % des postes de direction fin 2016. Il a également constaté que de nombreux organismes faisaient de grands progrès dans de nombreux domaines en se concentrant sur des projets relatifs à la problématique hommes-femmes sur le lieu de travail. Il a expliqué que ces projets avaient été analysés et présentés dans de récentes publications d'ONU-Femmes, notamment dans le rapport de 2016 consacré à la situation des femmes dans le système des Nations Unies. Il a toutefois signalé que les chiffres globaux masquaient la situation de sous-représentation des femmes dans certaines des catégories les plus visibles et les plus essentielles, à savoir au sein de la direction et des équipes dirigeantes et sur le terrain, en particulier dans les zones de conflit où les Nations Unies jouent un rôle majeur. Il a indiqué que les données disponibles faisaient apparaître les réels obstacles qui empêchent de parvenir à une représentation équilibrée des sexes. Il a rappelé que, début 2017, le Secrétaire général avait constitué un groupe de travail et mis sur pied une équipe spéciale composée de représentants des différents départements, organismes, fonds et programmes, et chargée d'élaborer un plan d'action relatif à la parité des sexes dans le système des Nations Unies. Il a précisé que cette équipe avait pour mission d'appuyer l'élaboration d'un plan d'action comprenant des activités de mise en œuvre, des points de référence, un calendrier et la structure institutionnelle nécessaire à la réalisation de cet objectif important qu'est l'instauration de la parité hommes-femmes. Il a ajouté que les groupes de travail créés avaient été invités à faire des propositions audacieuses, ambitieuses et ciblées. Il a souligné que cette stratégie, menée sur plusieurs fronts et à l'échelle du système, devrait amener des changements ambitieux mais réalistes, comprendre des objectifs adaptés s'accompagnant de mesures spéciales renforcées et de politiques propices à leur réalisation, et reposer sur la responsabilité.

153. La représentante du PNUD a informé la Commission que son organisation s'employait à améliorer la représentation des sexes dans ses effectifs. Elle a expliqué qu'à cette fin, un programme sur les compétences d'encadrement destiné aux femmes afin de leur fournir les outils et le soutien nécessaires. Elle a indiqué que le PNUD avait également mis en œuvre un programme pour les personnes handicapées adressé à l'ensemble des effectifs. Elle a précisé qu'au moment de leur recrutement, les candidats avaient la possibilité d'indiquer s'ils avaient un handicap. Le représentant

du FNUAP a déclaré qu'il était important de s'attaquer aux facteurs structurels qui incitaient les femmes à quitter le système des Nations Unies et que l'une des questions les plus complexes à résoudre était la situation dans laquelle les deux conjoints travaillaient. Il a relayé la position de son organisation selon laquelle la notion de diversité devrait encore être élargie à d'autres groupes, comme les personnes indigènes.

154. La Commission a noté que le taux de représentation des femmes parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies était de 42,8 % et avait augmenté de 2,1 % entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2015 à un rythme annuel moyen de 0,5 %. Les membres de la Commission se sont réjouis de la création de l'équipe spéciale par le Secrétaire général et de l'engagement pris par ce dernier d'atteindre la parité des sexes au niveau des hauts responsables d'ici à 2021. Tout en soulignant les progrès accomplis, ils ont insisté sur la nécessité d'examiner la question sous un autre angle. Ils ont rappelé qu'il avait été proposé d'élaborer un questionnaire visant à déterminer si les femmes avaient accès dans l'Organisation aux installations nécessaires, notamment à des garderies et autres facilités. Ils ont fait observer que les problèmes évoqués dans le document, notamment les micro-inégalités et les obstacles formels et informels, contribuaient fortement à entraver les progrès sur la voie de la parité des sexes. La Commission a donc considéré que ces obstacles devaient être recensés et éliminés afin de créer un environnement de travail propice à l'égalité des sexes, auquel les hommes et les femmes pourraient participer et contribuer sur pied d'égalité. Elle a demandé que ces questions soient examinées plus en profondeur afin de les régler et d'atteindre les objectifs que sont la représentation équilibrée des hommes et des femmes, et l'autonomisation et la mobilité professionnelle des femmes dans le régime commun des Nations Unies. Elle s'est dit favorable à la définition de cibles propres à la problématique hommes-femmes, qui obligent les organisations à aller plus loin. Les membres de la Commission ont toutefois souligné que l'instauration de la représentation équilibrée des sexes ne devrait pas être une fin en soi et ne devrait pas nuire au niveau de professionnalisme et de compétence du personnel. Ils ont estimé que le plus important était de recruter du personnel compétent, comme énoncé à l'Article 101 de la Charte et réaffirmé dans diverses résolutions de l'Assemblée générale. La Commission a en outre reconnu qu'il y avait parfois une tension entre l'objectif relatif à l'équilibre hommes-femmes et celui touchant à la représentation géographique, et a préconisé que ces deux objectifs soient corrélés.

155. Certains membres ont estimé qu'il fallait accorder davantage d'attention à la représentation géographique et demandé que les futures études fournissent plus de données quantitatives et précisent notamment à partir de quand on peut dire qu'un pays est sous-représenté ou surreprésenté. Ils ont ajouté que les organisations devaient prêter davantage attention au recrutement de candidats provenant de pays sous-représentés, conformément à la Charte. Les membres de la Commission ont souligné qu'il fallait donner envie de travailler pour les organismes des Nations Unies, en particulier aux ressortissants des pays sous-représentés. Il a également été avancé que certains des principaux pays donateurs avaient des programmes de parrainage visant à permettre à de jeunes administrateurs d'être recrutés ou formés dans le système des Nations Unies, et que ces pratiques pouvaient nuire à la diversité.

156. Les membres de la Commission ont estimé qu'il fallait élargir la définition de la notion de diversité pour y inclure la « diversité de pensée et d'expérience », dans la mesure où les différents modes de pensée et les différentes visions du monde devraient être de la plus grande importance pour les organisations. Ils ont également fait observer que le lien entre représentation géographique, multiculturalisme et multilinguisme devrait être préservé et que la connaissance d'au moins deux langues officielles de l'ONU devrait être le minimum requis pour être recruté. Rappelant qu'il

avait été décidé, lors de l'examen du régime des prestations, de ne plus accorder d'avancements d'échelon accélérés pour la connaissance d'une deuxième langue officielle, ils ont néanmoins affirmé que la promotion du multilinguisme n'en restait pas moins très importante. Aussi ont-ils considéré qu'il serait très utile de continuer de surveiller l'effet produit par les décisions de la Commission sur les diverses politiques élaborées pour favoriser la diversité et l'équilibre de la représentation géographique.

157. Les membres de la Commission ont demandé plus d'informations sur la répartition des fonctionnaires selon l'âge, en particulier au vu du relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire du départ à la retraite pour le personnel recruté après le 1^{er} janvier 2014 et de la possibilité, pour les membres du personnel dont l'âge réglementaire du départ à la retraite était de 60 ou 62 ans, de rester en poste jusqu'à 65 ans après le 1^{er} janvier 2018. Il a été noté que l'âge moyen du recrutement dans les organisations appliquant le régime commun était de 41 ans, et que seuls 5 % des membres du personnel avaient moins de 30 ans. Certains membres de la Commission ont estimé que le système limitait l'accès des jeunes aux organisations appliquant le régime commun et que le classement fonctionnel des postes appliqué actuellement favorisait l'expérience plus que le talent. Ils ont fait observer que des effectifs équilibrés, où différentes tranches d'âge sont représentées, créaient un environnement dans lequel chaque génération apportait toute une gamme de compétences, de talents et de perspectives. Ils ont ainsi souligné que les jeunes fonctionnaires avaient une bonne maîtrise des médias en ligne, que les fonctionnaires plus expérimentés étaient généralement à l'aise dans les communications interpersonnelles classiques et que les fonctionnaires plus âgés pouvaient apporter un savoir-faire dans un grand nombre de domaines et exercer des responsabilités de direction.

158. Les membres de la Commission ont rappelé les activités menées au sujet du nouveau Cadre de gestion des ressources humaines, mis en place en janvier 2017, et évoqué la nécessité de renforcer les éléments du Cadre relatifs à la diversité. Ils ont fait observer que, ce Cadre ayant été conçu comme un document évolutif, il était facile d'y apporter des changements en temps réel, en fonction des évolutions.

