



Nations Unies

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2019

Assemblée générale
Documents officiels
Soixante-quatorzième session
Supplément n° 30



Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2019



Nations Unies • New York, 2019

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
Lettres 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 incidences financières des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale pour l'ONU et les autres organisations appliquant le régime commun	9
I. Questions d'organisation	10
A. Acceptation du Statut	10
B. Composition de la Commission	10
C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées	11
D. Programme de travail de la Commission pour 2020-2021	11
II. Rapports et suivi	12
A. Résolutions et décisions intéressant les travaux de la Commission adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante-treizième session	12
B. Suivi de l'application, par les organisations appliquant le régime commun, des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale, de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs, y compris les jugements nos 4134 à 4138 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail	14
III. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel : application des principes et directives relatifs à l'évaluation et la gestion de la performance et à la prise en compte de différents niveaux de performance	23
IV. Conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur	26
A. Barème des traitements de base minima	26
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	27
C. Indemnité pour frais d'études : examen du barème et du montant de la somme forfaitaire fixée pour le remboursement des frais d'internat	28

D.	Questions relatives à l'indemnité de poste : rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa quarante et unième session et ordre du jour de la quarante-deuxième session	32
E.	Prime de sujétion : examen du barème	44
F.	Élément famille non autorisée : examen du montant	47
G.	Élément incitation à la mobilité : examen du barème	48
H.	Frais de déménagement occasionnés par la réinstallation : examen du plafond du montant auquel ont droit les fonctionnaires	52
V.	Examen du processus consultatif et des méthodes de travail de la Commission	54
Annexes		
I.	Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2020-2021	56
II.	Récompenses pécuniaires et non pécuniaires offertes par les organisations appliquant le régime commun	58
III.	Coût des dispositifs de reconnaissance et de récompense du mérite (2018)	71
IV.	Barème des traitements proposé et montants retenus aux fins du maintien de la rémunération.	72
V.	Comparaison détaillée et évolution de la marge au fil du temps	74
VI.	Projet d'ordre du jour de la quarante-deuxième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement	75
VII.	Montants annuels révisés de l'élément sujétion (à compter du 1 ^{er} janvier 2020)	76

Abréviations

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
IAEA	Agence internationale de l'énergie atomique
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIM	Organisation internationale pour les migrations
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
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/Home/Library>.

Lettres d'envoi

Lettre datée du 28 août 2019, 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-cinquième 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*) Larbi **Djacta**

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

Conditions d'emploi applicables aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

63 et annexe IV La Commission recommande à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2020, la version révisée du barème unifié des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui fait apparaître une majoration de 1,21 % du barème, ainsi que les montants actualisés retenus aux fins du maintien de la rémunération, comme il est indiqué à l'annexe IV 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.

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

69 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 civile 2019.

3. Indemnité pour frais d'études

85 La Commission recommande à l'Assemblée générale d'adopter le barème de remboursement dégressif révisé et la prime d'internat forfaitaire révisée, fixée à 5 300 dollars, avec effet à compter de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2020.

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

Paragraphe/référence

Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

59 Comme indiqué à l'annexe IV, les incidences financières de la recommandation de la Commission tendant à relever le barème des traitements de base minima ont été estimées à environ 540 000 dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

2. Indemnité pour frais d'études

84 Les incidences financières ont été estimées à 7,08 millions de dollars par an au titre de l'ajustement du barème de remboursement dégressif et à 0,77 million de dollars par an au titre de l'augmentation proposée de la prime d'internat forfaitaire, pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

3. Prime de sujétion

128 La prime de sujétion augmentant de 2 % à compter du 1^{er} janvier 2020, les incidences financières ont été estimées à 2,8 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

4. Élément incitation à la mobilité

143 Les incidences financières de l'augmentation proposée de l'élément incitation à la mobilité ont été estimées à environ 2,1 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

Divers

163 Suite à la demande de la Commission de créer un poste supplémentaire de fonctionnaire chargé des communications de la classe P-4 dans son secrétariat, les incidences financières ont été estimées à environ 227 600 dollars par an.

Chapitre I

Questions d'organisation

A. Acceptation du Statut

1. L'article premier du Statut de la Commission de la fonction publique internationale, 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 organisations ont accepté le Statut de la Commission et appliquent, comme l'Organisation des Nations Unies et ses fonds et programmes, le régime commun des traitements et indemnités¹. Une autre organisation, bien qu'elle n'ait pas officiellement accepté le Statut, participe pleinement aux travaux de la Commission². Par conséquent, 28 organisations, organismes, fonds et programmes (ci-après « organisations ») coopèrent étroitement avec la Commission et appliquent les dispositions de son statut.

B. Composition de la Commission

3. La composition de la Commission pour 2019 est la suivante :

Présidence :

Larbi Djacta (Algérie)***

Vice-Présidence :

Aldo Mantovani (Italie)**

Membres :

Andrew Bangali (Sierra Leone)***
 Marie-Françoise Bechtel (France)***
 Mohammed Farashuddin (Bangladesh)*
 Carleen Gardner (Jamaïque)***
 Luis Mariano Hermosillo (Mexique)**
 Yuji Kumamaru (Japon)**
 Ali Kurer (Libye)***
 Jeffrey Mounts (États-Unis d'Amérique)**
 Wolfgang Stöckl (Allemagne)**
 Vladimir Storozhev (Fédération de Russie)*
 Xiaochu Wang (Chine)*
 Bogusław Winid (Pologne)***
 El Hassane Zahid (Maroc)*

* Mandat expirant le 31 décembre 2020.

** Mandat expirant le 31 décembre 2021.

*** Mandat expirant le 31 décembre 2022.

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 2019 : la quatre-vingt-huitième, qui s'est tenue au Siège de l'ONU, à New York, du 18 au 29 mars, et la quatre-vingt-neuvième, tenue au Centre international de Vienne, du 29 juillet au 9 août.

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 2020-2021

6. Le programme de travail de la Commission pour 2020-2021 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-treizième 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. Dans cette note, le secrétariat appelait l'attention sur l'exposé fait par le Président de la CFPI à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale, au cours duquel celui-ci avait rendu compte des travaux menés par la CFPI en 2018 et mis l'accent sur des questions telles que l'examen de la rémunération considérée aux fins de la pension, une prime de fin de service, les indemnités pour enfants à charge et pour personne non directement à charge, les conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors Siège où les conditions sont extrêmement difficiles, l'actualisation du cadre de gestion des ressources humaines du point de vue de la diversité et de l'égalité des genres, l'examen du système des indemnités de poste, l'examen des méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté localement, l'évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et le barème des traitements de base minima.

8. Les participants à la session ont en outre été informés qu'au cours des semaines qui avaient suivi la présentation par le Président du rapport annuel de la CFPI, la Cinquième Commission avait tenu de longues discussions sur les coûts. Les représentants des États Membres avaient demandé des informations détaillées sur tous les avantages, prestations, primes, indemnités et congés auxquels ont droit les fonctionnaires et avaient parfois mis en doute leur fondement juridique. En ce qui concernait la proposition de la Commission portant sur les lieux d'affectation où les conditions sont extrêmement difficiles (c'est-à-dire les lieux d'affectation des catégories D et E), ils avaient demandé des précisions sur ce qui distinguait les lieux d'affectation D des lieux d'affectation E et pour quel motif une prime supplémentaire était jugée nécessaire ainsi que la liste des lieux d'affectation des catégories D et E qui n'étaient pas classés famille non autorisée, le nombre des fonctionnaires en poste dans ces lieux d'affectation et le nombre éventuel des personnes remplissant les conditions requises pour être à leur charge.

9. À l'issue de ces longues discussions, l'Assemblée générale avait approuvé la plupart des propositions de la Commission, mais non celles qui portaient sur les indemnités pour enfants à charge et pour personne non directement à charge et sur l'institution d'une prime de fin de service. La proposition concernant les lieux d'affectation extrêmement difficiles n'avait été approuvée qu'en partie et sous condition : il avait été décidé qu'une indemnité d'un montant de 15 000 dollars serait offerte, à titre expérimental, aux fonctionnaires remplissant les conditions requises en poste dans des lieux d'affectation de la catégorie E non classés famille non autorisée, au lieu de l'option d'installer des personnes à leur charge.

10. L'Assemblée générale a adopté le 22 décembre 2018 la résolution [73/273](#) sur le régime commun des Nations Unies, sans la mettre aux voix.

Délibérations de la Commission

11. Le Réseau ressources humaines et les trois fédérations du personnel ont pris note des décisions de l'Assemblée générale. Le Réseau a souscrit à la déclaration de la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de

gestion et de la conformité sur l'importance d'étendre le bénéfice de l'élément famille non autorisée ainsi réduit aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation de la catégorie D non classés famille autorisée. Le Réseau a vivement encouragé la Commission à poursuivre ses travaux sur cette question et ajouté que les organisations appliquant le régime commun étaient résolues à assurer le succès du projet pilote afin de convaincre l'Assemblée générale du bien-fondé des propositions formulées dans le rapport annuel de la Commission.

12. Les trois fédérations du personnel, tout en reconnaissant que des considérations de coût avaient peut-être joué un rôle dans la décision de l'Assemblée générale de ne pas approuver les propositions de la Commission concernant l'institution d'une prime de fin de service et les montants de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personne indirectement à charge, et de n'approuver qu'en partie et sous condition le versement de l'élément famille non autorisée réduit aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation de la catégorie E, ont exprimé leur déception et demandé à la Commission si elle avait l'intention de continuer à saisir l'Assemblée de ces propositions. Le représentant d'UNISERV a demandé que les lieux d'affectation de la catégorie C soient eux aussi pris en considération dans tout examen futur de l'élément famille non autorisée. Le représentant du CCASIP a déclaré que certains États Membres ne semblaient pas être bien informés des raisons qui justifiaient les propositions concernant l'institution d'une prime de fin de service, et qu'il espérait que la Commission corrigerait la situation. S'agissant de l'ensemble des indemnités, il a estimé qu'il faudrait procéder plus fréquemment à leur examen afin d'éviter des augmentations brusques et importantes de leur montant. En ce qui concernait l'institution d'une prime de fin de service, il a proposé une solution de remplacement qui, selon lui, constituait la meilleure alternative et qui consistait à accorder des engagements à durée déterminée de cinq ans aux fonctionnaires remplissant les conditions requises. Abordant la question de l'approbation par l'Assemblée générale de la partie du cadre concernant la diversité et l'égalité des genres, le porte-parole du CCASIP a informé la Commission que depuis la présentation du rapport de la Commission, le Secrétaire général avait soumis à l'examen de l'Assemblée des propositions qui, si elles étaient approuvées, auraient pour effet d'imposer des quotas par sexe au recrutement et à la réduction des effectifs, avec les incidences que cela aurait pour les Articles 8 et 101 de la Charte.

13. Les membres de la Commission ont souligné qu'il importait d'appliquer intégralement toutes les résolutions de l'Assemblée générale. S'agissant de l'approbation partielle par l'Assemblée de la proposition de la Commission concernant les lieux d'affectation extrêmement difficiles, certains membres de la Commission ont vu dans cette approbation un point de départ et ont assuré au personnel qu'il était effectivement nécessaire que la Commission saisisse à nouveau l'Assemblée de la question des indemnités pour enfants et personnes indirectement à charge. Les membres de la Commission ont estimé qu'il fallait procéder à un examen plus approfondi de ces indemnités et qu'il faudrait étudier à fond toutes les approches suivies par le passé avant de saisir à nouveau l'Assemblée de cette question, et ils sont également convenus qu'il faudrait examiner plus fréquemment les diverses indemnités afin d'éviter des augmentations brusques et importantes de leur montant. Ils ont mis en garde contre l'idée de soumettre immédiatement à l'Assemblée générale une nouvelle proposition concernant l'institution d'une prime de fin de service, puisque l'Assemblée n'avait approuvé aucune des propositions qui lui avaient été faites précédemment ; ils ont suggéré que la Commission adopte une approche complètement différente et prenne son temps pour formuler sa nouvelle proposition sur la question.

14. Le Président de la Commission a ajouté que les organisations et le personnel seraient consultés au sujet de tous les points qui n'avaient pas été approuvés, que la

Commission étudierait différents moyens de présenter de nouvelles propositions à l'Assemblée générale et que toute approche adoptée serait transparente et qu'aucune recommandation ne serait précipitée.

Décision de la Commission

15. La Commission a décidé de prendre note de la résolution [73/273](#) de l'Assemblée générale.

B. Suivi de l'application, par les organisations appliquant le régime commun, des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale, de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs, y compris les jugements n^{os} 4134 à 4138 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail

16. La Commission a examiné une note de son secrétariat sur la mise en œuvre de ses décisions et recommandations adoptées par l'Assemblée générale et les organes délibérants ou directeurs des organisations appliquant le régime commun, établie conformément à l'article 17 de son statut. Des informations avaient été communiquées par 24 organisations appliquant le régime commun. La majorité des organisations avaient, d'une façon ou d'une autre, adopté ou intégré une composante diversité dans leurs politiques en matière de ressources humaines. Bon nombre des changements portaient sur les questions de genre, et quelques organisations avaient élaboré ou étaient en train d'élaborer des politiques sur le handicap et l'inclusion. Il a été noté qu'une seule organisation, l'Autorité internationale des fonds marins, n'avait pas encore pris de mesures pour mettre en œuvre le changement relatif à l'âge réglementaire du départ à la retraite à 65 ans pour les fonctionnaires qui avaient rejoint l'Organisation avant le 1^{er} janvier 2014. Cette même organisation n'avait pas non plus appliqué le nouveau régime de l'indemnité pour frais d'études pour l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2018.

17. Au titre de ce point de l'ordre du jour, la Commission s'est également penchée sur les jugements n^{os} 4134 à 4138 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, rendus le 3 juillet 2019 au sujet de l'application à Genève des coefficients d'ajustement établis sur la base de l'enquête menée en 2016. Dans ces jugements, le Tribunal avait statué sur des requêtes déposées par des fonctionnaires du BIT, de l'UIT, de l'OIM, de l'OMS et de l'OMPI contre ces organisations respectives. La Commission s'est principalement intéressée au jugement n^o 4134, qui concernait l'OIT elle-même, considérant que les jugements n^{os} 4135 à 4138 étaient fondés sur les mêmes faits et considérants. Dans ce texte, le Tribunal décidait d'annuler certaines décisions contestées prises par la CFPI au sujet de l'application des coefficients d'ajustement établis pour Genève sur la base de l'enquête menée en 2016. Il y décidait également que la rémunération des fonctionnaires concernés serait ajustée rétroactivement et que des intérêts seraient versés aux intéressés.

18. Le Président a déclaré qu'il s'abstiendrait de commenter la décision du Tribunal mais qu'il était préoccupé par les arguments avancés dans les considérants du jugement, en particulier l'affirmation selon laquelle la décision de la CFPI était illégale. Signe d'une interprétation erronée du Statut de la CFPI, le Tribunal administratif de l'OIT concluait de manière surprenante que la Commission « n'avait pas le pouvoir de décider, par elle-même, des valeurs des ajustements de poste » à

appliquer à des lieux d'affectation tels que Genève³ ; il affirmait aussi que la Commission ne pouvait que faire des recommandations et n'était pas habilitée à décider de valeurs, ajoutant que toute modification des montants des ajustements devait être approuvée par l'Assemblée générale⁴. Cette interprétation était en contradiction avec la pratique de la Commission, qui fixait le nombre de points d'ajustement servant à la détermination de l'indemnité de poste, et, par conséquent, avec l'article 11 c) du Statut de la CFPI, qui disposait que « la Commission fix[ait] : [...] le classement des lieux d'affectation aux fins de l'application des ajustements »⁵.

19. Depuis sa création en 1975, la Commission établissait les coefficients d'ajustement applicables à tous les lieux d'affectation, lesquels étaient appliqués aux barèmes des ajustements (avec indication, en dollars des États-Unis, du montant correspondant à un point d'ajustement), conformément à l'article 10 b) de son statut, approuvé par l'Assemblée générale en 1974 dans sa résolution 3357 (XXIX). Par la suite, l'Assemblée avait abandonné puis supprimé les barèmes des ajustements dans ses résolutions 44/198 et 45/259, respectivement, et avait établi, en remplacement de ces barèmes dégressifs dans lesquels les ajustements étaient présentés par classe et par échelon, un système dans lequel la valeur d'un point d'ajustement était égale à 1 % du traitement de base net. Aucune de ces deux résolutions ne modifiait la répartition des attributions de l'Assemblée et de la CFPI concernant la gouvernance du système des ajustements, prévue aux articles 10 b) et 11 c) du Statut de la Commission. Comme suite à la décision susvisée de l'Assemblée, il n'était plus nécessaire d'approuver expressément les ajustements, le montant de l'indemnité de poste étant automatiquement approuvé avec le barème des traitements de base minima.

Délibérations de la Commission

20. Le Réseau ressources humaines et les fédérations du personnel ont pris note des informations données au sujet du suivi de l'application des décisions de la CFPI et de l'Assemblée générale. Le CCASIP a souhaité appeler l'attention de la Commission sur les propositions, faites peu de temps auparavant par le Secrétariat de l'ONU, tendant à modifier le Règlement du personnel et à tenir compte en priorité de l'égalité des genres lors du recrutement et de la réduction des effectifs. Il était d'avis que le fait de privilégier l'égalité des genres par rapport à d'autres critères tels que la performance, le type de contrat ou la durée de service en période de réduction des effectifs était contraire aux Articles 8 et 101 de la Charte des Nations Unies. Il se demandait en outre si ces politiques mises en place par l'ONU étaient compatibles avec le dispositif de gestion des ressources humaines de la CFPI.

21. Les membres de la Commission ont noté avec satisfaction que les organisations avaient adopté un certain nombre de politiques relatives à la diversité. Certains craignaient toutefois que toutes ces politiques n'entraînent finalement une discrimination à rebours. Ils ont rappelé aux organisations que, s'il convenait d'appuyer la promotion des femmes, il fallait toujours sélectionner la personne la plus compétente et la plus qualifiée pour un poste donné. Certains ont fait observer qu'en dépit des mesures qui semblaient avoir été mises en place pour favoriser la promotion des femmes, rares étaient les organisations qui étaient dirigées par une femme. Ils ont demandé des données statistiques sur la proportion d'hommes et de femmes dans les effectifs à tous les niveaux.

22. Les membres de la Commission étaient également d'avis que les organisations devaient aussi prêter attention à d'autres éléments liés à la diversité. À cet égard, ils

³ Jugement n° 4134 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, par. 40.

⁴ Ibid.

⁵ ICSC/1/Rev.2, p.8.

ont demandé des informations sur les politiques en vigueur et des données statistiques concernant notamment la prise en compte du principe d'une répartition géographique équitable par l'ensemble des organisations. Le Président a conclu le débat et noté que l'objet de la note du secrétariat était de rendre compte de l'application des politiques. Il a en outre informé les participants que, l'année suivante, la Commission recevrait un rapport plus complet sur la diversité.

23. Au sujet des jugements du Tribunal administratif de l'OIT, la porte-parole du Réseau ressources humaines a informé les participants que ces décisions entraîneraient des dépenses supplémentaires imprévues pour les organisations concernées et feraient peser une charge encore plus lourde sur celles-ci, qui faisaient déjà face à des risques considérables – risques d'ordre politique, risques liés à la gouvernance et risques d'atteinte à leur réputation – auxquels il faudrait s'attaquer d'urgence. Elle a ajouté que la Commission devait impérativement entamer un dialogue constructif et transparent pour régler ces problèmes. Elle a également souligné qu'il importait, à l'heure où le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies examinait un grand nombre d'affaires similaires, de préserver la cohérence du régime commun, et s'est réjouie à la perspective d'un débat franc et pragmatique qui aiderait à atteindre cet objectif d'une manière qui permette de réduire au minimum les risques d'ordre juridique et politique et d'atteinte à la réputation qui pesaient sur les organisations tout en tenant compte du mandat et de la structure de gouvernance propres à chacune d'elles. Le Réseau ressources humaines se félicitait donc de la souplesse dont la Commission faisait preuve en consacrant du temps à l'examen de cette question au cours de la session. La porte-parole a ajouté que les organisations avaient déjà souligné aux sessions précédentes qu'il importait de privilégier, outre l'égalité de pouvoir d'achat des traitements dans les différents lieux d'affectation, des objectifs tels que la prévisibilité, la stabilité et la transparence de la rémunération du personnel pour que le système des ajustements soit solide et universellement accepté. La procédure d'examen de la méthode d'ajustement aurait donc dû être conçue de manière à garantir une grande exactitude tout en assurant la maîtrise des risques juridiques potentiels pour les organisations. S'agissant des jugements du Tribunal administratif de l'OIT, le Réseau a prié instamment la Commission d'examiner la question de l'interprétation faite par le Tribunal des dispositions de son statut qui concernaient les questions d'ajustement. Elle a ajouté qu'il fallait procéder à une révision conjointe des communications entre les parties concernées, afin de dégager une compréhension commune de la question. Enfin, le Réseau a demandé que la CFPI et les organisations resserrent leur coopération de manière transparente, ouverte et constructive de façon à garantir que les décisions de la CFPI touchant le régime commun soient juridiquement valables, universellement comprises et appliquées de manière systématique.

24. Le Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme du BIT a retracé l'histoire du Tribunal administratif de l'OIT, qui avait succédé au Tribunal administratif de la Société des Nations, créé en 1927. Il a expliqué que le Tribunal comptait sept juges, qui avaient tous été juges de hautes instances judiciaires. Les jugements du Tribunal étaient définitifs et sans appel ; leur exécution intégrale, rapide et adéquate était essentielle à la bonne administration de la justice et au respect de l'état de droit. En ce qui concerne la suggestion tendant à ne pas mettre le jugement du Tribunal administratif de l'OIT à exécution tant que le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies ne se serait pas prononcé, l'intervenant a noté que si ce dernier prenait une décision allant à l'encontre des jugements du Tribunal administratif de l'OIT, cela marquerait le début d'une période d'incertitude et d'instabilité pour les organisations appliquant le régime commun. Cela étant, les deux tribunaux avaient vu le jour avant la Commission et coexistaient depuis de nombreuses années. Lorsque la CFPI avait été créée, on n'ignorait pas que ces deux

tribunaux avaient compétence au sein du régime commun ; il n'était pas inhabituel que plusieurs entités concurrentes opèrent au sein d'une même « juridiction ». L'intervenant a souligné que les décisions de l'un étaient totalement indépendantes de celles de l'autre et qu'on ne pouvait donc pas suspendre l'application du jugement du Tribunal administratif de l'OIT dans l'attente de la décision du Tribunal du contentieux administratif. Il fallait appliquer le jugement du Tribunal administratif de l'OIT et accélérer l'examen de la méthode d'ajustement si l'on voulait rétablir et maintenir l'intégrité du régime commun. Le fait que le Tribunal du contentieux administratif n'ait pas encore statué sur des plaintes similaires émanant de fonctionnaires d'autres organisations était sans effet sur l'obligation incombant aux organisations relevant de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT d'appliquer les jugements rendus par ce tribunal. Celles-ci devaient en principe s'exécuter dans un délai de 30 jours. Les incidences financières de ces jugements, les mesures que prendrait la Commission et l'applicabilité des coefficients d'ajustement issus de la série d'enquêtes de 2010 étaient des questions sans importance à ce stade. La CFPI devait aider les organisations à exécuter, comme elles y étaient tenues, les jugements du Tribunal administratif de l'OIT et s'employer d'urgence à rétablir les coefficients d'ajustement applicables avant avril 2018. Si ces coefficients n'étaient pas rétablis, les organisations concernées n'auraient d'autre choix que de faire leurs propres calculs pour ajuster les coefficients d'ajustement et se mettre en conformité avec les jugements du Tribunal administratif de l'OIT.

