A/66/30

Nations Unies

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2011

Assemblée générale

Documents officiels
Soixante-sixième session
Supplément n° 30

Assemblée générale
Documents officiels
Soixante-sixième session
Supplément nº 30

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2011

Nations Unies • New York, 2011

Note

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

ISSN 0251-9356

[26 août 2011]

Table des matières

Chapitre		*Page*
	Abréviations	v
	Glossaire des termes techniques	vi
	Lettre d'envoi	x
	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	xi
	Récapitulation des incidences financières des décisions et recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale à l'intention de l'ONU et des autres organisations qui appliquent le régime commun	xiii
I.	Questions d'organisation	1
	A. Acceptation du Statut	1
	B. Composition	1
	C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées	2
	D. Programme de travail de la Commission pour 2012-2013	2
II.	Rapports et suivi	3
	A. Résolutions et décisions de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs des autres organisations appliquant le régime commun	3
	B. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	5
III.	Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel	6
	A. Régime de la prime de mobilité et de sujétion	6
	1. Examen du régime de la prime de mobilité et de sujétion	6
	2. Examen du montant des éléments mobilité, sujétion et non-déménagement	13
	3. Prime de danger	15
	B. Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension	19
	C. Gestion de la performance	25
	D. Méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études : âge minimum applicable	28

IV. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur 30

A. Détermination conformément au principe Noblemaire de la fonction publique nationale la mieux rémunérée 30

B. Questions d'ajustement. 33

C. Barème des traitements de base minima et examen des taux de contribution du personnel servant à déterminer les traitements de base bruts. 34

D. Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis 37

E. Enquête et rapport sur la diversité dans le régime commun des Nations Unies. 39

V. Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local. 44

Examen des méthodes applicables aux enquêtes relatives aux traitements des agents des services généraux 44

VI. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège 63

Harmonisation des conditions d'emploi du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée. 63

Annexes

I. Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2012-2013 68

II. Prime de danger. 70

III. Montants de l'indemnité de mobilité et de sujétion, avec effet au 1er janvier 2012. 72

IV. Cadre de gestion de la performance. 74

V. Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et taux de contribution servant à déterminer les traitements de base bruts. 81

A. Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur : montants annuels bruts et montants annuels nets après déduction des contributions du personnel (entrée en vigueur : 1er janvier 2012) 81

B. Taux de contribution servant à déterminer les traitements de base bruts 82

VI. Comparaison entre la rémunération nette moyenne des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington, aux classes équivalentes (marge calculée pour l'année civile 2011). 83

VII. État de la répartition géographique des effectifs dans les organisations qui se sont fixé des fourchettes souhaitables 84

VIII. Cadre révisé du congé de détente, avec effet au 1er janvier 2012 87

IX. Taux unifiés de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales dans les lieux d'affectation famille non autorisée. 88

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
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
FAAFI	Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FICSA	Fédération des associations de fonctionnaires internationaux
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
PAHO	Organisation panaméricaine de la santé
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNISERV	Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies
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

Barème des traitements de base minima	Pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, un barème des traitements d'application universelle est utilisé dans le cadre du système des ajustements. Les montants nets minima perçus par les fonctionnaires dans le monde entier correspondent aux montants indiqués dans ce barème.
Barème général	Dans la fonction publique de référence (Administration fédérale des États-Unis), la plupart des fonctionnaires relèvent d'un barème des traitements à 15 classes connu sous le nom de « General Schedule » (barème général).
Classement aux fins des ajustements	Fondé sur l'indice d'ajustement correspondant au coût de la vie, ce classement s'exprime en multiplicateurs. Par exemple, un fonctionnaire en poste dans un lieu d'affectation de la classe correspondant au multiplicateur 5 perçoit en sus de sa rémunération de base une indemnité de poste égale à 5 % de son traitement de base. L'indice de classement de ces lieux d'affectation est égal à 105 (100 + 5).
Compétences	Ensemble de savoir-faire, de qualités et de types de comportement directement lié à l'efficacité dans le travail. Les compétences de base sont le savoir-faire, les qualités et les types de comportement qui sont jugés importants pour tous les employés d'une organisation, quelles que soient leur fonction ou leur classe. Pour certaines professions, des compétences fonctionnelles liées au domaine d'activité viennent compléter les compétences de base.
Contribution du personnel	Les traitements des fonctionnaires des Nations Unies, pour toutes les catégories, sont exprimés en montants bruts et nets, l'écart entre les deux étant la contribution du personnel. La contribution du personnel est une sorte d'impôt interne propre au régime des Nations Unies, analogue aux impôts sur les salaires applicables dans la plupart des pays.
Écart de coût de la vie	Pour le calcul de la marge entre les rémunérations nettes, la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures en poste à New York est comparée à celle de leurs homologues de la fonction publique de référence en poste à Washington. L'une des étapes de cette comparaison consiste à appliquer aux traitements de la fonction publique de référence un coefficient d'ajustement correspondant à l'écart de coût de la vie entre New York et Washington, afin d'en déterminer la valeur réelle à New York. On tient compte également de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington pour comparer les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension de ces deux groupes de fonctionnaires.
Enquête intervilles	Enquête effectuée en vue d'établir un indice d'ajustement et permettant de comparer le coût de la vie entre un lieu donné et la ville de référence (New York) à une date déterminée

Fonction publique de référence	Les traitements et autres conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur sont déterminés, conformément au principe Noblemaire, par comparaison avec ceux applicables dans la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Depuis la création de l'ONU, c'est l'Administration fédérale des États-Unis qui sert de référence. Voir également « fonction publique la mieux rémunérée » et « principe Noblemaire »
Fonction publique la mieux rémunérée	En vertu du principe Noblemaire, les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sont déterminés en fonction de ceux qu'applique la fonction publique du pays où les traitements sont les plus élevés (actuellement, celle des États-Unis). Voir également « fonction publique de référence » et « principe Noblemaire »
Gestion de la performance	La gestion de la performance est une approche globale, stratégique et intégrée dont l'objet est de rendre les organisations plus efficaces dans la poursuite de leurs objectifs en améliorant la performance des membres de leur personnel en développant les capacités tant individuelles que d'équipe. Il s'agit d'une technique de gestion stratégique qui aide à la réalisation des objectifs d'ensemble de l'organisation en reliant les objectifs professionnels de chacun à la mission de tous.
Incorporation au traitement de base net des montants correspondant à un certain nombre de points d'ajustement	Le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur est ajusté périodiquement pour tenir compte des relèvements du barème de la fonction publique de référence. Cet ajustement à la hausse est opéré en incorporant au barème des traitements de base minima un montant fixe correspondant à un certain nombre de points d'ajustement. Si le barème est relevé par incorporation d'un montant correspondant à 5 % de l'indemnité de poste, le classement de tous les lieux d'affectation aux fins de l'indemnité de poste est abaissé de 5 %, ce qui signifie généralement qu'il n'y a ni perte ni gain pour les fonctionnaires.
Indemnité de subsistance en opérations spéciales	Voir « Régime Opération spéciale »
Indice d'ajustement	Cet indice mesure le coût de la vie pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures en poste dans un lieu d'affectation donné, comparé à celui de New York, à une date déterminée.
Lieu d'affectation administratif	Voir « Régime Opération spéciale »
Lieux d'affectation de catégorie H au sens du régime de la prime de mobilité et de sujétion	Il s'agit des villes sièges et des autres lieux d'affectation où les organismes des Nations Unies n'exécutent pas de programmes de développement ni d'activités humanitaires, situés dans des pays membres de l'Union européenne.
Lieux d'affectation désignés	Les fonctionnaires peuvent acquérir des droits supplémentaires relevant du régime de la prime de mobilité et de sujétion si les lieux d'affectation dans lesquels ils exercent leurs fonctions répondent à des critères déterminés à l'avance qui ont trait à l'absence de commodités, telles que les soins de santé et les établissements d'enseignement, et

	aux mauvaises conditions locales. Ces lieux d'affectation sont dits « désignés » aux fins de la prime de mobilité et de sujétion, et les droits supplémentaires à ce titre peuvent consister à rembourser les frais d'examen médicaux des membres de la famille, à accroître l'indemnité pour frais de pension, à accroître les droits à voyage au titre de l'indemnité pour frais d'études et à accorder une allocation d'un montant modique au titre du fret.
Lieux d'affectation du groupe I	Pays à monnaie convertible, où les dépenses non locales signalées par les fonctionnaires représentent moins de 25 % de leurs dépenses totales
Lieu d'affectation effectif	Voir « Régime Opération spéciale »
Lieux d'affectation familles non autorisées	Lieux d'affectation dans lesquels le Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU décide, pour des raisons de sûreté et de sécurité, qu'aucune personne dûment reconnue à la charge des fonctionnaires considérés ne peut être présente durant une période égale ou supérieure à six mois
Marge entre les rémunérations nettes	La Commission compare régulièrement la rémunération nette des fonctionnaires de l'ONU des classes P-1 à D-2, à New York, à celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes équivalents à Washington. On appelle « marge » l'écart de rémunération moyen, en pourcentage, entre les deux fonctions publiques après ajustement pour tenir compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington.
Organisation des carrières	L'organisation des carrières est une méthode structurée de mise en concordance des objectifs des employés et des besoins opérationnels de l'organisation. Le but est en l'occurrence d'améliorer les résultats professionnels de l'individu et de faire en sorte qu'il soit en mesure de tirer parti des possibilités d'emploi futures. En règle générale, l'organisation des carrières fait intervenir trois parties différentes : les cadres, qui fournissent des orientations et des conseils en matière de carrière tout en veillant à ce que les fonctionnaires disposent du plus grand nombre possible de possibilités de perfectionnement professionnel; les départements chargés des ressources humaines, qui diffusent des parcours professionnels types et organisent des programmes de formation axés sur les domaines pertinents pour l'organisation; et les fonctionnaires qui sont individuellement responsables de la planification et de la gestion de leur carrière et doivent s'efforcer de rester professionnellement pertinents pour tirer parti des possibilités de perfectionnement offertes.
Pratique la plus favorable	Politique, stratégie, action, procédure ou pratique novatrice dont l'effet positif sur le comportement professionnel est établi, qui est appliquée par au moins un employeur important et se prête à une application chez d'autres
Prime de danger	La prime de danger est une indemnité versée aux fonctionnaires recrutés sur le plan international ou local qui sont tenus de travailler dans des lieux où règne une situation très dangereuse.

Prime de mobilité et de sujétion	Prime exclue de la rémunération considérée aux fins de la pension destinée à encourager la mobilité entre lieux d'affectation et à dédommager les fonctionnaires en poste dans des lieux où les conditions de vie et de travail sont difficiles
Principe Noblemaire	Principe régissant la fixation des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, selon lequel les traitements des intéressés sont déterminés par comparaison avec ceux de la fonction publique du pays où les traitements sont les plus élevés. Voir également « fonction publique de référence » et « fonction publique la mieux rémunérée ».
Régime Opération spéciale	Les organisations appliquant le régime Opération spéciale, lorsqu'elles ont besoin de personnel dans un lieu d'affectation où les familles ne sont pas autorisées, le nomment dans un lieu proche, qu'on appelle « lieu d'affectation administratif », où existent les infrastructures nécessaires (établissements d'enseignement, logements, infrastructures sanitaires) permettant à ce personnel et aux familles d'avoir un foyer dans la région, tandis que le membre du personnel va en voyage autorisé dans le lieu d'affectation où il est appelé à exercer ses fonctions officielles, appelé lieu d'affectation effectif. Les prestations et indemnités, y compris l'indemnité de poste et la prime de sujétion, sont versées au taux du lieu d'affectation administration. Pour défrayer du coût d'un deuxième logement au lieu d'affectation effectif, on verse à ces membres du personnel une indemnité de subsistance en opération spéciale en plus de l'indemnité qu'ils perçoivent au lieu d'affectation administratif.
Rémunération considérée aux fins de la pension	Montant utilisé aux fins du calcul des cotisations du fonctionnaire et de l'organisation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Ce montant sert aussi à calculer la pension des fonctionnaires qui partent à la retraite.
Traitements des fonctionnaires ayant des charges de famille	Traitements nets déterminés pour les fonctionnaires qui ont une personne directement à charge
Traitements des fonctionnaires sans charges de famille	Traitements nets des fonctionnaires n'ayant ni conjoint ni enfants à charge
Versements à la cessation de service	Lors de sa cessation de service, un fonctionnaire ou ses ayants droit perçoivent, selon qu'il y a lieu, les sommes correspondant aux jours de congé annuel qu'il a accumulés, à sa prime de rapatriement, à son indemnité de licenciement ou à son capital-décès.
Villes sièges	Les villes sièges des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies sont : Genève, Londres, Madrid, Montréal, New York, Paris, Rome et Vienne. Bien que le siège de l'Union postale universelle (UPU) soit à Berne, ce sont l'indice d'ajustement et les traitements des agents des services généraux applicables à Genève qui sont utilisés à Berne.

Lettre d’envoi

Le 23 août 2011

Monsieur le Secrétaire général,

J’ai l’honneur de vous transmettre ci-joint le trente-septième 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 ce rapport à l’Assemblée générale et, comme prévu à l’article 17 du Statut, de le transmettre également, par l’intermédiaire des chefs de secrétariat, aux organes directeurs des autres organisations qui participent aux travaux de la Commission, ainsi qu’aux représentants du personnel.

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

Son Excellence
Monsieur Ban Ki-moon
Secrétaire général de l’Organisation des Nations Unies
New York

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

Paragraphe référence

A. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

1. Gestion de la performance

90 La Commission a décidé de présenter le cadre révisé à l'Assemblée générale, pour approbation, et d'examiner à une session ultérieure la question des augmentations d'échelon fondées sur le mérite.

2. Méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études : âge minimum pour l'octroi de l'indemnité

96 La Commission recommande à l'Assemblée générale qu'à compter de l'année scolaire en cours au 1er janvier 2012, les conditions requises en ce qui concerne l'âge minimum pour l'octroi de l'indemnité pour frais d'études soient modifiées de façon à permettre à titre exceptionnel que l'âge minimum applicable soit inférieur à 5 ans pour les établissements d'enseignement où, de par la loi, la scolarité débute officiellement avant cet âge. La Commission recommande aussi à l'Assemblée générale d'inviter les organisations appliquant le régime commun à modifier en conséquence l'âge minimum applicable de manière à harmoniser les conditions d'octroi de l'indemnité.

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

120 et 121 La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale, pour approbation avec effet au 1er janvier 2012, le barème des traitements de base minima et les taux révisés de contributions du personnel utilisés pour déterminer les traitements de base bruts des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui figurent dans l'annexe V du présent rapport. La Commission a aussi recommandé que les taux de contribution du personnel utilisés pour déterminer les traitements bruts soient réexaminés tous les trois ans et révisés selon qu'il convient.

2. Évolution de la marge entre les rémunérations nettes aux Nations Unies et aux États-Unis

132 La Commission informe l'Assemblée générale que la marge entre la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 à New York et celle des agents de la fonction publique fédérale des États-Unis à Washington pour l'année 2011 est estimée à 114,9 %.

3. Étude et rapport sur la diversité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

145 La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale sur la situation concernant la répartition géographique dans les organisations appliquant le régime commun et sur les

mesures prises par ces dernières et leurs organes directeurs pour parvenir à l'équilibre géographique. La Commission a également décidé d'étudier les politiques de recrutement, en vue de recommander aux organisations des mesures qui seraient plus favorables à la diversité, et de reprendre à une date ultérieure l'examen de la question de la diversité en général.

C. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors Siège

Harmonisation des conditions d'emploi du personnel des organisations appliquant le régime commun en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée

Régime des congés de détente

238 La Commission a harmonisé les cycles du congé de détente comme indiqué dans l'annexe VIII et recommande à l'Assemblée générale d'approuver le passage de cinq jours ouvrables consécutifs à cinq jours calendaires consécutifs, majorés du délai de route approuvé.

Récapitulation des incidences financières des décisions et recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale à l'intention de l'ONU et des autres organisations qui appliquent le régime commun

Paragraphe référence

A. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

1. Régime de la prime de mobilité et de sujétion – examen des montants de la prime

45 Les incidences financières liées à la recommandation de la Commission concernant les augmentations des éléments mobilité, sujétion et non-déménagement sont estimées à 8,9 millions de dollars pour 2012, et à 8,3 millions de dollars supplémentaires au titre des modifications approuvées en ce qui concerne l'élément sujétion. Le détail de ces incidences figure dans l'annexe III.