Décisions de la Commission

159. La Commission a décidé de demander instamment aux organisations :

- a) De définir des résultats mesurables en ce qui concerne le recrutement, la promotion, la rétention et l'inclusion de membres de divers groupes;
- b) De redoubler d'efforts et d'investir le temps et les ressources nécessaires pour prendre en compte tous les aspects de la diversité, y compris les formations à l'intention de la direction et du personnel;
- c) D'élaborer une stratégie globale sur la diversité qui prévoit des plans d'action concrets, des cibles précises et des calendriers relatifs à l'instauration de la parité des sexes et de la représentation géographique équilibrée, si elles n'ont pas encore pris l'initiative de le faire;
- d) De continuer d'examiner régulièrement la diversité sous tous ses aspects.

Chapitre V

Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local : enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables à Vienne

160. S'appuyant sur la méthode applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local qui sont pratiquées dans les villes sièges et assimilées (méthode d'enquête I), la Commission a mené une enquête à Vienne en prenant pour référence le mois d'avril 2017. Le nouveau barème des traitements et les indemnités révisées pour charges de famille applicables aux agents des services généraux des organisations sises à Vienne relevant du régime commun, tels que recommandés par la Commission aux chefs de secrétariat des organisations basées à Vienne, sont reproduits à l'annexe IX du présent rapport.

161. Le barème des traitements recommandé pour les organisations basées à Vienne, qui figure à l'annexe IX, fait apparaître une augmentation des traitements de 3,3 % par rapport au barème actuellement en vigueur. Le traitement annuel net le plus élevé du barème (G-7, échelon XII), s'établit à 80 897 euros, soit 86 893 dollars au taux de change d'avril 2017 (0,931 euro pour un dollar). Au 1^{er} avril 2017, cette rémunération nette (traitement de base net majoré de l'indemnité de poste) correspondait à peu près à celle des fonctionnaires à l'échelon IV de la classe P-3. Le montant total des incidences financières de l'application du barème des traitements recommandé et de la révision des indemnités pour charges de famille est estimé à 3,2 millions d'euros par an.

162. Comme cela avait déjà été le cas lors des enquêtes précédentes menées dans les villes sièges pendant le cycle en cours, le comité local d'enquête a dit avoir eu des difficultés à obtenir la participation des employeurs. Dans le cas de Vienne, l'enquête a porté sur 17 employeurs, y compris la fonction publique nationale. Ce nombre d'employeurs étant en deçà de la norme habituelle de 20, les enquêteurs ont complété en utilisant des données sur l'évolution des salaires auprès de tiers.

Chapitre VI

Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège

A. Prime de danger : méthode d'ajustement et examen du niveau de l'indemnité

163. Dans le cadre de l'examen d'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, la Commission s'était prononcée sur le cycle d'examen du niveau des indemnités qui relèvent de sa compétence, conformément au calendrier figurant à l'annexe IV de son rapport annuel pour 2016 (A/71/30). Le niveau de la prime de danger doit être réexaminé tous les trois ans, à compter de 2017. La Commission a également décidé de demander à son secrétariat de présenter des propositions concernant la méthode d'ajustement du montant de la prime de danger pour les deux catégories de personnel.

164. La prime de danger, qui a remplacé la prime de risque au 1^{er} avril 2012, est versée aussi bien au personnel recruté sur le plan international qu'à celui recruté sur le plan local. Le montant de cette prime est actuellement de 1 600 dollars par mois pour le personnel recruté sur le plan international. Un montant unique a été établi lorsque la Commission, en réponse à une demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 49/223, a décidé de dissocier la prime de risque du barème des traitements de base minima pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, en notant que cette prime était surtout symbolique, bien que son montant soit non négligeable. Depuis sa dissociation du barème des traitements, le montant de la prime a été ajusté de façon pragmatique, compte tenu des trois indicateurs servant de référence pour la prime de sujétion, à savoir : a) l'évolution moyenne du traitement de base net majoré de l'indemnité de poste dans les villes sièges; b) l'évolution de l'indice des dépenses non locales; c) l'évolution du barème des traitements de base minima (montants nets).

165. Pour ce qui est du personnel recruté sur le plan local, la Commission avait décidé, à sa soixante-quatorzième session, de porter, à compter du 1^{er} janvier 2013, le montant de la prime de danger à 30 % du point médian net du barème des traitements applicable en 2012 aux agents des services généraux des lieux d'affectation y ouvrant droit. Elle a également décidé de dissocier, à compter du 1^{er} janvier 2013, la prime de danger du barème des traitements applicable aux agents des services généraux. Il a été rappelé que le montant nominal de la prime de risque payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan local n'était pas figé et qu'il était ajusté automatiquement chaque fois que le barème des traitements faisait l'objet d'un ajustement. Cet ajustement automatique ayant été jugé non souhaitable par l'Assemblée générale, la Commission a décidé de dissocier la prime de danger du barème des traitements du personnel recruté sur le plan local.

166. La prime de danger a traditionnellement été payée sous forme de somme fixe pour le personnel recruté sur le plan international et sous forme d'une somme déterminée en fonction du pays pour le personnel recruté sur le plan local, et son montant est fixé sur la base des barèmes des traitements applicables. La Commission avait précédemment estimé que le montant de la prime de danger ne devrait pas être évalué de manière totalement autonome par rapport aux traitements et que les barèmes des traitements pourraient servir de référence. Cette approche a été jugée appropriée et a servi de base aux propositions du secrétariat.

167. Le secrétariat a présenté diverses options concernant la méthode d'ajustement. L'une d'entre elles consistait à ajuster le montant de la prime de danger pour le maintenir à un niveau correspondant à environ 25 % du point médian net des barèmes des traitements applicables aux deux catégories de personnel. Il a également été

proposé de prendre pour année de référence des barèmes des traitements applicables aux services généraux une année plus récente. Il ne s'agirait pas de lier le montant de la prime de danger aux barèmes des traitements de façon permanente, mais plutôt d'actualiser l'année de référence pour empêcher que la prime de danger ne s'amenuise au fil du temps, tout en maintenant la différence d'indemnité entre différents lieux d'affectation. Une autre possibilité était d'ajuster périodiquement le niveau de la prime de danger pour les deux catégories de personnel en appliquant les mêmes pourcentages d'ajustement que ceux utilisés pour la prime de sujétion.

168. En ce qui concerne le niveau de la prime de danger, il a été proposé qu'il soit maintenu pour le personnel recruté sur le plan international, étant donné que le montant de 1 600 dollars représentait actuellement 24,51 % du point médian net du barème des traitements de base minima. L'analyse de l'évolution des trois indicateurs de 2011 à 2016 n'entraînerait aucun ajustement, car le barème des traitements de base minima n'avait quasiment pas changé et l'indice des dépenses non locales utilisé pour le calcul des indemnités de poste avait enregistré une évolution négative liée aux taux d'inflation dans 26 pays. Pour le personnel recruté sur le plan local, le niveau de la prime n'avait pas été ajusté depuis 2012; toutefois, les barèmes des traitements applicables aux services généraux en vigueur en 2012, sur lesquels ce montant était fondé, avaient été révisés partout, à l'exception de deux pays. En conséquence, la prime de danger, exprimée en pourcentage des traitements, s'était amenuisée depuis 2012 dans tous les pays, sauf dans les deux pays où les barèmes des traitements de 2012 sont restés en vigueur.

169. En résumé, il a été proposé d'ajuster le niveau de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan local en prenant pour référence les barèmes des traitements applicables aux services généraux en vigueur en 2016 au lieu de ceux en vigueur en 2012, et de faire correspondre le montant de cette prime à la valeur de 25 % du point médian net du barème des traitements applicable aux services généraux, par quoi ledit montant serait comparable, en pourcentage, au pourcentage applicable au personnel recruté sur le plan international. Compte tenu de la décision prise par la Commission en 2012, ce niveau pourrait être porté à 30 % des barèmes des traitements applicables en 2016.

Délibérations de la Commission

170. Le représentant du Réseau ressources humaines a noté que les conditions de sécurité s'étaient terriblement détériorées dans de nombreux lieux d'affectation ces dernières années et que l'on avait atteint un nombre simultané de situations de sécurité de niveau 3 sans précédent, ce qui plaçait une énorme pression sur les opérations. Les organisations intensifiaient donc sensiblement leurs efforts pour assurer au mieux leur devoir de protection dans ces environnements à haut risque, et le Comité de haut niveau sur la gestion accélérerait la mise en œuvre de son initiative interdisciplinaire dans ce domaine, laquelle consistait à combiner des compétences spécialisées en matière de sécurité, de services de conseils médicaux et de gestion des ressources humaines. Parallèlement à ces efforts, la prime de danger était considérée comme un élément essentiel du fonctionnement des organisations de terrain dans les lieux d'affectation où les conditions de vie et de travail étaient les plus difficiles. En outre, le fait de proposer une indemnisation adéquate au personnel qui doit faire face à des situations dangereuses sur le terrain était un facteur important du renforcement de la mobilité géographique vers ces lieux d'affectation à risque.