25. En résumé, le représentant du BIT a demandé à la CFPI de prendre les quatre mesures suivantes : a) communiquer d'urgence les coefficients d'ajustement révisés nécessaires à l'exécution des jugements du Tribunal administratif de l'OIT ; b) poursuivre et accélérer, en consultation avec les organisations et les fédérations du personnel, l'examen de la méthode d'ajustement et de la mesure de réduction des écarts ; c) reporter toute décision sur la conduite d'exams et d'enquêtes de grande ampleur (hors ajustements mensuels) jusqu'à ce qu'elle ait fini d'examiner la méthode d'ajustement ; d) demander à l'Assemblée générale de confirmer s'il appartenait à la Commission ou à l'Assemblée de trancher les questions d'ajustement, en modifiant le Statut de la Commission si elle souhaitait que ce soit cette dernière qui exerce cette prérogative.

26. La représentante de l'OMPI a déclaré que son organisation s'était empressée d'exécuter le jugement pertinent du Tribunal administratif de l'OIT (n° 4138) afin d'éviter tout risque d'ordre financier ou juridique et d'atteinte à sa réputation. Elle a ajouté que le Directeur général de l'OMPI avait écrit au Président de la Commission en exercice pour lui faire part de ses préoccupations et l'informer que le Tribunal administratif de l'OIT avait indiqué clairement à plusieurs reprises que les organisations internationales appliquant le régime commun n'étaient pas censées appliquer aveuglément les décisions ou recommandations de la Commission. Celles-ci étaient tenues de s'assurer que ces décisions ou recommandations ne contreviendraient pas aux obligations qu'elles avaient vis-à-vis de leur personnel. En 1974, lorsqu'elle avait rejoint le système des Nations Unies, l'OMPI s'était engagée à s'aligner sur le régime commun « dans la mesure du possible [...] pour éviter des différences injustifiées dans les conditions d'emploi »⁶. Autrement dit, elle n'avait pas pour obligation absolue de se conformer au régime mais était tenue d'évaluer la situation. Malgré les réserves exprimées à l'époque par l'OMPI et d'autres institutions ayant leur siège à Genève, le Directeur général avait appliqué la décision de la CFPI après que celle-ci lui eut assuré qu'elle était valable et appropriée. Compte tenu des observations formulées par le Tribunal administratif de l'OIT, il était impératif que toute recommandation ultérieure de la CFPI concernant les coefficients

⁶ ICSC/1/Rev.2, p.26.

d'ajustement soit fondée sur une méthode exempte de tout défaut et convenablement appliquée. L'OMPI se félicitait de l'engagement pris par la Commission de collaborer avec les organisations et les fédérations du personnel en vue d'améliorer la méthode utilisée pour calculer les coefficients d'ajustement. Elle était attachée au régime commun et déterminée à appliquer les recommandations de la CFPI, mais uniquement à condition que celles-ci ne soient pas contraires aux obligations juridiques qu'elle avait contractées vis-à-vis de son personnel.

27. Tout en souscrivant à la déclaration faite par la porte-parole du Réseau ressources humaines sur les jugements du Tribunal administratif de l'OIT, le représentant de l'OMS a ajouté que son organisation constatait avec satisfaction que ces jugements mettaient fin à un problème épineux, la mise en application des résultats des enquêtes ayant depuis plus de deux ans un effet extrêmement perturbateur sur tous les intéressés, dont le personnel, la direction, les États Membres et la Commission elle-même. Comme de nombreuses organisations, l'OMS entreprenait une vaste opération de transformation et avait besoin que son personnel se concentre sur ces changements, sans toutefois négliger son travail quotidien, qui consistait à lutter contre des urgences sanitaires de grande ampleur qui touchaient les populations les plus vulnérables, lesquelles n'avaient jamais entendu parler de coefficient d'ajustement. L'organisation voyait dans le jugement du Tribunal administratif de l'OIT l'occasion de moderniser les procédures d'ajustement, ainsi que d'autres opérations liées à la rémunération, afin de les rendre plus conformes aux objectifs souvent cités de prévisibilité, de stabilité et de transparence en matière de rémunération du personnel. Elle espérait pouvoir compter, comme par le passé, sur le soutien de la CFPI à toutes les étapes de l'exécution du jugement.

28. La représentante du HCR a souscrit à toutes les déclarations faites par les organisations, ajoutant que le jugement était source de préoccupation pour le Haut-Commissariat, qui ne pourrait assurer l'égalité de rémunération avec les autres organisations si une solution n'était pas trouvée en temps voulu, ce qui aurait un impact très négatif sur son personnel. Certaines organisations n'auraient pas la capacité d'attirer et de retenir les compétences voulues, ce qui susciterait des rivalités au sein du régime commun. L'absence d'une explication crédible et transparente pourrait miner les relations entre la direction et le personnel et amoindrir considérablement l'attractivité des organisations concernées. Selon l'intervenante, ce problème ne se limitait pas à Genève : la situation inquiétait vivement le personnel sur le terrain, ce qui laissait entrevoir une éventuelle multiplication des litiges et, à terme, une scission encore plus marquée dans le régime commun.

29. Comme les représentants des autres organisations, la représentante du Secrétariat de l'ONU a remercié la Commission d'avoir abordé cette question de toute urgence. L'ONU ne relevant pas de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT, elle n'était pas concernée par les jugements en question. Ces décisions avaient toutefois un impact considérable car elles signifiaient que la rémunération qui serait offerte au personnel des organisations appliquant le jugement du Tribunal administratif de l'OIT serait différente de celle octroyée aux plus de 2 000 fonctionnaires travaillant au Secrétariat de l'ONU à Genève. L'intervenante a ajouté qu'un certain nombre de requêtes avaient été introduites auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies par des fonctionnaires de l'ONU en poste à Genève. Il importait de noter que, compte tenu des différences observées dans la jurisprudence pertinente et du rôle central joué par les résolutions de l'Assemblée générale, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies aurait de bonnes raisons de ne pas parvenir à la même conclusion que le Tribunal administratif de l'OIT. Elle a souligné qu'il fallait trouver des solutions propres à préserver et à renforcer le régime commun.

30. Le représentant du PAM s'est dit préoccupé par le fait que l'onde de choc provoquée par la décision du Tribunal administratif de l'OIT ne finisse par atteindre d'autres lieux d'affectation et d'autres organisations. Il a rappelé aux participants que, comme l'une de ses entités mères était le Conseil de la FAO, le PAM relevait de la compétence du Tribunal administratif de l'OIT. Aucun fonctionnaire du Programme n'avait encore introduit de requête, mais l'organisation disposait à Genève d'un petit bureau comptant sept fonctionnaires touchant l'indemnité de poste en vigueur dans ce lieu d'affectation. Depuis le jugement, ceux-ci se renseignaient sur l'effet que cette décision aurait sur leur rémunération. Le PAM était conscient qu'à chaque fois qu'une fiche de paie était émise, ces fonctionnaires pouvaient choisir d'attaquer l'administration, qui serait alors liée par la décision du Tribunal administratif de l'OIT. À Rome, l'enquête sur le coût de la vie avait également donné lieu à des résultats négatifs, qui avaient été mis en œuvre. Si la Commission ne prenait pas de décision, de nouveaux recours risquaient d'être formés par le personnel en poste à Rome. L'intervenant a donc demandé que des mesures soient prises, afin que les organisations puissent se concentrer sur l'exécution de leurs mandats respectifs.

31. La FICSA a déclaré que le Tribunal administratif de l'OIT s'était fondé sur deux arguments principaux pour formuler ses conclusions. Le Tribunal avait tout d'abord estimé que, si une organisation internationale était libre de choisir la méthode qui lui convenait pour déterminer les ajustements de traitement, la formule retenue devait permettre d'obtenir des résultats stables, prévisibles et transparents. La Fédération était d'avis que l'équipe spéciale chargée par la CFPI d'examiner la méthode d'ajustement était en train de traiter cette question. Par ailleurs, lorsque la mesure de réduction des écarts avait été modifiée, on n'avait pas expliqué pourquoi une majoration de 5 points de pourcentage avait été jugée appropriée jusqu'en 2015 mais plus en 2016 et 2017. La réduction à 3 points de pourcentage n'avait été ni justifiée ni transparente. La FICSA a estimé que la Commission pouvait régler ce problème à sa session en cours en rétablissant tout simplement la majoration de 5 points de pourcentage pour tous les lieux d'affectation, y compris Genève, Rome et Madrid. Cette solution permettrait également de préserver les principes sur lesquels reposait le régime commun des Nations Unies. Tout en faisant valoir qu'elle respectait la prérogative de la Commission de prendre des décisions conformes à son mandat et servant les intérêts du régime commun, du personnel et des organisations, la FICSA soulignait l'obligation juridique faite aux organisations de se conformer aux jugements du Tribunal administratif de l'OIT. Elle a également déclaré que les arguments contenus dans ces jugements avaient des incidences pour des lieux d'affectation autres que Genève, tels que Rome et Madrid. Elle a donc réaffirmé que la Commission devait rétablir, avec effet rétroactif, la mesure de réduction de l'écart consistant en une majoration de 5 points de pourcentage à sa session en cours.

32. Le représentant du CCASIP a fait observer que le Tribunal administratif de l'OIT avait pris, sur la base des éléments dont il disposait, une décision finale, sans appel et unanime. Il était d'avis que le jugement du Tribunal concernant l'indemnité de poste de Genève n'impliquait nullement que toutes les décisions concernant les coefficients d'ajustement issus de la série d'enquêtes de 2016 étaient illégales, étant donné qu'aucun recours n'avait été reçu d'autres lieux d'affectation. Néanmoins, rien n'empêchait les fonctionnaires d'autres lieux d'affectation de contester à l'avenir une modification de leur indemnité de poste ou d'autres recommandations de la CFPI. Le CCASIP avait recommandé que les nouveaux coefficients d'ajustement établis pour Genève ne soient pas appliqués, estimant que cela entraînerait des complications. L'application d'un coefficient d'ajustement différent selon les organisations, comme suite au jugement du Tribunal administratif de l'OIT, créait une situation où le principe « à travail égal, salaire égal » n'était pas respecté dans un même lieu d'affectation. De l'avis du CCASIP, une telle situation contrevenait à l'article premier

du Statut de la CFPI, qui disposait que la Commission assurait la réglementation et la coordination des conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, portait atteinte au concept de l'unité d'action des Nations Unies et entravait les réformes entreprises par le Secrétaire général. En outre, cette désagrégation du système de rémunération violait les principes fondamentaux du système des ajustements lui-même et créait un précédent qui pourrait être exploité dans d'autres lieux d'affectation. En rétablissant, avec effet rétroactif, la mesure de réduction des écarts pour tous les lieux d'affectation concernés et en réinstituant à Genève un coefficient unique fondé sur les résultats des enquêtes antérieures à 2016, on contribuerait à préserver le système des ajustements. L'intervenant a ajouté qu'à l'issue de l'examen en cours, il serait nécessaire de mener une nouvelle enquête à Genève sur la base de la méthode révisée, qui devrait permettre de régler le problème de l'inégalité de rémunération et de parvenir à des résultats qui se révéleraient prévisibles, stables et transparents. De l'avis du CCASIP, il était particulièrement important d'établir la méthode à appliquer pour le personnel en poste sur le terrain, où les conditions économiques étaient très instables. L'intervenant a fait observer que le CCASIP avait averti la Commission, à sa quatre-vingt-cinquième session, qu'une telle situation risquait de se produire, et il incombait donc à celle-ci de remédier à ce problème.

33. Le représentant d'UNISERV s'est déclaré gravement préoccupé par la proposition tendant à ce que la Commission attende la décision du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. D'après lui, on ne pouvait pas attendre 2020 pour régler une question aussi vitale, qui menaçait l'existence même du régime commun. Les déclarations laissant entendre que les organisations concernées pourraient être invitées à quitter le régime commun et la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies étaient encore plus préoccupantes. Afin d'éviter la concrétisation de ces préoccupations, l'intervenant proposait respectueusement à la Commission de recommander à l'Assemblée générale, à l'automne 2019, une solution propre à préserver le régime commun à Genève.

34. Le représentant du Conseil de coordination du personnel de l'Office des Nations Unies à Genève a souscrit à l'ensemble des préoccupations et arguments mis en avant par les fédérations du personnel.

35. Les membres de la Commission ont exprimé leur désaccord avec les considérants des jugements du Tribunal administratif de l'OIT, qui créaient une situation délicate et instable dans le régime commun et risquaient de donner naissance à un double système de rémunération, et ce, uniquement à cause d'une méconnaissance totale du rôle de la CFPI, notamment pour ce qui concernait les ajustements. Se référant aux paragraphes 40 à 42 du jugement n° 4134, qui indiquaient que la Commission n'avait pas – et n'avait jamais eu – le pouvoir de déterminer l'indemnité de poste pour un lieu d'affectation et que ce pouvoir relevait exclusivement de la compétence de l'Assemblée générale des Nations Unies, ils ont fait observer qu'il s'agissait là d'une interprétation erronée de la répartition, entre l'Assemblée et la Commission, des fonctions et attributions concernant les ajustements, qui était indiquée aux articles 10 et 11 du Statut. Depuis plus de 40 ans, la Commission établissait tous les mois les coefficients d'ajustement pour tous les lieux d'affectation.

36. La Commission a constaté l'inexactitude des faits présentés dans le jugement. Par exemple, au paragraphe 47 du jugement n° 4134, il était indiqué que la majoration opérée au titre de la mesure de réduction des écarts mise en place pour éviter une baisse brutale de la rémunération nette des fonctionnaires avait été ramenée de 5 points de pourcentage à 3 points de pourcentage. En réalité, cette mesure avait profité aux fonctionnaires puisqu'elle avait consisté à porter la majoration de 0 à 3 points de

pourcentage, après que celle-ci eut été ramenée de 5 à 0 point de pourcentage deux ans plus tôt, en août 2015, avec l'appui des organisations, y compris celles qui avaient leur siège à Genève, par le biais de leurs représentants au Réseau ressources humaines du CCS. Le jugement faisait également une confusion entre les dispositions de l'article 12.2 et celles des articles 10 b) et 11 c) du Statut de la Commission, qui établissaient des responsabilités complètement différentes pour la Commission et l'Assemblée générale. L'article 12.2 s'appliquait exclusivement aux barèmes des traitements des agents des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local – qui ne percevaient pas d'indemnité de poste – dans les lieux d'affectation hors siège et uniquement à la demande des chefs de secrétariat concernés. En outre, la Commission avait relevé des anomalies dans le rapport des statisticiens genevois. Elle avait communiqué ses contre-arguments à ce sujet aux services juridiques des organisations concernées, à leur demande, mais elle ne savait pas s'ils avaient été transmis au Tribunal administratif de l'OIT ou, dans l'affirmative, si celui-ci en avait tenu compte dans les considérants du jugement.

37. Les membres de la Commission ont rappelé qu'il appartenait à l'Assemblée générale de mettre en place un régime commun et ont cité un certain nombre de résolutions dans lesquelles celle-ci avait confirmé l'autorité et le rôle de la Commission, ce qui montrait bien que la CFPI avait suivi les procédures voulues. La Commission a mis en avant la résolution 48/224, dans laquelle l'Assemblée avait notamment prié les chefs de secrétariat des organisations appliquant le régime commun, s'ils étaient défendeurs dans des affaires touchant des recommandations ou décisions de la CFPI qui étaient portées devant le Tribunal administratif des Nations Unies (désormais Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et Tribunal d'appel des Nations Unies) ou le Tribunal administratif de l'OIT, de consulter la Commission, et prié instamment les organes directeurs des organisations de veiller à ce que les chefs de secrétariat des organisations concernées consultent la Commission dans tous les cas où des affaires de cette nature étaient portées devant l'un ou l'autre de ces tribunaux. La Commission a indiqué qu'elle n'avait reçu aucune demande de consultation de ce type de la part du Tribunal administratif de l'OIT, en particulier dans une affaire aussi importante, dans laquelle le fondement juridique de son pouvoir d'établir les coefficients d'ajustement avait été mis en cause. Les organisations ont fait observer qu'elles avaient sollicité les observations du secrétariat de la CFPI dans le cadre de la défense des affaires en question et qu'elles avaient reçu, en réponse, une série complète d'informations générales et de documents.

38. La Commission s'est également référée à la résolution 49/223, dans laquelle l'Assemblée générale avait notamment prié le Directeur général du BIT de consulter le Tribunal administratif de l'OIT en vue d'apporter à son règlement une modification précisant que, dans toute procédure dans laquelle il apparaîtrait que le jugement du Tribunal risquait d'affecter une disposition, une décision ou un barème d'émoluments ou de contributions du régime commun d'administration du personnel, le greffier du Tribunal prendrait contact avec la Secrétaire exécutive de la CFPI pour savoir si la Commission souhaitait participer à la procédure. La Secrétaire exécutive de la CFPI n'avait jamais été contacté par le Tribunal administratif de l'OIT au sujet de cette affaire.

39. Enfin, les membres de la Commission ont fait observer que les arguments du Tribunal administratif de l'OIT n'étaient pas valables, principalement en raison de son interprétation erronée du Statut et du rôle de la CFPI. Ils ont également mis en doute l'intérêt de la coexistence de deux tribunaux de règlement des différends au sein du régime commun. La Commission étant placée sous l'autorité de l'Assemblée générale, ils étaient d'avis que c'était à cette dernière qu'il revenait de donner des directives et des conseils sur la voie à suivre. Certains ont estimé que, comme l'Assemblée avait prié les institutions d'appliquer les résultats de la série d'enquêtes

de 2016 dans des résolutions antérieures, la CFPI n'était pas en mesure de communiquer des coefficients d'ajustement officiellement ou officieusement révisés ni d'autres données connexes à l'appui de l'exécution des jugements du Tribunal administratif de l'OIT.

40. Un membre de la Commission a estimé que, abstraction faite de l'analyse qui sous-tendait les jugements n^{os} 4134 à 4138, il convenait de noter que ces jugements plaçaient la Commission dans une situation des plus inconfortables puisqu'elle devait continuer à assurer la gestion de l'indemnité de poste, élément essentiel du fonctionnement du régime commun. Cet argument en lui-même justifiait que l'Assemblée générale décide, dès que possible, de reconfirmer l'autorité de la Commission dans ce domaine.

41. La Commission a pris note des préoccupations des organisations, s'est déclarée fermement convaincue de l'importance du régime commun et a engagé toutes les organisations à unir leurs efforts en vue d'en préserver l'intégrité.

Décisions de la Commission

42. La Commission a décidé de prendre note de la note de son secrétariat et s'est déclarée préoccupée par le fait qu'une organisation n'avait toujours pas appliqué l'âge obligatoire de départ à la retraite pour les fonctionnaires qui avaient rejoint l'organisation avant le 1^{er} janvier 2014, et que cette même organisation n'avait pas non plus appliqué le nouveau régime de l'indemnité pour frais d'études. Elle a prié instamment les organisations d'appliquer pleinement les décisions de l'Assemblée générale et de la Commission dans les délais prescrits.

43. En ce qui concerne les jugements nos 4134 à 4138 du Tribunal administratif de l'OIT, la Commission :

a) a exprimé son désaccord avec les arguments et prémisses des considérants qui mettaient en cause l'autorité de la Commission en ce qui concerne les ajustements ;

b) a recommandé à l'Assemblée générale de reconfirmer qu'elle avait autorité pour établir les coefficients d'ajustement, en vertu de l'article 11 c) de son statut ;

c) a demandé à l'Assemblée de lui donner dès que possible des directives concernant l'application de ses résolutions 3042 (XXVII), 3357 (XXIX), [44/198](#), [45/259](#), [48/224](#) et [72/255](#) ;

d) a appelé l'attention de l'Assemblée sur le problème posé par la coexistence de deux tribunaux administratifs indépendants dans le régime commun des Nations Unies ;

e) a estimé qu'il était malvenu de prendre une décision concernant les demandes d'exécution des jugements du Tribunal administratif de l'OIT pour toutes les organisations concernées avant que le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies ne rende son jugement sur la question de l'indemnité de poste à Genève.

Chapitre III

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel : application des principes et directives relatifs à l'évaluation et la gestion de la performance et à la prise en compte de différents niveaux de performance

44. Dans sa résolution [73/273](#), l'Assemblée générale a prié la Commission de la fonction publique internationale de lui faire rapport à sa soixante-quatorzième session sur l'application des principes et directives relatifs à l'évaluation et à la gestion de la performance et à la prise en compte de différents niveaux de performance. En réponse, la Commission a examiné une note que son secrétariat avait établie à partir d'un questionnaire auquel 24 organisations appliquant le régime commun avaient répondu.

45. Les principes et directives relatifs à l'évaluation et à la gestion de la performance et à la prise en compte de différents niveaux de performance englobe les éléments suivants :

- a) les principes relatifs à l'évaluation de la performance ;
- b) le dispositif de reconnaissance et de récompense du mérite, qui recouvre notamment :
 - i) les récompenses pécuniaires et non pécuniaires ;
 - ii) la gestion des problèmes de performance ;
- c) les grandes lignes d'un programme de formation des supérieurs hiérarchiques.

46. Les organisations avaient rendu compte du degré d'harmonisation de leurs politiques et procédures avec les éléments susmentionnés et de la mesure dans laquelle ceux-ci répondaient à leurs besoins.

Délibérations de la Commission

47. Tout en notant que la question relevait des articles 14 et 15 du Statut de la Commission, le Réseau ressources humaines a indiqué qu'il avait créé un groupe de travail sur la gestion de la performance qui examinait les bonnes pratiques et les nouvelles pratiques. Il a noté que les organisations avaient participé étroitement à l'élaboration des principes et directives de la CFPI de sorte que ceux-ci répondent véritablement à leurs besoins actuels. Il n'était donc pas nécessaire d'y apporter des changements.