2. Prime de danger

59 a) Les incidences financières des recommandations de la Commission concernant le versement de la prime de danger représentent une économie de 19,6 millions de dollars environ, résultant de la diminution du nombre des lieux d'affectation ouvrant droit au versement de cette prime par rapport à celui des lieux d'affectation qui ouvraient droit au versement de l'ancienne prime de risque.

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Enquêtes sur le coût de la vie dans les villes sièges et à Washington

108 Les incidences financières liées à la décision de la Commission concernant l'application des résultats des enquêtes intervilles de 2010 pour Genève, Londres, Madrid, Montréal, Paris, Rome, Vienne et Washington ont été estimées à 7,5 millions de dollars par an, à compter du 1er avril 2011.

2. Barème des traitements de base minima

112 Les incidences financières liées à la recommandation de la Commission concernant une augmentation du barème des traitements de base minima, comme indiqué dans l'annexe V, sont estimées à 65 000 dollars par an environ à l'échelle du régime commun.

C. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors Siège

Harmonisation des conditions d'emploi du personnel des organisations appliquant le régime commun en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée

Instauration de taux uniformisés de l'indemnité de subsistance pour opérations spéciales

244 Les incidences financières de l'instauration de taux uniformisés de l'indemnité de subsistance pour opérations spéciales sont estimées à 700 000 dollars par an environ.

Chapitre I
Questions d'organisation

A. Acceptation du Statut

1. L'article 1 du Statut de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), 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, 13 organisations[1] ont accepté le Statut de la Commission et appliquent, comme l'Organisation des Nations Unies, le régime commun des traitements et indemnités. Une autre organisation[2], bien qu'elle n'ait pas officiellement accepté le Statut, participe pleinement aux travaux de la Commission.

B. Composition

3. La composition de la Commission pour 2010 est la suivante :

Président :
Kingston P. Rhodes (Sierra Leone)***

Vice-Président :
Wolfgang Stöckl (Allemagne)**

Membres :
Yevgeny V. Afanasiev (Fédération de Russie)*
Marie-Françoise Bechtel (France)***
Fatih Bouayad-Agha (Algérie)*
Shamsher M. Chowdhury (Bangladesh)*
Minoru Endo (Japon)**
Carleen Gardner (Jamaïque)***
Lucretia Myers (États-Unis d'Amérique)**
Emmanuel Oti Boateng (Ghana)***
Gian Luigi Valenza (Italie)**
Gilberto C. P. Velloso (Brésil)**
Wang Xiaochu (Chine)*
Eugeniusz Wyzner (Pologne)***
El Hassane Zahid (Maroc)*

* Mandat expirant le 31 décembre 2012.
** Mandat expirant le 31 décembre 2013.
*** Mandat expirant le 31 décembre 2014.

[1] OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, AIEA, ONUDI et OMT.
[2] FIDA.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

4. La Commission a tenu deux sessions en 2011, la soixante-douzième, qui a eu lieu du 22 mars au 1er avril au Siège de l'ONU à New York, et la soixante-treizième, qui a eu lieu du 18 au 29 juillet au siège de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture à Paris.

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 2012-2013

6. Le programme de travail de la Commission pour 2012-2013 figure à l'annexe I.

Chapitre II
Rapports et suivi

A. Résolutions et décisions de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs des autres organisations appliquant le régime commun

7. La Commission a examiné un rapport sur les décisions et résolutions sur des sujets se rapportant à ses travaux adoptées par l'Assemblée générale et par d'autres organes délibérants ou directeurs d'organisations appliquant le régime commun. Le rapport a mis l'accent sur la présentation, par son président, du trente-sixième rapport annuel de la Commission à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale (A/65/30) et sur les aspects pertinents des résolutions 65/248 et 65/247 de l'Assemblée générale, portant respectivement sur la gestion des ressources humaines dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et sur la gestion des ressources humaines au sein du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Des décisions prises par le Conseil d'administration du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le Conseil exécutif de l'Organisation mondiale de la Santé, le Comité exécutif de l'Organisation panaméricaine de la santé, l'Assemblée de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) et le Conseil du développement industriel de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel ont été portées à l'attention de la Commission.

Délibérations de la Commission

8. En ce qui concerne les questions relatives à l'harmonisation et à la mise en place d'un régime des congés de détente, le représentant du Réseau Ressources humaines a signalé que le Réseau avait déjà entamé des consultations avec le secrétariat de la Commission à propos des modalités de la mise en place d'un tel régime.

9. Les représentants d'organisations dans lesquelles les congés de détente étaient obligatoires, dont le Programme alimentaire mondial et l'UNICEF, étaient d'avis que, dans la mesure où l'indemnité de subsistance ne devait plus être payée, il serait difficile d'exiger des fonctionnaires qu'ils prennent ces congés. L'application de cet aspect de la résolution 65/248 de l'Assemblée générale leur semblait donc nécessiter un réexamen de la politique actuelle.

10. Le représentant de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) s'est dit déçu par les décisions prises par l'Assemblée générale sur la question de l'harmonisation des conditions d'emploi du personnel en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée. Il a ajouté que la FICSA s'inquiétait de l'incidence de ces décisions sur l'aptitude des organismes spécialisés et des fonds et programmes à continuer de fonctionner efficacement. À cet égard, il a demandé que l'on examine de toute urgence les questions relatives aux congés de détente et à l'examen de la prime de mobilité et de sujétion, étant donné que la résolution 65/248 de l'Assemblée avait abouti à la suppression des indemnités de subsistance à compter du 1er juillet 2011. Sur la question des engagements de caractère continu, il s'est dit déçu de ce que les fonctionnaires des tribunaux internationaux et le personnel recruté localement dans les missions hors Siège aient été exclus de ce régime. Faisant remarquer qu'un certain nombre de ces missions

étaient en place depuis plusieurs années et que l'on s'attendait à ce qu'elles poursuivent leurs activités, il a demandé que l'on réexamine la question.

11. La représentante du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) a réaffirmé que le Comité était opposé aux propositions adressées à l'Assemblée générale par la Commission concernant l'harmonisation des conditions d'emploi du personnel en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée. Elle a relevé, au vu des résolutions examinées, un renforcement apparent du rôle de la Commission et exprimé le souhait que celle-ci continue de travailler dans un esprit de coopération avec les fonctionnaires. Elle s'est dite déterminée à suivre de près, pour le compte des parties prenantes de la Commission, l'application de la résolution 65/248 de l'Assemblée, notamment les répercussions imprévues de l'interruption du versement de l'indemnité de subsistance au personnel en congé de détente.

12. Le représentant de la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies (UNISERV) a noté qu'il n'y avait pas eu de quantification des 15 % des postes des classes P-1 et P-2 imputés sur les fonds extrabudgétaires qui seraient alloués au programme de recrutement de jeunes administrateurs. Il a dit qu'il lui semblait pratiquement impossible de gérer un nombre variable de postes sans la nécessaire planification stratégique des effectifs. Il a manifesté son vif désaccord avec le point de vue avancé par l'administration de l'ONU selon lequel les résultats obtenus étaient le principal critère régissant l'attribution d'engagements de caractère continu, estimant que cela était contredit par le système de points présenté dans la résolution 65/247 de l'Assemblée générale qui, d'après lui, montrait que la mobilité serait le facteur dominant.

13. La Commission s'est inquiétée du caractère insuffisamment détaillé des informations fournies sur les décisions ou résolutions des organes délibérants d'organisations appliquant le régime commun et du faible nombre d'organisations lui ayant soumis des rapports. La Commission estime que, pour faciliter l'établissement de rapports plus fournis et préciser davantage le contexte dans lequel ils s'inscrivent, son secrétariat devrait mettre en place un système en ligne pour la collecte d'informations auprès des organisations. Des questions ont été soulevées concernant l'absence d'informations sur les mesures prises par les organisations pour appliquer les décisions de la Commission. Le secrétariat a précisé que ces informations sont habituellement fournies à la Commission dans un document distinct consacré à cette question, généralement présenté au cours de la session d'été. Il a été suggéré que le secrétariat devrait diffuser aux organisations des orientations sur l'application des décisions et recommandations de la Commission.

14. La Commission a pris note du fait que l'Assemblée générale avait décidé d'interrompre le versement de l'indemnité de subsistance aux fonctionnaires en congé de détente et qu'elle avait prié la Commission de réglementer le régime de ce congé et de lui soumettre à sa soixante-septième session, en 2012, des recommandations sur une indemnité de subsistance harmonisée à l'échelle du régime commun.

15. Un débat s'est également engagé sur la demande faite à la Commission par l'Assemblée générale d'examiner la question des normes de conduite dans le cadre de son programme de travail pour 2011 et de faire rapport à ce sujet. La Commission à donné des éclaircissements sur l'approche à adopter par le secrétariat.

Décisions de la Commission

16. La Commission a décidé de prier son secrétariat :

a) D'élaborer un questionnaire en ligne destiné à permettre l'établissement de rapports plus étoffés et la réalisation d'analyses plus pertinentes sur les décisions des organes délibérants ou directeurs des organisations;

b) De continuer de fournir des orientations aux organisations sur la mise en œuvre des décisions de la Commission;

c) De créer un groupe de travail chargé d'examiner et de mettre à jour les Normes de conduite de la Commission, conformément à la demande de l'Assemblée générale.

B. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

17. En vertu de l'article 17 de son statut, la Commission présente annuellement à l'Assemblée générale un rapport contenant des informations sur l'application de ses décisions et recommandations par les organisations appliquant le régime commun. Depuis 1993, des rapports complets sur le sujet sont présentés à l'Assemblée conformément à la biennalisation du programme de travail de la Cinquième Commission instaurée par la résolution 47/216 de l'Assemblée. Le dernier rapport émanant des organisations remonte à 2009.

18. La Commission était saisie d'un rapport contenant des informations relatives aux décisions et/ou recommandations formulées en 2009 et 2010 et aux questions à propos desquelles l'application était en suspens ou pour lesquelles des renseignements plus à jour avaient été demandés. Le rapport contenait des informations émanant de 22 organisations appliquant le régime commun. La Commission a pris note du taux de réponse et de l'état d'avancement de l'application de ses décisions et recommandations par les organisations. Elle a noté que des améliorations étaient encore possibles en ce qui concerne l'application effective de ses décisions et recommandations. Elle a aussi pris note des autres questions d'application soulevées dans le rapport.

Décision de la Commission

19. la Commission a décidé de demander à son secrétariat d'établir un rapport plus complet sur ses recommandations relatives aux trois types de contrats et à l'élimination progressive des contrats de durée limitée dans le régime commun.

Chapitre III

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

A. Régime de la prime de mobilité et de sujétion

1. Examen du régime de la prime de mobilité et de sujétion

20. La prime de mobilité et de sujétion qui existe actuellement a été créée par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) en 1989. Son institution a été approuvée par l'Assemblée générale dans sa résolution 44/198, où elle faisait partie d'un train de mesures inspirées par l'étude complète des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur effectuée cette année-là. Depuis, la Commission a examiné le système à plusieurs reprises, afin de savoir s'il fonctionnait bien et de répondre à des questions soulevées, notamment, par l'Assemblée.

21. En 1992, la Commission, ayant examiné le fonctionnement du système, notamment en effectuant une analyse coûts-avantages (voir A/47/30 et Corr.1, par. 253 à 283), l'a jugé satisfaisant, dans l'ensemble, par rapport aux objectifs fixés, et a trouvé son coût conforme à ce qui avait été prévu lors de son adoption. Dans sa résolution 47/216, l'Assemblée générale a pris note des conclusions de la Commission et du fait que celle-ci comptait faire à nouveau le point de la question, et demandé qu'à cette occasion, les économies réalisées soient chiffrées avec précision et que la Commission lui fasse rapport à sa cinquante et unième session, en 1996.

22. En 1996, la Commission a réalisé la première grande étude du système depuis sa mise en place, qui a porté sur l'utilisation qu'en faisaient les organisations, les coûts, l'expérience acquise par les organisations et les modifications envisageables. Au vu des données abondantes et de l'information détaillée produites par cette étude, la Commission a estimé que le coût global du système était raisonnable, notant aussi qu'il ne s'agissait pas de faire des économies mais d'améliorer une palette de primes qui ne pouvaient pas ne pas coûter quelque chose (voir A/51/30, par. 275 et 276). Elle a aussi rapporté que les organisations étaient unanimes à se déclarer satisfaites du système, qu'elles considéraient comme un outil de gestion utile, efficace et qui apportait ce qu'on en attendait.

23. L'étude de 1996 a été suivie par une autre, en 2003, qui, par la suite, a conduit la Commission à recommander en 2005 un nouveau dispositif d'ajustement, qui découplait la prime de mobilité et de sujétion et le barème des traitements de base minima et remplaçait la prime par un montant forfaitaire (voir A/60/30 et Corr.1, par. 64 à 79). Le principe ayant été approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 61/239, le versement de montants forfaitaires, qui devaient être revus tous les trois ans, a pris effet le 1er janvier 2007.

24. En examinant la question, à sa soixante-septième session, en 2008, la Commission a révisé les montants forfaitaires pour les trois années suivantes (à compter de 2009) et examiné des difficultés pratiques rencontrées par les organisations depuis l'adoption du système de forfaits (voir A/63/30, par. 80 à 94). Elle a décidé (voir A/63/30, par. 94) de se pencher sur un certain nombre d'éléments

particuliers touchant à la prime de mobilité et de sujétion, ce que l'Assemblée générale a approuvé par la suite dans sa résolution 63/251.

25. En 2009, à sa soixante-neuvième session, la Commission a approuvé un plan de réalisation de ces travaux en deux phases, commençant par un examen du système et de la méthode y relative, qui devait être terminé en 2010, suivi de celui des critères de classement des lieux d'affectation aux fins de la prime, qui devait être terminé en 2011, ce qui coïnciderait avec la révision des montants à appliquer à partir de 2012. La Commission a également décidé que le projet porterait aussi sur la prime de risque, et qu'elle aborderait la question des remboursements supplémentaires de frais de pension accordés aux fonctionnaires des lieux d'affectation où la prime de mobilité et de sujétion était versée.

26. Aux fins de l'examen de la prime de mobilité et de sujétion prévu à sa soixante-neuvième session, la Commission a créé un groupe de travail sur l'examen de la prime de mobilité et de sujétion, où elle était représentée, ainsi que son secrétariat, le Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat, les organisations et le personnel, et dont le mandat portait sur les éléments suivants, parmi d'autres :

a) Un bilan général du système et de son fonctionnement, le but étant de savoir s'il continuait de remplir sa fonction;

b) Un examen de l'efficacité du système révisé et de son effet sur la mobilité;

c) La justification du versement d'une prime de mobilité dans les lieux d'affectation des catégories H et A;

d) Un examen des liens entre les montants applicables aux différents regroupements par classe, visant à garantir que la prime de mobilité constituait une incitation suffisante à la mobilité des fonctionnaires de rang supérieur, en particulier;

e) Un examen de la nécessité de réviser la durée maximum de cinq ans de la période de versement de la prime de mobilité;

f) Un nouvel examen des trois coefficients d'ajustement et de leur pondération éventuelle, ou de celle de ce qui les remplacerait;

g) Une analyse de la question des indemnités supplémentaires pour frais d'études (frais de pension et voyages supplémentaires aux fins des études) accordées aux fonctionnaires des lieux d'affectation désignés;

h) Un examen de la façon dont la prime de risque se situait par rapport à la prime de sujétion;

i) Un examen de chacun des critères utilisés dans le système de classement aux fins de la prime de sujétion;

j) Un examen du système de mesure utilisé pour classer les lieux d'affectation aux fins de la prime de sujétion.

27. Le Groupe de travail s'est réuni trois fois et a rendu compte des travaux de ses première et deuxième sessions à la Commission, à ses soixante-dixième et soixante et onzième sessions. À la soixante-douzième session, le Groupe de travail a présenté à la Commission un rapport regroupant toutes les recommandations.