171. Le représentant du Réseau ressources humaines a déploré que l'on n'ait pas arrêté une méthode claire d'ajustement périodique de la prime au moment de l'instauration de cette dernière. Il a noté que la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan local avait été fixé à 30 % du point médian net du barème des

traitements applicable aux services généraux en vigueur en 2012, alors que la valeur relative de ladite prime concernant le personnel recruté sur le plan international correspondait à un taux inférieur. En conséquence, le Réseau était d'avis qu'il faudrait actualiser le montant de la prime de danger pour toutes les catégories de personnel en le fixant à un niveau équivalant à 30 % du point médian net du barème des traitements applicable à chaque catégorie au cours des prochains examens périodiques.

172. Le représentant de la FICSA a approuvé la déclaration du représentant du Réseau ressources humaines et souligné qu'une vie humaine n'avait pas de prix. Il a en outre déclaré que le niveau de la prime de danger devrait être le même pour les deux catégories de personnel, et fixé à 30 % et non pas à 25 %. Il a fait valoir que les fonctionnaires recrutés sur le plan local faisaient face à des risques en matière de sécurité plus élevés que ceux du personnel recruté sur le plan international, ces derniers résidant en général dans des zones plus sûres et bénéficiant d'informations en matière de sécurité plus complètes que celles proposées au personnel recruté localement. De plus, en cas d'aggravation des risques, le personnel recruté sur le plan international serait évacué alors que le personnel recruté sur le plan local resterait sur place pour assurer l'exécution des programmes et serait, dans le pire des cas, éventuellement déplacé vers des lieux de repli situés dans le pays même, si tant est que cette option soit envisageable.

173. Le représentant d'UNISERV a déclaré que toutes les vies humaines avaient la même valeur, quelle que soit la catégorie à laquelle appartenaient les fonctionnaires. Fixer le niveau de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan local à 25 % au lieu de 30 % reviendrait à envoyer un mauvais message aux fonctionnaires en poste dans les contextes les plus dangereux. Il était par conséquent préférable de fixer le niveau de la prime de danger à 30 % pour les deux catégories de personnel.

174. Le représentant du CCASIP s'est dit convaincu qu'il ne serait pas juste de ramener le montant de la prime de danger exprimé en pourcentage du point médian net des barèmes des traitements applicables au personnel recruté sur le plan local de 30 % à 25 %. Cette réduction serait difficile à expliquer à des membres du personnel qui exprimaient déjà des préoccupations concernant les différences entre les montants versés aux différentes catégories de personnel s'agissant de la prime de danger, comme si la vie des membres du personnel recruté sur le plan international avait plus de valeur que celle du personnel recruté sur le plan local. Le CCASIP a appuyé la recommandation du représentant du Réseau ressources humaines tendant à maintenir le taux de 30 % actuellement applicable et à actualiser les montants en prenant pour références les barèmes des traitements de 2016.

175. Plusieurs organisations ont formulé des observations supplémentaires sur cette question. Le représentant de l'UNICEF a déclaré que la prime de danger était une reconnaissance du fait que les fonctionnaires concernés étaient en poste dans des lieux d'affectation dangereux et qu'elle était considérée comme une mesure d'incitation dans le récent examen des prestations, et a noté que le mandat des organisations obligeait celles-ci à appliquer le principe « Demeurer et accomplir », et que c'était le personnel recruté sur le plan local qui effectuait le plus gros du travail dans de nombreux cas. Il a déclaré qu'il fallait, au nom de l'équité, faire clairement comprendre la façon dont les montants avaient été calculés pour le personnel recruté sur le plan local, en notant que le taux de 30 % masquait le fait que les montants versés aux fonctionnaires recrutés sur le plan local au titre de la prime de danger étaient en réalité plus faibles étant donné que les barèmes de référence étaient ceux de 2012. Il a conclu en faisant valoir que la prime de danger ne représentait qu'un montant infime par rapport au coût des opérations et que le taux de 30 % devrait être maintenu.

176. La représentante du PNUD a rappelé le débat sur les indemnités liées à la sécurité qui s'était tenu en 2011, au cours duquel la Commission avait reconnu l'importance du travail des fonctionnaires en poste dans des contextes dangereux. Elle a également rappelé que les membres du personnel recrutés sur le plan local étaient souvent les plus exposés aux risques les plus importants en matière de sécurité et qu'ils demeureraient sur leurs lieux d'affectation quand le personnel recruté sur le plan international était évacué. Elle a en outre rappelé qu'au cours de l'examen de la question les membres de la Commission avaient convenu que l'application d'un taux unique au personnel recruté sur le plan local partout dans le monde ne serait pas conforme au principe d'équité. Par conséquent, elle a estimé que les montants propres à chaque pays, obtenus par l'application d'un taux de 30 % au point médian net des barèmes applicables, devaient être revus périodiquement. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies a dit approuver sans réserve la position du Réseau ressources humaines et les déclarations faites par les représentants de l'UNICEF et du PNUD, ajoutant que l'accent devrait être mis sur le fait d'assurer l'équité des montants, non leur égalité. Il serait inapproprié de maintenir le statu quo s'agissant des montants actuels de la prime de danger pour les membres du personnel recrutés sur le plan local compte tenu des diverses augmentations qu'ont connues les barèmes des traitements applicables aux services généraux. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies a proposé de maintenir le pourcentage actuel, soit 30 %, et prendre comme références les barèmes des traitements de 2016 au lieu de ceux de 2012.

177. La Commission a noté que la question de la prime de danger était importante, quoique complexe. Elle estimait que le principe d'équité était important, et jugeait des plus pertinentes l'idée de souligner que la vie de chaque membre du personnel comptait et avait la même valeur que celle de tout autre membre du personnel, même si aucune valeur monétaire ne pouvait être attachée à une vie humaine. Lors de ses délibérations sur la question de l'équité, la Commission a rappelé que, dans ses réflexions antérieures sur les différentes options envisageables s'agissant de la méthode d'ajustement de la prime de danger, elle avait estimé que le fait de fixer un taux unique applicable à l'échelle mondiale à l'ensemble du personnel recruté sur le plan local irait à l'encontre de la notion d'équité, car tout taux uniforme créerait des inégalités étant donné la diversité des barèmes des traitements applicables aux agents des services généraux dans les différents lieux d'affectation.

178. En outre, concernant les membres du personnel recruté sur le plan local, la Commission a confirmé sa décision antérieure de porter le niveau de la prime de danger de 25 à 30 % et indiqué qu'il n'y avait pas de raison valable de revenir à 25 %. Elle a toutefois estimé que, compte tenu du fait que les barèmes des traitements des agents des services généraux avaient augmenté dans un certain nombre de pays où la prime de danger était versée, il y avait lieu d'ajuster les montants pour cette catégorie de personnel. Elle a noté que les incidences financières de cet ajustement étaient estimées à 17,4 millions de dollars par an, pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

179. Concernant le personnel recruté sur le plan international, la Commission a noté que le recours aux trois indicateurs précédemment utilisés comme référence n'entraînerait aucun ajustement du niveau actuel, et que ces indicateurs restaient une référence pertinente. Selon ces indicateurs, la valeur relative du montant de 1 600 dollars restait pertinente et aucun ajustement n'était nécessaire. La Commission a également réaffirmé sa décision d'adopter une approche objective et pragmatique s'agissant de l'examen du niveau de la prime de danger.

180. Conformément au calendrier établi, la Commission examinerait périodiquement – tous les trois ans – le niveau de la prime de danger pour les deux catégories de personnel pour déterminer si un ajustement était nécessaire.