48. La FICSA a noté qu'il s'agissait principalement de donner des informations à l'Assemblée générale sur les récompenses pécuniaires et non pécuniaires. À son avis, les récompenses pécuniaires destinées à sanctionner une performance exceptionnelle pourraient avoir des effets encore plus marqués si elles se déclinaient en récompenses individuelles et en récompenses collectives. La Commission était certes favorable au versement d'une prime forfaitaire qui ne serait pas prise en considération aux fins de la pension, mais la FICSA a estimé que les promotions à titre personnel pouvaient servir à reconnaître le mérite et à offrir des perspectives de carrière. À cet égard, la Fédération a pris note de l'intérêt croissant que suscitait le développement professionnel, sous-tendu par des activités de coaching menées par les supérieurs hiérarchiques, dans le cadre de la gestion de la performance et souligné qu'il importait que les fonctionnaires et les supérieurs hiérarchiques entretiennent un dialogue constant.

49. Le CCASIP a fait observer que la gestion de la performance était une question complexe. La question de l'équité des systèmes d'évaluation et celle de la mesure de la performance posaient des problèmes particuliers tenant au fait que les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies n'étaient pas des organisations à but lucratif : contrairement à celles-ci, elles ne pouvaient pas aisément mesurer leur performance organisationnelle ni celle de tel ou tel département ou de telle ou telle personne avant de décider d'accorder une récompense pécuniaire à un tel ou une telle. Les récompenses pécuniaires pouvaient être une solution pour les organisations appliquant le régime commun qui dégageaient des revenus, mais il n'en restait pas moins difficile de savoir si les résultats obtenus étaient le fait des membres du personnel à l'origine des rentrées d'argent ou d'autres personnes. De l'avis du CCASIP, il était malaisé de généraliser le recours aux récompenses pécuniaires. Lorsqu'elles étaient octroyées à de nombreuses personnes, les récompenses sanctionnaient une performance qui était au plus satisfaisante de façon à n'avoir à juger quiconque, tandis que les récompenses octroyées à un petit nombre de personnes étaient dérisoires et ne risquaient donc pas d'être contestées. Par ailleurs, la question se posait de savoir si les récompenses pécuniaires étaient vraiment conformes à la philosophie de la fonction publique.

50. Pour UNISERV, il fallait un système de gestion de la performance commun à toutes les organisations qui combine évaluation et reconnaissance du mérite, car cela favoriserait la mobilité et les perspectives professionnelles. Il convenait d'adopter une approche commune pour remédier aux problèmes de performance et en particulier de mettre en place des plans de mise à niveau réalistes et justifiés et une procédure d'objection garantissant l'équité des décisions des supérieurs hiérarchiques. Il fallait que le dispositif incite la direction et le personnel à s'améliorer.

51. La Commission a noté que presque toutes les organisations qui avaient répondu au questionnaire du secrétariat avaient indiqué que leurs politiques et pratiques étaient conformes aux principes relatifs à l'évaluation de la performance. Elle a constaté également que les organisations qui proposaient des récompenses pécuniaires (voir l'annexe II) étaient toutes en deçà du plafond global, qui avait été fixé à 1,5 % de l'enveloppe salariale dans le dispositif de reconnaissance et de récompense du mérite (voir l'annexe III). Dix-neuf organisations ont indiqué que leurs politiques étaient conformes aux grandes lignes du programme de formation des supérieurs hiérarchiques, tandis que la plupart des autres ont indiqué que leurs politiques étaient partiellement conformes ou en passe d'être revues et que les principes et directives de la Commission seraient pris en considération dans toute nouvelle politique. La grande majorité des organisations ont également indiqué que leurs politiques de gestion des problèmes de performance étaient conformes aux principes de la Commission.

52. Certains membres de la Commission ont estimé que toutes les organisations appliquant le régime commun devraient se doter de programmes qui soient strictement conformes au dispositif de reconnaissance et de récompense du mérite. Selon eux, seuls les États Membres pouvaient évaluer les résultats des organisations appliquant le régime commun. D'autres membres ont également estimé que la question de la performance organisationnelle exceptionnelle était distincte de celle de la gestion de la performance et qu'elle ne pouvait servir de justification à la récompense du mérite individuel. Il a été demandé ce qui constituait une performance exceptionnelle et quels étaient les critères sur lesquels reposait la définition du terme « exceptionnel ». Dans ce contexte, la représentante de l'OMPI a déclaré que son organisation s'efforcera de définir plus clairement la politique régissant la performance organisationnelle et l'octroi de récompenses individuelles.

53. La Commission a également examiné la question des promotions à titre personnel. Certains membres de la Commission ont noté que la question devait être examinée à la lumière de son incidence sur la méthode du classement selon les attributions utilisée par les organisations appliquant le régime commun, qui diffère des méthodes du classement selon les qualifications. Rappelant les observations qu'elle avait déjà formulées à cet égard, la Commission a estimé de façon générale que la question des promotions à titre personnel devrait être examinée plus avant (voir [A/39/30](#), [A/39/30/Corr.1](#) et [A/39/30/Corr.2](#), par. 222, et [A/49/30](#), par. 338). Elle a également jugé qu'il fallait réunir plus d'informations sur la manière dont les problèmes de performance étaient traités, étant donné que les principes et directives révisés n'étaient appliqués que depuis 2018.

54. De manière générale, la Commission s'est dite satisfaite du fait que la plupart des organisations avaient adopté les principes et directives relatifs à l'évaluation et la gestion de la performance et à la prise en compte de différents niveaux de performance et a encouragé les organisations à poursuivre dans cette voie. Elle a demandé à son secrétariat de suivre l'évolution de la situation.

Décisions de la Commission

55. La Commission a décidé :

- a) de porter la teneur de ses délibérations à l'attention de l'Assemblée générale ;
- b) de prier son secrétariat de suivre l'évolution générale dans le domaine de la gestion de la performance en vue de déterminer s'il conviendrait d'adapter les principes et directives à l'occasion du prochain examen, en 2021 ;
- c) d'encourager les organisations à évaluer leur système de gestion de la performance de manière plus formelle de façon à faciliter l'examen qu'elle consacrerait à la question.

Chapitre IV

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

A. Barème des traitements de base minima

56. 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 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 des Nations Unies au point médian du barème (échelon VI de la classe P-4) et le traitement de leurs homologues de la fonction publique de référence (échelon VI des classes GS-13 et GS-14, respectivement pondérées à 33 % et à 67 %).

57. Le Barème général de la fonction publique de référence a été relevé de 1,4 % en mars 2019, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019. En outre, des modifications ont été apportées au régime fiscal des États-Unis en 2019. Au niveau fédéral, les tranches d'imposition et le montant de la déduction forfaitaire ont été revus à la hausse. Le montant de la déduction forfaitaire a également augmenté dans le district de Columbia et l'État du Maryland. La législation fiscale de l'État de Virginie est demeurée inchangée en 2019.

58. Pour tenir compte de l'évolution des traitements 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 1,21 % à compter du 1^{er} janvier 2020. En outre, conformément à la résolution 70/244 du 23 décembre 2015 [sect. III, par. 9 a) et b)], le relèvement du barème des traitements devrait s'appliquer également aux montants retenus aux fins du maintien de la rémunération des fonctionnaires dont le traitement était, au moment du passage au barème unifié, supérieur à celui qui correspond au dernier échelon de leur classe dans le barème unifié. Le barème des traitements proposé et les montants retenus aux fins du maintien de la rémunération sont présentés à l'annexe IV du présent rapport.

59. 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 d'un montant insuffisant pour compenser la majoration du barème des traitements de base minima	0
b) Versements à la cessation de service	540 000

Délibérations de la Commission

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

61. La Commission a indiqué que le barème des traitements de base minima serait relevé de 1,21 % au 1^{er} janvier 2020, selon la méthode standard de l'ajustement sans gain ni perte, qui 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 consistant à ajuster les montants retenus aux fins du maintien de 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.

62. En ce qui concerne le barème des contributions du personnel utilisé pour calculer les traitements bruts, la Commission a été informée qu'aucune demande n'avait été reçue des organisations et qu'il n'était donc pas nécessaire de réviser les taux de contribution à ce stade. Elle a rappelé que, dans sa résolution 66/235A, l'Assemblée générale avait demandé que le barème des contributions du personnel soit réexaminé tous les trois ans. Elle a donc décidé que le prochain examen aurait lieu en 2022, à moins qu'un changement de la situation du Fonds de péréquation des impôts n'oblige à effectuer cet examen plus tôt.

Décisions de la Commission

63. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale ce qui suit :

a) approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2020, la version révisée du barème unifié des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui fait apparaître une majoration de 1,21 %, ainsi que les montants actualisés retenus aux fins du maintien de la rémunération, comme il est indiqué à l'annexe IV 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) maintenir à leur niveau actuel les taux de contribution du personnel servant à calculer les traitements bruts jusqu'au prochain examen périodique, qui aura lieu en 2022, à moins qu'un changement de la situation du Fonds de péréquation des impôts n'oblige à procéder à cet examen plus tôt.

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

64. En application du mandat 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 du 23 décembre 2016, 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.

65. Au 1^{er} janvier 2019, une augmentation de 2,27 % du Barème général est entrée en vigueur pour la fonction publique de référence dans la zone de rémunération de Washington, correspondant à un relèvement de 1,4 % des traitements de base et à la révision à la hausse de l'ajustement lié aux conditions locales, qui a été porté de 28,22 % à 29,32 %. Les éléments ci-après présentaient également un intérêt aux fins de la comparaison :

a) la révision des tranches d'imposition et des déductions forfaitaires au niveau fédéral, ainsi que du montant de la déduction forfaitaire applicable dans le district de Columbia et dans l'État du Maryland, ce qui a fait légèrement baisser le niveau général de l'impôt sur le revenu dans l'agglomération de Washington ;

b) l'augmentation du coefficient d'ajustement applicable à New York (passé de 63,9 en janvier à 67,5 au 1^{er} février 2019), qui résulte de l'évolution du coût de la vie dans le lieu d'affectation et qui s'inscrit dans le cadre du fonctionnement normal du système des ajustements.

66. 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 2019. On trouvera à l'annexe V du présent rapport une comparaison détaillée et des renseignements sur l'évolution de la marge au fil du temps.

Délibérations de la Commission

67. Les représentants du Réseau ressources humaines et des fédérations du personnel ont pris note des conclusions issues de la dernière comparaison des rémunérations. Il a également été noté que le secrétariat de la Commission continuerait de suivre l'évolution de la marge afin que des mesures correctives soient prises au moyen du système des ajustements si la marge passait au-dessous de 13 % ou au-dessus de 17 %.

68. 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.

Décisions de la Commission

69. Notant que son président communiquerait une estimation actualisée de la marge à l'Assemblée générale si des statistiques plus récentes devenaient disponibles, 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 2019 ;

b) de prier son secrétariat de continuer à suivre l'évolution de la marge de sorte que des mesures correctives puissent être prises au moyen du système des ajustements si la marge venait à tomber en deçà du seuil des 13 % ou à dépasser le plafond des 17 % en 2020.

C. Indemnité pour frais d'études : examen du barème et du montant de la somme forfaitaire fixée pour le remboursement des frais d'internat

70. Dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur, l'Assemblée générale, dans sa résolution [70/244](#), a approuvé un régime révisé pour l'indemnité pour frais d'études, qui est entré en vigueur à compter de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2018. Contrairement au régime antérieur qui fixait de multiples plafonds de remboursement associés à 15 pays ou zones monétaires, le régime révisé consiste en

un seul barème dégressif exprimé en dollars des États-Unis qui sert au remboursement partiel des frais de scolarité et d'inscription et en une somme forfaitaire standard qui couvre les frais d'internat. Le nouveau barème a été conçu de sorte que les taux effectifs de remboursement diminuent à mesure que le niveau des dépenses prises en considération augmente.

71. Dans sa résolution 71/264, l'Assemblée générale a pris note de la décision de la Commission de réviser le barème dégressif des remboursements et la prime d'internat forfaitaire tous les deux ans à compter de 2019. La Commission a donc examiné le barème dégressif et la prime forfaitaire en se fondant sur la méthode qui avait été approuvée pour le suivi de l'évolution, en dollars des États-Unis, des frais de scolarité et des frais d'internat dans certains établissements d'enseignement.

72. Pour le barème dégressif, des données ont été recueillies sur les frais de scolarité aux niveaux primaire et secondaire auprès de 29 établissements représentatifs qui avaient été sélectionnés et approuvés en 2015. En moyenne pondérée, l'évolution des frais de scolarité sur cinq ans – de l'année scolaire 2014/15, année sur laquelle est fondé le barème dégressif actuel, à l'année scolaire 2019/20 – s'est établie à 15 %. Il a donc été proposé de relever de 15 % chacune des tranches du barème dégressif pour tenir compte de l'augmentation des frais de scolarité au cours de la période considérée et garder intacte la structure du barème.

73. En moyenne, c'est une augmentation de 5,3 % qui a été constatée en cinq ans, entre 2014/15 et 2019/20, dans les 30 établissements préparant au baccalauréat international qui avaient été sélectionnés et approuvés aux fins du calcul de la prime d'internat forfaitaire en vigueur actuellement. Il a donc été proposé de relever la prime de 5,3 %, qui passerait ainsi de 5 000 dollars à 5 300 dollars.

Délibérations de la Commission

74. Le Réseau ressources humaines a déclaré que l'octroi d'une indemnité pour frais d'études adéquate constituait un élément dont les organisations se servaient pour attirer les fonctionnaires, faciliter le déploiement et la réaffectation du personnel et renforcer la mobilité géographique. Il a donc approuvé la révision qu'il est proposé d'apporter au barème dégressif et à la prime d'internat forfaitaire. Il a également noté que l'évolution moyenne des frais de scolarité était due à une augmentation marquée des frais de scolarité dans un petit groupe d'établissements situés dans des lieux d'affectation de grande taille. Le Réseau s'est déclaré résolu à trouver des solutions pratiques dans ces lieux d'affectation qui aillent dans le sens des mesures que les établissements d'enseignement pourraient prendre pour être plus prudents sur le plan budgétaire et maîtriser la hausse des frais de scolarité.

75. Les représentants des fédérations du personnel ont appuyé sans réserve les modifications qu'il était proposé d'apporter au barème dégressif à compter de l'année scolaire 2019/20. Ils ont également approuvé le relèvement de la somme forfaitaire pour les frais d'internat. Rappelant que cette somme n'était accordée qu'au personnel en poste dans les lieux d'affectation hors siège et, dans des circonstances exceptionnelles et à l'initiative des chefs de secrétariat, à certains membres du personnel en poste dans des lieux d'affectation classés H, les fédérations ont demandé à la Commission de réexaminer les conditions d'octroi de cette prime. En particulier, UNISERV a fait observer que, dans certains cas, le lieu d'affectation était classé H, en particulier parce qu'il se trouvait dans un pays membre de l'Union européenne, mais que l'on n'y trouvait pas toujours d'établissement d'enseignement international adapté et certifié. Le CCASIP a abondé dans ce sens et estimé que la prime d'internat facilitait la mobilité et le recrutement d'un personnel en milieu de carrière ayant des enfants d'âge scolaire. Il importait également de tenir compte du fait que la Commission classait dans la catégorie H tous les lieux d'affectation situés dans des

pays de l'Union européenne, alors que certains ne disposaient pas d'établissements d'enseignement internationaux adéquats ; il convenait donc d'autoriser l'octroi d'une prime d'internat pour ces lieux. La FICSA a demandé si l'application des dispositions relatives à la prime d'internat avait posé des problèmes. UNISERV a en outre demandé à la Commission de faire figurer une phrase dans le rapport pour inciter les organisations à se prévaloir des dérogations prévues par l'Assemblée générale au paragraphe 29 de sa résolution 70/244, à savoir que la prise en charge des frais d'internat pourrait être accordée aux fonctionnaires des lieux d'affectation de la catégorie H à titre exceptionnel, à la discrétion du chef de secrétariat.

76. De façon générale, les membres de la Commission étaient d'accord avec les modifications qu'il était proposé d'apporter au barème dégressif et à la prime d'internat forfaitaire, mais certains éléments ont fait l'objet de questions. La liste des établissements d'enseignement représentatifs avait été approuvée au moment du lancement du nouveau régime, mais certains membres se sont dits préoccupés par la faible couverture dans certains endroits, en particulier en Afrique, en Asie et en Amérique latine. Le représentant du secrétariat a rappelé que les établissements n'avaient pas été choisis en fonction de la couverture géographique, mais en fonction du taux de fréquentation par des enfants de fonctionnaires employés par les organisations appliquant le régime commun (au moins 50 inscriptions), afin de garantir leur représentativité et celle des coûts couverts. Néanmoins, certains membres de la Commission ont estimé que la question de la couverture géographique et de l'utilisation exclusive d'établissements préparant au baccalauréat international aux fins de la détermination de la prime d'internat forfaitaire méritait d'être creusée lors du prochain examen de la liste des établissements d'enseignement. Il a également été dit que, lors de l'examen prévu en 2021, on pourrait envisager de réduire le nombre minimum d'inscriptions. Pour certains membres de la Commission, une telle réduction pourrait élargir le nombre d'établissements retenus et permettre de réunir des informations plus fiables.

77. Un membre de la Commission a demandé si l'utilisation des inscriptions comme condition préalable à l'ajout sur la liste des établissements représentatifs n'avait pas réintroduit un effet de circularité dans le régime révisé de l'indemnité pour frais d'études. Le représentant du secrétariat a expliqué que, dans le régime antérieur, l'effet de circularité tenait au fait que c'était les demandes d'indemnité pour frais d'études qui servaient de critère pour déclencher les ajustements du plafond des indemnités. Cela n'était manifestement pas le cas avec le nouveau régime puisque les établissements retenus étaient représentatifs de ceux fréquentés par les enfants des fonctionnaires, sans pour autant déclencher l'ajustement du barème.

78. Tout en approuvant l'augmentation qui était proposée pour la prime d'internat, le CCASIP a déclaré que la hausse des frais de scolarité dans les établissements dont les frais étaient libellés en dollars des États-Unis ne ressortait peut-être pas suffisamment des données recueillies au cours des cinq dernières années. De fait, le barème était fondé sur une moyenne mondiale. L'appréciation du dollar des États-Unis par rapport à la plupart des monnaies signifiait que l'augmentation des frais de scolarité en dehors de la zone dollar avait paradoxalement fait baisser la moyenne mondiale indicative exprimée en dollars. Cela pénalisait surtout les parents à New York. Le CCASIP a proposé que la Commission examine la possibilité d'utiliser à nouveau les zones monétaires et que l'évolution des frais soit suivie plus fréquemment.

79. D'une manière plus générale, certains membres de la Commission se sont demandé si le régime révisé, en particulier le barème dégressif, avec ses taux de remboursement variables, et la prime d'internat forfaitaire, était une solution plus équitable que le régime antérieur qui prévoyait un même taux de remboursement

indépendant des différents plafonds. À cet égard, il a été rappelé que le nouveau régime était le fruit d'une analyse minutieuse et détaillée et de discussions approfondies menées dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. Il a remplacé un système qui était considéré comme l'un des régimes d'indemnités les plus complexes à administrer et à réviser, en raison de la multiplicité des zones et des plafonds de dépenses, de la longue liste des dépenses prises en considération, qui étaient souvent malaisées à vérifier et qui différaient selon les organisations, et d'une procédure d'ajustement complexe dans laquelle l'effet de circularité était présent.

80. La Commission a rappelé que l'objectif premier de la révision du régime avait été la simplification et que la plupart des membres avaient jugé que cet objectif avait été largement atteint. Avec un barème commun, il n'était plus nécessaire d'établir des plafonds distincts. En outre, la liste des dépenses prises en considération était mieux ciblée, et la procédure d'ajustement avait été révisée pour supprimer l'effet de circularité. Les tranches du barème dégressif visaient à inciter les parents à se tourner vers des établissements moins onéreux pour autant que ceux-ci conviennent, mais ne limitaient cependant pas les choix qui pouvaient être faits. La plupart des membres de la Commission ont jugé que le régime révisé était meilleur que le précédent, mais il convenait de le soumettre à un examen et à un suivi attentifs. La Commission a jugé que le rapport d'évaluation qui serait consacré à l'ensemble des prestations en 2020 donnerait l'occasion d'examiner de près le régime révisé de l'indemnité pour frais d'études et de traiter d'autres questions ou problèmes y afférents.

81. En ce qui concerne les préoccupations exprimées par les fédérations du personnel au sujet de l'octroi de la prime d'internat, la Commission a rappelé que les conditions d'octroi avaient été modifiées pour tenir compte du fait qu'un vaste éventail d'établissements d'enseignement était probablement disponible dans la plupart des lieux d'affectation classés H. Néanmoins, au vu des observations faites par certains participants, il faudrait peut-être revoir cette hypothèse. La prime d'internat était généralement considérée comme une incitation à la mobilité et contribuait à atteindre la parité des sexes. La Commission était donc d'accord pour que cette question soit examinée dans le cadre de l'examen qui serait consacré en 2020 à l'ensemble des prestations, dont le régime révisé de l'indemnité pour frais d'études.

82. La Commission a rappelé que, conformément au cycle d'examen, le barème dégressif et la prime d'internat forfaitaire étaient revus tous les deux ans, mais que les niveaux actuels étaient fondés sur les données de 2014/2015, c'est-à-dire des données vieilles de cinq ans. Les ajustements proposés tiennent donc compte de l'évolution des frais de scolarité et des frais d'internat sur une période plus longue que celle d'un cycle ordinaire. Il était donc normal qu'ils soient un peu plus importants que ceux qui interviendraient à l'issue d'un examen biennal. Dans ce contexte, il a été noté que l'évolution moyenne des frais de scolarité s'élevait à moins de 4 % par an en dollars des États-Unis, soit légèrement moins que les années antérieures. L'augmentation qui était proposée semblait donc raisonnable.

83. La Commission a noté que, compte tenu de l'augmentation moyenne de 15 % des frais de scolarité, il fallait ajuster toutes les tranches du barème dégressif dans les mêmes proportions afin de maintenir des taux de remboursement appropriés. Il a toutefois été dit que l'ajustement de 15 % ne se solderait pas par une augmentation proportionnelle du coût du régime. Compte tenu de la formule de remboursement cumulatif utilisé dans le barème dégressif, l'augmentation indicative serait comprise entre 0 % pour la tranche inférieure et environ 3 % pour la tranche supérieure.

84. La Commission a été informée que les incidences financières étaient chiffrées à 7,08 millions de dollars pour le barème dégressif et à 0,77 million de dollars pour la prime d'internat forfaitaire.

Décisions de la Commission

85. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale qu'à compter du 1^{er} janvier 2020 :

a) Le barème dégressif soit révisé comme suit :

<i>Tranches des montants ouvrant droit à remboursement (dollars É.-U.)</i>	<i>Taux de remboursement (pourcentage)</i>
0-13 300	86
13 301-20 000	81
20 001-26 700	76
26 701-33 400	71
33 401-40 000	66
40 001-46 700	61
46 701 et plus	—

b) Le montant forfaitaire de l'internat soit porté à 5 300 dollars des États-Unis.