Examen de la question

28. Lorsque la prime de mobilité et de sujétion a été créée en 1990, il a été décidé qu'une certaine catégorie de lieu d'affectation en serait exclue. Il s'agissait de ceux où les Nations Unies n'avaient pas de programme de développement ou de programme humanitaire, et cela comprenait tous ceux où il y avait un siège d'organisme des Nations Unies, qui ont été classés dans une catégorie spéciale, la catégorie H. Après l'élargissement de l'Union européenne, la Commission a décidé d'étendre la catégorie H à tous les lieux d'affectation se trouvant dans un pays membre de l'Union (voir A/59/30 (vol. 1), par. 78). Les lieux d'affectation d'Europe orientale classés hors siège sont ainsi devenus des lieux d'affectation de la catégorie H. La Commission a noté que le passage de la catégorie hors siège à la catégorie H entraînait une baisse des primes de mobilité et d'affectation des fonctionnaires qui s'y trouvaient en poste. La Commission se rendait compte également qu'il fallait du temps pour devenir membre de l'Union européenne, notamment à cause des critères à satisfaire. Compte tenu du niveau d'exigence des normes de l'Union, la Commission est convenue sans réserve de maintenir les lieux d'affectation concernés dans la catégorie H.

29. Le Réseau Ressources humaines a insisté sur l'importance de l'élément mobilité du système, destiné à dédommager les fonctionnaires des perturbations causées par les déménagements, avec leur famille, de lieu d'affectation en lieu d'affectation, ainsi que sur l'élément sujétion, versé en compensation de l'obligation de travailler dans un lieu d'affectation difficile. Il a aussi noté que les organismes des Nations Unies ne déplaçaient plus leur personnel principalement dans les deux sens entre leur siège et un lieu d'affectation sur le terrain, comme c'était le cas autrefois, et que le maintien du paiement de la prime de mobilité aux fonctionnaires des lieux d'affectation des catégories A et H était indispensable si l'on voulait encourager la mobilité. Il était fortement partisan de la recommandation selon laquelle les lieux d'affectation de la catégorie H qui n'étaient pas des villes sièges et qui se trouvaient dans des pays où les Nations Unies menaient des activités de développement ou une action humanitaire devraient être passés en revue afin de s'assurer qu'ils sont encore correctement classés.

30. Les trois fédérations de fonctionnaires – la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA), le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) et la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies – se sont posé des questions sur la définition des lieux d'affectation de la catégorie H, notant que cette définition ne correspondait pas toujours aux réalités sur le terrain. Elles ont ajouté qu'il ne fallait pas que des considérations politiques interviennent dans le classement d'un lieu d'affectation, et émis des doutes sur le bien-fondé du classement des lieux d'affectation se trouvant dans certains pays d'Europe dans la catégorie H. Compte tenu des nouvelles tendances observées dans le recrutement du personnel, elles pensaient qu'il n'y avait pas besoin d'une quatrième affectation, après deux séjours dans des lieux d'affectation des catégories A à E, pour avoir droit à ce que l'affectation dans un lieu de la catégorie H compte aux fins de la mobilité. Les organisations et les fédérations de fonctionnaires ont dit qu'il fallait prendre garde de ne pas créer de contre-incitation de nature à dissuader les fonctionnaires en poste sur le terrain d'accepter une affectation dans une ville siège, et fait observer que l'expérience hors siège faisant partie intégrante des activités des organisations avait un effet favorable sur l'efficacité du personnel. S'agissant du remplacement de

la prime de risque par la nouvelle prime de danger, la FICSA a fait remarquer que son soixante-quatrième Conseil avait noté un manque de clarté quant aux effets qu'aurait sur le personnel le changement proposé, qui ne se limitait pas à un simple changement de nom, et elle a réitéré la nécessité de surveiller la transition, en faisant connaître à l'avance les critères de classement dans le nouveau système des lieux d'affectation qui ouvraient auparavant droit à la prime de risque.

31. Après avoir remercié le Groupe de travail, la Commission a estimé qu'il était trop tôt pour mesurer les effets du système révisé de prime de mobilité ou pour tirer des conclusions, tout en constatant que ce système restait une importante incitation à la mobilité et surtout au travail dans un lieu d'affectation classé difficile. Néanmoins, elle a souligné qu'il faudrait que toute évaluation à venir du système repose sur une méthode bien définie et, aussi, pour qu'elle soit utile, que les données et informations nécessaires soient saisies systématiquement. Certains membres de la Commission ont pensé qu'il serait utile de comparer la totalité des avantages accordés respectivement aux fonctionnaires des Nations Unies et à ceux de la fonction publique de référence en poste dans des lieux d'affectation semblables.

32. Certains avaient l'impression que l'impact de la prime de mobilité et de sujétion s'était quelque peu dilué du fait du passage au paiement mensuel. Il a également été rappelé qu'à l'origine, l'idée de la Commission était que les primes soient versées en début d'affectation. Ayant noté que cette formule pouvait poser des problèmes à certaines organisations à cause des difficultés pratiques posées par le recouvrement éventuel des sommes, la Commission est convenue que c'était aux organisations de décider, en fonction de leur mode de financement et des caractéristiques de leur trésorerie, quelle était la formule de paiement qui leur convenait le mieux.

33. La Commission a été informée que la prime de mobilité est versée à la deuxième affectation dans un lieu d'affectation hors siège des catégories A à E, alors que dans un lieu d'affectation de la catégorie H, il faut avoir eu au moins deux affectations préalables dans des lieux d'affectation de ces catégories, et la prime n'est payée qu'à partir de la quatrième affectation. Dans tous les cas, un fonctionnaire ne commence à avoir droit à la prime de mobilité qu'après cinq années de service ininterrompu, au minimum. D'autre part, cette prime cesse d'être versée après la cinquième année de service dans un même lieu d'affectation. La Commission savait bien que, si la prime de mobilité avait pour principale raison d'être d'encourager les fonctionnaires à travailler dans des lieux d'affectation difficiles, elle avait aussi d'autres utilités, telles que l'organisation des carrières, le croisement des compétences et le fait qu'elle facilitait la mobilité interorganisations. Ce n'était donc qu'un des outils dont disposait une organisation pour mettre en œuvre sa politique de mobilité. Il fallait donc que les organisations adoptent des mesures complémentaires pour encourager leur personnel à faire preuve de mobilité, dans les deux sens, entre leur siège et le terrain. Il a également été rappelé qu'aux termes de la résolution 64/247 de l'Assemblée générale, la mobilité était un des éléments pris en compte pour l'octroi de contrats continus au Secrétariat de l'ONU. Certains membres de la Commission pensaient que les conditions à remplir pour avoir droit à la prime de mobilité devraient être appliquées de façon uniforme dans tous les lieux d'affectation, et qu'il n'y avait donc pas besoin d'exiger que l'affectation dans un lieu de la catégorie H soit la quatrième, si l'intéressé a déjà été affecté deux fois dans un lieu des catégories A à E, du moment que la condition des

cinq ans de service est remplie. D'autres ont pensé que, la mobilité étant un impératif intrinsèque du statut de personnel recruté sur le plan international, la prime y relative ne devrait être versée comme incitation à travailler hors siège que pour les affectations sur le terrain, particulièrement dans des lieux d'affectation classés difficiles. Considérant la diversité des points de vue exprimés, la Commission est convenue qu'aucun changement ne serait effectué pour le moment.

34. Les fonctionnaires célibataires perçoivent 75 % des montants avec charges de famille des primes de mobilité et de sujétion et de l'élément non-déménagement. Certains membres pensaient qu'il faudrait les payer autant que les fonctionnaires avec charges de famille, d'autres au contraire qu'il était raisonnable de maintenir une distinction entre les deux catégories, car c'était la pratique courante dans les systèmes fiscaux des États Membres, et aussi pour des raisons touchant à l'emploi des conjoints et aux effets sur toute la famille des déménagements d'un lieu d'affectation à l'autre.

35. La Commission a souscrit au changement de nom de la prime « de risque », qui deviendrait prime « de danger », ainsi qu'au choix des nouveaux critères régissant le paiement de cette nouvelle prestation. Elle a noté que, suivant ces nouveaux critères, la prime de danger ne s'appliquerait que dans des situations extraordinaires où les fonctionnaires seraient soit très exposés au risque d'être victimes d'effets collatéraux (c'est-à-dire dans des lieux où la situation était très dangereuse), soit pris directement pour cible de la violence (actes de terrorisme dirigés contre le personnel), du fait même de leur appartenance au personnel d'un organisme appliquant le régime commun, et qu'elle s'ajoutait aux montants prévus dans le système de la prime de sujétion au titre de l'élément sécurité. Son intention était de faire en sorte que le passage de la prime de risque à la prime de danger soit sans effet sur le niveau des dépenses et que la question de la prime de danger soit tranchée définitivement à sa soixante-treizième session.

36. L'indemnité de sujétion est une prestation n'ouvrant pas droit à pension destinée à compenser la difficulté d'un lieu d'affectation. Elle est versée aux fonctionnaires recrutés sur le plan international envoyés en mission pour une durée égale ou supérieure à un an. D'autres avantages peuvent être dus, selon les particularités de la situation dans le lieu d'affectation, y compris l'ouverture plus rapide du droit à voyage de congé dans les foyers, la prise en charge de frais de voyage supplémentaires au titre des études, des remboursements supplémentaires au titre des frais de pensionnat, le remboursement des examens médicaux de base pour les membres de la famille remplissant certaines conditions qui accompagnent le fonctionnaire, et le droit à un montant plus élevé pour les envois de bagages non accompagnés. Dans le système actuel, les conditions de vie et de travail du personnel des Nations Unies en poste dans un lieu donné sont évaluées par rapport à sept critères de difficulté : le logement, le climat, les conditions sanitaires, la situation sur place, l'isolement, la sécurité et les possibilités sur le plan de l'enseignement. La difficulté de chacun de ces éléments est mesurée sur une échelle de notation allant de A à D, et les résultats sont réunis en une mesure globale de la difficulté des conditions de vie et de travail dans le lieu d'affectation, sur échelle allant, elle, de A à E. C'est en 1981 que la Commission a approuvé les critères qui servent actuellement à déterminer le degré de difficulté d'un lieu d'affectation à partir des notes données sur chacun d'eux. À ce moment-là, elle a aussi décidé que les critères employés pour déterminer le classement global d'un lieu d'affectation au point de vue de la difficulté, ainsi que la méthode de notation, devaient être

confidentiels et ne devaient donc pas être publiés (A/35/30). La Commission a de nouveau confirmé cette décision.

37. La Commission a été unanime à approuver la recommandation du Groupe de travail selon laquelle il convenait de conserver tous les critères actuels de difficulté, mais en recommandant des modifications à apporter à leur pondération. Elle a aussi noté que certaines des échelles de notation recommandées, celles relatives au logement, à l'isolement, à la situation locale et à la sécurité, étaient les mêmes que celles qu'elle avait établies au moment de la création du système de classement des lieux d'affectation selon leur difficulté. Elle s'est félicitée de l'ajout des échelles de notation relatives au climat et aux services de santé, tout en notant que, par le passé, ces deux éléments avaient été pris en compte qualitativement, mais non mesurés sur une échelle. Elle a approuvé les modifications qu'il était proposé d'apporter aux critères actuels, pensant que leur perfectionnement était un moyen de s'attaquer de façon cohérente aux problèmes du système de classement des lieux d'affectation aux fins de la prime de sujétion, et aussi d'en renforcer la crédibilité aux yeux des parties concernées.

Décisions de la Commission

38. La Commission a décidé :

Régime de la prime de mobilité et de sujétion

a) De laisser le soin à chaque organisation de définir la façon d'administrer au mieux les versements au titre de la prime de mobilité et de sujétion;

b) De prier son secrétariat de réaliser une nouvelle évaluation de l'impact sur la mobilité lorsque le régime révisé aura été en place pendant une période plus longue que la durée habituelle d'une affectation, en tout état de cause pas avant la troisième révision du montant des primes en 2015;

c) Conformément à la résolution 65/248 de l'Assemblée générale, de prier les organisations et le secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination de collaborer étroitement avec le secrétariat de la Commission afin de recueillir et communiquer systématiquement des données qui permettent une analyse pertinente de l'usage et des effets de telle ou telle prestation ou autres initiatives transversales, dont l'harmonisation des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation famille non autorisée;

d) De définir les lieux d'affectation de la catégorie H comme regroupant les villes sièges et autres lieux d'affectation où les organismes des Nations Unies n'exercent aucune activité d'aide humanitaire ou de développement, ainsi que ceux situés dans des pays membres de l'Union européenne;

e) De prier son secrétariat, agissant en consultation avec les organisations des Nations Unies appliquant le régime commun, de procéder à un examen en bonne et due forme de tous les lieux d'affectation situés dans les pays de la catégorie H et de tous les lieux d'affectation hors siège où les organisations appliquant le régime commun continuent de mener des activités d'aide humanitaire ou de développement, en vue de déterminer la classification correcte de ces pays/lieux d'affectation, et de lui rendre compte de cet examen à sa soixante-quatorzième session;

f) De ne pas modifier pour le moment les modalités actuelles de versement de la prime de mobilité aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation des catégories H et A;

g) De maintenir pour le moment les ratios entre les taux actuellement applicables aux groupes de classes aux fins du régime de la prime de mobilité et de sujétion;

h) De maintenir le ratio actuel entre le taux applicable aux fonctionnaires avec personnes à charge et celui applicable aux fonctionnaires sans charge de famille aux fins du régime de la prime de mobilité et de sujétion;

i) De maintenir à cinq ans la durée maximale du versement de la prime de mobilité, en autorisant toutefois à titre exceptionnel, pour les fonctionnaires qui restent en poste dans le même lieu d'affectation à la demande expresse de l'organisation ou pour des raisons humanitaires impérieuses, le versement de la prime au taux complet pendant une période maximale d'une année supplémentaire;

j) De conserver, pour l'examen triennal des montants payables au titre du régime de la prime de mobilité et de sujétion, une approche pragmatique qui prenne en considération les trois critères d'ajustement, étant entendu que l'évolution du barème des traitements de base minima constitue la variable la plus stable dans le temps;

Remboursement de frais supplémentaires au titre de l'indemnité pour frais d'études (droits à frais de pension et à voyage supplémentaires) pour les fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation

k) De maintenir les critères actuels de remboursement supplémentaire au titre des frais de pension dans les lieux d'affectation désignés, considérant qu'ils répondent à un besoin réel, étant entendu que les fonctionnaires en poste dans un lieu d'affectation offrant à leurs enfants une scolarisation satisfaisante en termes de programme et de langue d'enseignement ne pourraient bénéficier de ce droit;

Prime de risque/prime de danger

l) D'abolir la prime de risque et d'instituer une prime de danger selon les critères révisés décrits à l'annexe II au présent rapport, avec effet au 1er janvier 2012, afin d'assurer une transition suffisante entre le versement de la prime de risque et celui de la prime de danger;

Système de classement des lieux d'affectation

m) De demander à son secrétariat et à son Groupe de travail chargé d'examiner les conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation hors siège de passer en revue tous les lieux d'affectation, que le questionnaire correspondant ait été renvoyé ou non;

n) De conserver tous les facteurs de sujétion en en modifiant la pondération (sauf pour l'enseignement, car il n'en est pas tenu compte aux fins de la notation);

o) De retenir pour l'évaluation des différents facteurs de sujétion le barème en pourcentage recommandé par le Groupe de travail, lequel ne sera pas publié conformément à la décision qu'elle a prise de préserver le caractère confidentiel des

différents éléments du système de notation utilisé pour classer les lieux d'affectation;

p) D'approuver les modifications que le Groupe de travail a recommandé d'apporter à la pondération des facteurs de sujétion et aux critères actuels, ceux-ci n'étant pas publiés conformément à la décision qu'elle a prise de préserver le caractère confidentiel des différents éléments du système de notation utilisé pour classer les lieux d'affection;

q) D'appliquer le système révisé de classement des lieux d'affectation à compter du 1er janvier 2012.

2. Examen du montant des éléments mobilité, sujétion et non-déménagement

39. À sa soixante-treizième session, la Commission a examiné une analyse des trois facteurs d'ajustement établie par le secrétariat. Les trois facteurs d'ajustement examinés étaient les suivants :

a) Évolution du traitement de base majoré de l'indemnité de poste, ce qui donnait une augmentation de 7,33 %;

b) Évolution de l'indice des dépenses non locales, ce qui donnait une augmentation de 2,63 %;

c) Évolution du barème des traitements de base minima, ce qui donnait une augmentation de 5,44 %.