Décisions de la Commission

181. La Commission a décidé de :

- a) Concernant la méthode d'ajustement de la prime de danger :
 - i) Pour le personnel recruté sur le plan international : d'utiliser les trois indicateurs servant de référence pour la prime de sujétion et le rapport entre la prime de danger et le point médian net du barème des traitements de base minima en vigueur au cours de l'année où est prévu l'examen;
 - ii) Pour le personnel recruté sur le plan local : de confirmer que le niveau serait fixé à 30 % des barèmes des traitements applicables aux services généraux et d'utiliser comme référence le point médian net du barème applicable en vigueur l'année précédant celle où l'examen est prévu;
- b) Concernant le niveau de l'indemnité :
 - i) De maintenir le montant de la prime de danger versée aux membres du personnel recrutés sur le plan international à 1 600 dollars, jusqu'au prochain examen;
 - ii) D'actualiser le niveau de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan local en prenant comme références pour les calculs les barèmes des traitements de 2016 au lieu de ceux de 2012, et en appliquant un taux de 30 % du point médian net de ces barèmes;
- c) De procéder au prochain examen de la prime de danger en 2020, conformément au calendrier établi.

B. Examen du niveau de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité

182. Conformément au cycle d'examen en vigueur, le niveau de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, qui a été établie en 2012 et dont l'objet est d'aider à couvrir les dépenses supplémentaires directes des fonctionnaires et personnes à leur charge qui sont évacués de leur lieu d'affectation officiel, sera révisé tous les trois ans, à compter de 2017.

183. Le montant actuel de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité a été fixé par la Commission, en 2012, à 200 dollars par jour pour le fonctionnaire et à 100 dollars par jour (50 %) pour chaque membre de la famille concerné pendant une durée maximale de 30 jours. Après 30 jours, ces montants étaient réduits de 25 %, et s'établissaient donc à 150 dollars et 75 dollars, respectivement, pour une période maximale de six mois, après quoi l'évacuation devrait normalement être levée ou le lieu d'affectation serait déclaré lieu d'affectation famille non autorisée. La Commission a également indiqué qu'il serait possible de déclarer un lieu d'affectation comme non autorisé pour les familles avant l'expiration de la période de six mois suivant l'évacuation, et en particulier trois mois après l'évaluation de la situation, sur la base de l'examen qu'aura effectué le Département de la sûreté et de la sécurité du Secrétariat de l'ONU et de l'avis qu'il aura donné au Président de la Commission. En outre, à supposer que l'ordre d'évacuation n'était pas levé au bout de six mois et que le lieu d'affectation n'avait pas été entretemps classé dans la catégorie « famille non autorisée », une indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), d'un montant égal à l'élément famille non autorisée versé dans les lieux

d'affectation où la présence des familles n'est pas autorisée, serait applicable³. La Commission a également approuvé le versement d'une somme forfaitaire de 500 dollars pour l'expédition d'effets personnels au moment de l'évacuation.

184. Douze lieux d'affectation [Accra, Addis-Abeba, Amman, Le Caire, Dakar, Doubaï (Émirats arabes unis), Johannesburg (Afrique du Sud), Kampala, Nairobi, Nicosie, Saint-Domingue et Yaoundé] ont été désignés par les organisations de terrain comme lieux de repli et étaient utilisés comme tels jusqu'au moment de la rédaction du présent rapport.

185. Lors du dernier examen du niveau de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, en 2012, la Commission a décidé de maintenir le système du montant unique appliqué à l'échelle mondiale, ainsi que de maintenir le montant actuel de l'indemnité, soit 200 dollars. À l'époque, le montant moyen de l'indemnité journalière de subsistance versée après 60 jours dans les lieux de repli désignés s'élevait à 208 dollars. Il a été jugé qu'il n'était pas beaucoup plus élevé que le montant en vigueur de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité (200 dollars).

186. Le secrétariat de la CFPI a procédé à un examen du niveau de l'indemnité en analysant le niveau de l'indemnité journalière de subsistance versée après 60 jours dans les 12 lieux de repli. En janvier 2017, il était versé en moyenne 196 dollars au titre de cette indemnité. Notant que cette moyenne était très proche du montant actuel de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, soit 200 dollars, le secrétariat a suggéré que la Commission pourrait vouloir maintenir cette dernière à son niveau actuel.

187. Il avait été décidé que le montant de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) serait égal au montant de l'élément famille non autorisée versé dans les lieux d'affectation concernés, au cas où l'ordre d'évacuation ne serait pas levé au bout de six mois et où le lieu d'affectation évacué n'aurait pas été déclaré lieu d'affectation famille non autorisée. La Commission a été invitée à prendre note de la modification intervenue dans l'indemnité de référence à l'issue de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, lorsque le montant annuel de l'élément famille non autorisée a été fixé à 19 800 dollars pour les fonctionnaires ayant charges de famille et à 7 500 dollars pour les fonctionnaires sans charges de famille.

Délibérations de la Commission

188. Le représentant du Réseau ressources humaines a déclaré qu'il ne s'agissait pas d'une question relevant du système des avantages et des prestations, mais essentiellement d'un mécanisme de remboursement des coûts administratifs dans certaines situations de sécurité. Il a approuvé l'idée selon laquelle le niveau actuel de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité devrait être maintenu et a suggéré qu'à l'avenir, plutôt que de mener des examens périodiques après plusieurs années, l'évolution du montant de l'indemnité devrait être directement liée à celle du montant de l'indemnité journalière de subsistance qui servait d'élément de référence pour l'étude.

189. Le représentant de la FICSA a lui aussi estimé que le montant actuel était suffisant et qu'il faudrait continuer à examiner périodiquement le niveau de l'indemnité. Le représentant du CCASIP a déclaré que l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité demeurerait un mécanisme de recouvrement des coûts nécessaire et que le système de calcul du montant par rapport au coût du « panier » de biens et de

³ La prime de sujétion supplémentaire a été remplacée par l'élément famille non autorisée dans l'ensemble des prestations révisé, à compter du 1^{er} juillet 2016.

services servant de référence dans les lieux de repli restait pertinent. Il a en outre jugé que le cycle d'examen triennal établi par la Commission semblait approprié, tout en faisant observer qu'il faudrait également examiner le « panier » de référence dans les lieux de repli. Le représentant d'UNISERV a approuvé sans réserve la méthode de calcul de l'indemnité et déclaré que le Département de la sûreté et de la sécurité devrait être encouragé à formuler des recommandations en vue de la désignation d'un lieu d'affectation comme lieu d'affectation famille non autorisée dès que possible après une évacuation.

190. La Commission a commencé ses délibérations en affirmant qu'elle approuvait l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, notant que les menaces visant le personnel des Nations Unies se multipliaient. Elle a interrogé les organisations sur les conséquences du lancement soudain d'un ordre d'évacuation du personnel, en particulier lorsque l'évacuation restait en vigueur pendant une période prolongée et entraînait le paiement d'indemnités d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée). La représentante du PNUD a donné plusieurs exemples, notamment l'évacuation des fonctionnaires de lieux d'affectation famille non autorisée ainsi que de lieux d'affectation qui n'étaient pas désignés comme tels au moment de l'évacuation, comme ce fut le cas au Burundi. Elle a noté que la désignation de lieux d'affectation comme lieux d'affectation famille non autorisée après l'évacuation s'est faite de façon efficace, ce qui a réduit au minimum les périodes prolongées de situation d'évacuation et les incertitudes qui en découlent. Les organisations ont également eu recours à d'autres mécanismes administratifs, par exemple en invitant les fonctionnaires à prendre leurs congés dans les foyers afin que l'Organisation ne soit plus tenue de verser l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, ou en réinstallant des fonctionnaires dans un autre lieu d'affectation, auquel cas l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité n'était pas versée.

191. S'agissant de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), il a été noté que le taux d'utilisation était faible : seulement un cas avait été signalé par le PNUD en 2015. La Commission a souligné que même si elle était rarement utilisée, l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) devrait l'être de manière cohérente, en veillant à ce que les fonctionnaires se retrouvant dans des situations analogues soient indemnisés de façon égale. L'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), qui était indexée sur le montant de la prime de sujétion supplémentaire (qui était devenue l'élément famille non autorisée), ne devrait être versée qu'aux fonctionnaires ayant effectivement été évacués, et sur la base de leur situation d'évacuation avérée. La Commission a conclu qu'elle devrait continuer à suivre les modalités de paiement des indemnités d'évacuation pour raisons de sécurité.

Décisions de la Commission

192. La Commission a décidé de :

a) Maintenir le montant actuel de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, soit 200 dollars par jour pour le fonctionnaire et 100 dollars par jour pour chacun des membres de la famille concernés, pendant une période maximale de 30 jours, puis 150 et 75 dollars, respectivement, pendant une période maximale de six mois; et de valider le versement d'une somme forfaitaire de 500 dollars pour l'expédition d'effets personnels au moment de l'évacuation d'un fonctionnaire ou de sa famille;

b) Demander à son secrétariat d'actualiser, selon que de besoin, les principes directeurs régissant le versement de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, qui figuraient initialement à l'annexe VII du rapport annuel de la Commission pour 2013 (A/68/30).