D. Questions relatives à l'indemnité de poste : rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa quarante et unième session et ordre du jour de la quarante-deuxième session

86. Conformément à l'article 11 de son statut, la Commission a continué d'examiner le fonctionnement du système des ajustements. Dans ce contexte, elle a été saisie du rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa quarante et unième session et du projet d'ordre du jour de sa quarante-deuxième session. Le rapport contenait des recommandations du Comité consultatif sur diverses questions techniques se rapportant à l'examen approfondi dont fait actuellement l'objet la méthode régissant le système des ajustements, notamment les propositions que l'équipe spéciale créée par la Commission à sa quatre-vingt-septième session avait formulées en vue d'affiner la méthode de calcul de l'indice des ajustements.

87. Le rapport contenait par ailleurs les recommandations du Comité consultatif relatives à plusieurs aspects de la mesure de l'élément logement de l'indice, ainsi que les propositions initiales du Comité concernant l'ordre du jour de sa quarante-deuxième session. D'autres questions d'ordre méthodologique et opérationnel portant sur différents aspects du système des ajustements ont été présentées par le secrétariat dans le cadre de la préparation de la prochaine série d'enquêtes sur le coût de la vie.

88. Conformément à son mandat, l'équipe spéciale était composée de statisticiens nommés par les organisations, les fédérations d'associations du personnel et la Commission, ainsi que de consultants de haut niveau spécialistes des statistiques économiques et des statistiques de prix. Le Comité consultatif a examiné le rapport de l'équipe spéciale en ce qui concerne les trois domaines thématiques suivants :

a) Thème 1 : objectif de la mesure de l'indice des ajustements, formule de calcul et d'agrégation de l'indice (révision complète), indice des prix ou indice des coûts, considérations connexes concernant la prise en compte de l'élément cotisations de retraite et description de l'indice ;

b) Thème 2 : questions de pondération à l'intérieur de l'élément dépenses locales (hors logement), de l'élément logement et de l'élément assurance maladie ; et pondération des différents éléments, regroupement des lieux d'affectation et caractéristicité de l'indice ;

c) Thème 3 : méthodes et procédures statistiques utilisées pour l'établissement de l'indice, champ d'application et couverture, sources de données, amélioration de la qualité, inclusion/exclusion ou imputation/édition/nettoyage, anonymat ou confidentialité, et limites de la participation des usagers.

89. L'équipe spéciale est parvenue à un consensus sur un grand nombre de questions, mais pas sur toutes. L'un des sujets ayant fait l'objet d'un accord est la recommandation, sur le plan du principe, selon laquelle il faudrait remplacer la formule actuellement utilisée pour calculer l'élément dépenses locales (hors logement) de l'indice par la formule de l'indice de Törnqvist, qui supposait une utilisation symétrique des coefficients de pondération du lieu d'affectation considéré et de la ville de base du système. L'application d'une telle formule entraînerait un changement dans l'utilisation des coefficients de pondération communs, qui constituaient l'une des caractéristiques du système des ajustements depuis les années 1990. À ce sujet, le Comité consultatif a souscrit à la proposition du secrétariat d'utiliser des coefficients de pondération mixtes, correspondant à la moyenne pondérée des coefficients applicables à chaque lieu d'affectation et des coefficients de pondération communs, qui dépendent tous deux de la fiabilité des coefficients de pondération propres à chaque lieu d'affectation. L'équipe spéciale n'ayant examiné les changements proposés que sur un plan conceptuel, le Comité a indiqué que, s'il n'avait pas d'objection à recommander leur adoption sur le plan du principe, il faudrait mener des études plus approfondies et effectuer des tests pour évaluer leur incidence avant de les mettre en application.

90. Le Comité consultatif a pris note de l'évaluation que le secrétariat avait faite des interactions économiques entre les cinq principaux éléments de l'indice des ajustements et de ses constatations empiriques selon lesquelles l'élasticité de la consommation entre les différents lieux d'affectation était très faible, voire nulle. Il a en outre noté que les indices d'ajustement applicables à tous les lieux d'affectation diminueraient si la recommandation de l'équipe spéciale préconisant l'adoption d'un indice superlatif comme l'indice Törnqvist était appliquée. Dans ce contexte, le Comité a souscrit au point de vue de l'équipe spéciale selon lequel le seul changement de méthode de calcul de l'indice ne devrait pas avoir une incidence négative généralisée sur la rémunération du personnel, et a également estimé qu'un mécanisme compensatoire, selon le principe « sans gain ni perte », devrait être appliqué pour neutraliser ses effets, par exemple par l'introduction d'un facteur de recalibrage dans l'indice des ajustements qui compenserait une éventuelle rupture dans les séries d'indices. L'équipe spéciale n'ayant examiné aucune solution opérationnelle, le Comité consultatif a recommandé que le secrétariat effectue des études débouchant sur des solutions concrètes qui seraient examinées à ses prochaines sessions.

91. Le Comité consultatif a formulé des recommandations concrètes sur un large éventail de questions techniques, notamment l'objectif de la mesure et la description de l'indice des ajustements, et la proposition selon laquelle l'indice devrait être calculé de préférence à partir des prix du marché (indice des prix) plutôt que des coûts dérivés des dépenses déclarées par les fonctionnaires dans le cadre des enquêtes (indice des coûts), même si le recours à cette dernière méthode était, dans certains

cas, inévitable. Le Comité consultatif a recommandé que l'élément cotisations de retraite de l'indice soit maintenu dans l'indice, au moins pour la prochaine série d'enquêtes, mais a estimé qu'il faudrait étudier à l'avenir d'autres scénarios pour traiter cet élément. Il s'est également penché sur deux domaines importants pour lesquels l'équipe spéciale n'était pas parvenue à un accord :

a) la question de savoir si le système des ajustements devait être un système de comparaisons bilatérales, avec New York comme ville de base comme c'est actuellement la règle, ou un système multilatéral, selon la méthode appliquée dans le cadre du Programme de comparaison internationale, dans laquelle la base du système correspond à un lieu d'affectation empirique moyen. Après avoir examiné les avantages et les inconvénients des deux méthodes, le Comité consultatif a recommandé le maintien du système de comparaisons bilatérales, ajoutant que le personnel pouvait le comprendre plus aisément ;

b) la question de savoir s'il était préférable, compte tenu du nombre potentiellement important de changements méthodologiques pouvant découler de l'examen d'ensemble du système des ajustements, de réaliser plusieurs changements en une seule fois ou de procéder par étapes. Le Comité consultatif a opté pour la deuxième solution.

92. En ce qui concerne les questions relatives à la pondération des éléments et sous-éléments de l'indice des ajustements, le Comité consultatif a recommandé l'utilisation de coefficients mixtes, en attendant le résultat d'études plus approfondies sur les aspects opérationnels et de tests ayant pour objet d'évaluer l'incidence des propositions. En outre, il a recommandé que le secrétariat poursuive ses recherches et teste différents scénarios en vue de déterminer le coefficient de pondération des cinq principaux éléments de l'indice des ajustements, dans lesquels l'élément dépenses locales (hors logement) ne serait plus considéré comme le seul élément de pondération résiduelle en dollars des États-Unis. De même, il a recommandé que le secrétariat continue d'étudier les justifications théoriques de l'utilisation tant de la pondération fondée sur les ménages que de la pondération fondée sur les dépenses pour calculer le coefficient de pondération des éléments dans le contexte spatial de l'indice. Il a noté que les deux méthodes étaient valides et défendables mais qu'elles étaient généralement appliquées dans des contextes différents. La pondération fondée sur les dépenses était le plus souvent utilisée pour effectuer des comparaisons au niveau macroéconomique, entre différents pays ou à l'intérieur d'un même pays, tandis que la pondération fondée sur les ménages convenait mieux aux comparaisons au niveau microéconomique, même si son utilisation était actuellement limitée dans les systèmes statistiques nationaux. En fait, les études sur la question démontraient clairement la validité de son application dans le contexte de l'indexation des salaires ou, plus généralement, pour mesurer les effets de l'inflation sur les ménages. Le Comité a également examiné les recommandations de l'équipe spéciale concernant les questions de pondération des éléments logement et assurance maladie, et a recommandé qu'il soit procédé à une étude de la prise en compte des dépenses engagées au titre de l'assurance maladie complémentaire dans l'élément assurance maladie et de l'incidence qu'aurait une telle prise en compte sur le calcul de cet élément. En outre, le Comité a convenu avec l'équipe spéciale que la caractéristicité était un aspect important d'un indice du coût de la vie tel que l'indice des ajustements, et qu'un changement de méthode devrait avoir pour objectif de la maximiser autant que possible. Il a aussi estimé que, lorsque le taux de réponse aux enquêtes était faible, ou lorsque le taux était satisfaisant mais qu'il s'agissait de lieux d'affectation de petite taille, l'utilisation d'estimations fondées sur le regroupement spatial ou temporel des lieux d'affectation, ou les deux, était valable sur le plan méthodologique si l'introduction de ce biais était plus que compensée par une réduction de la variance.

93. Le Comité consultatif a en outre recommandé que des études et des tests soient menés sur un certain nombre des méthodes et procédures statistiques utilisées aux fins du calcul de l'indice des ajustements, notamment :

- a) le choix des points de vente et des articles retenus aux fins des enquêtes sur les prix ;
- b) l'utilisation de techniques d'ajustement de la qualité et d'imputation des données ;
- c) le compromis à trouver entre les considérations de confidentialité et de transparence lors de la publication des résultats des enquêtes ;
- d) l'utilisation de sources de données externes pour le calcul de l'indice ;
- e) l'utilisation d'indices des prix des loyers/du logement et des prix à la consommation, plutôt que de facteurs de projection des loyers établis en interne, lorsque l'élément logement ou loyer de l'indice est actualisé ;
- f) la prise en compte des services fournis par les gouvernements, l'accent étant mis sur l'enseignement ;
- g) la question de savoir si l'élément dépenses d'éducation doit être calculé comme un indice de coût ou comme un indice de prix.

94. Pour réaliser ses études relatives à l'élément logement, le secrétariat a aussi tenu compte de certaines recommandations, de nature plus opérationnelles, formulées par le consultant externe. En ce qui concerne les lieux d'affectation du groupe I, le Comité consultatif a examiné les analyses du secrétariat concernant l'application de la formule de l'indice de Törnqvist, qui repose sur une pondération fondée sur les dépenses, pour le calcul des indices des loyers et des services domestiques, l'actualisation des indices des loyers en utilisant des indices des prix à la consommation désagrégés, et la pertinence du modèle de la moyenne mobile sur six ans pour actualiser les données historiques sur les loyers aux fins de comparaison en temps réel. Pour les lieux d'affectation du groupe II, le Comité consultatif a examiné des études analogues concernant l'application de la formule de l'indice de Törnqvist au calcul de l'ensemble de l'élément logement de l'indice. Le Comité a également examiné des propositions du secrétariat concernant la méthode utilisée pour les services domestiques, la solution à apporter au problème de double comptage des gros appareils ménagers et la simplification de la collecte de données concernant les dépenses déclarées par les fonctionnaires sous la rubrique « autres dépenses de logement ». Enfin, le Comité consultatif a recommandé que le secrétariat continue d'examiner toutes les propositions de recherche sur ces questions en vue de leur éventuelle application lors de la prochaine série d'enquêtes.

95. La Commission a également examiné les propositions de son Comité consultatif sur les questions à inscrire à l'ordre du jour de sa quarante-deuxième session, ainsi que le mandat d'une équipe spéciale qu'il est proposé de créer afin de recenser et de traiter les valeurs aberrantes dans les données d'enquête. Le représentant du secrétariat a souligné que les questions inscrites au projet d'ordre du jour avaient été sélectionnées en tenant compte du calendrier, des priorités et du volume de travail prévu dans le plan de gestion du projet d'examen d'ensemble du système des ajustements. Néanmoins, il a proposé que certaines de ces questions soient inscrites, par nécessité, à l'ordre du jour de la quarante-troisième session du Comité consultatif, qui doit se tenir en 2021, avant le lancement de la prochaine série d'enquêtes, s'agissant notamment des travaux de l'équipe spéciale qui sera chargée de recenser et de traiter les valeurs aberrantes dans les données d'enquête, comme il sera spécifié dans son mandat.

Délibérations de la Commission

96. Avant d'ouvrir le débat, le Président de la Commission a salué le travail réalisé par le Comité consultatif et par les statisticiens qui constituaient l'équipe spéciale, et a demandé s'il serait possible d'accélérer le processus d'examen d'ensemble du système des ajustements. Le Vice-Président a estimé pour sa part que, pendant que l'on s'interrogeait sur les fondements de la méthode et que l'on examinait ses différents aspects, il faudrait commencer à préparer le lancement de la prochaine série d'enquêtes prévue en 2021. S'il était, selon lui, important de traiter la question des valeurs aberrantes, il ne fallait pas que cet effort prenne le pas sur les autres domaines faisant l'objet de l'examen. Pour ce qui était des méthodes susceptibles de remédier à l'incidence négative sur la rémunération de l'application de la formule de Törnqvist, il a fait valoir que, puisqu'il s'agissait d'un problème statistique, il vaudrait mieux lui apporter une solution statistique plutôt que de créer de nouvelles règles de fonctionnement ou de modifier les règles existantes.

97. La représentante du Réseau Ressources humaines s'est félicitée de l'état d'avancement du processus d'examen, ajoutant que l'équipe spéciale s'était révélée être un cadre utile d'échanges de vues entre experts sur les questions à l'examen, et avoir la capacité d'apporter d'importantes améliorations à la méthode tant pour la prochaine série d'enquêtes que pour les suivantes. Le Réseau Ressources humaines souscrivait à la préférence de l'équipe spéciale pour un regroupement des changements proposés, afin que la méthode utilisée pendant plusieurs séries d'enquêtes reste relativement stable, plutôt que d'introduire des changements à chaque série d'enquêtes. Il était également important de comprendre les effets et les problèmes d'application concrets des choix méthodologiques avant qu'ils ne soient considérés comme définitifs. La recommandation du Comité consultatif selon laquelle il fallait chercher des solutions pour remédier à une possible rupture dans les séries était cruciale, compte tenu de la nécessité de faire en sorte qu'une telle rupture n'ait pas d'incidences imprévues sur la rémunération nette effectivement perçue par le personnel, autres que celles imputables à une évolution du coût de la vie. Le Réseau a aussi été d'avis que le remplacement de la formule actuellement utilisée pour calculer l'élément dépenses locales (hors logement) de l'indice des ajustements par la formule de Törnqvist, qui utilisait un système de comparaisons bilatérales, devrait être considéré comme une amélioration d'un point de vue statistique. Toutefois, l'application de cette recommandation devrait être subordonnée à la réalisation d'analyses plus approfondies sur un certain nombre de questions statistiques et de nouvelles études de modélisation, afin d'évaluer pleinement son incidence sur les traitements. Compte tenu du fait que certains experts de l'équipe spéciale avaient exprimé leur préférence pour une approche multilatérale, le Réseau avait proposé que des études relatives à cette option soient inscrites au prochain programme de travail du secrétariat. Le Réseau a souscrit aux recommandations du Comité consultatif selon lesquelles il convenait de procéder à des analyses complémentaires sur tous les aspects méthodologiques, notamment une analyse comparative de la pondération fondée sur les ménages et de la pondération fondée sur les dépenses pour tous les éléments de l'indice des ajustements ; l'application de coefficients de pondération des dépenses mixtes plutôt que de coefficients communs ; la prise en compte de l'élément cotisations de retraite dans l'indice des ajustements des lieux d'affectation du groupe I ; l'examen du processus de sélection des points de vente ainsi que l'inclusion des types de points de vente et l'établissement des spécifications des articles retenus ; la préférence pour l'indice des prix, plutôt que pour l'indice des coûts, chaque fois que possible ; les travaux de recherche proposés en vue d'améliorer la mesure des éléments logement et services domestiques ; et l'évaluation de l'incidence du nouveau régime de l'indemnité pour frais d'études sur le calcul de l'élément dépenses d'éducation. La représentante a déclaré en conclusion que, lors du débat sur toutes

ces questions techniques, il fallait examiner de près la jurisprudence en la matière pour éviter de s'exposer inutilement à des risques juridiques liés à toute révision de la méthode. Il fallait aussi tenir dûment compte des aspects techniques et juridiques et des considérations de politique générale.

98. Le représentant de l'OIT, qui avait participé aux travaux de l'équipe spéciale au nom du Réseau Ressources humaines, a déclaré qu'il y avait une forte convergence entre les recommandations de l'équipe spéciale et celles du Comité consultatif, soulignant que le travail au sein de l'équipe spéciale avait été très efficace et qu'il faudrait, si possible, continuer d'avoir recours à cette modalité pour appuyer les travaux du secrétariat et ceux du Comité. Il a ajouté que les recommandations du Comité consultatif ouvraient la voie à un ensemble de solutions très positives, qui constitueraient une base solide pour la prochaine série d'enquêtes. Toutefois, la plupart des recommandations devraient faire l'objet d'études plus approfondies de sorte que des procédures de mise en œuvre soient élaborées et que l'incidence de leur application soit évaluée avant que la Commission puisse approuver définitivement tout changement de méthode. Il a par ailleurs noté que le nombre de questions nécessitant de nouvelles études entraînerait une augmentation importante du volume de travail du secrétariat. Les statisticiens s'étaient accordés sur le fait qu'il était justifié et nécessaire de mettre au point des méthodes visant à raccorder des séries qui auraient été rompues du fait de l'introduction de nouvelles méthodes, de façon à atténuer les effets imprévus de tels changements. Dans le contexte de l'indice des ajustements, cette démarche éviterait une situation où un changement de méthode risquant d'avoir une incidence sur les traitements ne serait pas acceptable pour certaines parties. Il a ajouté que le Comité consultatif s'était prononcé en faveur de la formule de Törnqvist, qui était fondée sur des comparaisons bilatérales, qu'il jugeait préférable à un système de comparaisons multilatérales. Toutefois, dans les autres domaines d'application de la formule, le Comité avait recommandé d'évaluer et d'analyser les incidences de sa mise en œuvre, et de ne pas l'introduire à ce stade mais de s'appuyer sur les résultats des études pour formuler une recommandation définitive sur son adoption avant le lancement de la prochaine série d'enquêtes.

99. Le représentant de la FICSA, s'exprimant également au nom d'UNISERV, a dit qu'il souscrivait aux déclarations du Réseau Ressources humaines et de l'OIT et a remercié le Comité consultatif pour son travail. Il a exprimé ses remerciements à toutes les personnes qui avaient participé et contribué au travail considérable réalisé par l'équipe spéciale chargée d'examiner le système des ajustements ainsi qu'à celles qui avaient ensuite contribué aux travaux du Comité consultatif, précisant que les fédérations d'associations de personnel avaient été représentées à la fois au sein de l'équipe spéciale et à la session du Comité consultatif. S'agissant de la recommandation tendant à remplacer la méthode actuelle par la formule de Törnqvist, UNISERV et la FICSA réaffirmaient les positions qu'ils avaient exprimées à la session du Comité, à savoir que des études supplémentaires devaient être menées pour évaluer l'incidence d'un tel changement, que toute formule émanant de l'examen en cours devrait répondre au but recherché, être prévisible, transparente et facile à comprendre par le personnel, et que toutes les questions abordées devaient être réexaminées par le Comité consultatif avant que des recommandations soient soumises à la Commission pour décision. Compte tenu du consensus qui existe sur le fait que le seul changement de méthode de calcul de l'indice ne devrait pas avoir une incidence négative sur la rémunération du personnel, l'intervenant a souligné que les deux fédérations d'associations de personnel n'étaient pas en mesure d'approuver un tel changement avant d'avoir connaissance du mécanisme compensatoire ou du facteur de recalibration qui serait mis en place, que ce soit au moyen d'une formule statistique ou au niveau des règles de fonctionnement. Les fédérations avaient souscrit à la proposition faite par le Réseau Ressources humaines selon laquelle l'équipe

spéciale devrait poursuivre ses travaux en tenant compte de toutes les questions pertinentes afin de progresser dans l'examen du système des ajustements.

100. Le représentant du CCASIP, exprimant son appui au processus d'examen, a réaffirmé qu'il était nécessaire de tester des changements méthodologiques et d'évaluer leurs incidences avant qu'ils ne soient adoptés. Il a exprimé son soutien au point de vue selon lequel la formule de pondération retenue, qu'il s'agisse d'une pondération fondée sur les ménages ou d'une pondération fondée sur les dépenses, devrait être appliquée à l'ensemble des éléments de l'indice des ajustements. Pour ce qui était des dépenses non locales, il a estimé que cet élément n'était pas vraiment pertinent pour les lieux d'affectation du groupe I. Enfin, il a lui aussi salué le travail de l'équipe spéciale et a engagé la CFPI à continuer d'utiliser cette modalité de fonctionnement pour les analyses et travaux de recherche futurs.

101. Le représentant du secrétariat a précisé que, si l'élément dépenses non locales était calculé uniquement sur la base de la consommation, le poids de cet élément serait effectivement très limité dans les villes-sièges. Toutefois, compte tenu de la nature de la fonction publique internationale, il couvrirait aussi d'autres éléments, comme les envois de fonds à des membres de la famille résidant en dehors du lieu d'affectation, les dépenses autres que de consommation ou les dépenses de consommation différées, ou des éléments qui étaient présents même dans les lieux d'affectation ayant une économie développée. Dans les lieux d'affectation hors siège, les membres du personnel avaient de nombreuses possibilités de dépenser leur salaire en dehors du pays, et l'actuelle classification des dépenses non locales couvrait les différents cas de figure. S'agissant de Genève, il convenait de noter que de nombreux fonctionnaires résidaient en France, de l'autre côté de la frontière suisse, et effectuaient toutes leurs dépenses en France, y compris les dépenses de logement, qui étaient donc classées comme des dépenses non locales. La situation à Genève n'était pas unique à cet égard, et quelques autres lieux d'affectations situés suffisamment près des frontières nationales se trouvaient dans une situation analogue, mais du fait de sa taille, Genève était le lieu d'affectation où ce phénomène était le plus courant. En fait, lorsque la CFPI a examiné l'indemnité de poste pour Genève en vertu du mandat permanent qu'elle détient de l'Assemblée générale, il est clairement apparu que les dépenses effectuées dans la France voisine avaient une influence décisive sur la détermination du poids des dépenses non locales dans le lieu d'affectation, qui était de fait le plus élevé de toutes les villes sièges. Une autre définition des dépenses locales et des dépenses non locales, qui pourrait être basée sur la longueur du trajet quotidien, par exemple, réduirait sensiblement le poids de l'élément dépenses non locales pour Genève. Toutefois, il faudrait dans ce cas recueillir des données sur les prix et les loyers dans la France voisine, les dépenses qu'y ferait le personnel étant alors considérées comme des dépenses locales.