40. Outre l'analyse susmentionnée, la Commission a examiné les trois options suivantes, établies sur la base de cette analyse et de ses résultats, pour relever les montants forfaitaires actuellement payables au titre de la prime de mobilité et de sujétion à compter du 1er janvier 2012.

a) *Option 1* : Lors du premier examen périodique, effectué en 2008, la Commission avait pris pour point de départ la plus stable des trois variables, à savoir l'évolution du barème des traitements de base minima, et l'avait arrondie à 5 % pour l'augmentation des montants forfaitaires payables au titre de la prime de mobilité et de sujétion. Si la même méthode était appliquée aux résultats du présent examen, une option consisterait à prendre pour point de départ l'évolution du barème des traitements de base minima (5,44 %), et à l'arrondir pour obtenir une augmentation de 5 %;

b) *Option 2* : Dans sa résolution 65/248, l'Assemblée générale a engagé la Commission à continuer de coordonner et de réglementer les conditions d'emploi des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, en tenant compte des restrictions imposées par les États Membres à leur fonction publique. Conformément aux dispositions de ladite résolution et compte tenu des réalités financières actuelles, une autre option consisterait à prendre pour point de départ environ 75 % de la variable concernant l'évolution du barème des traitements de base minima, ce qui produirait une augmentation de 4 %;

c) *Option 3* : L'examen actuel a révélé, pour deux critères d'ajustement (l'évolution moyenne du barème des traitements de base nets minima majoré de l'indemnité de poste et l'évolution de l'indice des dépenses non locales), des chiffres inférieurs à ceux de l'examen précédent. À sa soixante-dixième session, la Commission a souligné la nécessité de conserver une approche pragmatique qui

prenne en considération les trois critères d'ajustement, tout en notant que l'évolution du barème des traitements de base minima constituait la variable la plus stable dans le temps. Afin de tenir compte, pour l'examen actuel, de la réduction observée pour les deux critères susmentionnés, et en supposant qu'une proportion identique s'applique aux résultats du présent examen, on pourrait retenir une augmentation de 2,64 % ou, pour arrondir, de 3 %.

Examen par la Commission

41. Le Réseau Ressources humaines a souligné l'importance de justifier clairement toutes décisions de la Commission tendant à réviser le montant de la prime de mobilité et de sujétion. Il a engagé la Commission à employer une méthode claire, simple et cohérente, reposant sur des indicateurs stables, pour les futurs calculs. Il préconisait ainsi l'application d'une méthode qui utilise les trois indicateurs recommandés par le Groupe de travail chargé d'étudier la prime de mobilité et de sujétion en 2005. La FICSA et le CCASIP ont de nouveau relevé que l'évolution du barème des traitements de base minima devait être le critère à retenir pour relever le montant des indemnités payables au titre du régime de la prime de mobilité et de sujétion, par souci de cohérence. Dans ces conditions, ils ont proposé de réétudier la question de savoir s'il convient de découpler la mobilité, la sujétion et le non-déménagement du barème des traitements de base minima.

42. La Commission a constaté que, des trois variables, l'évolution du barème des traitements de base minima pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur était la moins instable. Elle a constaté également que les deux autres critères d'ajustement (à savoir l'évolution moyenne du traitement de base net majoré de l'indemnité de poste dans les huit villes sièges du régime commun et la moyenne de l'indicateur des dépenses non locales utilisée pour le calcul de l'indemnité de poste sur la base des coefficients d'inflation dans 21 pays) faisaient apparaître une réduction importante par rapport aux résultats de l'examen réalisé en 2008 car ils étaient moins stables dans le temps, du fait en particulier de l'inflation et de la fluctuation des taux de change.

43. La Commission a estimé que la méthode ne prescrivait aucune pondération des trois critères d'ajustement, mais prévoyait plutôt d'examiner globalement les trois variables pour savoir s'il fallait, et dans l'affirmative selon quelle proportion, opérer des ajustements dans le cadre d'une approche pragmatique. En outre, la Commission a rappelé qu'elle avait réexaminé les trois critères dans le cadre de la récente étude d'ensemble du régime de la prime de mobilité et de sujétion menée en 2010. À sa soixante-dixième session, elle avait décidé de conserver, pour l'examen triennal des montants payables au titre du régime de la prime de mobilité et de sujétion, une approche pragmatique prenant en considération les trois critères d'ajustement, tout en notant que l'évolution du barème des traitements de base minima constituait la variable la plus stable dans le temps.

44. Les trois critères servaient de points de référence pour décider du montant des ajustements. La Commission n'en a pas moins insisté sur le fait qu'elle prenait ses décisions en prenant également en considération les directives données par l'Assemblée générale dans sa résolution 65/248. Conformément à ladite résolution et compte tenu des réalités du moment, la plupart des membres ont estimé qu'il serait pragmatique d'opérer un relèvement d'environ 2,5 %. Certains membres ont considéré que le relèvement devrait plutôt être de 2,64 % comme le prévoyait

l'option 3 du paragraphe 40 ci-dessus. Un membre a estimé que le relèvement devait être égal à celle des trois variables qui avait évolué le plus lentement (c'est-à-dire l'indicateur des dépenses non locales, soit 2,63 %) pour rester conforme à la méthode approuvée. Un autre membre a recommandé un relèvement de 2,56 %, obtenu en divisant par deux la moyenne simple des trois variables. Après quelques échanges, la Commission est convenue d'un relèvement de 2,5 %.

45. La Commission a noté qu'une augmentation globale de 2,5 % avec effet au 1er janvier 2012 se traduirait par une dépense supplémentaire estimée à 8,9 millions de dollars pour ladite année. Elle a également noté qu'outre cette dépense, les modifications de l'élément sujétion approuvées par la Commission à sa soixante-douzième session auraient également un coût estimatif de 8,3 millions de dollars pour l'année 2012. Ces estimations reposaient sur le montant forfaitaire de l'élément sujétion et sur les données concernant les effectifs pour 2010, ainsi que sur l'hypothèse que le classement des lieux d'affectation au regard de cet élément en vigueur au 1er janvier 2011 ne changerait pas pendant l'année 2012. Les montants révisés de la prime de mobilité et de sujétion dans le cas d'une augmentation de 2,5 %, arrondis à la dizaine de dollars la plus proche, sont indiqués dans l'annexe III du présent rapport.

46. La Commission s'est demandé s'il convenait de recommander le même pourcentage d'ajustement pour les trois éléments du régime de la prime de mobilité et de sujétion (mobilité, sujétion et élément non-déménagement) ou s'il fallait ajuster séparément chaque élément. Certains membres ont rappelé la distinction qui existait entre sujétion et mobilité et souligné en conséquence l'importance de traiter séparément ces deux éléments. Il a été convenu que, pour des raisons de simplicité, les trois éléments devaient à ce stade être tous ajustés dans les mêmes proportions. La Commission a par ailleurs relevé que cette augmentation s'appliquerait également à l'élément sujétion supplémentaire pour famille non autorisée récemment approuvé pour le personnel en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée puisqu'il faisait partie du régime de la prime de mobilité et de sujétion.

Décision de la Commission

47. La Commission a décidé :

a) De relever de 2,5 % la prime de mobilité, la prime de sujétion et l'élément non-déménagement, avec effet au 1er janvier 2012 (voir annexe III pour les montants révisés des indemnités au titre du régime de la prime de mobilité et de sujétion); et

b) D'ajuster l'élément sujétion supplémentaire pour famille non autorisée selon le même pourcentage que la prime de mobilité, la prime de sujétion et l'élément non-déménagement avec effet au 1er janvier 2012.

3. Prime de danger

48. La Commission a examiné les trois méthodes ci-après pour le calcul du montant de la prime de danger, qui sera instituée à compter du 1er janvier 2012.

Méthode 1 : utilisation de la méthode appliquée dans le régime de la prime de sujétion et de mobilité

49. En 2005, la Commission a décidé[3] que le montant de la prime de risque serait revu sur la base du même cycle triennal et selon les mêmes critères que les éléments de la prime de mobilité et de sujétion (mobilité, sujétion et non-déménagement). Les mêmes indicateurs de référence pourraient être envisagés pour la prime de danger.

50. Compte tenu de la décision de la Commission de recommander un relèvement de 2,5 % des montants versés au titre du régime de la prime de sujétion et de mobilité, une augmentation de 2,5 % du montant de la prime de risque actuellement payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international (1 365 dollars par mois) donnerait un taux révisé de 1 400 dollars par mois. Une option consisterait donc à établir le montant mensuel de la prime de danger à 1 400 dollars pour les fonctionnaires recrutés sur le plan international, avec effet au 1er janvier 2012.

Méthode 2 : utilisation du modèle afghan pour l'application de mesures exceptionnelles

51. En réponse à une demande faite par l'ONU après l'attentat de 2009 perpétré contre une maison d'hôtes à Kaboul où logeaient des fonctionnaires des Nations Unies, la Commission a approuvé l'institution d'une prime versée à titre provisoire et exceptionnel aux fonctionnaires qui restaient en poste en Afghanistan, cette prime étant versée en lieu et place de la prime de risque. Cette mesure exceptionnelle prévoyait le versement d'un montant mensuel de 2 000 dollars aux fonctionnaires recrutés sur le plan international au vu des risques accrus auxquels ils devaient faire face tant que les mesures de sécurité au domicile n'avaient pas été renforcées. En l'espèce, le personnel des Nations Unies courait un risque nettement plus élevé d'être directement pris pour cible.

52. Le modèle afghan utilisant des critères très proches de ceux approuvés pour la prime de danger (également payable au personnel qui était la cible directe d'actes de violence), on pourrait envisager une option établissant le montant mensuel de la prime de danger à 2 000 dollars pour les fonctionnaires recrutés sur le plan international, avec effet au 1er janvier 2012.

Méthode 3 : répartition des économies découlant de la révision des critères applicables au versement de la prime de danger

53. Compte tenu des différences existant entre les critères applicables au versement de la prime de risque et ceux relatifs à la prime de danger, le nombre de lieux ouvrant droit au versement de la seconde sera moins élevé que celui ouvrant actuellement droit au versement de la première. Afin d'assurer la neutralité de l'opération sur le plan des coûts, la réaffectation des économies découlant de la suppression de la prime de risque et de l'institution de la prime de danger constituerait une option possible. Dans ce cas, le montant de la prime de danger payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international serait fixé à 2 065 dollars par mois.

---

[3] *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-troisième session, Supplément n° 30* (A/63/30), par. 147.

Examen par la Commission

54. Le Réseau Ressources humaines s'est félicité de ce que la prime de danger serait payable de façon continue au personnel recruté tant sur le plan international que localement. Il comptait que le montant ne serait pas fixé de façon immuable et que la Commission arrêterait une méthode de révision périodique. Le Réseau a souligné qu'une méthode de paiement simplifiée constituerait le meilleur moyen d'administrer ces prestations et jugé préférable de maintenir la pratique actuelle des versements mensuels où les absences n'excédant pas sept jours n'étaient pas comptabilisées. Cette méthode serait conforme aux modalités de fonctionnement rationalisées mises en place par bon nombre d'organisations pour le versement des traitements et indemnités. Il a en outre émis l'espoir que même si un nombre moindre de pays ouvrait droit au versement de la prime de danger, eu égard à l'importance que revêtait la sécurité du personnel en poste dans les lieux d'affectation présentant les risques les plus élevés, le nouveau modèle prévoit de réaffecter les fonds actuellement disponibles aux fonctionnaires en poste dans les endroits les plus dangereux.

55. Le Réseau Ressources humaines a considéré qu'il importait d'établir une situation équitable entre les fonctionnaires recrutés sur le plan international et les agents recrutés localement. Le souhait a été exprimé que la Commission envisage d'affecter les économies escomptées aux agents recrutés localement. Cette position était partagée par les trois fédérations (FICSA, CCASIP et UNISERV), qui ont néanmoins fait part de leur déception devant la réduction considérable du nombre de lieux d'affectation ouvrant droit au versement de la prime de danger résultant de l'application des nouveaux critères. Elles ont relevé que cette méthode comportait certains éléments subjectifs qui appelaient des éclaircissements. Leurs membres souhaitaient des méthodes claires, cohérentes et appliquées de manière rigoureuse pour la définition et l'application des ajustements aux prestations.

56. La Commission a relevé que, compte tenu des nouveaux critères, la prime de danger ne serait payable que dans les situations extraordinaires où le fait de travailler pour une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies mettait directement en danger le personnel. Elle a pris acte du fait que le nombre des bénéficiaires de la prime de danger serait nettement inférieur au nombre actuel des bénéficiaires de la prime de risque. Elle est convenue que le montant de la prime de danger devait être plus élevé que celui qui serait obtenu en appliquant la méthode 1 (1 400 dollars par mois). Elle a considéré que le modèle afghan (méthode 2) ne pourrait pas servir de précédent car il s'agissait d'une mesure approuvée exclusivement à titre exceptionnel et provisoire. De plus, la Commission a estimé que la méthode 3 ne pouvait pas être considérée comme une option car il ne serait pas aisé d'estimer précisément le montant des économies du fait que le personnel ainsi que les conditions de sécurité sur le terrain changeaient constamment. Ayant examiné les trois options, et tenant compte de la résolution 65/248 de l'Assemblée générale, la Commission a décidé de fixer le montant mensuel de la prime de danger à 1 600 dollars pour les fonctionnaires recrutés sur le plan international, avec effet au 1er janvier 2012. Étant donné la diminution du nombre de lieux d'affectation et de membres du personnel recrutés sur le plan international, il en résulterait une économie d'environ 19,6 millions de dollars par an à l'échelle du système.

57. La Commission a relevé qu'en vertu des modalités de paiement approuvées aussi bien pour les fonctionnaires recrutés sur le plan international que pour les

agents recrutés localement, la prime de danger ne serait pas versée pour les jours passés en dehors du lieu d'affectation à l'occasion du congé annuel ou de tout autre type de congé spécial et voyage autorisé hors du lieu d'affectation, y compris les week-ends et jours fériés tombant dans cette période. À ce sujet, plusieurs de ses membres ont estimé que la prime de danger devait malgré tout être versée lorsque ces absences n'excédaient pas sept jours consécutifs. D'autres membres ont estimé que la modalité de versement de la prime actuelle devrait être conservée, à savoir que les jours passés en dehors du lieu d'affectation ne donneraient pas droit au versement de la prime, à l'exception des absences de sept jours maximum en congé de détente et des jours de voyage autorisé. Ces membres considéraient que le maintien de la prime de danger pendant le congé de détente inciterait les membres du personnel à prendre ce type de congé. En outre, une réduction des émoluments ne semblait pas judicieuse alors que les membres du personnel doivent prendre en charge une partie du coût du congé de détente. La Commission est convenue que les absences rémunérées devraient aussi comprendre les congés de détente autorisés.

58. La Commission a relevé que la prime de risque actuellement versée aux agents recrutés localement en poste dans les lieux d'affectation désignés aux fins de cette prestation était égale à 25 % du point médian net du barème de traitement local des agents des services généraux. Ses membres ont considéré que le montant de la prime de risque payable à ces agents n'était pas non plus immuable, puisqu'il était ajusté automatiquement à la date de l'ajustement des barèmes des traitements intervenant après les études d'ensemble et de l'ajustement intérimaire pratiqué entre deux de ces études. La Commission est convenue d'examiner la possibilité de découpler la prime de danger du barème des traitements du personnel recruté sur le plan local. En attendant d'examiner la question de la prime de danger pour le personnel local, la Commission est convenue que le montant de la prime de danger serait égal à 25 % du point médian net du barème des traitements local des agents des services généraux et que des ajustements seraient apportés comme c'était le cas pour la prime de risque.

Décisions de la Commission

59. La Commission a décidé :

a) D'établir le montant mensuel de la prime de danger à 1 600 dollars pour les administrateurs recrutés sur le plan international, avec effet au 1er janvier 2012;

b) D'appliquer, avec effet au 1er janvier 2012, les modalités de versement énoncées dans l'annexe II. La prime de danger, contrairement à la prime de risque, serait versée pour les jours passés hors du lieu d'affectation en congé de détente, en voyage autorisé ou en voyage officiel, dans la limite de sept jours calendaires consécutifs;

c) De demander à son secrétariat de procéder à une étude sur la méthode de détermination du montant de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan local et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-quinzième session, en 2012;

d) D'examiner tous les trois ans le montant de la prime de danger payable au personnel recruté sur le plan international;

e) De fixer, en attendant un examen de la question et à titre de mesure intérimaire, le montant de la prime de danger à 25 % du point médian net du barème

des traitements local des agents des services généraux, ce montant continuant d'être ajusté lorsque le barème des traitements est révisé.

B. Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension

60. Le secrétariat de la Commission de la fonction publique internationale a entamé la révision du montant de la rémunération considérée aux fins de la pension en coordination avec le secrétariat de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. La Commission a examiné les analyses que son secrétariat avait effectuées sur chacune des sept questions qu'elle avait approuvées à sa soixante et onzième session, en juillet et août 2010 (voir A/65/30, par. 84 à 92).

61. C'était la première fois qu'une comparaison était effectuée entre les taux de remplacement du revenu du régime à prestations définies de la Caisse des pensions et celui de l'Administration fédérale depuis l'introduction, en 1987, du régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis [le Federal Employees Retirement System (FERS)], un régime à trois volets comprenant un régime à prestations définies, un élément relevant du système de sécurité sociale et un plan d'épargne introduit en 1987.

62. Cet examen général ayant fait apparaître plusieurs différences, un certain nombre de recommandations ont été faites dans l'optique de :

a) Mieux faire coïncider le barème commun des contributions du personnel avec les taux d'imposition extérieurs et tenir compte de l'effet de la méthode paritaire d'ajustement intermédiaire dans le barème;

b) Comparer les taux de remplacement du revenu dans le régime commun et dans celui de l'Administration fédérale des États-Unis;

c) Atténuer le phénomène de l'inversion des revenus;

d) Améliorer les taux de remplacement du revenu appliqués par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, la comparaison ayant révélé que ces taux étaient plus élevés dans le cas de l'Administration fédérale;

e) Harmoniser les éléments de la rémunération considérée aux fins de la pension entre les organisations appliquant le régime commun afin de les rendre conformes à l'article 54 des Statuts et Règlement de la Caisse commune des pensions;

f) Réaffirmer que la double imposition reposait sur un malentendu; et

g) Engager la révision des pensions modestes.

Délibérations de la Commission

63. Le Réseau Ressources humaines a pris note du rapport et fait savoir qu'il comptait continuer à prendre part au processus.

64. La Fédération des associations de fonctionnaires internationaux a estimé que le moment était venu, maintenant que les secrétariats de la Commission et de la Caisse des pensions avaient achevé la première phase de l'étude, de créer un groupe de travail afin que toutes les parties prenantes puissent participer à ces travaux de

première importance. Notant que la Caisse des pensions avait mis en garde contre tout changement compte tenu de la situation déficitaire du Fonds, la Fédération a fait savoir que, parmi les options qui avaient été présentées lors de l'examen du barème commun des contributions du personnel, celle consistant à faire coïncider le plus possible le barème avec les taux d'imposition extérieurs moyens lui semblait la mieux indiquée. Elle était également favorable à la revalorisation de la base de calcul du traitement brut pour les administrateurs, mais estimait cependant que les éventuelles modifications ne devraient pas se faire au détriment du personnel de la tranche de revenu la plus basse. Selon elle, la comparaison des coûts était d'une utilité limitée et il était préférable de conserver la méthode du taux de remplacement du revenu ou d'utiliser une analyse coûts-avantages. La Fédération estimait que la question de la double imposition continuait de poser un problème. Elle était également favorable à une révision en deux étapes des pensions modestes et a souligné que cette révision devait être faite d'urgence. S'agissant de la question de l'indemnité forfaitaire (pour travaux supplémentaires) versée à certains membres du personnel de la FAO et du PAM occupant des postes de spécialistes, le Secrétaire général de l'Union du personnel des services généraux de ces deux organisations avait estimé que cette indemnité devrait continuer de faire partie de la rémunération considérée aux fins de la pension parce qu'elle compense le recours régulier à des journées de travail plus longues que l'horaire normal sur lequel repose le barème des traitements à Rome et que de nombreux membres du personnel avaient cotisé à la Caisse des pensions et risquaient de ne pas percevoir la prestation correspondante. La Fédération a appuyé ce point de vue, en expliquant en outre que cette indemnité permettait de compenser le nombre d'heures travaillées, au-delà de l'horaire de travail hebdomadaire normal, qui n'étaient couvertes ni par les heures supplémentaires, ni par les sursalaires pour travail posté, ni par les sursalaires de nuit, affirmant que, du fait de leur caractère régulier, ces heures de travail ouvraient des droits à pension.

65. Le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies s'est rangé à la déclaration de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux et a lui aussi demandé qu'un groupe de travail soit créé. Tout comme la Fédération, le Comité de coordination était convaincu que la question de la double imposition continuait de poser un problème. Le représentant a recommandé d'attendre qu'un examen commun ait pu être effectué avant qu'une décision soit prise.

66. La Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies s'est également associée à la position de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux, ajoutant que le régime de la Caisse des pensions ne devrait pas être comparé au régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis puisque celui-ci, qui était auparavant un régime à prestations définies, comprenait désormais un plan d'épargne, ce qui pouvait s'apparenter à l'externalisation d'une composante du fonds. Le représentant s'est interrogé sur les répercussions que l'adoption du régime de l'Administration fédérale, qui était fondé sur une seule monnaie, pourrait avoir sur le système de la double filière. Il a également fait observer que toute augmentation du taux de contribution du personnel aurait pour conséquence de réduire les prestations auxquelles avaient droit les agents des services généraux au moment du départ à la retraite, à moins que la durée pour atteindre le taux d'accumulation des droits à prestations de 66,25 % soit ramenée de 35 à 32 ans.

67. Le représentant de la Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux a manifesté un vif intérêt pour la question des pensions modestes, qui concernait plus de 1 700 (3 %) fonctionnaires à la retraite, dont la majorité résidait dans des pays d'Afrique et d'Asie. Le représentant a fait savoir à la Commission qu'il n'y avait pas eu de révision officielle des pensions modestes depuis 1995 et que la méthode préconisée dans la section E de l'annexe III du Règlement de la Caisse des pensions n'avait pas été appliquée. La Fédération s'est dite favorable à la proposition d'une révision en deux étapes et a suggéré d'étendre l'étude à 10 lieux d'affectation où résidaient au moins 40 bénéficiaires de pensions modestes. Ces pays étaient les suivants : Bangladesh, Égypte, Éthiopie, Inde, Kenya, Népal, Pakistan, République démocratique du Congo, Sénégal et Sri Lanka. La Fédération a estimé que la révision des pensions modestes était une question assez urgente et a demandé que des propositions soient formulées d'ici aux sessions du Comité mixte et de la Commission, en juillet 2011. Elle a demandé qu'il ne soit pas tenu compte des incidences financières à ce stade afin qu'il soit procédé à un examen approfondi.

68. Le représentant de la FAO a expliqué que l'indemnité forfaitaire (pour travaux supplémentaires) avait été conçue pour certains groupes professionnels qui couvraient les activités de l'organisation 24 heures sur 24 et faisaient des rotations de huit heures par jour, soit une durée supérieure à l'horaire de travail normal, qui était de 7,5 heures. Le fait que cette indemnité ouvre droit à pension bénéficiait à la fois au personnel et à l'organisation. Le représentant a indiqué que, alors que la pratique était en vigueur depuis 1975, la FAO y avait mis fin à compter du 1er septembre 2010 suite à la demande de l'Administrateur de la Caisse des pensions. Une centaine de fonctionnaires avaient bénéficié de cette indemnité. Certains avaient accepté un règlement amiable, ceux qui étaient sur le point de prendre leur retraite n'étaient pas touchés par la décision, mais d'autres avaient décidé de faire appel.

69. À ce sujet, le représentant de l'ONU a déclaré qu'il n'appartenait pas aux organisations de déterminer elles-mêmes quelles indemnités ouvraient ou non droit à pension. Il s'est par ailleurs déclaré préoccupé par la comparaison qui avait été faite entre le régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et le régime des pensions du personnel des Nations Unies. Le premier reposait sur des principes complètement différents de ceux sur lesquels était fondé le deuxième. En effet, il ne s'agissait pas d'un simple régime de retraite et il n'était donc pas pertinent de le comparer au régime des pensions du personnel des Nations Unies.

70. La Commission a remercié le secrétariat des efforts qu'elle avait déployés pour présenter les résultats de l'examen d'une question hautement technique. Les membres de la Commission, tout en prenant note des recommandations concernant le barème commun des contributions du personnel, ont noté que l'Assemblée générale, dans sa résolution 65/249, s'était déclarée préoccupée par les résultats de l'évaluation actuarielle de la Caisse effectuée en 2009, qui avait révélé l'existence d'un déficit égal à 0,38 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension, le premier déficit enregistré par la Caisse en sept évaluations actuarielles consécutives. Ils ont aussi noté que l'application de l'une quelconque des solutions envisagées pour remédier au problème ne ferait qu'aggraver la situation déficitaire de la Caisse. À cet égard, les membres estimaient qu'il fallait étudier de façon détaillée ces données techniques complexes et les compléter par d'autres travaux de recherche.

71. En ce qui concerne l'examen du taux de remplacement du revenu, la Commission a pris note des difficultés que posait le calcul de ces taux du fait des importantes différences qui existaient entre les deux régimes de retraite. Selon elle, il faudrait commencer par mettre au point une méthode claire et précise indiquant comment la comparaison serait effectuée. En effet, le régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale comprenait trois éléments qui n'avaient pas de dénominateur commun. Les membres ont estimé que, pour élaborer une méthode simple et transparente fondée sur l'équité, il faudrait faire appel à toutes les ressources disponibles, y compris, le cas échéant, à des consultants extérieurs.

72. S'agissant de l'utilisation du coût pour l'employeur en tant que moyen de comparaison des régimes, la Commission a estimé qu'il fallait élaborer une méthode appropriée pour ces comparaisons avant de pouvoir tirer des conclusions pertinentes. Plusieurs membres de la Commission se sont déclarés préoccupés par le fait que les différences entre les deux régimes étaient désormais si importantes que l'on risquait de perdre la fonction publique de référence actuelle. Il fallait, selon eux, envisager d'étudier d'autres méthodes afin d'en trouver une qui soit viable. Un autre membre de la Commission a rappelé que, comme cela avait été relevé à la soixante et onzième session de la Commission, une telle option n'était pas envisageable. D'autres ont par ailleurs souligné que toute modification de la méthode employée pour comparer les régimes de retraite aurait une incidence sur la méthode de comparaison des rémunérations totales actuellement utilisée aux fins de l'application du principe Noblemaire. Compte tenu des problèmes recensés pendant cette phase, la Commission estimait donc qu'il était nécessaire d'élargir l'étude et d'explorer d'autres méthodes possibles. À cet égard, elle a prié son secrétariat d'établir un plan de travail indiquant comment l'étude serait réalisée.

73. Concernant l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, la Commission a noté que les organisations sises à Rome, comme suite à la demande de l'Administrateur de la Caisse, avaient mis fin à la pratique consistant à intégrer cette indemnité à la rémunération considérée aux fins de la pension, à compter du 1er septembre 2010. Elle a également relevé que la FAO était en train d'indemniser les membres du personnel qui avaient été lésés par cette décision. À première vue, la Commission pencherait pour que l'on continue de permettre aux organisations sises à Rome d'intégrer ces indemnités à la rémunération considérée aux fins de la pension en attendant que la question soit examinée. Toutefois, sur la base du complément d'information fourni par la Caisse en cours de session, indiquant qu'elle ne pouvait permettre à une organisation de poursuivre une pratique qui constituait une violation flagrante du Règlement de la Caisse, la Commission a conclu que la décision de considérer cette indemnité comme un élément non pris en considération aux fins de la pension devrait être maintenu en attendant qu'elle soit réexaminée au cours de la prochaine enquête complète sur les conditions d'emploi à Rome prévue pour le printemps de 2012.

74. Outre les problèmes susmentionnés, les membres de la Commission se sont déclarés préoccupés par plusieurs questions connexes. L'une d'elles concernait l'utilisation des taux de contribution applicables aux fonctionnaires sans personne à charge pour les agents des services généraux et des taux applicables aux fonctionnaires ayant des charges de famille pour les administrateurs. Ils ont demandé que les principes qui sous-tendaient cette approche soient réexaminés. En ce qui concerne l'inversion des revenus, les membres de la Commission ont souligné que le phénomène n'était pas censé être permanent et qu'il fallait tout faire

pour l'éliminer. Ils ne se contenteraient pas d'une simple atténuation de l'inversion de revenus, considérant que les fonctionnaires qui touchaient le même salaire devaient percevoir la même pension de retraite. Dans le même ordre d'idées, le secrétariat a été prié de réexaminer la question des taux de conversion du traitement net en traitement brut, compte tenu du nombre moyen d'années d'affiliation dans le système des Nations Unies, ainsi que les raisons qui avaient amené la Commission à fixer les taux de conversion à 46,25 % pour la catégorie des administrateurs et à 66,25 % pour la catégorie des services généraux. Une autre préoccupation exprimée par la Commission avait trait à l'utilisation d'une simple moyenne des taux d'imposition en vigueur dans les huit villes sièges pour déterminer le barème commun des contributions du personnel. Un membre de la Commission s'est interrogé sur la logique d'une telle décision étant donné qu'il croyait savoir que le nombre de retraités vivant en dehors des villes sièges était bien supérieur à celui des retraités vivant dans des villes sièges.

75. La Commission a souscrit à la proposition du Comité mixte concernant la révision des pensions modestes en deux étapes et a demandé à son secrétariat de fournir l'assistance voulue avant la réunion du Comité en juillet 2011.

Décisions de la Commission

76. La Commission a prié son secrétariat de poursuivre l'examen de la rémunération considérée aux fins de la pension en suivant le plan de travail ci-après :

Première phase : élaboration d'une méthode pour comparer les régimes

a) En tout premier lieu, il convient que le secrétariat de la Commission et celui de la Caisse des pensions, avec l'assistance du Bureau de la gestion du personnel de l'Administration fédérale des États-Unis, se réunissent pour recenser les éléments qui doivent être pris en compte aux fins de l'élaboration d'une nouvelle méthode qui permettrait de comparer le régime des pensions de l'Administration fédérale des États-Unis et le régime applicable au personnel des Nations Unies;

b) Les différentes caractéristiques des deux régimes de retraite – non seulement celles qui leur sont communes mais aussi celles qui les distinguent l'un de l'autre – devront être constatées et prises en compte aux fins de l'élaboration de la méthode qui sera proposée. Il faudra avoir à l'esprit les principes de simplicité, de transparence, d'équité, de fiabilité, de durabilité et de prévisibilité lors de l'élaboration de la nouvelle méthode. Les propositions du secrétariat de la CFPI concernant la méthode à appliquer pour comparer les deux régimes sera soumise à l'examen de la Commission à sa soixante-quatorzième session, en 2012;

Deuxième phase : étude d'ensemble des méthodes appliquées pour déterminer les barèmes de la rémunération considérée aux fins de la pension

c) La Commission examinera la proposition de création d'un groupe de travail qui serait chargé de mener une étude d'ensemble des méthodes utilisées pour déterminer les barèmes de la rémunération considérée aux fins de la pension applicables aux deux catégories de personnel et de faire des recommandations à ce

sujet, en tenant compte des résolutions 48/225 et 51/217 de l'Assemblée générale. L'étude portera sur les questions suivantes :

i) Éléments utilisés pour calculer la rémunération considérée aux fins de la pension qui contribuent à l'inversion de revenus actuellement constatée entre le barème applicable aux agents des services généraux et celui applicable aux administrateurs, et élaboration de solutions propres à éliminer ce phénomène;

ii) Possibilité de remplacer la méthode actuelle et de trouver un fondement logique à l'utilisation des taux applicables aux fonctionnaires ayant des charges de famille plutôt que de ceux applicables aux fonctionnaires sans personne à charge aux fins de l'établissement du barème commun des contributions du personnel, le principe d'équité entre les participants devant faire l'objet d'une attention particulière;

iii) Examen de la relation entre le nombre moyen effectif d'années de service au moment du départ à la retraite et les hypothèses retenues aux fins de l'établissement des taux de conversion du traitement net en traitement brut, en vue d'éliminer l'anomalie que constitue l'utilisation de taux différents pour la catégorie des services généraux et pour celle des administrateurs, de façon à créer une plus grande équité entre les deux catégories de personnel;

iv) Possibilité d'utiliser des taux d'imposition nationaux et des coefficients de pondération correspondant mieux aux choix que font les fonctionnaires quant au lieu dans lequel ils comptent passer leur retraite, et formulation éventuelle de recommandations à cet effet;

d) Compte tenu du caractère technique de l'étude, il faudra envisager de faire appel à toutes les ressources disponibles, y compris, le cas échéant, à des consultants extérieurs, pour que toutes les tâches qu'elle comporte puissent être menées à bien;

e) Les propositions initiales seront soumises à la Commission à sa soixante-quatorzième session, en 2012. Une fois qu'elle aura été examinée par la Commission, la question sera examinée à nouveau par le Comité mixte à sa cinquante-neuvième session, en 2012. Les propositions définitives seront examinées par la Commission en 2013.