Annexe I

Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2018-2019

1. Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale et les organes délibérants ou directeurs des autres organisations appliquant le régime commun.
2. Conditions d'emploi applicables à ux deux catégories de personnel :
 - a) Utilisation des catégories de personnel, notamment les agents des services généraux, les administrateurs recrutés sur le plan national, les agents du Service mobile et les agents des services de sécurité;
 - b) Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension;
 - c) Régime des engagements : flexibilité (document d'analyse établi par le Réseau ressources humaines);
 - d) Organisation des carrières;
 - e) Cadre de gestion des ressources humaines : diversité et représentation équilibrée des sexes;
 - f) Indemnité de départ;
 - g) Examen des taux de contribution du personnel aux fins de la conversion des traitements nets en traitements bruts;
3. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur :
 - a) Barème des traitements de base minima;
 - b) Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis;
 - c) Questions relatives à l'indemnité de poste;
 - d) Prime de sujétion : méthode de classement et examen du montant;
 - e) Détermination de la fonction publique la mieux rémunérée (principe Noblemaire);
 - f) Normes de classement des emplois pour les postes d'agent des services généraux : application par les organisations;
 - g) Indemnités pour enfant à charge et pour personne non directement à charge : examen des montants;
 - h) Frais de déménagement occasionnés par la réinstallation : examen du plafond;
 - i) Indemnité pour frais d'études : examen du barème et du montant de la somme forfaitaire fixée pour le remboursement des frais d'internat;
 - j) Élément incitation à la mobilité : examen du montant;
 - k) Sondage mondial du personnel sur l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun.

4. Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local :
 - a) Examen de l'ensemble des prestations offertes au personnel recruté sur le plan local (utilisation des catégories de personnel);
 - b) Examen des méthodes d'enquête sur les traitements.
5. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège – Prime de danger : méthode d'ajustement et examen du montant de l'indemnité.
6. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Annexe II

Directives régissant l'emploi d'administrateurs recrutés sur le plan national (2017)

1. Rappelant la nécessité de préserver le caractère universel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, principe énoncé dans la Charte des Nations Unies, les organisations recrutent des administrateurs sur le plan national conformément à leur mandat et à leurs besoins opérationnels.
2. L'emploi d'administrateurs recrutés sur le plan national par une organisation donnée appliquant le régime commun doit relever d'une réglementation établie par l'organe délibérant de cette organisation.
3. Les administrateurs recrutés sur le plan national doivent avoir la nationalité du pays dans lequel ils sont employés et être recrutés localement. En leur qualité d'administrateurs recrutés sur le plan national, ils peuvent être provisoirement affectés pour de courtes durées en dehors du pays dans lequel ils sont employés si cela n'entraîne pas de changement de lieu d'affectation.
4. Les normes appliquées en matière de recrutement, de qualifications et de performance aux administrateurs recrutés sur le plan international s'appliquent aux administrateurs recrutés sur le plan national. Les administrateurs recrutés sur le plan national mettent leurs connaissances et leur expérience au service de l'organisation dans leur pays d'emploi.
5. Les postes occupés par des administrateurs recrutés sur le plan national sont classés sur la base de la Norme-cadre aux fins du système d'évaluation des emplois applicable aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Les conditions d'emploi des administrateurs recrutés sur le plan national sont définies par rapport aux conditions d'emploi les plus favorables pratiquées dans la localité pour des fonctions de même niveau, à l'aide de la méthode d'enquête sur les conditions d'emploi locales promulguée par la Commission.
6. Les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ne devraient pas recruter d'administrateurs sur le plan national dans les huit villes sièges¹.

1 Genève, Londres, Madrid, Montréal, New York, Paris, Rome et Vienne.

Annexe III

Critères régissant l'utilisation de la catégorie des agents du Service mobile (2017)

1. Les agents du Service mobile sont employés dans des missions et doivent être prêts à être déployés rapidement pour s'acquitter de fonctions d'appui dans les domaines techniques et dans les domaines concernant la logistique, la sécurité ou l'administration, notamment lorsqu'une mission est mise sur pied ou élargie, mais aussi aux fins du fonctionnement ou de la liquidation d'une mission, lorsque l'impartialité, l'indépendance et la neutralité sont des considérations majeures. Ils peuvent être affectés à :

- a) Des opérations de maintien de la paix;
- b) Des missions politiques spéciales;
- c) Des opérations de consolidation de la paix;
- d) Des opérations humanitaires;
- e) Des opérations d'urgence;

2. Les agents du Service mobile exercent des fonctions dans le cadre desquelles ils doivent pouvoir se déplacer librement à l'intérieur du pays et à l'extérieur; ils peuvent être amenés à connaître d'informations sensibles; les qualifications et le savoir-faire nécessaires ne se trouvent pas aisément sur le marché local du travail ou le personnel local ne peut pas assumer telle ou telle fonction; des risques pèsent sur les locaux, les biens et le personnel des Nations Unies.

3. Les agents du Service mobile sont recrutés sur le plan international. Le recrutement de nationaux n'est pas autorisé.

Annexe IV

Utilisation des avancements d'échelon pour récompenser les résultats exceptionnels : effets sur la rémunération nette

(En dollars É.-U.)

Année	Classe/échelon	(1) Aucune récompense pour résultats exceptionnels			(2) Avancement d'échelon accéléré au cours de la troisième année de résultats exceptionnels			Différence en termes de rémunération nette (2) – (1)	
		Traitement net	Indemnité de poste (New York)	Rémunération nette	Classe/échelon	Traitement net	Indemnité de poste (New York)		Rémunération nette
1	P-4/I	70 647	46 698	117 345	P-4/I	70 647	46 698	117 345	–
2	P-4/II	72 184	47 714	119 898	P-4/II	72 184	47 714	119 898	–
3	P-4/III	73 721	48 730	122 451	P-4/IV	75 258	49 746	125 004	2 553
4	P-4/IV	75 258	49 746	125 004	P-4/V	76 795	50 761	127 556	2 553
5	P-4/V	76 795	50 761	127 556	P-4/VI	78 331	51 777	130 108	2 551
6	P-4/VI	78 331	51 777	130 108	P-4/VII	79 870	52 794	132 664	2 556
7	P-4/VII	79 870	52 794	132 664	P-4/VII	79 870	52 794	132 664	–
8	P-4/VII	79 870	52 794	132 664	P-4/VIII	81 407	53 810	135 217	2 553
9	P-4/VIII	81 407	53 810	135 217	P-4/VIII	81 407	53 810	135 217	–
10	P-4/VIII	81 407	53 810	135 217	P-4/IX	82 943	54 825	137 768	2 551
11	P-4/IX	82 943	54 825	137 768	P-4/IX	82 943	54 825	137 768	–
12	P-4/IX	82 943	54 825	137 768	P-4/X	84 480	55 841	140 321	2 553
13	P-4/X	84 480	55 841	140 321	P-4/X	84 480	55 841	140 321	–
14	P-4/X	84 480	55 841	140 321	P-4/XI	86 020	56 859	142 879	2 558
15	P-4/XI	86 020	56 859	142 879	P-4/XI	86 020	56 859	142 879	–
16	P-4/XI	86 020	56 859	142 879	P-4/XII	87 553	57 873	145 426	2 546
17	P-4/XII	87 553	57 873	145 426	P-4/XII	87 553	57 873	145 426	–
18	P-4/XII	87 553	57 873	145 426	P-4/XIII	89 091	58 889	147 980	2 555
19	P-4/XIII	89 091	58 889	147 980	P-4/XIII	89 091	58 889	147 980	–
20	P-4/XIII	89 091	58 889	147 980	P-4/XIII	89 091	58 889	147 980	–

Avantage après 10 années de service par rapport à (1) : **15 318**Avantage après 15 années de service par rapport à (1) : **20 429**Avantage après 20 années de service par rapport à (1) : **25 530**

Annexe V

Données sur le financement des dispositifs de reconnaissance et de récompense du mérite dans les organisations appliquant le régime commun