102. Les membres de la Commission ont généralement souscrit aux recommandations du Comité consultatif mais ont souligné qu'il fallait trouver un équilibre entre l'amélioration technique du système et les caractéristiques souhaitables qu'étaient la simplicité et la transparence. Tout en reconnaissant le caractère très technique des questions d'ajustement, ils ont exprimé le souhait de mieux comprendre l'incidence des différentes propositions du Comité, par le biais d'une documentation et de présentations simplifiées, et ont souligné qu'il était important de faire connaître au personnel les principaux aspects du processus de changement en cours. En outre, ils ont fait valoir que la recherche d'une formule répondant aux objectifs poursuivis ne devrait pas être appréhendée comme devant uniquement déboucher sur des augmentations de salaires, ajoutant que le système des ajustements n'atteindrait jamais la perfection, mais qu'il fallait s'efforcer de s'en approcher. À ce sujet, ils ont souligné que l'amélioration du système était un processus en cours, ce qui ne signifiait pas que les méthodes appliquées à diverses

périodes dans le passé devaient être considérées comme défectueuses. La recherche de solutions pour neutraliser les effets du changement de méthode, selon le principe « ni gain, ni perte », était justifiée par la nécessité de répondre aux préoccupations du personnel. Sur ce point précis, le Vice-Président a réaffirmé le point de vue qu'il avait exprimé lorsqu'il avait présidé la session du Comité consultatif, à savoir qu'une solution statistique au problème de la baisse généralisée de l'indice des ajustements qui pourrait résulter du changement de méthode devrait être trouvée dans le contexte de la méthode statistique à l'origine de ce problème. Des règles de fonctionnement pourraient se révéler utiles pour accompagner la neutralisation de l'effet des changements méthodologiques au moyen de ce qu'on a appelé un facteur de recalibrage, mais ne devraient pas avoir pour objet d'apporter une solution à un problème créé par la décision de statisticiens de changer de méthode. Comme le Comité l'a souligné, la tâche devrait revenir aux statisticiens.

103. Le représentant du secrétariat a exprimé son accord sur la nécessité de faire connaître le processus d'examen en cours à toutes les parties prenantes, y compris à l'ensemble du personnel, et sur le fait que ce processus, de même que la méthode utilisée pour déterminer le système des ajustements, ne pourrait jamais atteindre la perfection dans la mesure où il faudrait toujours choisir entre plusieurs solutions méthodologiques, ce qui impliquait des arbitrages entre des objectifs concurrents et des caractéristiques souhaitables, comme la comparabilité et la représentativité du panier d'articles, la fiabilité et la simplicité de la conception du système. Il était impossible de concilier parfaitement toutes les caractéristiques souhaitables : favoriser un élément reviendrait souvent à sacrifier certains aspects d'un autre élément, ce processus risquant encore de se compliquer lorsque la Commission examinerait les aspects juridiques et les principes directeurs. Ainsi, une option qui serait statistiquement valable pourrait être contraire à un principe de base. Dans la mesure où le système des ajustements serait toujours le résultat d'un compromis, les éléments concurrents qui le composent ne pourraient jamais être parfaits.

104. En réponse à des demandes d'éclaircissements, le représentant du secrétariat a présenté un récapitulatif de toutes les recommandations faites par le consultant externe en 2018, soulignant que, contrairement à l'impression qu'avaient certaines parties prenantes, ces recommandations ne constituaient pas une critique du système actuel, mais un programme d'études visant à améliorer la méthodologie, et ne préjugeaient pas du résultat de ces études. Sur les 64 recommandations initiales, une était adressée aux parties prenantes, sept n'avaient pas été incorporées au plan de gestion du projet soumis à l'examen et avaient été abandonnées du fait de l'absence de soutien de la part des parties prenantes, qui les avaient considérées comme ne relevant pas du champ de l'examen ou ne leur avaient accordé qu'un faible rang de priorité. Après élimination ou regroupement des recommandations qui se recoupaient ou étaient liées entre elles, 43 recommandations principales susceptibles d'être mises en application avaient été retenues. Sur les 57 recommandations initiales se rapportant à l'action du secrétariat au titre du plan de gestion du projet, 11 (soit environ 19 % du plan), avaient été suivies d'effet, en totalité ou en partie, dans le cadre des activités courantes du secrétariat, ou avaient été considérées comme redondantes du fait qu'elles faisaient déjà partie de la méthode, des procédures ou des directives applicables à la présente série d'enquêtes. Onze autres recommandations avaient également été examinées, en totalité ou en partie, en liaison avec le travail conjoint de l'équipe spéciale et du Comité consultatif, et il était prévu d'en examiner huit autres à différentes étapes du processus d'examen. En conséquence, on prévoyait qu'environ la moitié du plan de gestion du projet serait exécutée avant le début de la prochaine série d'enquêtes, le reste du plan étant, par nécessité, reporté à des séries d'enquêtes futures. Le représentant du secrétariat a souligné que, malgré les progrès importants qui avaient été réalisés dans l'exécution du plan de gestion du projet, il

était difficile d'accélérer les travaux nécessaires avant le lancement de la prochaine série d'enquêtes en 2021, à moins que la portée du travail méthodologique ne soit sensiblement révisée, conformément à la recommandation du Comité. Un autre facteur à prendre en compte était le fait qu'il faudrait au minimum une année de travail, en plus du temps nécessaire pour mettre au point et tester les différentes options méthodologiques, pour mettre en place l'infrastructure de base nécessaire à une nouvelle série d'enquêtes, qui comprendrait la conception d'une nouvelle liste d'articles et de leurs spécifications, et l'élaboration d'instruments, de procédures et de directives applicables aux enquêtes, ainsi que la mise en place des systèmes informatiques correspondants.

105. Pour ce qui était de l'importante recommandation du Comité consultatif concernant le changement de formule de l'indice, le secrétariat a précisé qu'il s'agissait bien d'une recommandation de principe, dans l'attente des résultats de nouvelles études, de modélisations et de tests avant toute éventuelle mise en application de la nouvelle formule. Aucune modification de la formule de l'indice ne pouvait être envisagée pour la prochaine série d'enquêtes tant qu'il n'aurait été procédé à des tests et à des études complémentaires, portant en particulier sur la définition du facteur de recalibration ou la formulation d'autres mesures possibles, avec une mise en commun du coefficient de fiabilité et des critères d'identification des lieux d'affectation pour calculer les coefficients de pondération mixtes.

106. Les membres de la Commission et tous les autres participants à la session ont salué le travail accompli à ce jour par l'équipe spéciale, et invité celle-ci à continuer d'étudier d'autres aspects fondamentaux du processus d'examen du système des ajustements. Le représentant du secrétariat a précisé que l'équipe spéciale chargée d'examiner le cadre conceptuel de l'indice des ajustements avait conclu ses travaux et qu'il n'était pas nécessaire à ce stade de la convoquer à nouveau. L'équipe spéciale avait formulé un nombre considérable de recommandations relatives à des études futures, qui, du fait des contraintes de temps, ne pouvaient être évaluées et examinées dans le cadre d'une session du Comité consultatif, mais pourraient être utilisées pour orienter ses travaux à l'avenir. D'autres équipes spéciales, qui seraient chargées par exemple de recenser et de traiter les valeurs aberrantes dans les données d'enquête, pourraient utiliser les mêmes modalités de travail. Au-delà de ce modèle, le secrétariat attendait avec intérêt que les parties prenantes s'approprient des études réalisées par des experts extérieurs au secrétariat, portant notamment sur la modélisation de plans d'assurance-maladie afin d'obtenir des estimations selon la méthode hédoniste d'établissement des prix.

107. Un membre de la Commission a demandé si les faibles taux de réponse aux enquêtes représentaient toujours un gros problème pour le système des ajustements, s'interrogeant sur les mesures à prendre pour améliorer ces taux. Il a aussi souhaité savoir de quelle manière les différents niveaux de services de santé dans les divers lieux d'affectation pouvaient influencer sur la comparaison entre ces services. Le représentant du secrétariat a répondu que, lors des deux dernières séries d'enquêtes, lancées en 2010 et en 2016, les taux de réponse dans les villes sièges avaient été beaucoup plus élevés que lors des séries précédentes, dépassant largement le minimum fixé par le Comité consultatif, ce que le Comité avait considéré comme une indication de la confiance que le personnel accordait au processus d'enquête. La présentation du questionnaire sous forme électronique, ainsi que la mise en place d'outils techniques pour suivre la participation du personnel en temps réel avaient aussi contribué à l'augmentation des taux de réponse. Toutefois, il y restait des progrès à faire dans les autres lieux d'affectation. Ainsi, on savait que la simplification du questionnaire sur les dépenses des ménages se traduisait par de meilleurs taux de réponse, mais un questionnaire simplifié à l'excès risquait de nuire à l'exactitude des réponses servant à calculer le coefficient de pondération.

108. Le représentant du PAM a constaté que le personnel de son organisation payait les mêmes primes d'assurance maladie dans tous les lieux d'affectation, mais que les taux de remboursement n'étaient pas les mêmes d'un lieu à l'autre. Il a proposé que les résultats de la modélisation des recommandations du Comité consultatif soient présentés à la session de sorte que les participants puissent comprendre l'incidence des changements proposés.

109. Le représentant du secrétariat a expliqué que la mesure des principales rubriques relatives aux dépenses de santé de l'indice des ajustements dépendait non seulement des différents niveaux de services de santé, mais aussi de la réglementation régissant les marchés des assurances et des services de santé. Toutefois, ces différences influent principalement sur le poids de chaque élément. Ainsi, dans les situations où des services de santé n'étaient pas disponibles ou étaient disponibles mais à moindre coût, le poids attribué aux rubriques dépenses de santé serait faible. Il a ajouté que l'indice du coût de l'assurance maladie était principalement un indice de coût calculé sur la base des données fournies par les organisations. Si tous les membres du personnel payaient la même prime d'assurance maladie, il en était tenu compte dans le calcul du coefficient de pondération de l'élément assurance maladie de l'indice des ajustements. Le fait que les taux de remboursements ne soient pas les mêmes signifiait que les frais médicaux à la charge du patient pouvaient être différents d'un lieu d'affectation à l'autre. Le personnel pouvait inscrire ces dépenses de santé, en plus des primes d'assurance maladie, dans le questionnaire d'enquête, et ces dépenses seraient prises en compte pour calculer le coefficient de pondération des principales rubriques des dépenses de santé, qui serait plus précis si l'on adoptait des coefficients mixtes. Si les prix des services de santé étaient élevés, le coefficient plus élevé attribué aux principales rubriques des dépenses de santé pourrait apporter une contribution positive en relevant le niveau de l'indice des ajustements.

110. Un membre de la Commission, notant que l'équipe spéciale avait bien avancé dans l'exécution de son mandat relatif à l'examen d'ensemble du système des ajustements, a exprimé sa préférence marquée pour une amélioration de l'indice actuel, plutôt que pour l'adoption, sur le plan du principe, de la formule de l'indice de Törnqvist, qui nécessitait l'utilisation d'un facteur de recalibrage dont on ne savait pas encore comment il fonctionnerait. Selon lui, la Commission ne devrait pas adopter la recommandation du Comité consultatif, même si ce n'était que sur le plan du principe, jusqu'à ce que tous les aspects du changement proposé soient clairs, testés et bien expliqués, et que la supériorité du nouvel indice par rapport à l'indice actuel soit clairement démontrée, la formule de l'indice de Törnqvist étant réputée tirer les ajustements vers le bas. À cet égard, il a demandé des précisions au sujet des avantages de l'indice de Törnqvist proposé par rapport à l'indice actuel, car il ne lui semblait pas que la formule proposée était plus simple que l'actuelle, alors que même le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail avait estimé dans un jugement que la méthode devrait être simple et facile à comprendre. Répondant à l'intervenant, le représentant du secrétariat a expliqué que le système des ajustements avait été réexaminé dans le contexte de l'examen complet de l'ensemble des prestations. En fait, lorsque l'examen de l'ensemble des prestations avait été lancé, la Commission avait demandé au Comité consultatif de suspendre ses activités et de réorienter son programme de travail vers un examen du système des ajustements, notamment de la méthode d'établissement de l'indice des ajustements et des règles opérationnelles régissant le système, en tenant compte des caractéristiques souhaitables de simplicité, de transparence, de prévisibilité, d'exactitude et d'économie qui avaient guidé l'examen complet.

111. Le Comité consultatif, à ses trente-sixième et trente-septième sessions (tenues en 2014 et 2015 respectivement), avait consacré une grande partie de ses travaux à l'examen de différents aspects de la méthode qu'il estimait pouvoir répondre à ces

objectifs. Il avait réexaminé l'ensemble de la structure de l'indice des ajustements, notamment les éléments à conserver et ceux à exclure. Le mode de calcul du coefficient de pondération des dépenses non locales avait été harmonisé et simplifié pour les lieux d'affectation du groupe I et du groupe II, et des études avaient été entreprises concernant la définition des dépenses locales et non locales. La méthode d'établissement de l'indice des loyers avait été révisée, et l'on avait abandonné le modèle de pondération externe commun à tous les types de logement, qui était dépassé, pour passer à l'établissement de coefficients de pondération propres à chaque lieu d'affectation sur la base de données fournies par le personnel à l'occasion d'enquêtes récentes.

112. La Commission a également examiné certaines des principales règles et procédures opérationnelles régissant le système des ajustements, notamment les changements apportés à la règle des 5 %, la mesure de réduction de l'écart et la synchronisation des cycles de révision du classement de tous les lieux d'affectation du Groupe I avec celui de New York. Dans tous ces cas, le processus avait été mené de façon transparente, et les représentants du personnel et des organisations avaient pleinement participé aux discussions. Le représentant de la FICSA a précisé que les fédérations d'associations de personnel s'étaient en réalité opposées, lors de cet examen d'ensemble, à la suppression de la majoration de 5 points de pourcentage de l'indice résultant des enquêtes sur le coût de la vie en tant que mesure de réduction des écarts, ajoutant que la Commission avait indiqué par la suite que, dans la mesure où la majoration avait été éliminée lors de l'examen d'ensemble achevé en 2015, la décision qu'elle avait prise en 2017 avait en fait conduit à une majoration de 3 points de pourcentage.

113. Concernant la recommandation du Comité consultatif de passer à la formule de l'indice de Törnqvist, le représentant du secrétariat a expliqué que seule une application au plus haut niveau d'agrégation de l'indice tendait à tirer celui-ci vers le bas. Si son application était limitée à l'élément dépenses non locales (hors logement), comme le recommandait le Comité, ses effets prévisibles seraient beaucoup plus limités, surtout dans les lieux d'affectation du groupe I, mais pourraient toutefois être suffisamment notables pour justifier l'application d'un facteur de recalibrage, comme dans le cas des lieux d'affectation du groupe II. À l'évidence, il était nécessaire de mener des études complémentaires et d'effectuer des tests pour évaluer l'incidence de l'application de la formule de l'indice de Törnqvist à la fois au niveau des dépenses locales (hors logement) et au niveau d'agrégation le plus élevé, à savoir celui des cinq principaux éléments de l'indice des ajustements.

114. Une membre de la Commission a avancé que le système des ajustements devrait être simplifié pour être mieux compris de toutes les parties prenantes, et, à ce propos, a indiqué que l'Union européenne avait opté pour un système de comparaisons bilatérales plutôt que pour un système de comparaisons multilatérales, en raison notamment du fait qu'un tel système était plus facile à expliquer aux membres du personnel. Elle a donc proposé que la Commission examine la possibilité d'appliquer un système des ajustements qui, s'il n'atteignait pas le même degré de perfection, était plus facile à comprendre. Le secrétariat a expliqué que la Commission aspirait continuellement à la simplicité et à la transparence, mais qu'il était toujours nécessaire de trouver un compromis entre ces deux caractéristiques souhaitables et l'exigence de fiabilité. Il fallait donc trouver un équilibre entre les considérations d'ordre technique et statistique de l'indice des ajustements et les considérations de politique générale, ces dernières étant la prérogative de la Commission. Répondant à une question d'un participant désireux de savoir pourquoi il était si difficile de traiter l'élément cotisations de retraite de l'indice des ajustements sans susciter de controverses, le représentant du secrétariat a indiqué que la question du traitement de cet élément avait été examinée à de nombreuses reprises dans l'histoire de l'indice

des ajustements, et tout dernièrement par l'équipe spéciale et le Comité consultatif. En général, on ne tenait pas compte d'un tel élément dans un indice des prix car, de même que certains autres éléments de dépenses comme les remboursements de prêts hypothécaires, les dépenses consacrées aux cotisations de retraite n'étaient pas considérées comme des dépenses de consommation au sens strict. En même temps, lorsque l'objectif était de calculer les écarts de coût de la vie, le champ d'application de l'indice pourrait légitimement et théoriquement comprendre des dépenses autres que de consommation de ce type. La Commission avait reconnu que les dépenses autres que de consommation qui, dans le cas du système des ajustements, pourraient comprendre des éléments tels que le remboursement d'un prêt hypothécaire pour un logement à l'étranger, des envois de fonds à des membres de la famille ou des dépenses de consommation différées, étaient une caractéristique importante des schémas de dépenses des fonctionnaires internationaux. Ainsi, les cotisations des fonctionnaires à la Caisse des pensions, dans la mesure où elles étaient obligatoires, pouvaient être assimilées à de telles dépenses, et être prises en compte aux fins du calcul de l'indice des ajustements. Toutefois, cette caractérisation pouvait paraître moins familière et acceptable à des personnes qui travaillaient dans le contexte de la mesure de l'inflation, dans lequel seules les dépenses de consommation étaient prises en compte.

115. Les membres de la Commission ont estimé qu'il était difficile de justifier l'adoption d'un système de comparaisons multilatérales simplement fondé sur la transitivité des parités de pouvoir d'achat. Ils ont constaté que l'élasticité de la consommation dans un cadre spatial donné ne permettait pas d'expliquer les changements de modes de consommation entre lieux d'affectation du groupe II lorsque d'autres facteurs, notamment des différences entre marchés, étaient en jeu. Ils ont souscrit à la prise en compte de l'élément cotisations de retraite dans l'indice des ajustements, bien qu'il ne s'agisse pas d'une dépense de consommation. Ils ont proposé que le secrétariat retienne l'option de continuer à utiliser l'indice actuel si les études et recherches qui seraient conduites par le secrétariat et d'autres parties prenantes faisaient apparaître que la formule de l'indice de Törnqvist ne convenait pas.

116. Les représentants de la FICSA et d'UNISERV, après s'être déclarés résolument en faveur du maintien de l'élément cotisations de retraite dans l'indice des ajustements compte tenu de ses effets stabilisateurs, ont déclaré que des membres du groupe de travail sur les règles opérationnelles avaient soutenu que le groupe ne pouvait pas achever ses travaux sans connaître les résultats de l'examen par l'équipe spéciale du cadre conceptuel de l'indice des ajustements, étant donné que l'indice des ajustements était une des variables des règles opérationnelles. Ils ont prié le secrétariat de préciser si les résultats des travaux de l'équipe spéciale ou les recommandations du Comité consultatif contenaient des orientations spécifiques sur les travaux futurs du groupe de travail. Le représentant du secrétariat a expliqué que les résultats de l'examen de la méthode de calcul de l'indice des ajustements n'auraient pas beaucoup d'incidence sur les activités du groupe de travail sur les règles opérationnelles, même si cet examen aboutissait à modifier l'indice des ajustements. L'indice des ajustements était l'une des variables utilisées dans le cadre des règles opérationnelles pour déterminer le coefficient d'ajustement des différents lieux d'affectation. Le type de formule utilisée pour calculer l'indice n'importait guère, et le groupe de travail devrait donc poursuivre ses travaux sur la politique salariale sans se préoccuper du type d'indice qui pourrait découler de l'examen d'ensemble du système des ajustements.

117. Le Président a pris note des hésitations et interrogations formulées par certaines parties prenantes, soulignant en conclusion que la communication était indispensable et avait besoin d'être améliorée. Le secrétariat devait trouver les moyens de présenter

l'information le plus efficacement possible. Bien que la Commission ait pris note avec intérêt des recommandations du Comité consultatif, le Président a souligné qu'un travail considérable restait à faire. Il a appelé de ses vœux la poursuite de la collaboration fructueuse avec les organisations et les fédérations d'associations de personnel et s'est déclaré déterminé à suivre de près et à encourager la suite de l'examen. Il a remercié la Division du coût de la vie pour le rôle moteur qu'elle avait joué dans le cadre de l'examen et s'est félicité de la contribution active de tous les autres participants aux réunions du Comité consultatif et de l'équipe spéciale. Comptant sur la bonne volonté de toutes les parties intéressées, il s'est dit convaincu que l'examen du système des ajustements serait bientôt achevé.

118. Les membres de la Commission se sont déclarés satisfaits de l'état d'avancement de l'examen du système des ajustements, ainsi que des efforts accomplis pour améliorer le système des ajustements, qui ont été rendus possibles par la mise en place de modalités de travail souples, comme l'équipe spéciale et le groupe de travail. Ils ont exprimé l'espoir que toutes les parties intéressées continueraient de coopérer avec le secrétariat concernant toutes les études méthodologiques qui restent à mener, de sorte qu'il soit possible de produire une masse critique de travaux hautement prioritaires, et que des recommandations finales puissent être soumises à l'examen de la Commission en vue de leur application éventuelle dans le cadre de la prochaine série d'enquêtes.

119. La Commission a décidé d'approuver l'ordre du jour de la quarante-deuxième session du Comité consultatif, reportant toutefois à une session ultérieure l'examen du mandat d'une équipe spéciale qu'il est proposé de créer afin de recenser et de traiter les valeurs aberrantes dans les données d'enquête.

Décisions de la Commission

120. La Commission a décidé ce qui suit :

- a) prendre note des recommandations du Comité consultatif sur les questions d'ajustement et l'inviter à poursuivre son examen de la méthode régissant le système des ajustements, conformément à son plan de gestion du projet, et dans le cadre des préparatifs de la prochaine série d'enquêtes ;
- b) demander aux organisations et aux fédérations d'associations de personnel de continuer de collaborer avec son secrétariat aux fins de l'examen du système des ajustements ;
- c) approuver l'ordre du jour de la quarante-deuxième session du Comité consultatif, qui figure à l'annexe VI.

E. Prime de sujétion : examen du barème

121. La Commission a examiné l'analyse faite de l'application de trois indicateurs aux fins de l'ajustement du montant de la prime de sujétion, conformément aux décisions qu'elle a prises en 2016 (voir [A/71/30](#)) dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. Les montants en vigueur de la prime de sujétion ont pris effet au 1^{er} juillet 2016. Les trois indicateurs passés en revue étaient les suivants :

- a) l'évolution moyenne du traitement de base net majoré de l'indemnité de poste dans les huit villes sièges du système des Nations Unies, qui donnait une augmentation de 1,03 % ;

b) l'évolution de l'indice des dépenses non locales retenu pour calculer l'indemnité de poste sur la base des taux d'inflation enregistrés dans 26 pays, qui donnait une augmentation de 8,34 % ;

c) l'évolution du barème des traitements de base minima, qui donnait une augmentation de 2 %.