77. S'agissant de l'élément de la rémunération n'ouvrant pas droit à pension, la Commission a décidé de n'apporter aucun changement à ce stade. La question devrait toutefois faire partie de l'étude d'ensemble de la rémunération considérée aux fins de la pension.

78. Pour ce qui est de l'indemnité forfaitaire (pour travaux supplémentaires), la Commission, rappelant l'article 54 du Règlement de la Caisse des pensions, a pris note de la décision de l'Administrateur de la Caisse demandant aux organisations sises à Rome de mettre fin à la pratique consistant à intégrer l'indemnité forfaitaire à la rémunération considérée aux fins de la pension, en attendant que cette indemnité soit examinée dans le cadre de la prochaine enquête complète sur les conditions d'emploi à Rome prévue pour le printemps de 2012.

C. Gestion de la performance

79. Dans sa résolution 63/251, l'Assemblée générale a réaffirmé qu'il importe de mettre au point des mécanismes permettant de mieux distinguer les différents niveaux de résultats professionnels et a demandé à la Commission de collaborer étroitement avec les organismes en vue de déterminer des moyens réalistes de récompenser la qualité des résultats et de lui soumettre un modèle général de gestion des résultats actualisé. La Commission a donc décidé de garder à l'examen la question de la gestion de la performance et a demandé à son secrétariat de mettre à jour les directives qu'il avait établies à ce sujet en 1997, en mettant l'accent sur la culture et l'environnement de la performance et sur les qualités de chef qui doivent émaner des plus hauts échelons de chaque organisation pour soutenir un tel environnement.

80. Au cours de sa soixante et onzième session, la Commission a examiné un document de son secrétariat contenant les résultats de consultations avec les organisations et le personnel et énonçant les éléments du cadre actualisé. Ce cadre mettrait l'accent sur les valeurs que la Commission avait mises en exergue dans le schéma directeur pour la gestion des ressources humaines, adopté en 2000, et définissait la gestion de la performance comme étant un processus continu couvrant toute la durée de la présence du fonctionnaire dans l'organisation. L'argument avancé était que seule une gestion de bonne qualité pouvait mobiliser et motiver le personnel et résoudre les cas de résultats insuffisants ou mauvais. La Commission a demandé à son secrétariat d'affiner les éléments du cadre proposé et de présenter le cadre visé sous une forme qui soit plus accessible et maniable.

81. À sa soixante-treizième session, la Commission a examiné la version affinée du cadre, dont les éléments lui avaient été présentés à sa soixante et onzième session. Le cadre révisé mettait l'accent sur la nécessité de faire en sorte que le personnel travaille dans un environnement caractérisé par le soutien et la confiance et ait une compréhension claire de ce qui est attendu de lui pour qu'il puisse être mobilisé et motivé. Le cadre actualisé présente également un certain nombre de « vecteurs » que les organisations devraient envisager de mettre en place pour que la gestion de la performance puisse être appliquée avec succès. Il s'agit notamment de mettre en place une culture axée sur les résultats dans laquelle le personnel sait ce qu'il est censé faire et a la possibilité de prendre des décisions concernant son travail, d'un système de gouvernance en vertu duquel le personnel est géré avec respect selon des procédures équitables et transparentes, d'une stratégie générale de communication et de données utiles et fiables soutenues par une technologie appropriée. Le cadre actualisé évoque également la constitution d'un effectif capable et motivé et le lien entre les produits et les ressources. Il recense en outre les intervenants clefs et décrit le rôle qu'ils jouent dans la réussite de la gestion de la performance.

82. En ce qui concerne la reconnaissance et la récompense des résultats exceptionnels, le cadre actualisé met en avant la notion de « culture de l'appréciation » qui encouragerait les membres du personnel à reconnaître le travail ou le comportement exceptionnel de leurs collègues. Il énonce les différentes manières de récompenser le personnel que les organisations pourraient adapter à leur culture et leurs besoins propres. Comme la Commission l'avait demandé, des propositions étaient également avancées concernant les directives relatives à l'octroi

d'augmentations d'échelon fondées sur le mérite pour récompenser les résultats exceptionnels.

83. La Commission a révisé plus avant le cadre initialement présenté par son secrétariat. Le texte du cadre approuvé est joint en annexe IV au présent rapport.

Délibérations de la Commission

84. Le Réseau Ressources humaines s'est félicité du cadre proposé tout en estimant qu'il devait être davantage affiné. Le Réseau a insisté sur le fait que l'apprentissage et le perfectionnement constituaient un des piliers critiques de la gestion moderne de la performance. Il s'est également interrogé sur les incidences juridiques de certaines propositions figurant dans le cadre de récompense du mérite. Le Réseau appuyait résolument l'idée de départ selon laquelle la gestion et le perfectionnement de la performance nécessiteraient un changement de culture qui mettrait l'accent sur les mécanismes de soutien plutôt que sur la sanction en cas de performance insuffisante. Le cadre actualisé était conçu en tant qu'outil général que les différentes organisations pourraient adapter à leurs besoins particuliers. Certaines organisations estimaient que la version approuvée du cadre paraissait équilibrée et conforme aux principes fondamentaux. Des doutes ont été toutefois exprimés quant à la question de savoir si la stratégie énoncée dans le document était adéquate pour assurer l'instauration effective d'une culture de la performance.

85. Les représentants de la FICSA et du CCASIP ont rappelé que l'enquête mondiale auprès du personnel organisée par le secrétariat de la Commission en 2008/09 avait révélé que les membres du personnel qui souhaitaient quitter les organisations du système des Nations Unies citaient le manque de perspectives de développement et de perfectionnement comme étant l'un des facteurs qui avaient déterminé leur décision. Les deux fédérations estimaient que les choses n'avaient guère changé à cet égard. Elles ont en outre insisté sur le fait que les administrations devaient travailler en étroite collaboration avec le personnel et l'encadrement pour concevoir des systèmes de récompense acceptables. Les fédérations du personnel appuyaient le système actuel d'augmentations annuelles entrant dans le calcul de la pension et estimaient que les récompenses devaient venir en sus et être intégralement financées, stables et axées sur le travail d'équipe. Les décisions relatives aux bénéficiaires des récompenses devraient être prises par un comité comprenant des représentants du personnel. Les deux fédérations avaient des objections concernant certaines propositions précises de récompense non monétaire et n'étaient pas d'accord avec l'argument avancé dans le cadre proposé selon lequel les membres du personnel étaient responsables de leur propre perfectionnement universitaire et professionnel ainsi qu'avec l'idée que les organisations pourraient utiliser les possibilités de formation ou de perfectionnement en tant que mécanisme de récompense. Elles ont soutenu que les organisations étaient aussi tenues d'investir constamment dans le perfectionnement professionnel du personnel et qu'elles avaient la responsabilité particulière d'offrir à leur personnel un cadre d'apprentissage et de perfectionnement, s'assurant ainsi qu'elles fournissent les meilleurs services à leurs mandants. Citant des arrêts récents du Tribunal administratif de l'OIT, elles ont insisté sur le droit des membres du personnel de former des recours en matière d'évaluation de la performance.

86. Le représentant d'UNISERV s'est félicité du cadre proposé de gestion de la performance mais en évoquant le manque de financement pour la formation et

l'apprentissage. Il a déclaré que la promotion était inexistante dans les organisations et que l'avancement par « grade du poste » était particulièrement difficile. UNISERV était d'avis que le perfectionnement des carrières du personnel était devenu inexistant faute d'un suivi approprié dans les organisations et que les services chargés des ressources humaines n'appliquaient pas la planification des relèves. UNISERV était d'accord sur le fait que certains aspects du cadre proposé devraient être renforcés. Tout en appuyant pleinement ses objectifs, elle craignait que le cadre proposé ne soit pas appliqué à tous les niveaux et en resterait au stade de la « déclaration d'intention ».

87. La Commission a rappelé que les principes directeurs établis plus d'une décennie auparavant demeuraient valables et avaient été incorporés aux systèmes de gestion de la performance de la plupart des organisations. Toutefois, certains domaines devaient être renforcés, par exemple en mettant davantage l'accent sur « l'adhésion » et l'engagement résolu de l'encadrement pour changer la culture de l'organisation en faveur d'un système efficace de gestion de la performance. Les autres domaines portent notamment sur la nécessité d'orientations plus précises concernant la notation, qui devrait être simple et mettre en œuvre de bonnes pratiques d'évaluation, et sur la planification des effectifs. Il était généralement admis que le cadre proposé devrait reposer sur la notion de valeur et privilégier clairement la création d'un environnement de travail motivant et la définition d'une culture de la performance. Les organisations étaient censées élaborer des liens vers le cadre proposé. De ce fait, des éléments tels que le nombre de notations possibles étaient fonction de la dynamique interne de l'organisation. Un membre de la Commission a fait valoir que, dans la mesure où la gestion de la performance fonctionne au niveau de l'individu et à celui de l'organisation, la Commission a un rôle à jouer dans la définition non seulement des paramètres mais également des aspects précis de l'évaluation de la performance. En conséquence, le cadre proposé doit traiter de manière plus précise des mesures de la performance individuelle, les évaluations à 360 degrés par exemple. D'autres membres ont souscrit à ce point de vue et ont estimé que le cadre aurait gagné à un examen des bons principes et des meilleures pratiques en matière de notation du personnel et de chronologie des évaluations.

88. Un débat s'est engagé sur la corrélation entre la motivation et les types de contrat accordés au personnel. Il a été proposé que la Commission envisage peut-être de procéder à une étude sur les promotions, la durée des contrats et la manière dont ils contribuent à améliorer la motivation et la performance. La Commission était résolue à promulguer le cadre, à vérifier périodiquement son application et, si besoin est, à évoquer la question avec le Comité de haut niveau sur la gestion.

89. S'agissant des récompenses financières et des augmentations d'échelon fondées sur le mérite, on a fait remarquer que les premières risquaient d'être difficiles à administrer. Il a été en outre proposé que les organisations fassent un meilleur usage des dispositions déjà inscrites dans les barèmes des traitements. La Commission n'a pas délibéré plus avant sur le cadre de récompense et de reconnaissance proposé et a décidé de reporter à une session ultérieure l'examen de l'institution d'augmentations d'échelon fondées sur le mérite.

Décisions de la Commission

90. La Commission a décidé :

a) De soumettre le cadre révisé à l'Assemblée générale pour approbation;

b) D'examiner à une session ultérieure la question des augmentations d'échelon fondées sur le mérite.

D. Méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études : âge minimum applicable

91. En réponse à une demande du CCS, la Commission a examiné la question de l'âge minimum ouvrant droit à l'indemnité pour frais d'études. La demande était motivée par un accord intercantonal sur l'harmonisation de la scolarité obligatoire en Suisse (« Concordat HarmoS ») entré en vigueur le 1er août 2009 qui, entre autres dispositions, rendait l'école obligatoire à partir de l'âge de 4 ans. Ce changement s'appliquait aux écoles publiques uniquement et ne concernait pas les établissements d'enseignement privés. En conséquence, un amendement était proposé pour permettre, à titre exceptionnel, aux organisations appliquant le régime commun d'abaisser l'âge minimum d'octroi de l'indemnité pour frais d'études, actuellement fixé à 5 ans, dans les lieux où, en vertu de la loi, la scolarité était obligatoire plus tôt.

Examen de la question par la Commission

92. Le Réseau Ressources humaines a remercié le secrétariat d'avoir répondu à sa demande sans délai et a appuyé la proposition dans le principe, tout en suggérant une modification rédactionnelle au libellé du projet d'amendement des critères d'octroi de l'indemnité.

93. Les trois associations du personnel se sont félicitées de l'amendement proposé aux critères d'octroi. Le représentant du CCASIP, s'exprimant au nom de son organisation et de la FICSA, a également souligné que la proposition était pleinement conforme aux principes qui sous-tendaient le régime. Elle ne devait s'appliquer que dans des cas très limités, à savoir principalement ceux des enfants scolarisés dans leur langue maternelle. Le représentant d'UNISERV a pour sa part souligné que le changement devrait aussi valoir pour d'autres lieux où les parents pourraient à l'avenir être touchés par des modifications analogues de la législation.

94. Tout en notant qu'il était prévu de procéder à un examen complet de la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études à une date ultérieure, la Commission est convenue que la modification de la législation suisse qui abaissait l'âge de la scolarité obligatoire appelait une révision immédiate des critères d'octroi de l'indemnité pour frais d'études. On a insisté sur le fait que l'objet de la proposition n'était pas d'étendre la couverture du régime de l'indemnité mais simplement de faire face à une modification de la législation qui pourrait désavantager un groupe de fonctionnaires par rapport à tous les autres fonctionnaires relevant du régime commun. Cela étant, il était nécessaire de réduire au minimum les frais découlant du changement proposé et, par conséquent, il a été convenu que la modification des critères d'octroi ne serait autorisée que dans le cas des établissements d'enseignement où, en vertu de la loi, la scolarité était obligatoire plus tôt.

95. Au sujet des incidences financières, les membres de la Commission ont noté que le changement aurait un effet minime pour les organisations appliquant le régime commun, compte tenu du nombre limité d'enfants concernés et du fait que l'essentiel des coûts concernait l'enseignement dans la langue maternelle.

Décisions de la Commission

96. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale que, pour l'année scolaire en cours au 1er janvier 2012 :

a) Les critères d'octroi de l'indemnité pour frais d'études soient modifiés comme suit :

Âge minimum : L'enfant fréquente régulièrement un établissement d'enseignement primaire ou d'un niveau supérieur pendant que le fonctionnaire est au service de l'organisation. L'enseignement est considéré comme « primaire » aux fins de la présente condition lorsque l'enfant est âgé de 5 ans ou plus au début de l'année scolaire, ou lorsqu'il atteint l'âge de 5 ans dans les trois mois qui suivent le début de l'année scolaire. **À titre exceptionnel, un âge moins élevé peut être accepté pour l'octroi de l'indemnité dans le cas des établissements d'enseignement où, en vertu de la loi, la scolarité est obligatoire plus tôt**;

b) Les organisations appliquant le régime commun soient invitées à modifier en conséquence l'obligation concernant l'âge minimum ouvrant droit à l'indemnité pour harmoniser les critères de versement de l'indemnité pour frais d'études.

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

A. Détermination conformément au principe Noblemaire de la fonction publique nationale la mieux rémunérée

97. Conformément au mandat que lui a confié l'Assemblée générale dans sa résolution 44/198, la Commission effectue des études périodiques en vue de déterminer conformément au principe Noblemaire quelle est la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Ces études consistent à comparer les régimes de rémunération de la fonction publique nationale susceptible de remplacer la fonction publique de référence actuelle. Selon la méthode approuvée par l'Assemblée générale dans sa résolution 46/191, un groupe de fonctions publiques nationales qui ont une chance de servir de référence est retenu sur la base de critères établis. Ces fonctions publiques sont comparées tout d'abord d'après les rémunérations pécuniaires nettes puis, si cela est nécessaire, d'après la rémunération totale.

98. Une nouvelle étude menée conformément au principe Noblemaire a été commencée en 2010. Les fonctions publiques nationales des 10 pays ci-après avaient été choisies aux fins de l'analyse : Allemagne, Australie, Belgique, Canada, Espagne, France, Norvège, Pays-Bas, République de Corée et Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord. La comparaison de la rémunération nette de ces différentes fonctions publiques nationales et de la fonction publique fédérale des États-Unis, la fonction publique de référence actuelle, a été effectuée et les résultats de cette comparaison ont été soumis à la Commission à sa soixante-douzième session pour examen et orientation. Les résultats de la comparaison étaient les suivants :

Écarts en pourcentage des rémunérations pécuniaires ajustées

Pays	*Écart négatif en pourcentage par rapport aux États-Unis*
Belgique	11,6
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	13,2
Pays-Bas	22,0
Canada	25,0
Australie	27,1
Norvège	29,3
France	36,2
Allemagne	37,9
Espagne	44,9
République de Corée	65,0

Délibérations de la Commission

99. Le Réseau Ressources humaines a pris note de la phase achevée de l'étude et attendait avec intérêt l'analyse des rémunérations totales. Par ailleurs, le représentant de l'Organisation des Nations Unies s'est étonné de voir qu'il était de nouveau proposé d'inclure la Belgique, qui avait été exclue de l'étude en 2006 du fait des montants de ses traitements.