<i>Organisation</i>	<i>Montant total du financement</i>	<i>Source de financement</i>
AIEA	Aucune réponse	Dépenses communes de personnel
FNUAP	Sommes symboliques seulement	Budget distinct pour les récompenses
OACI	25 000 dollars	Économies répertoriées par le Service financier dans le budget-programme ordinaire
ONUDI	Pas de budget distinct	Dépenses de personnel
OMI	24 000 dollars (0,1 pour cent de la masse salariale totale, dont 5 000 dollars pour les récompenses décernées à une équipe)	Les récompenses sont imputées au budget de la masse salariale correspondant au fonctionnaire distingué
OMPI	120 000 francs suisses (0,06 pour cent des dépenses de rémunération), dont 15 000 francs suisses pour les récompenses décernées à une équipe	À la fois budget distinct pour les récompenses et fonds alloués à la formation
OMS	64 524 dollars (0,012 pour cent des dépenses de rémunération), dont 24 000 dollars pour les récompenses décernées à une équipe	Bureau du Directeur général et Département des ressources humaines
OPS	Aucune réponse	Budget distinct pour les récompenses
OTICE	Aucune réponse	—
PNUD	La mise en œuvre et le financement du programme sont décentralisés	Budget distinct pour les récompenses et budgets des différents départements
UNICEF	Sans objet	Sans objet
UNOPS	2,43 millions de dollars (0,82 pour cent des dépenses de rémunération)	Budget distinct pour les récompenses

Annexe VI

Principes et directives relatifs à l'évaluation et à la gestion des résultats et à la prise en compte de différents niveaux de résultats

(A/70/30, annexe III, version révisée)

Principe 1 : Si l'évaluation est un outil de gestion, elle ne remplace pas les bonnes pratiques en matière d'encadrement

- L'évaluation n'est pas une fin en soi; elle ne constitue qu'une mesure de gestion parmi d'autres.

Principe 2 : L'organisation doit définir les objectifs de l'évaluation avant de mettre au point un système d'évaluation, et les procédures adoptées doivent être en accord avec ces objectifs

- Des objectifs clairs doivent être communiqués aux fonctionnaires et à leurs supérieurs hiérarchiques.
- Les informations contenues dans les rapports d'évaluation peuvent être utilisées pour étayer des décisions relatives à la prorogation de contrats, au développement des compétences personnelles et aux promotions, par exemple.

Principe 3 : La finalité de l'évaluation doit être bien comprise par tous

- Les règles et les procédures doivent être communiquées au personnel.
- Une formation complète sur la gestion des résultats doit être dispensée.

Principe 4 : La gestion des résultats et l'évaluation doivent être importantes et utiles pour les chefs de secrétariat, les responsables hiérarchiques et l'ensemble des fonctionnaires

- Le chef de secrétariat et le personnel de direction doivent servir de modèles au sein de l'organisation et montrer l'exemple en toutes circonstances.
- Les responsables hiérarchiques doivent contribuer directement à l'élaboration ou à la révision des systèmes d'évaluation.
- L'évaluation doit faire partie des responsabilités des cadres et la qualité de leur travail dans ce domaine doit être évaluée en conséquence.
- Les responsables hiérarchiques doivent suivre une formation à l'évaluation.

Principe 5 : Dans la mesure du possible, les évaluations doivent reposer sur des plans de travail individuels concertés établis en fonction des priorités de l'organisation et répertorient les compétences requises pour les exécuter

- Les responsables hiérarchiques doivent adhérer pleinement au système.
- Les plans de travail individuels doivent être établis et arrêtés en concertation par le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique.
- Les plans de travail doivent être réalistes et réalisables, définis dans des termes clairs et objectifs et préciser les résultats escomptés à la fin de la période d'évaluation.
- Lorsqu'elles figurent dans l'évaluation, les compétences requises doivent correspondre à celles qui sont définies dans le référentiel de compétences de l'organisation.
- Lorsque le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique ne parviennent pas à se mettre d'accord, la décision revient au supérieur hiérarchique.

Principe 6 : Conformément aux objectifs qu'elle vise, la procédure d'évaluation doit être aussi simple que possible

- Le système d'évaluation doit être simple et transparent.
- Il faut éviter les procédures compliquées.
- Il faut tirer le meilleur parti de la technologie et des logiciels actuels.

Principe 7 : Le plan de travail, les critères d'évaluation et les priorités doivent être définis en fonction des objectifs de l'organisation et décidés d'un commun accord par le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique dans le cadre d'un entretien organisé au début de la période d'évaluation, et leur exécution doit faire l'objet d'un bilan de mi-parcours et d'une évaluation finale

- Le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique sont encouragés à entretenir un dialogue constant tout au long de la période d'évaluation.
- Toute modification du plan de travail ou des priorités doit être examinée le plus tôt possible et, au plus tard, lors du bilan de mi-parcours.
- L'entretien d'évaluation final doit se dérouler en toute sincérité afin que le rapport d'évaluation final ne réserve aucune surprise au fonctionnaire.

Principe 8 : Les notes doivent être attribuées avec objectivité et précision

- Il incombe au service des ressources humaines de veiller au respect des critères d'évaluation en vigueur et d'établir des rapports périodiques sur les notes globales obtenues.
- Il est recommandé de créer des organes chargés d'apprécier le comportement professionnel.
- Les responsables hiérarchiques doivent donner leur avis sur la qualité du travail accompli par les fonctionnaires et leur dispenser la formation et l'encadrement nécessaires pour garantir l'objectivité et la fiabilité de leurs évaluations.

Principe 9 : Les fonctionnaires et leurs supérieurs hiérarchiques doivent entretenir un dialogue constant tout au long de la période d'évaluation, et les fonctionnaires doivent avoir la possibilité de commenter l'appréciation qui a été faite de leur comportement professionnel et, le cas échéant, de la contester lorsque celui-ci a été jugé inférieur à « satisfaisant »

- Les systèmes d'évaluation doivent prévoir la possibilité pour les fonctionnaires de commenter l'appréciation que leur supérieur hiérarchique a faite de leur comportement professionnel.
- Les fonctionnaires doivent être ouverts aux remarques constructives.
- Il est recommandé de recourir à la médiation ou à d'autres services de ce type avant de lancer une procédure d'objection en bonne et due forme.
- Les procédures d'objection doivent être conformes au règlement de l'organisation en la matière.

Principe 10 : Chaque note doit correspondre à une mesure qui doit être connue à la fois du responsable hiérarchique et du fonctionnaire

- Les organisations doivent énoncer clairement les mesures administratives ou autres correspondant aux différentes notes obtenues, et les communiquer aux fonctionnaires.
- Il est souhaitable que les services des ressources humaines établissent périodiquement des statistiques sur les mesures administratives prises en fonction des différentes notes reçues par les fonctionnaires, tout en assurant la confidentialité des données.

A. Cadre des programmes de reconnaissance et de récompense du mérite

Caractéristiques générales des récompenses

- Les récompenses doivent être attribuées pour un travail méritoire.
- L'organisation doit les considérer comme utiles.
- Elles doivent être proportionnelles à l'importance de la réalisation qui les justifie.

Critères d'attribution des récompenses

- Des récompenses peuvent être attribuées aux fonctionnaires dont les résultats sont plus que méritoires, qui ont une productivité exceptionnelle ou dont l'action est exemplaire.
- Le bénéficiaire peut être un particulier ou une équipe.
- Toutes les catégories de personnel y ont droit.
- Chaque organisation peut définir d'autres critères d'attribution.

Financement

- L'organisation doit prendre les mesures budgétaires nécessaires pour assurer la viabilité du système à long terme. Le coût d'ensemble du programme de récompense et de reconnaissance du mérite ne doit pas dépasser 1,5 % de l'enveloppe salariale de l'organisation (rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et traitement des agents des services généraux et des catégories apparentées).

Récompense décernée à une équipe

- Elle est destinée aux membres d'une équipe qui a apporté une contribution exceptionnelle aux travaux de l'organisation.
- Le comportement professionnel des membres de l'équipe bénéficiaire doit avoir été jugé au moins « satisfaisant » dans le cadre de leur évaluation individuelle.
- Les récompenses accordées peuvent être pécuniaires ou non.

Critères à prendre en compte pour déterminer qui mérite une récompense

- La note obtenue dans le rapport d'évaluation est prise en considération.
- Par souci d'équité et de transparence, il est recommandé de créer un organe chargé d'apprécier le mérite.

Types de récompenses

Récompenses non pécuniaires :

- Certificat de remerciement;
- Plaque/médaille;
- Livres, matériel électronique ou logiciels;
- Jours de congé annuel supplémentaires ou congé sabbatique;
- Voyage ou mission;
- Autres récompenses jugées utiles.