Délibérations de la Commission

122. Le Réseau ressources humaines a souscrit à l'analyse établie par le secrétariat de la CFPI, notant tout particulièrement que deux des trois indicateurs de référence retenus pour l'examen s'étaient révélés relativement instables du fait qu'ils subissaient les effets des fluctuations des taux de change et de l'inflation. Lors des examens précédents, la Commission avait utilisé l'évolution des traitements de base nets, autrement dit l'indicateur le plus stable, comme point de départ pour l'ajustement des montants de la prime de sujétion. Le Réseau proposait donc qu'elle continue de procéder de cette manière, ce qui donnerait, compte tenu des résultats de l'analyse, une augmentation de 2 %.

123. UNISERV et la FICSA ont estimé que l'indicateur le plus approprié était l'évolution de l'indice des dépenses non locales, étant donné qu'il couvrait 26 pays en sus des huit villes sièges, soit une zone géographique plus vaste. Elles n'étaient pas convaincues qu'il était justifié de tenir compte de la classe des fonctionnaires pour fixer le montant de la prime de sujétion, alors que le niveau de sujétion était le même pour tous les intéressés, quel que soit leur grade. Elles ont souligné que tous les administrateurs touchaient la même somme au titre de la prime de danger et demandé à la Commission de se pencher sur cette question à l'avenir.

124. Le CCASIP a déclaré que les organisations appliquant le régime commun œuvraient dans des endroits de plus en plus dangereux, dont le niveau de sujétion ne cessait de croître, et qu'il fallait par conséquent prendre en compte, aux fins de l'augmentation de la prime de sujétion, l'indicateur donnant le montant le plus élevé, montant qu'il jugeait de toute façon modeste vu la difficulté des conditions prévalant dans ces lieux. Étant donné que des critères de sujétion tels que l'isolement, la médiocrité des services de santé ou la présence de maladies telles que le paludisme touchaient les fonctionnaires et leurs familles de la même manière, quelle que soit la classe des intéressés, il a insisté sur le fait que cette dernière ne devrait pas influencer sur le montant de la prime. Il a fait observer que les fonctionnaires de classe élevée, qui étaient mieux logés et voyageaient plus souvent hors de leur lieu d'affectation, avaient souvent des conditions de vie moins difficiles que leurs collègues de grade inférieur. Quant à l'argument avancé par les organisations, à savoir qu'il convenait d'empêcher toute nouvelle compression des revenus, il ne le jugeait pas pertinent car il s'agissait là d'un problème qu'il fallait régler au moyen du barème des traitements et non des indemnités. Il a également souligné que d'autres prestations, comme l'indemnité pour frais d'études, ne variaient pas en fonction du grade, et demandé, à l'instar des deux autres fédérations, que soit menée une étude visant à remplacer le barème en vigueur par un montant forfaitaire ne dépendant pas de la classe des fonctionnaires concernés.

125. La Commission a noté que l'indicateur le plus stable était l'évolution du barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Les deux autres étaient à l'évidence plus variables car ils subissaient directement les effets de l'inflation et des fluctuations des taux de change.

126. Certains membres de la Commission se sont dits préoccupés par le fait qu'on utilisait encore l'évolution du barème des traitements de base minima pour ajuster le montant de la prime de sujétion, ce qui pouvait être vu comme un moyen de continuer

à indexer automatiquement cette indemnité sur les traitements de base minima, pratique déjà mise en doute par l'Assemblée générale dans le passé, avant que la prime de mobilité et de sujétion ne soit décorrélée du barème des traitements de base minima en 2005.

127. La Commission a conclu que, comme on obtenait une augmentation quel que soit l'indicateur utilisé, il était justifié de revoir à la hausse le montant de la prime de sujétion. Elle a également indiqué que, d'après la méthode qu'elle appliquait, aucun poids n'était attribué aux trois indicateurs mais ceux-ci lui servaient de référence pour décider de la valeur de l'ajustement. La plupart des membres ont estimé qu'une augmentation de 2 %, fondée sur l'évolution du barème des traitements de base minima, serait raisonnable. Certains ont considéré que l'augmentation devrait être proportionnelle à la moyenne de deux indicateurs : a) l'évolution moyenne du traitement de base net majoré de l'indemnité de poste dans les huit villes sièges du système des Nations Unies ; b) l'évolution de l'indice des dépenses non locales retenu pour calculer l'indemnité de poste sur la base des taux d'inflation dans 26 pays. D'autres étaient d'avis que l'indemnité de poste, qui s'apparentait à une indemnité en tant que telle, ne devait pas être utilisée pour ajuster le montant d'une autre indemnité. Certains ont fait valoir que l'indice des dépenses non locales était peut-être l'indicateur à utiliser, étant donné qu'il tenait compte d'une plus grande surface géographique.

128. Après avoir examiné tous les points de vue, la Commission est convenue d'une augmentation de 2 % et a noté que celle-ci, qui prendrait effet le 1^{er} janvier 2020, aurait des incidences financières estimées à 2,8 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. Pour parvenir à ce chiffre, elle s'est fondée sur les données relatives au personnel pour 2017 et est partie de l'hypothèse que le classement des lieux d'affectation aux fins de la prime de sujétion resterait inchangé en 2020. Les montants révisés de la prime de sujétion, arrondis à la dizaine de dollars près, sont présentés à l'annexe VII du présent rapport.

129. La Commission a pris note des préoccupations exprimées par les trois fédérations du personnel au sujet de la méthode en vigueur, qui consistait à tenir compte de la classe des fonctionnaires pour fixer le montant de l'indemnité de sujétion. Elle est convenue que cette question devait faire l'objet d'une étude plus approfondie à l'avenir. Certains membres ont souligné qu'il faudrait également, dans le cadre de cette étude, analyser l'incidence de la prime de sujétion sur la mobilité du personnel et l'exécution des programmes dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

Décisions de la Commission

130. La Commission a décidé :

a) d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2020, une majoration de 2 % de la prime de sujétion, conformément à l'article 11 b) de son statut (voir annexe VII pour les montants révisés de la prime de sujétion) ;

b) de mener à court terme une étude sur la prime de sujétion afin de déterminer s'il est possible de remplacer le barème en vigueur par un montant forfaitaire ne tenant pas compte de la classe des fonctionnaires concernés, et d'évaluer l'incidence de cette indemnité sur la mobilité du personnel et l'exécution des programmes.

F. Élément famille non autorisée : examen du montant

131. Conformément au cycle d'examen du montant des indemnités (voir A/71/30, annexe IV), la Commission a décidé de revoir tous les trois ans le montant de l'élément famille non autorisée.

132. L'élément famille non autorisée a été institué pour inciter les fonctionnaires à accepter un poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée, en considération du surcroît de difficultés financières et psychologiques qu'entraînait pour les intéressés la séparation involontaire d'avec leur famille et des frais supplémentaires liés à l'exercice de leurs fonctions.

133. Comme la Commission l'a décidé en 2015 (voir A/70/30) et comme l'Assemblée générale l'a approuvé dans sa résolution 70/244, le montant de l'élément famille non autorisée, versé depuis le 1^{er} juillet 2016, est actuellement de 19 800 dollars par an pour les fonctionnaires avec charges de famille, et de 7 500 dollars par an pour les autres. Il a été établi par référence aux données relatives aux loyers recueillies lors des dernières enquêtes (couvrant la période 2010-2014) menées comme prévu par le système des ajustements, qui ont révélé que le loyer moyen s'élevait à environ 1 500 dollars par mois ou 18 000 dollars par an, et compte tenu des montants de l'ancienne prime de sujétion supplémentaire (remplacée par la nouvelle indemnité), qui variaient selon la classe et la situation de famille des intéressés. Sur la base de ces considérations, le montant de l'indemnité a été fixé à 19 800 dollars par an.

134. Conformément à la méthode d'ajustement approuvée par la Commission, on a utilisé les données relatives aux loyers recueillies comme prévu par le système des ajustements, c'est-à-dire les mêmes données que celles qui ont servi à l'établissement du barème des traitements entré en vigueur en 2016. Le secrétariat de la CFPI a examiné le montant de l'indemnité en procédant à une analyse détaillée des données relatives aux loyers pour la période 2015-2018. Pour ce faire, il a calculé le loyer moyen correspondant à un logement pouvant comporter jusqu'à deux chambres à coucher, en se fondant sur les données collectées lors de l'enquête la plus récente menée depuis le précédent examen dans chaque lieu d'affectation, à l'exclusion des pays ayant des lieux d'affectation classés dans la catégorie famille non autorisée. Le montant moyen obtenu (échelle mondiale) s'élève à 1 600 dollars par mois, soit 19 200 dollars par an, ce qui est inférieur au montant de l'élément famille non autorisée actuellement versé aux fonctionnaires ayant des personnes à charge, qui est de 19 800 dollars par an. La Commission a donc estimé que les montants en vigueur devaient rester inchangés.

Délibérations de la Commission

135. Le Réseau ressources humaines a noté qu'il ressortait de l'analyse que le montant moyen des loyers (échelle mondiale) qui avait servi de référence pour la détermination du montant de l'élément famille non autorisée avait augmenté au cours des trois dernières années, et constaté que le montant de l'indemnité de résidence séparée, versée par la fonction publique de référence, avait suivi la même tendance. Il était donc d'avis que les montants de l'élément famille non autorisée pourraient être relevés en conséquence et a accueilli avec satisfaction la proposition tendant à affiner la méthode d'ajustement en vue du prochain examen, prévu en 2022.

136. La FICSA a noté que l'élément famille non autorisée avait été institué pour inciter les fonctionnaires à accepter un poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée, en considération du surcroît de difficultés financières et psychologiques qu'entraînait pour les intéressés la séparation involontaire d'avec leur famille et des frais supplémentaires liés à l'exercice de leurs fonctions. Comme il ressortait d'une analyse détaillée des données sur les loyers recueillies pour la période 2015-2018 que

le loyer moyen (échelle mondiale) était passé à 1 600 dollars par mois, elle était d'avis que le montant de l'élément famille non autorisée devait être ajusté en conséquence. Le CCASIP a estimé que le montant de cet élément devait suivre la tendance générale observée au niveau mondial. UNISERV a fait observer que la Commission s'intéressait de près à l'objet de cette indemnité et a estimé qu'il fallait en augmenter le montant au rythme de l'évolution des données relatives aux loyers afin qu'elle reste une mesure d'incitation pour les fonctionnaires. Elle espérait bien que l'indemnité serait revue à la hausse et proposait que des mesures soient prises en ce sens dans les meilleurs délais. Par ailleurs, UNISERV a remercié la Commission de son appui en vue de l'instauration d'un élément famille non autorisée réduit pour les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation de la catégorie E qui n'étaient pas classés famille non autorisée. Elle attendait avec intérêt l'examen de l'élément réduit et de son versement également aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation de catégorie D non classés famille non autorisée, et espérait que des mesures en ce sens seraient prises sans tarder.

137. La Commission a rappelé que lorsqu'elle avait examiné l'ensemble des prestations peu auparavant, elle avait consacré beaucoup de temps à cette importante indemnité, notant que celle-ci visait à inciter les fonctionnaires à se séparer de leur famille et que tous les fonctionnaires en bénéficiant touchaient le même montant quelle que soit leur classe. Si la notion de séparation obligatoire de la famille et de service dans des lieux d'affectation famille non autorisée n'existait pas nécessairement dans les services diplomatiques des différents pays, dans le contexte de l'ONU, les lieux d'affectation famille non autorisée étaient ceux où la présence physique de toutes les personnes dûment reconnues à la charge d'un fonctionnaire était strictement limitée pour des raisons de sécurité et de sûreté. C'est pourquoi, par définition, la présence de membres de la famille dans ce type de lieu d'affectation était interdite.

138. La Commission a conclu qu'il conviendrait de maintenir à 19 800 dollars par an le montant de l'élément famille non autorisée pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge, notant que ce montant était encore supérieur au loyer moyen (échelle mondiale), qui était de 19 200 dollars par an selon les résultats du dernier examen en date des données relatives au loyer. Le montant applicable aux fonctionnaires sans personnes à charge serait maintenu à 7 500 dollars par an, soit 37,8 % du montant versé à un fonctionnaire ayant des charges de famille.

Décisions de la Commission

139. La Commission a décidé :

- a) de maintenir le montant annuel de l'élément famille non autorisé à 19 800 dollars pour les fonctionnaires ayant des charges de famille et à 7 500 dollars pour les fonctionnaires sans charges de famille.
- b) de revoir le montant de l'indemnité dans trois ans ;
- c) de prier son secrétariat d'établir, d'ici au prochain examen, qui doit se tenir en 2022, un document exposant de manière circonstanciée la méthode d'ajustement de ce montant, afin de faciliter les travaux sur ce point.

G. Élément incitation à la mobilité : examen du barème

140. Conformément au cycle d'examen en vigueur, le montant de l'élément incitation à la mobilité doit être revu tous les trois ans. En 2015, la Commission avait décidé de recommander la suppression de la prime de mobilité et l'instauration, à la place, d'un élément incitation à la mobilité destiné à encourager le personnel à accepter des

mutations dans des lieux d'affectation hors siège (A/70/30, par. 431). L'élément, approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 70/244, est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2016.

141. Le montant annuel fixé pour les classes P-1 à P-3 (100 % du traitement de base mensuel moyen pondéré) a été retenu comme montant plancher de l'indemnité (6 500 dollars). Le montant versé aux classes P-4 et P-5 était équivalent à 125 % du plancher (8 125 dollars), et celui revenant à la classe D-1 et aux rangs supérieurs à 150 % du plancher (9 750 dollars). Conformément à la résolution 70/244 de l'Assemblée générale, l'élément incitation à la mobilité est versé aux fonctionnaires justifiant de cinq années d'ancienneté consécutives dans une organisation appliquant le régime commun, à compter de leur deuxième affectation (autrement leur première mutation géographique), sauf lieux d'affectation de la catégorie H, et majoré de 25 % à partir de la quatrième affectation et de 50 % à partir de la septième. Par conséquent, cet élément est versé selon un barème qui tient compte de la classe et du nombre d'affectations. Il cesse d'être versé au bout de cinq années consécutives dans le même lieu d'affectation.

142. La méthode d'ajustement approuvée par la Commission consiste à se fonder sur le traitement de base mensuel moyen pondéré des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur pendant l'année durant laquelle l'examen a lieu (même base que pour le nouveau barème entré en vigueur en 2016) pour revoir les montants de l'élément incitation à la mobilité. Le secrétariat de la CFPI a procédé à une analyse détaillée du barème des traitements applicable au 1^{er} janvier 2019 et des derniers chiffres disponibles dans la base de données sur le personnel du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination au 31 décembre 2017. Le montant de l'élément devant être versé aux fonctionnaires des classes P-1 à P-3, équivalent à 100 % du traitement de base mensuel moyen pondéré, s'établit ainsi à 6 700 dollars par an. Les autres montants du barème ont été recalculés en conséquence et sont indiqués dans le tableau ci-après.

Élément incitation à la mobilité : nouveaux montants annuels proposés

(En dollars des États-Unis)

<i>Nombre d'affectations</i>	<i>Groupe 1 (P-1 à P-3)</i>	<i>Groupe 2 (P-4 et P-5)</i>	<i>Groupe 3 (D-1 et rangs supérieurs)</i>
2 ou 3	6 700	8 375	10 050
4 à 6	8 375	10 469	12 563
7 et plus	10 050	12 563	15 075

143. Les incidences financières de l'augmentation proposée de l'élément incitation à la mobilité ont été estimées à environ 2,1 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

144. En 2015, la Commission a décidé de soumettre, au bout de cinq ans d'application, l'élément incitation à la mobilité à un examen destiné à déterminer si cette indemnité avait toujours lieu d'être, étant donné que la mobilité devrait être déterminée par les exigences de travail liées au caractère international de la mission des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Cet examen sera effectué en 2021.

Délibérations de la Commission

145. Le Réseau ressources humaines a déclaré qu'il était nécessaire, eu égard aux besoins programmatiques et opérationnels des organisations appliquant le régime

commun, de continuer de s'employer à déployer du personnel dans des lieux d'affectation disséminés de par le monde. Cela permettait en effet de répondre à l'évolution des besoins dans divers endroits, tout en favorisant les mouvements sains et enrichissants de personnel entre organisations et entre lieux d'affectation d'une même organisation. L'élément incitation à la mobilité jouant un rôle important à cet égard, le Réseau attendait avec intérêt l'examen qui viserait à en revoir le montant et à réfléchir au bien-fondé de son maintien, prévu pour 2021. Il a pris note des résultats de l'analyse qui avait été faite, notamment du cycle d'examen du montant des indemnités et de la méthode retenue, qui consistait à suivre l'évolution du barème des traitements de base minima nets. Il a estimé que, compte tenu des résultats donnés par l'application de cette méthode, il était justifié d'ajuster le montant de l'élément incitation à la mobilité, comme l'avait proposé le secrétariat.

146. Le représentant du PAM, s'exprimant également au nom du HCR, a souligné que les organisations souhaitaient encourager leur personnel à accepter des missions dans les endroits les plus difficiles. Si certains des éléments du régime de rémunération étaient utiles à cet égard, la marge de manœuvre dont elles disposaient était toutefois limitée. Le représentant a déclaré que les divers éléments du régime de rémunération ne pouvaient être examinés indépendamment les uns des autres, étant donné que l'ajustement de l'un d'eux pouvait avoir des incidences imprévues sur l'ensemble du régime. En ce qui concerne la mobilité et l'exercice de fonctions dans différents lieux d'affectation, le représentant a déclaré que les organisations voulaient indemniser et récompenser les fonctionnaires qui avaient accepté une mutation géographique et de pouvoir faire la distinction entre ces personnes et celles qui étaient restées au même endroit. La mobilité pouvait être récompensée au moyen d'avantages pécuniaires, comme les éléments du régime à l'examen, ou par l'intermédiaire d'une promotion ou d'un autre mécanisme d'organisation des carrières. Le représentant a souligné qu'au PAM, les mouvements de personnel se faisaient non d'une capitale à une autre, mais plutôt du siège vers des lieux reculés, les intéressés étant ensuite mutés d'un lieu d'affectation hors siège à un autre. En résumé, il a déclaré que la question des avantages pécuniaires destinés à récompenser les fonctionnaires en poste sur le terrain devait être examinée de manière globale.

147. La FICSA a déclaré qu'elle avait compris que l'objectif de l'élément incitation à la mobilité était d'encourager le personnel à accepter des affectations dans des lieux d'affectation hors siège, mais qu'elle ne voyait pas pourquoi le montant de cette indemnité variait selon la classe du fonctionnaire. Tout en étant favorable à la révision proposée du montant de l'indemnité, elle avait cru comprendre que l'ONU avait suspendu l'application de son dispositif de mobilité et souhaitait donc en savoir plus sur les modifications qui pourraient y être apportées et sur les éventuelles incidences que celles-ci pourraient avoir sur le montant de l'élément incitation à la mobilité. Le CCASIP a appuyé l'augmentation proposée, notant que, tout comme pour la prime de sujétion, changer de lieu d'affectation exigeait le même effort de tous les fonctionnaires quelle que soit leur classe, et a demandé que la Commission étudie la possibilité d'aplanir le barème à une session ultérieure. Il a également demandé que la question du non-paiement de l'élément dans les lieux d'affectation de la catégorie H soit soumise à un examen. Le but de cette indemnité était d'encourager la mobilité, et non de faire double emploi avec la prime de sujétion. En outre, il était dans l'intérêt des organisations d'encourager – et non de décourager – les personnes ayant une expérience pratique du terrain à mettre à profit cette expérience en occupant au siège des fonctions normatives ou liées à l'élaboration des politiques.

148. UNISERV a déclaré que l'élément incitation à la mobilité était essentiel pour les organisations ayant du personnel en poste dans des lieux d'affectation éloignés où les conditions de vie et de travail étaient particulièrement difficiles, dans la mesure où il rendait plus attrayant l'emploi dans de tels lieux et renforçait la capacité

d'intervention des organisations. Nombreux étaient les fonctionnaires qui postulaient et allaient occuper un poste sur le terrain grâce à cette mesure d'incitation essentielle. UNISERV était fermement convaincue qu'il fallait, comme cela avait été proposé, relever le montant de l'élément incitation à la mobilité, tout en gardant à l'esprit que l'examen en cours consistait à examiner le montant de l'indemnité et non à remettre en question le bien-fondé de l'indemnité elle-même. Elle se réjouissait à la perspective de participer à l'examen de l'élément incitation à la mobilité en 2021 d'une manière transparente et ouverte, une différenciation par classe pouvant être éventuellement envisagée dans ce cadre. UNISERV a convenu avec le CCASIP que le nombre de mutations qu'un(e) fonctionnaire avait accumulées n'était plus pris en compte lorsque l'intéressé(e) acceptait une affectation dans un lieu de la catégorie H et qu'il convenait de se pencher sur cette question.

149. La Commission a noté que le personnel recruté sur le plan international était, par définition, voué à changer de lieu d'affectation, que la mobilité était une question complexe et que les facteurs influant sur la manière dont les fonctionnaires choisissaient de changer de lieu d'affectation étant très variables. Les organisations devaient impérativement tenir compte des exigences de travail lorsqu'elles déployaient du personnel si elles voulaient allouer des ressources suffisantes et obtenir des résultats. La Commission était favorable à la proposition tendant à augmenter le montant de l'élément incitation à la mobilité, la jugeant raisonnable sur la base des résultats de l'examen.

150. La Commission a examiné la question de la mobilité dans un cadre plus large, notant que si les fonctionnaires étaient encouragés à changer de lieu d'affectation, il importait de vérifier si l'élément incitation à la mobilité les motivait réellement à accepter une mutation et, dans l'affirmative, dans quelle mesure. Notant que le personnel en poste sur le terrain tendait à changer de lieu d'affectation après trois ans de service en moyenne, elle a estimé que l'obligation faite aux fonctionnaires d'avoir travaillé pendant cinq années consécutives au service d'une organisation appliquant le régime commun pour pouvoir bénéficier de l'élément incitation à la mobilité pourrait être réexaminée lors de l'examen du bien-fondé de l'indemnité.

151. La Commission se félicitait d'avance de l'examen du bien-fondé de l'élément incitation à la mobilité prévu, conformément à sa décision antérieure, pour 2021. Elle a demandé aux organisations de lui communiquer des données sur les mouvements de personnel et l'incidence que cette indemnité avait sur la mobilité du personnel. Elle a précisé que l'étude à laquelle elle procéderait devrait être soigneusement conçue pour que ces informations puissent être obtenues, notant que plusieurs facteurs intervenaient dans la mobilité.

Décisions de la Commission

152. La Commission a décidé :

a) De fixer à 6 700 dollars par an le montant plancher de l'élément incitation à la mobilité et d'appliquer le barème correspondant figurant au paragraphe 142 du présent rapport, avec effet au 1^{er} janvier 2020 ;

b) De revoir le barème de l'élément incitation à la mobilité dans trois ans, conformément au calendrier établi (voir [A/71/30](#), annexe IV), sous réserve des résultats de l'examen du bien-fondé de l'indemnité qui aura lieu en 2021.