100. Le CCASIP était d'avis qu'il convenait de poursuivre l'étude et l'analyse de certaines fonctions publiques nationales examinées au titre de la première phase de la procédure. La FICSA et UNISERV, tout en notant les conclusions de l'étude, se sont interrogées sur l'exactitude de l'approche simplifiée pour ce qui est de comparer les rémunérations pécuniaires nettes. Selon elles, des moyennes pondérées des rémunérations pécuniaires aux classes inférieures et supérieures de chaque fonction publique, correspondant aux postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur dans le système des Nations Unies, basées sur le nombre de fonctionnaires occupant un poste dans ces différentes classes, auraient été plus appropriées que les moyennes simples utilisées dans l'analyse. La FICSA a noté que les montants supérieurs et médians des rémunérations brutes et nettes pour la Belgique, la Norvège et le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, avant ajustement au titre de l'écart de coût de la vie, dépassaient ceux de la fonction publique fédérale des États-Unis, ce qui justifiait la poursuite de l'étude. La FICSA a en outre était aussi favorable à la poursuite de l'étude et elle a proposé que l'identification et la quantification des éléments pécuniaires et non pécuniaires de la rémunération comprennent ceux qui sont considérés comme relevant de la protection sociale, tels que l'assurance maladie, le congé parental, les prestations de chômage de longue durée, la garde d'enfants et les régimes nationaux de pension et de sécurité sociale, assurés par les fonctions publiques nationales, car cela donnerait une image plus complète et plus exacte de la réalité.

101. La Commission a noté le champ réduit de la phase initiale de l'étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire. On a fait observer que la prise en considération des seuls éléments pécuniaires de la rémunération, d'un nombre limité d'échelons et d'emplois dans la comparaison, de moyennes simples et d'indicateurs supplétifs pour ajuster les montants des traitements en tenant compte du coût de la vie pouvait avoir des incidences sur les résultats des comparaisons. À ce propos, des réserves ont été formulées quant à l'équivalence des emplois considérés comme des emplois équivalents aux fins de la comparaison des traitements. Un membre a relevé que dans l'étude précédente, les salaires belges étaient inférieurs de 32 % au niveau minimum de la grille des rémunérations et de 46 % au niveau maximum de la grille par rapport à la fonction publique fédérale des États-Unis. Certains membres ont fait observer aussi que, si le nombre total de fonctionnaires dans les fonctions publiques nationales examinées semblait suffisamment élevé pour que les comparaisons soient valables, cela risquait de ne plus être le cas si seuls des postes comparables à ceux existant dans la catégorie des administrateurs étaient pris en considération. Un membre a fait remarquer que tel était le cas pour la Belgique, où 15 000 postes seulement pouvaient être considérés comme relevant de la catégorie des administrateurs au cours de la dernière étude complète. Cela signifiait qu'il convenait de réduire encore le nombre de fonctions publiques susceptibles de servir de référence.

102. On a rappelé que, au titre de la méthode approuvée, la comparaison des rémunérations pécuniaires nettes totales visait officiellement à éliminer certaines fonctions publiques en opérant une sélection en évaluant les paramètres clefs plutôt qu'en procédant à une analyse approfondie qui serait coûteuse, exigeant beaucoup de travail et de temps. Bien que les résultats de la comparaison seraient probablement modifiés à l'issue de l'étude des rémunérations totales du fait du caractère approximatif de l'analyse de la phase I, l'étude réduite initiale était considérée comme un outil utile pour examiner les fonctions publiques nationales susceptibles de servir de référence en vue de les classer les unes par rapport aux autres. Ce n'est que lorsque les montants des rémunérations pécuniaires nettes seraient jugés raisonnablement proches de ceux de la fonction publique de référence actuelle que l'on devrait procéder à l'étude complète. À ce propos, la Commission a noté les écarts importants existant entre les montants des rémunérations pécuniaires nettes de la fonction publique de référence actuelle et ceux des fonctions publiques nationales, tel qu'il ressort du tableau ci-dessus. Un membre de la Commission s'est dit surpris de voir que seule la rémunération totale après impôts était retenue comme base de comparaison, alors que dans le cas de bon nombre de fonctions publiques nationales, cette rémunération nette ne rendait pas compte des transferts sociaux, ce qui biaisait la comparaison. Sur la base des informations fournies, les membres étaient d'avis que ces écarts ne seraient pas comblés par les autres éléments pris en compte dans la rémunération totale.

103. La Commission a pris en considération également le contexte économique de l'étude actuelle. Il a été noté que les fonctions publiques nationales réagissaient de différentes façons à la crise financière en cours. Ainsi, certaines gelaient les traitements, tandis que d'autres décidaient de maintenir les montants des traitements mais de réduire leurs effectifs. Les mesures particulières prises par les différents gouvernements pour faire face aux problèmes budgétaires auraient inévitablement des incidences inégales sur les montants des rémunérations. La Commission a par conséquent conclu qu'il serait pour le moment peu judicieux de passer à la phase II.

104. Sur la base des informations fournies, la Commission trouvait qu'il n'y avait pas lieu de poursuivre l'étude dans les circonstances actuelles.

105. Enfin, la Commission a remercié les représentants des fonctions publiques nationales d'avoir participé à l'étude dans un esprit de coopération et d'avoir fourni les informations et données nécessaires.

Décisions de la Commission

106. La Commission a décidé :

a) Qu'il ne fallait pas passer à la phase II de l'étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire, notant que les résultats de la comparaison montraient que la fonction publique de référence actuelle versait la rémunération pécuniaire la plus élevée et que les écarts exprimés en pourcentage avec les autres fonctions publiques semblaient trop importants pour être compensés par d'autres éléments de la rémunération, si bien que la fonction publique de référence ne changerait pas; et

b) De reprendre l'étude visant à déterminer la fonction publique nationale la mieux rémunérée au plus tard lors de la prochaine étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire, en 2016.

B. Questions d'ajustement

Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-troisième session

107. Dans le cadre du système des ajustements, il est procédé régulièrement, dans tous les lieux d'affectation, à des enquêtes intervilles complètes. Chaque cycle d'enquêtes dure cinq ans et commence par une enquête initiale dans toutes les villes sièges et à Washington. Dans ce contexte, des enquêtes intervilles ont été réalisées à Genève, Londres, Madrid, Montréal, Paris, Rome, Vienne et Washington, en septembre et octobre 2010. Des données sur les prix ont été réunies à New York, ville de base du système des ajustements, en juin et septembre 2010 pour la plupart des articles, et en septembre et octobre de la même année pour les articles d'habillement saisonniers et pour les articles relevant de la nouvelle méthode de calcul du coût de la vie fondée sur des comparaisons en temps réel entre New York et les autres lieux d'affectation. Le Comité consultatif pour les questions d'ajustement a examiné les documents relatifs à ces enquêtes à sa trente-troisième session, en janvier 2011, et la Commission a étudié les recommandations formulées par le Comité sur la base des résultats desdites enquêtes.

108. Les incidences financières qui découleraient de la prise en considération des résultats des enquêtes à compter du 1er avril 2011 sont estimées à quelque 7,5 millions de dollars par an, mais pourraient varier considérablement, à la hausse ou à la baisse, en fonction des fluctuations du taux de change du dollar des États-Unis.

Décisions de la Commission

109. La Commission a décidé :

a) D'approuver, sur la recommandation du Comité consultatif, les résultats des enquêtes intervilles menées en 2010 à Genève, Londres, Madrid, Montréal, Paris, Rome, Vienne et Washington tels qu'ils sont reproduits dans le tableau ci-après;

b) Que les résultats des enquêtes intervilles menées en 2010 à Genève, Londres, Madrid, Montréal, Paris, Rome, Vienne et Washington devraient être pris en considération dans le calcul du coefficient d'ajustement applicable aux villes en question à compter du 1er avril 2011;

c) Que de nouvelles enquêtes intervilles concernant la Bulgarie, la Hongrie, la Pologne et la Roumanie devraient être programmées vers le milieu du présent cycle d'enquêtes.

Récapitulatif des résultats des enquêtes menées en 2010 afin de comparer le coût de la vie à New York, Genève, Londres, Madrid, Montréal, Paris, Rome, Vienne et Washington à la date de l'enquête

Lieu d'affectation	*Mois de l'enquête*	*Taux de change*	*Indice d'ajustement en vigueur*	*Multiplicateur en vigueur*	*Nouvel indice d'ajustement*	*Écart en pourcentage entre l'indice en vigueur et le nouvel indice*	*Évolution du coefficient d'ajustement (pourcentage)*
Genève	Septembre	1,026	182,82	85,0	182,88	0,03	–[a]
Londres	Septembre	0,644	158,61	58,6	169,41	6,81	6,81
Madrid	Septembre	0,787	144,93	45,0	146,27	0,92	0,88
Montréal	Septembre	1,053	152,31	52,9	157,14	3,17	2,77
Paris	Septembre	0,787	153,86	54,7	158,64	3,11	2,55
Rome	Octobre	0,735	158,22	59,9	161,92	2,34	1,26
Vienne	Octobre	0,735	158,91	62,3	160,10	0,75	–[a]
Washington	Octobre	–	141,87	42,6	144,90	2,14	1,61

[a] Nouvel indice d'ajustement inférieur à l'indice de classement en vigueur.

C. Barème des traitements de base minima et examen des taux de contribution du personnel servant à déterminer les traitements de base bruts

110. Le concept de barème des traitements de base minima a été introduit, avec effet au 1er juillet 1990, par l'Assemblée générale dans la section I.H de sa résolution 44/198. Ce barème est établi par référence au barème général (General Schedule) de la fonction publique de référence. Il est ajusté périodiquement par comparaison entre le traitement net des fonctionnaires de l'ONU, au point médian du barème (échelon VI de la classe P-4, montant applicable aux fonctionnaires ayant des charges de famille), au traitement des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis d'Amérique aux classes équivalentes (échelon VI des classes GS-13 et GS-14, avec des coefficients de pondération de 33 % et 67 %, respectivement). Cet ajustement est opéré à l'aide de la méthode habituelle consistant à incorporer aux traitements de base des points d'ajustement, c'est-à-dire à augmenter les traitements de base tout en réduisant dans la même proportion le nombre de points d'ajustement.

111. La Commission a été informée qu'en raison d'un gel des traitements, le montant brut des traitements prévus par le barème général de la fonction publique de référence ne connaîtrait pas d'ajustement du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2012. Toutefois, le 1er janvier 2011, de légères modifications ont été apportées au barème fiscal fédéral ainsi qu'aux abattements personnels et aux déductions forfaitaires, même si le Maryland, la Virginie et le District de Columbia n'ont pas modifié leur législation fiscale. Malgré le gel des traitements, l'évolution des barèmes fiscaux fédéraux a conduit, en termes nets, à une augmentation du niveau des traitements de la fonction publique de référence de 0,13 % par rapport à 2010.

112. Le montant des versements à la cessation de service étant lié au barème des traitements de base minima, l'augmentation du barème s'est accompagnée des incidences financières suivantes :

	Dollars É.-U.
a) Incidences liées aux lieux d'affectation à faible indemnité de poste où les salaires risqueraient de devenir inférieurs au nouveau montant des traitements de base minima	0
b) Incidences liées aux versements à la cessation de service	64 600
Montant annuel total des incidences financières	**64 600**

113. Dans le cadre de son examen, la Commission s'est également vu demander par l'ONU de réviser les barèmes des contributions du personnel. Cette demande a été formulée dans l'objectif de résoudre le problème de l'excédent qui s'est accumulé dans le Fonds de péréquation des impôts, sur le compte des États-Unis d'Amérique en particulier. L'ONU a estimé qu'une réduction de 15 % des recettes tirées des contributions du personnel s'imposait pour résoudre ce problème.

Examen des questions

114. Le Réseau Ressources humaines a pris note des réajustements techniques apportés au Fonds de péréquation des impôts et de l'augmentation des traitements de base minima. Il a vivement engagé la Commission à mettre en place un mécanisme de dialogue régulier avec le Contrôleur de l'ONU sur la question du solde du Fonds de péréquation des impôts et de tout ajustement périodique nécessaire.

115. Le représentant de la FICSA, qui s'exprimait également au nom du CCASIP, a indiqué que, tout en étant conscients des difficultés économiques rencontrées par de nombreux États Membres, les fonctionnaires relevant du régime commun étaient mécontents de la situation actuelle et des perspectives d'évolution du traitement de base. Il a cité en exemple la décision de la Commission de ne pas lancer la phase II de l'étude relative à la fonction publique la mieux rémunératrice, malgré les demandes de personnel, et de ne pas programmer la prochaine étude avant 2016. Il a également signalé que, selon les informations disponibles, la rémunération du personnel de terrain de l'actuelle fonction publique de référence était considérablement plus élevée que celle du personnel des Nations Unies, mais qu'il y avait peu de chances que cette question soit traitée. Il a ajouté que l'ajustement « sans gain ni perte » semblait être la seule augmentation reçue par les administrateurs, et que le montant gagné était toujours déduit de l'indemnité de poste, ce qui effaçait tout gain. Il a rappelé qu'en 1945, la Commission préparatoire des Nations Unies avait déclaré que les barèmes des traitements et indemnités des fonctionnaires de l'ONU et des diverses institutions spécialisées « devraient être au moins égaux à ceux appliqués dans les administrations nationales et internationales les mieux rémunérées, en tenant compte des facteurs spéciaux afférents au service du Secrétariat de l'ONU ».

116. Le représentant d'UNISERV a noté que le gel des traitements décidé par la fonction publique de référence avait une incidence sur le montant des versements à la cessation de service, lesquels étaient liés au barème des traitements de base minima. Il a souligné qu'il ne fallait pas que l'ajustement des taux de contribution

du personnel proposé en rapport avec le Fonds de péréquation des impôts pèse sur la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires, et il a suggéré que ces taux soient révisés en temps voulu.

117. La Commission a fait observer que le projet d'ajustement du barème des traitements de base minima était conforme à la méthodologie établie et précisé que cet ajustement consisterait en une augmentation de traitement de 0,13 % contrebalancée par une réduction équivalente du coefficient d'ajustement. Au final, il n'y aurait aucun changement du traitement effectif. Les incidences financières à prévoir à l'échelle du système en rapport avec la révision du barème des versements à la cessation de service seraient relativement faibles, du fait de l'évolution minime du barème.

118. S'agissant de la révision des taux de contribution du personnel servant à déterminer les traitements de base bruts des administrateurs, la Commission a fait observer que la proposition dont elle avait été saisie avait été élaborée en étroite collaboration avec les services du Contrôleur de l'ONU. Elle a également confirmé que cette mesure n'avait aucun rapport avec le barème commun des contributions du personnel et qu'elle n'aurait aucune incidence sur la rémunération considérée aux fins de la pension, que la Commission était en train de réviser en collaboration avec le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. L'exercice en cours ayant pour seul objectif de résoudre le problème de l'excédent du Fonds de péréquation des impôts, la révision des taux de contribution du personnel, uniquement en ce qu'ils permettent de déterminer les ressources de ce fonds, est apparue comme le meilleur moyen de régler ce problème conformément à la pratique établie. La révision proposée avait pour objectif de parvenir à la réduction souhaitée, à savoir 15 % de réduction des recettes du Fonds.

119. Du fait que les recettes du Fonds de péréquation des impôts et ses dépenses étaient déterminées par des facteurs différents, la Commission a indiqué qu'elle considérait que les taux de contribution du personnel servant à déterminer les traitements de base bruts devaient être régulièrement examinés et révisés.

Décisions de la Commission

120. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée d'approuver, avec effet au 1er janvier 2012 :

a) L'application aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur du nouveau barème des traitements de base minima figurant à l'annexe V du présent document. Ce barème correspond à un relèvement de 0,13 % qui serait opéré selon la méthode habituelle, laquelle n'entraîne ni majoration ni diminution de la rémunération, l'augmentation des traitements de base étant compensée par la réduction du nombre de points d'ajustement;

b) On trouvera dans l'annexe les barèmes révisés des contributions du personnel servant à déterminer les traitements de base bruts pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur. Ces barèmes devraient être appliqués à rebours aux taux nets de rémunération (avec charges de famille) pour déterminer le barème correspondant des traitements bruts, le montant des contributions du personnel n'ayant pas de personnes à charge étant obtenu en retranchant du traitement brut, aux différents échelons des différentes classes le traitement net correspondant pour les fonctionnaires sans charges de famille.