Récompenses pécuniaires :

- Primes d'un montant variable, pouvant représenter jusqu'à 10 % du traitement de base net (dans le cas d'un fonctionnaire de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur recruté sur le plan international, le traitement de base s'entendant hors indemnité de poste);
- Sommes de montants variables, déterminés en fonction du niveau de résultat;
- Il est possible de combiner récompenses pécuniaires et non pécuniaires;

B. Gestion des mauvais résultats

Orientations générales

- La gestion des mauvais résultats doit s'inscrire dans le cadre d'une stratégie de gestion des résultats à l'échelle de l'organisation.
- Il importe de repérer et de corriger rapidement les mauvais résultats.
- Les fonctionnaires concernés doivent avoir la possibilité de s'améliorer.
- Les mauvaises notes doivent être étayées par de solides justifications.

Les mauvais résultats doivent donner lieu à des mesures correctives

- Un gel de l'augmentation périodique de traitement peut être imposé jusqu'à ce que les résultats redeviennent satisfaisants.
- Le responsable hiérarchique peut établir, en concertation avec le fonctionnaire concerné, un plan de mise à niveau assorti d'indicateurs de résultats et d'échéances.
- Une formation doit être dispensée au fonctionnaire, si nécessaire.

Conséquences de l'absence d'amélioration des résultats

- Le fonctionnaire peut être affecté à un autre poste ou à une classe inférieure.
- L'engagement du fonctionnaire peut ne pas être prolongé ou être résilié, selon les règles en vigueur dans l'organisation.

Pièce jointe

Grandes lignes d'un programme de formation des supérieurs hiérarchiques

1. La formation et l'apprentissage sont des activités courantes dans toutes les organisations modernes. Les organisations du secteur privé et du secteur public se donnent beaucoup de mal pour que leurs cadres reçoivent les formations les plus modernes et pointues dans tout un éventail de disciplines.
2. Ces dernières années, l'importance des compétences en matière de gestion du personnel est devenue évidente et les programmes de formation se sont multipliés dans ce domaine.
3. Toutefois, comme l'a observé le Comité de haut niveau sur la gestion, les cadres du système des Nations Unies ne sont pas réputés pour être bien formés à la gestion du personnel, et nombre de problèmes de gestion des résultats trouveraient leur origine dans des conflits qui auraient pu être évités si les responsables hiérarchiques avaient été plus compétents.
4. De toute évidence, il faut que les organisations continuent à prendre les dispositions budgétaires nécessaires pour améliorer et compléter les programmes de formation à la gestion des résultats qu'elles dispensent aux responsables hiérarchiques et qu'elles mettent en place des mécanismes d'assistance professionnelle pour aider ces derniers à régler les problèmes qu'ils rencontrent dans ce domaine.
5. Compte tenu de la nature de la gestion des résultats, il importe que les programmes de formation et d'apprentissage mis en place dans ce domaine soient le plus interactifs possible. Sans écarter la possibilité de les compléter par des programmes de formation en ligne, il convient d'encourager les exercices interactifs et les épreuves de simulation. On peut aussi envisager de rendre une formation de ce type essentielle pour les candidats à des postes de direction plus élevés.
6. Dans l'optique du développement d'une culture du résultat dans l'ensemble du système des Nations Unies, on pourrait envisager de mettre en place un programme institutionnalisé de formation à la gestion des résultats. Ainsi, les programmes d'accueil des nouvelles recrues pourraient comprendre des modules de formation à la gestion des résultats. L'École des cadres du système des Nations Unies pourrait concevoir un programme de formation à la gestion des résultats ou ajouter des modules à certains de ses programmes de renforcement des capacités de gestion. Ces mesures pourraient être complétées par des programmes de formation en ligne qui proposeraient des informations de référence approfondies et des lectures sur le sujet.
7. Compte tenu de la diversité des systèmes d'évaluation en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, il ne fait pas de doute que celles-ci continueront à élaborer leurs propres programmes de formation dans ce domaine. Ainsi, elles pourront prendre en compte la culture qui leur est propre et les politiques, procédures et systèmes qu'elles ont adoptés.
8. Toutefois, compte tenu des principes énoncés dans le projet de dispositif décrit dans le présent document, il conviendrait d'incorporer certaines caractéristiques ou certains sujets dans l'ensemble des programmes de formation à l'évaluation qui sont en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun. Ces caractéristiques sont exposées ci-dessous.

A. Objectifs pédagogiques généraux

9. À l'issue du programme de formation, les participants seront en mesure de :
- Comprendre la finalité, les buts et l'importance du système d'évaluation de l'organisation;
 - Tirer parti du système d'évaluation de l'organisation;
 - Maîtriser de mieux en mieux l'exercice de l'évaluation;
 - Motiver les fonctionnaires en les associant à la définition de leurs objectifs;
 - Mieux inscrire les objectifs des fonctionnaires dans le cadre des priorités et des buts de l'organisation.

B. Caractéristiques propres à chaque organisation

10. Les caractéristiques d'un système d'évaluation propre à une organisation, notamment ses politiques et procédures en la matière, pourraient constituer un module distinct que l'organisation mettrait elle-même au point. Elles porteraient sur les points suivants :
- L'importance de l'évaluation et son rôle dans la réalisation des buts de l'organisation;
 - Le développement de la pratique de l'évaluation au sein de l'organisation;
 - La promotion d'une culture du résultat;
 - L'importance du maintien d'un dialogue entre le responsable hiérarchique et le fonctionnaire;
 - La définition claire des rôles et responsabilités respectifs des fonctionnaires et de leurs supérieurs hiérarchiques;
 - Les questions juridiques ou les questions de fond liées à l'évaluation;
 - La description des procédures, des formulaires et des mesures administratives d'évaluation en vigueur dans l'organisation.

C. Formation destinée à améliorer l'efficacité de la communication et les qualités relationnelles

11. La présente étude montre bien qu'il importe que la communication soit efficace, car elle entre en jeu dans nombre de procédures d'encadrement. Dans le domaine de l'évaluation, où les différents niveaux de résultats donnent lieu à des mesures particulières, il est essentiel qu'un responsable hiérarchique possède les compétences nécessaires en matière de communication et de relations humaines pour pouvoir conduire la procédure avec efficacité.
12. Les points à travailler sont les suivants :
- Instaurer un climat de confiance;
 - Être à l'écoute;
 - Poser des questions;
 - Faire attention à la gestuelle;
 - Formuler une appréciation sur le travail du fonctionnaire;

- Se sortir de situations délicates;
- Gérer des personnalités difficiles.

D. La période d'évaluation

13. Les principes exposés dans le dispositif montrent combien il importe que les responsables hiérarchiques et les fonctionnaires entretiennent un dialogue constant tout au long de la période d'évaluation. Il faut qu'ils se réunissent au minimum une fois au début de la période, une fois au milieu, pour un bilan de mi-parcours, et une fois à la fin, pour l'évaluation finale.

14. Si tous ces entretiens exigent, de la part du responsable hiérarchique, des aptitudes à la communication et des qualités relationnelles, comme décrit à la section C ci-dessus, chacun a des caractéristiques propres et appelle une formation adaptée.

Planification des performances

- Préparer l'entretien : étudier la documentation, les priorités de l'organisation, le rôle de la division ou du département, les responsabilités et la définition de l'emploi du fonctionnaire
- Choisir l'heure, la durée et le lieu de l'entretien
- Suivre un plan et adopter une attitude positive
- Définir des objectifs précis, mesurables, réalistes, utiles et assortis d'échéances et arrêter des indicateurs de résultats concertés
- Bien comprendre le référentiel de compétences en vigueur dans l'organisation, s'il en existe, et l'utiliser
- Arrêter un plan et des objectifs de progression concertés

Examen à mi-parcours

- Préparer l'entretien : faire le point des progrès accomplis et étudier les nouvelles initiatives entreprises par l'organisation, etc.
- Saluer les travaux accomplis à ce stade
- Cerner les problèmes ou les obstacles et déterminer comment le fonctionnaire va pouvoir les surmonter avec l'aide de son supérieur hiérarchique
- Examiner et modifier éventuellement le plan de travail en fonction des nouveaux besoins de l'organisation
- Déterminer si de nouvelles ressources sont nécessaires

Entretien d'évaluation final

- Préparer l'entretien : étudier la documentation, notamment les rapports annuels, les réalisations les plus importantes et les difficultés rencontrées
- S'exprimer avec sincérité, honnêteté et objectivité
- Saluer les travaux accomplis
- Faire passer des messages difficiles
- Être conscient des écueils à éviter en concluant la procédure d'évaluation
- Déterminer les besoins en matière de formation et de perfectionnement

- Établir un plan de mise à niveau en cas de mauvais résultats

15. Les éléments qui précèdent pourraient faire partie des programmes de formation à l'échelle du système des Nations Unies. Cette liste n'est pas exhaustive; elle peut être adaptée et modifiée en fonction de l'évolution des pratiques de gestion des résultats et des innovations observées dans ce domaine dans les organisations internationales.