H. Frais de déménagement occasionnés par la réinstallation : examen du plafond du montant auquel ont droit les fonctionnaires

153. En 2015, la Commission a achevé son examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, dans le cadre duquel elle avait notamment constaté qu'il fallait rationaliser et simplifier les divers éléments relatifs à la réinstallation. Partant, elle a décidé à sa quatre-vingt-unième session de mettre en place un nouveau régime applicable à la réinstallation composé de trois grands éléments : la prise en charge des frais de voyage, la prise en charge des frais de déménagement et le versement d'une indemnité de réinstallation. En ce qui concerne les frais de déménagement, la Commission avait décidé ce qui suit (A/70/30, par. 399) :

a) De prendre en charge le déménagement complet du mobilier et des effets personnels si cette option était disponible et, dans le cas contraire, de rembourser les frais de déménagement engagés par le fonctionnaire à concurrence du plafond défini sur présentation de factures. D'appliquer, en lieu et place du déménagement complet, l'une des formules suivantes :

i) Le versement d'une somme forfaitaire correspondant à 70 % du coût effectif du déménagement ;

ii) Le versement d'une somme forfaitaire fixée par les organisations à 70 % des frais de déménagement constatés par le passé, à concurrence de 18 000 dollars ;

b) De prévoir la prise en charge du déménagement du mobilier et des effets personnels des fonctionnaires affectés pour une durée minimale de deux ans à concurrence d'un conteneur de 20 pieds pour un fonctionnaire célibataire et de 40 pieds pour un fonctionnaire accompagné de sa famille, indépendamment du poids du mobilier et des effets personnels, suivant l'itinéraire et le mode de transport les plus économiques.

154. La Commission a également prié les organisations de lui rendre compte des coûts annuels effectifs liés à la réinstallation dans le cadre du régime une fois que celui-ci aurait été appliqué pendant deux ans, afin de procéder à son examen.

155. Dans sa résolution 70/244, l'Assemblée générale a approuvé les décisions susmentionnées et le nouveau régime applicable à la réinstallation est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2016.

156. Conformément au cycle d'examen mis en place par la Commission, le secrétariat de la Commission a examiné le plafond de la somme forfaitaire à laquelle les fonctionnaires ont droit pour couvrir les frais de déménagement occasionnés par la réinstallation à partir du montant des dépenses effectives communiqué par les organisations. La note qu'il a établie donnait également des informations sur les différentes formules de prise en charge des frais de déménagement occasionnés par la réinstallation offertes par les organisations appliquant le régime commun. Après avoir analysé les données relatives aux frais de déménagement effectifs pour la période 2015-2017, il a proposé de maintenir à 18 000 dollars le plafond du montant auquel ont droit les fonctionnaires. Il a également proposé à la Commission d'examiner tous les trois ans le plafonnement de cette somme en se fondant sur le coût effectif des déménagements.

Délibérations de la Commission

157. Le Réseau ressources humaines a souscrit aux conclusions présentées dans la note du secrétariat et convenu qu'à ce stade, le plafond fixé pour le remboursement des frais de déménagement occasionnés par la réinstallation devrait être maintenu.

158. Les trois fédérations du personnel se sont déclarées favorables aux propositions tendant à maintenir à 18 000 dollars le plafond fixé pour le remboursement des frais de déménagement occasionnés par la réinstallation et à le revoir tous les trois ans. De plus, le CCASIP a noté que la note du secrétariat avait été publiée peu de temps après l'examen de l'ensemble des prestations, pour lequel des recherches approfondies analogues avaient été entreprises. Il a fait observer que les informations communiquées par le personnel avaient montré qu'il n'était pas justifié de modifier les montants en vigueur, mais que la Commission devrait les examiner périodiquement.

159. La Commission a conclu qu'il fallait maintenir à 18 000 dollars le plafond de la somme forfaitaire à laquelle les fonctionnaires avaient droit pour couvrir les frais de déménagement occasionnés par la réinstallation. Elle a également admis qu'il était nécessaire d'examiner ce plafonnement tous les trois ans à partir du montant des dépenses effectives communiqué par les organisations.

Décisions de la Commission

160. La Commission a décidé :

a) De prendre note des informations relatives à l'examen du plafonnement de la somme à laquelle les fonctionnaires ont droit pour couvrir les frais de déménagement occasionnés par la réinstallation ;

b) De maintenir à 18 000 dollars le plafond de la somme forfaitaire à laquelle ont droit les fonctionnaires en lieu et place du déménagement complet ;

c) D'examiner tous les trois ans le plafonnement de la somme à laquelle les fonctionnaires ont droit à partir du montant des dépenses effectives communiqué par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ;

d) De prier les organisations de lui rendre compte tous les trois ans du montant des dépenses annuelles effectives liés à la réinstallation afin de lui permettre de procéder à son examen.

Chapitre V

Examen du processus consultatif et des méthodes de travail de la Commission

161. La Commission ayant décidé à sa quatre-vingt-septième session d'examiner son processus consultatif et ses méthodes de travail, un groupe de contact créé à cette fin s'est réuni pour la première fois en octobre 2018. Les conclusions de cette réunion ont été présentées à la quatre-vingt-huitième session de la Commission. À sa quatre-vingt-neuvième session, la Commission a examiné une note établie par son secrétariat sur les questions abordées et les conclusions formulées à la deuxième réunion du groupe de contact, tenue en avril 2019. Le groupe de contact s'était penché sur les questions suivantes :

- a) Définition du concept de consultation ;
- b) Planification conjointe ;
- c) Rapport coût-efficacité des réunions ;
- d) Importance d'une communication bidirectionnelle ;
- e) Présentation des décisions dans le rapport annuel de la Commission;
- f) Procédure de sélection des membres du Comité consultatif pour les questions d'ajustement.

162. Le groupe de contact a formulé plusieurs conclusions à l'issue de sa deuxième réunion, notamment les suivantes :

- a) La Commission communiquerait son programme de travail biennal aux parties prenantes ;
- b) Le projet d'ordre du jour provisoire de chaque session de la Commission serait communiqué en même temps aux membres de la Commission et aux fédérations du personnel ;
- c) Le secrétariat s'efforcerait de diffuser deux ou trois semaines à l'avance les documents destinés aux réunions des groupes de travail et du Comité consultatif pour les questions d'ajustement ;
- d) Le (la) Président(e) consulterait les organisations et le personnel au sujet des candidatures au Comité consultatif pour les questions d'ajustement avant de nommer, en vertu des pouvoirs qui lui auraient été délégués, les personnes qui y siègeraient (ICSC/R.77, par. 152) ;
- e) Les rapports de la Commission tiendraient compte des délibérations et le (la) Président(e) s'efforcerait, chaque fois que possible, de parvenir à un consensus avec les organisations et le personnel ;
- f) La communication devait être améliorée.

163. Comme l'ont également convenu les membres du groupe de contact, il convenait de communiquer de manière spécialisée et professionnelle avec toutes les parties prenantes. La Commission demandait donc la création, dans son secrétariat, d'un poste supplémentaire de fonctionnaire chargé(e) des communications de classe P-4. Les incidences financières du budget révisé de la CFPI étaient estimées à 227 600 dollars par an.

164. La Commission a réaffirmé que le principal objectif du groupe de contact était de recenser les problèmes à régler. Elle a décidé que tout cas de non-respect des décisions de la Commission ou des résolutions connexes de l'Assemblée générale ou

toute difficulté rencontrée dans l'application desdits textes seraient examinés à la réunion suivante du groupe de contact, qui se tiendrait avant la quatre-vingt-dixième session de la Commission. À sa session suivante, la Commission tiendrait une réunion informelle pour examiner les conclusions du groupe de contact.

Annexe I

Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2020-2021

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 aux deux catégories de personnel :
 - a) Examen du régime des engagements ;
 - b) Application des principes et directives relatifs à l'évaluation et à la gestion de la performance et à la prise en compte de différents niveaux de performance ;
 - c) Congé parental.
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 : rapports sur l'état d'avancement de l'examen du système des ajustements, comptes rendus des sessions du Comité consultatif pour les questions d'ajustement, et ordres du jour des quarante-quatrième et quarante-cinquième sessions du Comité consultatif ;
 - d) Indemnité pour enfants à charge et indemnité pour personnes indirectement à charge : examen de la méthode et du montant ;
 - e) Indemnité pour frais d'études : établissements représentatifs ;
 - f) Indemnité pour frais d'études : examen du barème ;
 - g) Détermination de la fonction publique nationale la mieux rémunérée (principe Noblemaire) : vérifications auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies ;
 - h) Enquête mondiale auprès du personnel ;
 - i) Rapport d'évaluation complet sur l'application de l'ensemble des prestations approuvé en 2015 ;
 - j) Examen de la mise en œuvre du système des primes de recrutement ;
 - k) Méthode de classement des lieux d'affectation : incidence des critères révisés ;
 - l) Examen de la désignation des lieux d'affectation de catégorie H ;
 - m) Versement d'un montant en lieu et place de l'indemnité d'installation dans les lieux d'affectation de catégorie E qui ne sont pas classés famille non autorisée ;
 - n) Examen du bien-fondé de l'élément incitation à la mobilité ;
 - o) Rapport sur la mise en œuvre des politiques existantes en matière d'égalité des genres : réalisation de la parité femmes-hommes ;
 - p) Rapport sur la diversité géographique et la répartition par âges du personnel.
4. Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local : examen des méthodes d'enquête sur les traitements.

5. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège :
 - a) Prime de danger : examen du montant ;
 - b) Indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité : examen du montant.
6. Examen du processus consultatif et des méthodes de travail de la Commission de la fonction publique internationale.
7. 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

Récompenses pécuniaires et non pécuniaires offertes par les organisations appliquant le régime commun

<i>Organisation</i>	<i>Type de reconnaissance ou de récompense</i>	<i>Nombre de récompenses disponibles</i>	<i>Critères d'attribution des récompenses</i>	<i>Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense</i>	<i>Montant total</i>	<i>Changements qu'il est prévu d'apporter aux montants ou aux critères en 2019</i>
Récompenses pécuniaires							
OACI	Individuelle	24	L'appréciation « performance dépassant systématiquement les attentes » ou « performance dépassant occasionnellement les attentes » est exigée. Lorsqu'il recommande l'octroi d'une récompense pécuniaire, le superviseur ou la superviseuse met en avant les réalisations de l'intéressé(e) et sa contribution à l'accomplissement des tâches principales et à la réalisation des objectifs fixés	24	24	31 850 dollars	
OACI	Collective	33	L'appréciation « performance dépassant systématiquement les attentes » ou « performance dépassant occasionnellement les attentes » est exigée de chaque membre de l'équipe ; l'appréciation « performance dépassant systématiquement les attentes » ou « performance dépassant occasionnellement les attentes » est également exigée s'agissant de l'exécution de la tâche principale et du produit ou résultat escompté figurant dans le plan du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires applicable à l'équipe ou au projet pour lequel la récompense est recommandée	33	33	8 250 dollars	Instauration de critères fondés sur le mérite et de catégories de récompense ; réduction du nombre de récompenses disponibles

<i>Organisation</i>	<i>Type de reconnaissance ou de récompense</i>	<i>Nombre de récompenses disponibles</i>	<i>Critères d'attribution des récompenses</i>	<i>Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense</i>	<i>Montant total</i>	<i>Changements qu'il est prévu d'apporter aux montants ou aux critères en 2019</i>
OACI	Échelons supplémentaires	1	L'intéressé(e) doit être à moins de trois ans de l'âge réglementaire du départ à la retraite et ne pas avoir atteint l'échelon le plus élevé de la classe concernée. L'appréciation « performance dépassant systématiquement les attentes » ou « performance dépassant occasionnellement les attentes » est exigée	1	1	900 dollars [équivalant à une augmentation d'échelon annuelle à la classe G-4 (à Lima)]	Abandon du programme
OACI	Promotion à titre personnel	–	L'intéressé(e) doit compter au moins 27 années de service ininterrompu et satisfaisant au 7 décembre	–	–	–	
FIDA	–	80	Pour prétendre à cette récompense, les administrateurs et les agents des services généraux doivent avoir obtenu la note 4 (performance supérieure) ou 5 (performance exceptionnelle). Les fonctionnaires de la classe D en sont exclus	80	80	136 500 dollars	
FIDA	–	69	Pour prétendre à cette récompense, les administrateurs et les agents des services généraux doivent avoir obtenu la note 4 (performance supérieure). Les fonctionnaires de la classe D en sont exclus	69	69	103 500 dollars	Suppression de la récompense pécuniaire en 2019
FIDA	–	11	Pour prétendre à cette récompense, les administrateurs et les agents des services généraux doivent avoir obtenu la note 5 (performance exceptionnelle). Les fonctionnaires de la classe D en sont exclus	11	11	33 000 dollars	
HCR	Prime de conduite sûre	–	La prime de conduite sûre est une récompense pécuniaire qui équivaut généralement à une semaine de traitement environ. Les membres du personnel recrutés sur le plan local comptant six mois de service ou plus à un poste de chauffeur au cours de la période considérée et ayant consacré au moins 30 % de leur temps de travail à la conduite peuvent y prétendre s'ils sont en mesure de démontrer que leur conduite a contribué à la sécurité routière. Dans cet esprit, les chauffeurs doivent remplir les conditions suivantes pour	–	1 505	480 547,76 dollars	–

<i>Organisation</i>	<i>Type de reconnaissance ou de récompense</i>	<i>Nombre de récompenses disponibles</i>	<i>Critères d'attribution des récompenses</i>	<i>Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense</i>	<i>Montant total</i>	<i>Changements qu'il est prévu d'apporter aux montants ou aux critères en 2019</i>
HCR	Échelon d'ancienneté	–	pouvoir bénéficier de cette prime : a) avoir déclaré tous les accidents de la route dans lesquels ils ont été impliqués au cours de la période considérée, en suivant les procédures établies ; b) n'avoir fait l'objet d'aucune plainte fondée pour négligence ou faute (excès de vitesse, conduite sous l'emprise de l'alcool ou des drogues ou autre pratique dangereuse) ; c) n'avoir fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire liée à la conduite du véhicule	–	35	5 009 dollars	–
HCR	Octroi d'une classe à titre personnel	–	Si elle est liée au barème des traitements des agents locaux, la récompense est fonction de la performance ; l'intéressé(e) doit : a) avoir effectué 20 années de service cumulées dans des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ; b) compter cinq années à l'échelon le plus élevé de la classe concernée ; c) avoir une performance satisfaisante ; d) recevoir une recommandation favorable de la personne qui le (la) supervise	–	39	7 116 dollars	–
			Cette récompense est décernée aux agents des services généraux en fonction de la performance ; l'intéressé(e) doit : a) avoir atteint l'âge de 55, 57 ou 60 ans, selon l'âge normal de départ à la retraite applicable (respectivement 60, 62 ou 65 ans) ; b) compter au moins cinq années de service ininterrompu au HCR, à des postes de la classe actuelle ; c) n'avoir fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire au cours des cinq années précédentes ; d) avoir toujours fourni des services satisfaisants, les rapports d'évaluation et de notation faisant régulièrement état de l'appréciation « performance répondant aux attentes » ou « performance dépassant les attentes » ou d'une appréciation équivalente au titre des précédentes politiques de gestion de la performance, et				

<i>Organisation</i>	<i>Type de reconnaissance ou de récompense</i>	<i>Nombre de récompenses disponibles</i>	<i>Critères d'attribution des récompenses</i>	<i>Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense</i>	<i>Montant total</i>	<i>Changements qu'il est prévu d'apporter aux montants ou aux critères en 2019</i>
HCR	Excellence du service	–	ne pas avoir manqué ou omis d'achever des cycles d'évaluation et de notation sur une période de plus de 18 mois cumulés au cours des cinq années précédentes Cette récompense se fonde sur la performance ; elle est décernée aux fonctionnaires ayant fourni des services exceptionnels sur le terrain et ayant fait preuve de loyauté et de courage dans des circonstances souvent difficiles. Sont récompensés le travail d'équipe lors des opérations sur le terrain, les réalisations en tant que représentant(e), les réalisations dans le domaine du service au profit de la collectivité et celles en matière de protection	–	5	2 652 dollars	–
HCR	Prix d'ancienneté	–	Cette récompense est sans lien avec la performance : il s'agit d'honorer l'ancienneté des fonctionnaires ayant accompli 10, 15, 20 et 25 années de service ou plus. Elle prend la forme suivante : 10 années d'ancienneté : certificat ; 15 années d'ancienneté : certificat ; 20 années d'ancienneté : plaque ; 25 années d'ancienneté : insigne en or	–	875	40 373,13 dollars	–
ONUDI	Prime de mérite (tous les deux ans)	5 % des fonctionnaires occupant des postes permanents (30 récompenses environ)	Cette prime récompense le mérite, les réalisations avérées et la part prise à la bonne exécution du mandat, des stratégies et des activités prioritaires de l'ONUDI	30 personnes environ	28	La prime représente l'équivalent annuel de deux échelons	Aucun changement
ONUDI	Récompense décernée à une figure exemplaire (tous les deux ans)	3 personnes (personnel permanent)	Cette récompense répond aux conditions retenues pour la prime de mérite, auxquelles s'ajoute la prise en compte de compétences reconnues en matière de direction et d'encadrement	3	3	L'ONUDI subventionne la participation à un programme de formation à l'encadrement dans un établissement	Aucun changement

Organisation	Type de reconnaissance ou de récompense	Nombre de récompenses disponibles	Critères d'attribution des récompenses	Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises	Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense	Montant total	Changements qu'il est prévu d'apporter aux montants ou aux critères en 2019
						universitaire reconnu	
UNOPS	Primes au mérite	Illimité	Attribuée selon les critères en vigueur, cette prime récompense la réalisation des objectifs fixés pour l'organisation, la région ou le pays ainsi que la performance satisfaisante de l'intéressé(e)	3 984	3 100	2,96 millions de dollars	Aucun changement
OMPI	Somme forfaitaire de 6 000 francs suisses pour excellence professionnelle	1 récompense individuelle par département ; dans les départements de plus de 50 fonctionnaires, 1 récompense individuelle par tranche de 50 fonctionnaires. En 2018, 27 récompenses étaient disponibles	L'intéressé(e) doit : avoir obtenu l'appréciation « performance exceptionnelle » pour le cycle considéré ; avoir largement dépassé les attentes en faisant preuve d'une application, d'une créativité et de compétences exceptionnelles ; avoir obtenu des résultats exceptionnels ou s'être distingué(e) par des services exemplaires ; avoir incarné les valeurs fondamentales de l'OMPI dans l'exercice quotidien de ses fonctions	1 077	26	156 000 francs suisses	Pas de changement de critères ; montant de la prime porté à 7 500 francs suisses
OMPI	Somme forfaitaire de 3 000 francs suisses pour « action responsable »	3 récompenses individuelles	L'intéressé(e) doit : avoir largement contribué à créer un environnement de travail positif et harmonieux en s'acquittant de ses tâches de façon hautement professionnelle, notamment en ce qui concerne le partage des connaissances, la fourniture de services ou le travail en équipe ; avoir obtenu une appréciation au moins égale à « performance satisfaisante » pour le cycle considéré ; avoir incarné les valeurs fondamentales de l'OMPI dans l'exercice quotidien de ses fonctions	1 077	3	9 000 francs suisses	Pas de changement de critères ; montant de la prime porté à 4 000 francs suisses
OMPI	Somme forfaitaire de 9 000 francs suisses pour « unité d'action »	5 récompenses collectives	Cette récompense vise les équipes composées d'au moins trois membres provenant de différentes unités administratives et de différents départements et ayant collaboré pendant au moins trois mois ; les résultats obtenus doivent contribuer de façon claire et substantielle aux objectifs stratégiques de	1 631	5 équipes, pour un total de 76 membres, chef d'équipe compris(e)	45 000 francs suisses	Pas de changement de critères ; montant de la prime porté à 10 000 francs suisses

Organisation	Type de reconnaissance ou de récompense	Nombre de récompenses disponibles	Critères d'attribution des récompenses	Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises	Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense	Montant total	Changements qu'il est prévu d'apporter aux montants ou aux critères en 2019
OMPI	Somme forfaitaire pour performance méritoire à l'échelle de l'organisation	Ensemble du personnel, sous certaines conditions	l'organisation ; l'équipe doit avoir largement dépassé les attentes en faisant preuve d'une application, d'une créativité et de compétences exceptionnelles ; tous les membres de l'équipe doivent avoir obtenu une appréciation au moins égale à « performance satisfaisante » pour le cycle considéré, ou une appréciation équivalente selon le système de gestion de la performance applicable ; tous les membres de l'équipe doivent avoir incarné les valeurs fondamentales de l'OMPI dans l'exercice quotidien de leurs fonctions	1 160	1 085	2 087 516,95 francs suisses (2 000 francs suisses par fonctionnaire, sauf pour le personnel dont la prime a été calculée au prorata du temps travaillé)	Modification du montant : l'octroi de cette prime n'est pas prévu en 2019 Modification des critères : ne pourront y prétendre à l'avenir les fonctionnaires dont le comportement professionnel aura été jugé « inférieur aux attentes » au cours de l'une des deux années précédant l'octroi
AIEA	Prix récompensant l'excellence individuelle		Excellence individuelle sur un plan informel	Ensemble des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée	38	60 000 euros	Aucun changement
AIEA	Prix récompensant le mérite		Excellence individuelle ou collective sur plusieurs années	Ensemble des fonctionnaires	126 (3 équipes)	126 000 euros	Aucun changement

Organisation	Type de reconnaissance ou de récompense	Nombre de récompenses disponibles	Critères d'attribution des récompenses	Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises	Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense	Montant total	Changements qu'il est prévu d'apporter aux montants ou aux critères en 2019
AIEA	Prix récompensant des résultats exceptionnels		Excellence individuelle et collective dans des domaines clefs	engagés pour une durée déterminée Ensemble des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée	28 (4 personnes et 3 équipes)	28 000 euros	Aucun changement
Récompenses non pécuniaires							
OACI	Individuelle	Illimité	L'appréciation « performance dépassant systématiquement les attentes » ou « performance dépassant occasionnellement les attentes » est exigée	66	66	Récompense non pécuniaire ; délivrance d'un certificat en interne	Instauration de critères fondés sur le mérite et de catégories de récompense ; réduction du nombre de récompenses disponibles
OACI	Collective	Illimité	L'appréciation « performance dépassant systématiquement les attentes » ou « performance dépassant occasionnellement les attentes » est exigée de chaque membre de l'équipe ; il en va de même pour ce qui est de récompenser l'apport de l'intéressé(e) à la tâche principale ou au résultat escompté figurant dans le rapport d'évaluation et de notation applicable à l'équipe ou au projet pour lequel la récompense est recommandée	99	99	Récompense non pécuniaire ; délivrance d'un certificat en interne	
OACI	Insigne en bronze	Illimité	L'intéressé(e) doit avoir accompli cinq années de service ininterrompu à l'OACI	29	29	200 dollars	
OACI	Insigne en argent	Illimité	L'intéressé(e) doit avoir accompli 12 années de service ininterrompu à l'OACI	15	15	200 dollars	La durée du service et les types de récompenses sont actuellement à l'examen
OACI	Insigne en or	Illimité	L'intéressé(e) doit avoir accompli 25 années de service ininterrompu à l'OACI	12	12	1 000 dollars	
OACI	Horloge	Illimité	L'intéressé(e) doit avoir accompli 30 années de service ininterrompu à l'OACI	4	4	600 dollars	

<i>Organisation</i>	<i>Type de reconnaissance ou de récompense</i>	<i>Nombre de récompenses disponibles</i>	<i>Critères d'attribution des récompenses</i>	<i>Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense</i>	<i>Montant total</i>	<i>Changements qu'il est prévu d'apporter aux montants ou aux critères en 2019</i>
OACI	Montre	Illimité	L'intéressé(e) doit avoir accompli 35 années de service ininterrompu à l'OACI	3	3	700 dollars	
OACI	Stylo	Illimité	L'intéressé(e) doit avoir accompli 40 années de service ininterrompu à l'OACI	1	1	300 dollars	
FIDA	3 jours de congé annuel supplémentaires	82 (2 fonctionnaires de classe D)	Les récipiendaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et de la catégorie des agents des services généraux doivent avoir obtenu la note 4 (performance supérieure) ou 5 (performance exceptionnelle).	82 (2 fonctionnaires de classe D)	35		–
FIDA	Mini congés sabbatiques (jusqu'à 10 jours)	82 (2 fonctionnaires de classe D)	Les récipiendaires de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et de la catégorie des agents des services généraux doivent avoir obtenu la note 4 (performance supérieure) ou 5 (performance exceptionnelle)	82 (2 fonctionnaires de classe D)	17	Coût financé par les divisions	–
OIT	Prix récompensant l'excellence	Jusqu'à 6	<p>Le prix récompensant le travail en équipe est octroyé à une équipe ayant obtenu des résultats exceptionnels grâce à la bonne collaboration entre ses membres. Tous les membres de l'équipe ayant contribué aux résultats peuvent être récompensés (toutes classes, types de contrats et sources de financement confondus).</p> <p>Le prix récompensant l'innovation est octroyé à une équipe ayant contribué de façon novatrice et exceptionnelle à accroître l'incidence des travaux de l'OIT à l'échelle mondiale. Tous les membres de l'équipe ayant contribué aux résultats peuvent être récompensés (toutes classes, contrats et sources de financement confondus).</p> <p>Le prix récompensant les compétences d'encadrement est octroyé à des fonctionnaires qui inspirent leurs collègues et les encouragent à exécuter les mandats de l'Organisation grâce à leurs compétences d'encadrement exceptionnelles, et qui</p>	Ensemble du personnel	Pris du travail en équipe : 2 équipes (soit respectivement 6 et 16 fonctionnaires) Prix de l'innovation : 2 équipes (soit respectivement 19 et 11 fonctionnaires) Prix de l'encadrement : 2 fonctionnaires Total : 54 fonctionnaires	–	–

<i>Organisation</i>	<i>Type de reconnaissance ou de récompense</i>	<i>Nombre de récompenses disponibles</i>	<i>Critères d'attribution des récompenses</i>	<i>Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense</i>	<i>Montant total</i>	<i>Changements qu'il est prévu d'apporter aux montants ou aux critères en 2019</i>
			défendent et incarnent les valeurs de l'Organisation dans l'exercice de leurs fonctions. Peuvent y prétendre les titulaires d'un contrat de durée déterminée ou indéterminée (toutes classes et sources de financement confondues).				
OIT	Échelons supplémentaires	15 % du personnel remplissant les conditions requises	<p>1. La performance de l'intéressé(e) a fréquemment ou régulièrement dépassé les attentes au cours de la période considérée et ne perçoit pas le traitement le plus élevé à sa classe ;</p> <p>2. L'intéressé(e) a été désigné(e) par décision du Comité des rapports ;</p> <p>3. La fréquence à laquelle des échelons supplémentaires peuvent être accordés ainsi que le nombre de recommandations pouvant être présentées chaque année sont assujettis aux plafonds établis par la direction générale après consultation du Comité de négociation paritaire.</p>	Environ 650	100	Pas d'enveloppe budgétaire distincte ; montant pris en compte dans le calcul des coûts standard	Le cycle de récompense pour l'exercice 2018 (mené en 2019) a été aligné sur la période de notation.
OIT	Promotion à titre personnel	—	<p>La promotion à la classe suivante de la catégorie concernée est décernée une seule fois au cours du service auprès de l'Organisation. Peuvent y prétendre les fonctionnaires des classes P-1 à P-5 et les administrateurs recrutés sur le plan national (AN-A à AN-C), ainsi que les agents des services généraux n'ayant pas atteint la classe la plus élevée de leur catégorie ;</p> <p>L'intéressé(e) doit pouvoir faire état d'une performance dépassant systématiquement les attentes associées au poste occupé ; des conditions supplémentaires sont liées au nombre d'années d'ancienneté à la classe actuelle (13) ou dans une autre institution spécialisée (25) ;</p> <p>Depuis le 1^{er} janvier 2000, les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs doivent normalement avoir occupé au moins un poste ailleurs qu'à</p>	—	—	—	—

Organisation	Type de reconnaissance ou de récompense	Nombre de récompenses disponibles	Critères d'attribution des récompenses	Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises	Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense	Montant total	Changements qu'il est prévu d'apporter aux montants ou aux critères en 2019
			Genève, sous réserve des exceptions pouvant être faites par la direction générale après consultation du Comité de négociation paritaire.				
FNUAP	Panoplie de reconnaissance et de récompense du mérite	Illimité	Cette panoplie comporte l'octroi de certificats en trois langues ainsi que d'autres éléments destinés à reconnaître ou à récompenser les performances exceptionnelles de l'intéressé(e)	Ensemble du personnel	–	–	–
ONUDI	Prime exceptionnelle de mérite (tous les deux ans)	– (personnel d'appoint)	Un certificat est décerné à titre individuel ou collectif en reconnaissance du mérite, des réalisations avérées et de l'apport à l'exécution du mandat, des stratégies et des activités prioritaires de l'ONUDI	–	14 personnes ; 8 équipes	–	Aucun changement
Organisation des Nations Unies	Prix du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies	4	Sélection par un jury indépendant	Ensemble du personnel	Jusqu'à 30	–	–
UNOPS	Récompenses diverses	6 types de récompenses individuelles et 1 prix décerné au projet de l'année	multiples	Ensemble du personnel	12 personnes ou groupes et 1 lauréat pour le projet de l'année	–	Aucun changement
ONU-Femmes	Prix d'excellence collective	5 équipes	Promotion ou incarnation des valeurs d'ONU-Femmes : l'équipe a agi avec intégrité et professionnalisme, dans le respect de la diversité ; la mesure de la performance met en évidence les effets tangibles de l'initiative, du projet ou du programme ; Travail en partenariat : l'équipe a mis en place des mécanismes permettant d'assurer une bonne collaboration entre collègues de plusieurs équipes ou unités ou avec d'autres parties prenantes internes ou externes ; Durabilité : l'initiative, le projet ou le programme a laissé des traces durables et	Au moins 2 personnes par équipe	Plus de 50 personnes	–	La récompense est décernée tous les deux ans

Organisation	Type de reconnaissance ou de récompense	Nombre de récompenses disponibles	Critères d'attribution des récompenses	Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises	Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense	Montant total	Changements qu'il est prévu d'apporter aux montants ou aux critères en 2019
			peut être reproduit dans d'autres départements d'ONU-Femmes et ailleurs ; Inclusion : l'équipe a associé toutes les parties, mis à profit les forces, les talents et les expériences de chacun et de chacune et tenu compte des différents points de vue et des différents groupes lors de l'élaboration de solutions ; Incidence positive : l'action collective a eu une incidence positive au-delà de l'équipe/unité				
ONU-Femmes	Carte de remerciement	–	Cette récompense peut être décernée par n'importe quel fonctionnaire de l'organisation en reconnaissance d'une performance et d'un comportement conformes aux valeurs et aux compétences d'ONU-Femmes. Des cartes numériques et sur support papier peuvent être distribuées par chaque service	Ensemble du personnel	Plus de 300 cartes – distribuées	–	–
PAM	Récompense de la performance individuelle et collective	–	Il s'agit de récompenser les efforts et l'engagement des personnes et des équipes qui aident à sauver des vies et à améliorer les conditions d'existence, conformément à la mission du PAM	Ensemble du personnel	1 personne et 1 équipe (319 et 256 nominations, respectivement)	–	Aucun à l'heure actuelle
PAM	Prix « Égalité des genres »	–	Ce prix est fonction de l'exécution du plan d'action du bureau de pays concerné visant à renforcer l'égalité des genres. L'action entreprise est évaluée par rapport à une matrice de référence, sur la base de données issues de documents, d'entrevues, de discussions de groupe et d'observations	Tous les bureaux de pays	3 bureaux de pays –	–	–
PAM	Prix de l'innovation 2018	–	Le prix de l'innovation récompense les idées audacieuses qui pourraient avoir une incidence réelle sur le terrain à un stade ultérieur	Ensemble du personnel	4 (sur 150 candidatures provenant de 53 pays)	–	–
PAM	Prix d'ancienneté	–	Ce prix récompense 10 années d'ancienneté (insigne d'argent) ou 25 années d'ancienneté (insigne d'or) au sein du système des Nations Unies	Administrateurs, agents des services généraux et consultants	Tous les membres du personnel remplissant	–	–

Organisation	Type de reconnaissance ou de récompense	Nombre de récompenses disponibles	Critères d'attribution des récompenses	Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises	Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense	Montant total	Changements qu'il est prévu d'apporter aux montants ou aux critères en 2019
				titulaires d'un engagement de durée déterminée ou à titre permanent	les conditions requises		
OMS	Récompenses individuelles décernées par le Directeur ou la Directrice général(e)	6 (1 par bureau régional et 1 pour le siège)	La direction générale et les directions des bureaux régionaux décernent l'une de ces récompenses sur la base d'un ou plusieurs des critères suivants : a) genre et diversité : récompense les contributions exceptionnelles aux objectifs de l'OMS en matière de genre et de diversité ;	6	5		Les critères demeureront inchangés. Le montant total dépendra de l'effectif des équipes récompensées, mais le montant alloué à chaque lauréat(e) demeurera pratiquement inchangé, puisque les lauréats continueront de recevoir une médaille, un insigne, un certificat et un congé spécial de trois jours
OMS	Récompenses collectives décernées par le Directeur ou la Directrice général(e)	6 (1 par bureau régional et 1 pour le siège)	b) encadrement (superviseurs/cadres/chefs d'équipe) : récompense les fonctionnaires ayant inspiré leurs collègues ou les ayant motivés à atteindre un objectif commun, conformément à la stratégie, aux priorités et aux valeurs de l'OMS ; c) gestion du personnel (superviseurs/cadres/chefs d'équipe) : récompense les réalisations avérées en matière d'inclusion, de perfectionnement du personnel, d'esprit d'équipe, de mentorat ou d'encadrement ;	6	6	Équivaut à une somme de 12 000 dollars (coût des médailles, des insignes et des certificats remis aux lauréats)	
OMS	Récompenses collectives décernées par les directions régionales	5 (1 par bureau régional)	d) innovation : récompense les approches ou les méthodes qui ont eu une incidence importante sur les travaux de l'OMS en matière de programmation, de gestion ou d'administration ; e) souci du client : récompense l'excellence en matière de qualité, de rapidité et d'efficacité des services fournis aux clients ; f) réalisations exceptionnelles : récompense les réalisations exceptionnelles dans un ou plusieurs des domaines relevant du mandat de l'OMS ; g) transformation de l'OMS : récompense les apports exceptionnels à la réalisation des objectifs de transformation de l'Organisation, notamment en ce qui concerne le programme général de travail ;	5	4		
OMS	Récompense décernée par le Directeur ou la Directrice général(e) au siège	1	h) défense des valeurs (personnes/équipes) : récompense le	1	1		
OMS	Congé spécial	3 jours			184	Équivaut à trois jours de salaire par récipiendaire	–

Organisation	Type de reconnaissance ou de récompense	Nombre de récompenses disponibles	Critères d'attribution des récompenses	Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises	Nombre de fonctionnaires ayant reçu une récompense	Montant total	Changements qu'il est prévu d'apporter aux montants ou aux critères en 2019
OMPI	Récompense pour performance exceptionnelle ; certificat de remerciement décerné par le Directeur ou la Directrice général(e) ; remise des prix organisée par la direction du programme	Tous les fonctionnaires ayant obtenu l'appréciation « performance exceptionnelle » pour le cycle considéré	comportement individuel ou collectif incarnant de façon exceptionnelle les valeurs inscrites dans la charte des valeurs de l'OMS L'intéressé(e) doit avoir obtenu l'appréciation « performance exceptionnelle » pour le cycle considéré	1 077	220	Sans objet	Aucun changement
OMPI	Prix « Façonner l'avenir » consistant en un cours de formation professionnelle d'une durée maximum de quatre semaines dans un établissement d'enseignement frais de déplacement, d'hébergement et de scolarité ; congé spécial à plein traitement	1 récompense du perfectionnement individuel décerné à chacun des niveaux hiérarchiques suivants : personnel de direction (P-5 à D-2) ; personnel de niveau intermédiaire (G-7 et P-1 à P-4) ; personnel d'appui (G-2 à G-6)	L'intéressé(e) doit : avoir obtenu l'appréciation « performance exceptionnelle » pour le cycle considéré ; avoir largement dépassé les attentes en faisant preuve d'une application, d'une créativité et de compétences exceptionnelles ; avoir contribué de façon substantielle au changement et à l'innovation en permettant à l'OMPI d'être préparée au monde de demain, de réaliser des gains d'efficacité ou de réduire les coûts ; avoir incarné les valeurs fondamentales de l'OMPI dans l'exercice quotidien de ses fonctions	1 077	3	Jusqu'à 20 000 francs suisses par récompense, destinés à couvrir les frais de voyage, d'hébergement et de scolarité	

Annexe III

Coût des dispositifs de reconnaissance et de récompense du mérite (2018)

<i>Organisation</i>	<i>Montant alloué au dispositif de reconnaissance et de récompense du mérite</i>
FAO	Sans objet
OACI	44 000 dollars (0,074 %)
FIDA	330 000 dollars (0,03 %)
OIT	Néant
OMI	Sans objet
UIT	Sans objet
Organisation des Nations Unies	Traitement du fonctionnaire (P-4) chargé d'organiser la remise des Prix du Secrétaire général (6 semaines)
ONUSIDA	Sans objet
PNUD	Sans objet. La reconnaissance et la récompense du mérite ne font pas l'objet d'un budget particulier à l'échelle de l'organisation. Certaines unités administratives peuvent disposer de leur propre enveloppe, mais celle-ci n'est soumise à aucun contrôle ou suivi centralisé.
UNESCO	Néant
FNUAP	Néant
HCR	535 698 dollars
UNICEF	Sans objet
UNOPS ^a	3 000 000 dollars (0,9 %)
UNRWA	Sans objet
ONU-Femmes	Le montant de 50 000 dollars consacré à la cérémonie de remise des prix d'excellence organisée en 2018 provenaient d'un financement ponctuel autorisé par la direction.
UPU	Sans objet
PAM	La plupart des récompenses octroyées étaient non pécuniaires, avec des coûts indirects liés à l'organisation des cérémonies et au remboursement des frais de déplacement des lauréats. Elles faisaient l'objet d'une gestion décentralisée, chaque division ou service en assurant le financement.
OMS	12 000 dollars (0,0021 %)
OMPI	2 460 600 dollars (1,15 %)
OMM	Sans objet
AIEA	159 700 euros

Note : Il a été demandé aux organisations de communiquer le montant alloué au personnel recruté à des postes permanents.

Les pourcentages ont été calculés sur la base de la masse salariale de l'organisation (rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et traitement des agents des services généraux et des catégories apparentées), comme énoncé dans le dispositif de reconnaissance et de récompense du mérite établi par la Commission.

^a Le montant se rapporte aux contrats temporaires et permanents, exprimé en pourcentage des dépenses de personnel du Bureau pour 2017.

Annexe IV

Barème des traitements proposé et montants retenus aux fins du maintien de la rémunération

A. Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : traitements annuels bruts et équivalents nets après déduction des contributions du personnel (à compter du 1^{er} janvier 2020)^a

(En dollars des États-Unis)

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	200 998												
	Montant net	148 159												
SSG	Montant brut	182 411												
	Montant net	135 891												
D-2	Montant brut	145 717	148 886	152 179	155 542	158 906	162 270	165 629	168 992	172 353	175 714	–	–	–
	Montant net	111 502	113 720	115 938	118 158	120 378	122 598	124 815	127 035	129 253	131 471	–	–	–
D-1	Montant brut	130 429	133 211	135 999	138 784	141 560	144 347	147 130	149 910	152 861	155 811	158 762	161 711	164 665
	Montant net	100 800	102 748	104 699	106 649	108 592	110 543	112 491	114 437	116 388	118 335	120 283	122 229	124 179
P-5	Montant brut	112 374	114 743	117 113	119 477	121 847	124 213	126 584	128 950	131 319	133 684	136 054	138 419	140 790
	Montant net	88 162	89 820	91 479	93 134	94 793	96 449	98 109	99 765	101 423	103 079	104 738	106 393	108 053
P-4	Montant brut	92 126	94 232	96 336	98 441	100 591	102 876	105 164	107 449	109 733	112 016	114 304	116 584	118 870
	Montant net	73 516	75 116	76 715	78 315	79 914	81 513	83 115	84 714	86 313	87 911	89 513	91 109	92 709
P-3	Montant brut	75 608	77 557	79 504	81 450	83 400	85 346	87 293	89 245	91 191	93 138	95 089	97 037	98 986
	Montant net	60 962	62 443	63 923	65 402	66 884	68 363	69 843	71 326	72 805	74 285	75 768	77 248	78 729
P-2	Montant brut	58 414	60 157	61 897	63 639	65 383	67 128	68 872	70 609	72 354	74 095	75 837	77 582	79 322
	Montant net	47 895	49 219	50 542	51 866	53 191	54 517	55 843	57 163	58 489	59 812	61 136	62 462	63 785
P-1	Montant brut	45 133	46 487	47 841	49 195	50 599	52 079	53 557	55 037	56 514	57 995	59 472	60 950	62 429
	Montant net	37 460	38 584	39 708	40 832	41 955	43 080	44 203	45 328	46 451	47 576	48 699	49 822	50 946

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

^a 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.

B. Montants retenus aux fins du maintien de la rémunération des fonctionnaires dont le traitement est supérieur au montant maximal prévu dans le barème unifié (à compter du 1^{er} janvier 2020)

(En dollars des États-Unis)

<i>Classe</i>		<i>Montant 1 (maintien de la rémunération)</i>	<i>Montant 2 (maintien de la rémunération)</i>
P-4	Montant brut	121 159	123 444
	Montant net	94 311	95 911
P-3	Montant brut	101 011	103 126
	Montant net	80 208	81 688
P-2	Montant brut	81 064	–
	Montant net	65 109	–
P-1	Montant brut	63 908	–
	Montant net	52 070	–

Annex V

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 en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes de rang comparable à Washington, par classe (marge pour l'année civile 2019)

Classe	Rémunération nette (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
	Organisation des Nations Unies ^{a, b}	États-Unis ^c			
P-1	69 378	56 673	122,4	108,8	0,7
P-2	91 709	70 796	129,5	115,1	10,7
P-3	114 760	90 543	126,7	112,6	30,1
P-4	137 659	108 576	126,8	112,7	32,7
P-5	162 186	126 032	128,7	114,4	18,5
D-1	184 155	142 327	129,4	115,0	5,6
D-2	199 005	152 478	130,5	116,0	1,7
Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington					127,6
Rapport New York/Washington (coût de la vie)					112,5
Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie					113,4

^a Pour calculer les traitements moyens des fonctionnaires des Nations Unies, on s'est servi des statistiques du personnel établies par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination arrêtées au 31 décembre 2017.

^b Traitements moyens nets des fonctionnaires des Nations Unies, calculés pour chaque classe sur la base d'un coefficient d'ajustement de 63,9 pendant 1 mois et d'un coefficient d'ajustement de 67,5 pendant 11 mois, compte tenu du barème des traitements unifié entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

^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 2017.

^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 2017.

B. Marge pour chaque année civile (2010-2019)

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Marge	113,3	114,9	116,9	119,6	117,4	117,2	114,5	113,0	113,0	113,4

Annexe VI

Projet d'ordre du jour de la quarante-deuxième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement

1. Questions méthodologiques relatives au calcul de l'indice des ajustements :
 - a) Évaluation des effets de l'application de la formule de Törnqvist dans l'agrégation des principaux éléments de l'indice des ajustements et de l'élément dépenses locales (hors logement) ;
 - b) Proposition de mesures statistiques visant à neutraliser l'effet de simples changements de méthode sur l'indice des ajustements ;
 - c) Précision du coefficient de fiabilité utilisé dans l'estimation des coefficients de pondération des dépenses mixtes en combinant les coefficients de pondération propres à chaque lieu d'affectation et les coefficients de pondération communs ; critères de sélection des lieux d'affectation candidats qui contribuent aux coefficients de pondération communs.
2. Questions méthodologiques relatives à l'élément logement de l'indice des ajustements :
 - a) Évaluation de l'utilisation des indices des prix à la consommation appropriés pour le loyer ou le logement dans la mise à jour temporelle des indices des loyers pour les lieux d'affectation du groupe I ;
 - b) Examen du classement des dépenses afférentes aux gros appareils ménagers dans les lieux d'affectation du groupe II ;
 - c) Propositions visant à rationaliser les éléments actuellement classés dans la catégorie « autres dépenses de logement ».
3. Examen de la méthode de mesure de l'élément services domestiques de l'indice des ajustements :
 - a) Examen de la possibilité d'utiliser les données sur les prix du marché pour le type de services domestiques le plus répandu aux fins du calcul de l'indice des services domestiques dans les lieux d'affectation du groupe I ;
 - b) Traitement de l'élément services domestiques comme rubrique de base distincte de l'élément dépenses locales (hors logement) de l'indice des ajustements pour les lieux d'affectation du groupe II.
4. Questions diverses.

Annexe VII**Montants annuels révisés de l'élément sujétion
(à compter du 1^{er} janvier 2020)**

(En dollars des États-Unis)

<i>Catégorie de sujétion du lieu d'affectation</i>	<i>Groupe 1 (P-1 à P-3)</i>	<i>Groupe 2 (P-4 à P-5)</i>	<i>Groupe 3 (D-1 et rangs supérieurs)</i>
A	–	–	–
B	5 930	7 110	8 300
C	10 680	13 040	15 410
D	14 230	16 610	18 960
E	17 790	21 340	23 720