Annexe VII

Barème des traitements proposé et seuils de l'ancien barème à conserver

**A. Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur :
traitements annuels bruts et équivalents nets après déduction des contributions du personnel
(entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2018)¹**

(En dollars É.-U.)

Classe		<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>
SGA	Montant brut	194 329												
	Montant net	143 757												
SSG	Montant brut	176 292												
	Montant net	131 853												
D-2	Montant brut	140 984	144 059	147 133	150 223	153 488	156 750	160 011	163 273	166 535	169 795	–	–	–
	Montant net	108 189	110 341	112 493	114 647	116 802	118 955	121 107	123 260	125 413	127 565	–	–	–
D-1	Montant brut	126 150	128 851	131 554	134 257	136 951	139 654	142 356	145 053	147 757	150 483	153 347	156 209	159 074
	Montant net	97 805	99 696	101 588	103 480	105 366	107 258	109 149	111 037	112 930	114 819	116 709	118 598	120 489
P-5	Montant brut	108 633	110 930	113 230	115 524	117 824	120 119	122 420	124 716	127 013	129 310	131 609	133 903	136 203
	Montant net	85 543	87 151	88 761	90 367	91 977	93 583	95 194	96 801	98 409	100 017	101 626	103 232	104 842
P-4	Montant brut	89 253	91 295	93 337	95 379	97 421	99 462	101 636	103 853	106 069	108 284	110 506	112 717	114 936
	Montant net	71 332	72 884	74 436	75 988	77 540	79 091	80 645	82 197	83 748	85 299	86 854	88 402	89 955
P-3	Montant brut	73 225	75 114	77 005	78 893	80 784	82 674	84 563	86 457	88 345	90 234	92 128	94 016	95 908
	Montant net	59 151	60 587	62 024	63 459	64 896	66 332	67 768	69 207	70 642	72 078	73 517	74 952	76 390
P-2	Montant brut	56 542	58 233	59 922	61 612	63 304	64 996	66 688	68 375	70 067	71 757	73 446	75 139	76 828
	Montant net	46 472	47 757	49 041	50 325	51 611	52 897	54 183	55 465	56 751	58 035	59 319	60 606	61 889
P-1	Montant brut	43 792	45 106	46 419	47 734	49 046	50 395	51 829	53 264	54 699	56 134	57 568	59 001	60 437
	Montant net	36 347	37 438	38 528	39 619	40 708	41 800	42 890	43 981	45 071	46 162	47 252	48 341	49 432

¹ Les augmentations périodiques sans changement de classe sont annuelles; toutefois, dans le cas des échelons marqués en grisé, elles interviennent après que le fonctionnaire a passé deux ans à l'échelon précédent.

Abréviations : SSG = Sous-Secrétaire général; SGA = Secrétaire général adjoint.

B. Seuils de l'ancien barème des traitements à conserver pour préserver la rémunération dans le cadre du barème unifié des traitements (à compter du 1^{er} janvier 2018)

(En dollars É.-U.)

<i>Classe</i>		<i>Seuil 1</i>	<i>Seuil 2</i>
P-4	Montant brut	117 154	119 373
	Montant net	91 508	93 061
P-3	Montant brut	97 796	99 686
	Montant net	77 825	7 261
P-2	Montant brut	78 520	–
	Montant net	63 175	–
P-1	Montant brut	61 871	–
	Montant net	50 522	–

Annexe VIII

Comparaison détaillée et évolution de la marge au fil du temps

A. Comparaison entre la rémunération nette moyenne 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 (marge pour l'année 2017)

Classe	Rémunération nette (en dollars É.-U.)		Rapport Nations Unies/États-Unis (Washington = 100)	Rapport Nations Unies/États-Unis corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie	Coefficients de pondération appliqués pour calculer le rapport global ^d
	Nations Unies ^{a, b}	États-Unis ^c			
P-1	69 214	53 003	130,6	114,8	0,5
P-2	90 397	67 019	134,9	118,5	10,6
P-3	112 035	86 636	129,3	113,6	30,1
P-4	133 959	104 690	128,0	112,5	32,0
P-5	156 691	122 591	127,8	112,3	19,2
D-1	178 239	139 907	127,4	112,0	5,8
D-2	191 524	150 802	127,0	111,6	1,7
Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington					129,0
Rapport New York/Washington (coût de la vie)					113,8
Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie					113,4

^a Les statistiques du personnel établies par le Conseil des chefs de secrétariat au 31 décembre 2015 ont été utilisées pour calculer les traitements moyens des fonctionnaires des Nations Unies.

^b Traitements moyens nets des fonctionnaires des Nations Unies, calculés pour chaque classe sur la base d'un coefficient d'ajustement de 63,2 pendant un mois et d'un coefficient d'ajustement de 66,1 pendant 11 mois, compte tenu du barème des traitements unifié entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

^c Pour calculer la rémunération moyenne des fonctionnaires de l'Administration fédérale, on s'est fondé sur les statistiques reçues de son Bureau de la gestion du personnel au 31 décembre 2016.

^d Coefficient de pondération correspondant au nombre de fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 en poste au Siège et dans les bureaux permanents au 31 décembre 2015.

B. Marge entre les rémunérations nettes, par année civile (2008-2017)

Année	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Marge	114,7	113,8	113,3	114,9	116,9	119,6	117,4	117,2	114,5	113,4

Annexe IX

Barème des traitements nets et montant des indemnités pour charges de famille recommandés pour les agents des services généraux à Vienne

A. Barème des traitements nets recommandé pour les agents des services généraux à Vienne (mois de référence : avril 2017)

(En euros)

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII^a</i>
G-1	24 953	25 748	26 543	27 338	28 133	28 928	29 723	30 518	31 313	32 108	32 903	33 698
G-2	28 857	29 778	30 699	31 620	32 541	33 462	34 383	35 304	36 225	37 146	38 067	38 988
G-3	33 381	34 451	35 521	36 591	37 661	38 731	39 801	40 871	41 941	43 011	44 081	45 151
G-4	38 629	39 866	41 103	42 340	43 577	44 814	46 051	47 288	48 525	49 762	50 999	52 236
G-5	44 684	46 115	47 546	48 977	50 408	51 839	53 270	54 701	56 132	57 563	58 994	60 425
G-6	51 704	53 358	55 012	56 666	58 320	59 974	61 628	63 282	64 936	66 590	68 244	69 898
G-7	59 821	61 737	63 653	65 569	67 485	69 401	71 317	73 233	75 149	77 065	78 981	80 897

^a Échelon d'ancienneté.

B. Montant recommandé des indemnités pour charges de famille

(En euros)

<i>Indemnité</i>		<i>Montant par an</i>
a) Enfants à charge de moins de trois ans	Pour le premier enfant à charge	2 603
	Pour un deuxième enfant à charge	2 768
	Pour un troisième enfant à charge	3 049
	À partir du quatrième enfant à charge	3 239
b) Enfants à charge de 3 à 10 ans	Pour le premier enfant à charge	2 794
	Pour un deuxième enfant à charge	2 959
	Pour un troisième enfant à charge	3 240
	À partir du quatrième enfant à charge	3 430
c) Enfants à charge de 10 à 19 ans	Pour le premier enfant à charge	3 024
	Pour un deuxième enfant à charge	3 190
	Pour un troisième enfant à charge	3 471
	À partir du quatrième enfant à charge	3 660
d) Enfants à charge de 19 ans ou plus	Pour le premier enfant à charge	2 950
	Pour un deuxième enfant à charge	3 115
	Pour un troisième enfant à charge	3 396
	À partir du quatrième enfant à charge	3 586
Premier enfant à charge d'un parent isolé (veuf, divorcé, célibataire ou légalement séparé)	En plus des montants prévus aux rubriques a), b), c) et d) ci-dessus	494
Conjoint à charge		361