121. La Commission a aussi décidé que les barèmes des contributions du personnel servant à déterminer les traitements de base bruts soient régulièrement passés en revue et révisés, le cas échéant.

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

122. En application du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale, la Commission a continué à examiner le rapport 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 emplois comparables à Washington. À cette fin, la Commission suit année après année l'évolution de la rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies, de celle des fonctionnaires occupant des postes comparables dans l'Administration fédérale des États-Unis, et de tout autre élément ayant une incidence sur cette comparaison, notamment les taux d'imposition appliqués pour le calcul des traitements nets des fonctionnaires de l'Administration fédérale et l'écart de coût de la vie entre New York et Washington.

123. La Commission a été informée qu'en ce qui concernait l'année 2011, aucun relèvement général ou ajustement en fonction des conditions locales n'avait été accordé aux fonctionnaires de l'Administration fédérale à Washington par suite d'un gel de leurs traitements décrété par le Président des États-Unis pour la période allant du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2012.

124. Les éléments ci-après ont également été pris en considération dans la comparaison :

a) La révision des fourchettes de l'impôt fédéral sur le revenu ainsi que des déductions forfaitaires et des déductions pour charges de famille, qui a entraîné une légère diminution de l'impôt sur le revenu versé par l'ensemble des contribuables de l'agglomération de Washington;

b) Un coefficient d'ajustement de 61,3 pour la période allant de janvier à juillet 2011 et un coefficient prévisionnel estimé à 63,1 pour la période allant d'août à décembre 2011. Les coefficients d'ajustement sont établis sur la base du niveau actuel de traitement net de base qui est entré en vigueur le 1er janvier 2011;

c) La grille d'équivalences de classe entre l'Administration fédérale des États-Unis et le régime commun des Nations Unies qui a été approuvée par la Commission à sa soixante et onzième session en 2010;

d) Un écart de coût de la vie entre New York et Washington, qui est estimé à 112,7.

125. Compte tenu de ces facteurs, la marge a été estimée à 14,2 % pour 2011, la valeur moyenne au cours des cinq dernières années (2007-2011) s'établissant à 14 %.

Délibérations de la Commission

126. Le Réseau Ressources humaines a pris note de la légère augmentation de la valeur estimative de la marge et prié la Commission d'appeler l'attention de l'Assemblée générale sur le fait que, depuis 1997, la valeur moyenne de la marge avait été constamment inférieure au point médian souhaitable.

127. Les représentants de la FICSA, du CCASIP et d'UNISERV ont aussi pris note de la valeur estimative de la marge et se sont dits préoccupés par le fait que sa valeur moyenne au cours des 20 dernières années n'avait pas atteint le point médian de la fourchette souhaitable et se situait en général entre 11 % et 14 % pendant les 15 dernières années, le point médian de 15 % demeurant donc purement théorique. Les représentants du CCASIP et de la FICSA ont en outre signalé que la situation était encore pire pour les postes de la classe P-4 qui représentaient la majorité des postes pour le calcul du rapport global. Ils ont rappelé que, depuis 2009, les ajustements annuels des traitements des administrateurs dans le régime commun étaient fondés sur les traitements ajustés en fonction des conditions locales pour la zone géographique dite « Reste des États-Unis ». Or, le traitement ajusté en fonction des conditions locales pour Washington avait été étendu aux agents fédéraux en poste à l'étranger (conformément aux conclusions du rapport de 2011 du Governement Accountability Office sur la comparabilité des rémunérations des fonctionnaires du Département d'État en poste à l'étranger). Ils ont donc proposé que ce soit la rémunération locale à Washington qui serve de base au calcul de la marge.

128. La Commission a pris note de l'évolution de la rémunération dans l'Administration fédérale, des ajustements apportés aux traitements nets des fonctionnaires relevant du régime commun et d'autres facteurs ayant une incidence sur la comparaison. On a fait observer que ces dernières années, la marge entre les rémunérations nettes avait progressivement augmenté et qu'à l'heure actuelle, sa valeur pour l'année civile et sa valeur moyenne sur cinq ans étaient proches du point médian souhaitable de 15 %. Il n'a pas été demandé de prendre de mesure en vue de modifier la marge.

129. La Commission a aussi relevé que les prévisions relatives à la marge étaient calculées sur la base d'un coefficient d'ajustement estimatif pour la période allant d'août à décembre 2011 à New York. Si le coefficient effectif, qui serait connu ultérieurement, différait du coefficient estimatif, le Président de la CFPI devrait, conformément à la pratique établie, en informer l'Assemblée générale lorsqu'il présenterait le rapport annuel de la Commission (voir par. 132 et 133).

Décision de la Commission

130. La Commission a décidé de faire savoir à 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 emplois comparables à Washington a été estimée à 14,2 % pour l'année 2011. Elle a aussi décidé d'appeler l'attention de l'Assemblée sur le fait que la valeur moyenne de la marge pour les cinq dernières années (2007-2011) était estimée à 14 %, soit une valeur inférieure au point médian souhaitable, à savoir 15 %.

131. La Commission a aussi demandé à son président d'actualiser la valeur de la marge en se fondant au besoin sur le coefficient d'ajustement effectif.

Actualisation de la marge

132. Après l'achèvement de la soixante-treizième session de la Commission, il s'est avéré que le coefficient d'ajustement effectif pour New York pour la période allant d'août à décembre 2011 s'établit à 65,7. Sur la base de cette donnée nouvelle et conformément à la décision de la Commission, le Président de celle-ci informe l'Assemblée générale que la marge entre les rémunérations nettes des fonctionnaires des Nations Unies de classe P-1 à D-2 en poste à New York et celle des agents de la fonction publique fédérale des États-Unis en poste à Washington pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2011 s'établit à 14,9 %. Il appelle également l'attention de l'Assemblée sur le fait que le niveau moyen de la marge pour les cinq dernières années (2007-2011) s'établit à 14,1 %.

133. Le détail de la comparaison actualisée entre la rémunération nette moyenne des fonctionnaires des Nations Unies de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste à New York et de celle des fonctionnaires des États-Unis en poste à Washington, à classes équivalentes (marge pour l'année civile 2011), figure dans l'annexe VI du présent rapport.

E. Enquête et rapport sur la diversité dans le régime commun des Nations Unies

134. Dans sa résolution 64/231, l'Assemblée générale à prié la Commission d'examiner les mesures prises par les organisations appliquant le régime commun en ce qui concerne l'application du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. La Commission était saisie d'un document contenant un examen des politiques en matière de diversité dans lesdites organisations. La Commission a été informée que les organisations avaient appliqué un certain nombre de politiques visant à se doter d'effectifs diversifiés. Ces politiques étaient axées sur la parité entre les sexes, l'emploi de personnes handicapées, la sensibilisation au VIH/sida et l'équilibre géographique. Le secrétariat a fait rapport de manière assez détaillée sur l'équilibre géographique dans les plus grandes organisations appliquant le régime commun. Les organisations qui avaient fixé des fourchettes souhaitables aux fins de l'équilibre géographique étaient les suivantes : le Secrétariat de l'ONU, l'OIT, la FAO, l'UNESCO, l'OMS et l'ONUDI. Les organes directeurs de ces organisations portaient un intérêt croissant aux progrès réalisés en matière d'équilibre géographique. Le degré de représentation des États Membres est indiqué dans les tableaux 1 et 2 ci-dessous.

Tableau 1
États représentés dans les organisations ayant fixé des fourchettes souhaitables

Organisation	*Nombre d'États Membres*	*Nombre d'États Membres représentés*	*Pourcentage d'États Membres représentés*
ONU[a]	192	176	93,75
OIT[b]	183	117	64,00
FAO[b]	191	147	77,00
UNESCO[b]	193	156	81,00
OMS[b]	190	151	79,50
ONUDI[b]	173	79	45,70

[a] Au 30 juin 2010.
[b] Au 31 décembre 2010.

Tableau 2
Degré de représentation

Organisation	*Nombre total d'États Membres*	*Dans la fourchette*		*Non représentés*		*Sous-représentés*		*Surreprésentés*	
		Nombre	*Pourcentage*	*Nombre*	*Pourcentage*	*Nombre*	*Pourcentage*	*Nombre*	*Pourcentage*
ONU[a]	192	132	68,75	12	6,25	31	16,0	17	9,0
OIT[b]	183	69	37,70	66	36,10	5	2,7	43	23,5
FAO[b]	191	121	63,40	44	23,00	16	8,4	10	5,2
UNESCO[b]	193	78	40,40	37	19,20	52	26,9	26	13,5
OMS[b]	190	95	50,00	39	20,50	4	2,1	52	27,4
ONUDI[b]	173	54	31,20	94	54,30	6	3,5	19	11,0

[a] Au 30 juin 2010.
[b] Au 31 décembre 2010.

135. Cinquante pays étaient non représentés, 10 sous-représentés, et 28 surreprésentés dans au moins trois des six organisations ayant fixé des fourchettes souhaitables. Dix-neuf étaient non représentés dans au moins quatre des six organisations, dont neuf appartenant à la région Asie-Pacifique. L'Asie est aussi la région qui compte le plus grand nombre d'États sous-représentés (voir annexe VII). Les mesures qui étaient prises par les organisations pour réaliser une répartition géographique équitable consistaient notamment à veiller à ce que la nationalité et le sexe des candidats recommandés soient pris en considération dans le processus de sélection et à ce que des programmes spéciaux de sensibilisation soient mis en place pour accroître le nombre des candidatures émanant d'États Membres non représentés ou sous-représentés. L'UNESCO a indiqué que son programme de jeunes cadres faisait partie de sa stratégie visant à accroître la proportion de membres du personnel venant de ces deux catégories d'États Membres et que la situation des pays qui soit étaient non représentés soit risquaient de le devenir par suite de départs à la retraite

était portée à l'attention des hauts responsables (ayant rang de sous-directeur général ou de directeur de bureau).

136. L'on a rappelé qu'à sa soixante-cinquième session, l'Assemblée générale avait adopté sa résolution 65/247 par laquelle elle avait approuvé le nouveau programme d'administrateurs auxiliaires de l'ONU, conformément aux propositions du Secrétaire général. L'une des finalités annoncées de ce programme était de promouvoir l'objectif consistant à accroître la diversité du Secrétariat et à améliorer sa représentativité géographique (voir A/65/305/Add.4, par. 12). Ce programme serait ouvert à de jeunes administrateurs venant de pays non représentés ou sous-représentés ou qui risquaient de le devenir (ibid., par. 17). Ces organisations ont aussi indiqué que l'importance de la diversité, y compris géographique, faisait partie des programmes de formation à l'arrivée des cadres supérieurs. D'autres mesures étaient prises telles que les programmes spéciaux de sensibilisation en direction des pays non représentés ou sous-représentés.

137. En ce qui concerne la répartition géographique, on a noté que les fourchettes souhaitables n'étaient pas calculées de manière uniforme dans les six organisations qui avaient adopté ce système. Les mêmes facteurs, à savoir la contribution, le statut de membre et la population, étaient certes utilisés pour calculer ces fourchettes mais leurs pondérations variaient d'une organisation à l'autre. L'OMS incluait aussi tous les postes non linguistiques quelles que soient leurs sources de financement. De ce fait, 83 % de son personnel est soumis à la répartition géographique, à la différence de l'ONU qui n'incluait que les postes inscrits au budget ordinaire et où 34 % seulement des membres du personnel sont soumis à la répartition géographique.

Délibérations de la Commission

138. Notant les mesures déjà prises par certaines organisations, le Réseau Ressources humaines a affirmé l'engagement des organisations à promouvoir et maintenir un effectif diversifié et à créer un environnement non seulement encourageant pour la productivité mais également respectueux des différences individuelles. Le Réseau a instamment demandé au secrétariat de la Commission d'élargir la portée des études ultérieures afin d'y inclure des questions telles que l'égalité des sexes et les personnes handicapées sur le lieu de travail et l'instauration d'environnements de travail sûrs.

139. Les représentants du personnel ont appuyé le point de vue du Réseau Ressources humaines selon lequel l'étude était trop circonscrite à l'égalité entre les sexes et à la répartition géographique et il serait souhaitable qu'à l'avenir le secrétariat élargisse la portée de son enquête sur la diversité. Le CCASIP, parlant en son nom propre ainsi qu'en celui de la FICSA, a noté que la diversité va bien au-delà de la question de la nationalité. Le document présenté établit certes une distinction entre les deux principaux éléments du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte mais la Commission ne saurait ignorer l'articulation entre la considération primordiale, « les plus hautes normes de compétence, d'efficacité et d'intégrité », et la considération secondaire qui consiste à tenir dûment compte de la répartition géographique dans les procédures de recrutement. Il a fait valoir que l'interprétation donnée par les tribunaux serait instructive à cet égard. La question de la formation et du perfectionnement en tant que moyen de fidéliser un effectif divers a été soulignée, de même que la tendance de certaines organisations à utiliser des contrats

temporaires ou de courte durée pour éviter la question de la répartition géographique.

140. Les fédérations ont regretté que le document n'ait pas identifié les raisons pour lesquelles certaines nationalités étaient sous-représentées, peut-être parce que les conditions d'emploi dans certains grands pays seraient plus compétitives que celles offertes par le système des Nations Unies. Reconnaissant l'objectif louable qui consiste à rechercher la parité entre les hommes et les femmes dans les postes de haut rang, il a appelé à ne pas négliger les préoccupations des femmes occupant des postes d'administrateur de rang inférieur, d'agent recruté sur le plan national et d'agent des services généraux. Le représentant d'UNISERV a regretté que le questionnaire ne soit pas adressé aux représentants du personnel. Il a aussi contesté la validité du système qui consiste à ne prendre en compte que 30 % du personnel pour déterminer les quotas de répartition géographique au Secrétariat de l'ONU.

141. Certains membres de la Commission ont insisté sur le fait que le document créait la possibilité de réfléchir aux questions relatives à la répartition géographique et à leur difficulté. C'est en 1987 que la Commission a traité pour la dernière fois de ce sujet. La Commission a souligné que, comme il ressort implicitement du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, il faut s'employer à trouver le bon équilibre entre recruter du personnel ayant les plus hautes normes de compétence et instaurer et maintenir l'équilibre géographique. Un membre de la Commission a relevé que les méthodes de répartition géographique n'étaient pas appliquées de manière uniforme dans les organisations du système. Il a aussi fait observer que, nonobstant le fait que les Nations Unies reposaient sur les notions de multiculturalisme, de diversité, de représentation régionale, d'équilibre hommes-femmes, de répartition géographique et d'égale représentation, il fallait encore, après 65 ans, lutter pour parvenir aux politiques, aux règlements et aux statuts propres à inscrire ces notions dans la réalité. À son avis, il y avait une corrélation directe entre le profil démographique actuel du régime commun et la structure de financement du système des Nations Unies, si bien que ce profil ne saurait être modifié par la simple application de formules et d'équations.

142. Selon un autre point de vue, le fait que les bureaux des organisations se trouvaient dans tel ou tel lieu faisait tout naturellement que certains pays étaient désavantagés au regard de la répartition géographique. Certains membres ont fait part de leur préoccupation devant le fait que la note du secrétariat de la Commission ne prenait pas pleinement en compte les décisions les plus récentes de l'Assemblée sur la question, qui avaient abouti à la résolution 65/247 dans laquelle le statu quo était plus ou moins maintenu, si bien que l'on ne voyait pas bien l'utilité de recommander des directives en la matière. Certains étaient d'avis que la Commission ne devait pas préjuger de ce que ferait l'Assemblée générale en formulant des recommandations sur la répartition géographique mais la conclusion générale était que la Commission a un rôle à jouer pour ce qui est de veiller à ce que tous les États Membres aient un minimum de représentation.

143. La Commission a réitéré que la considération primordiale en matière d'emploi du personnel avait trait aux qualifications professionnelles, qui sont la clef de la capacité des organisations à s'acquitter de leur mandat. Elle est parvenue à la conclusion que la meilleure façon de répondre à la demande de l'Assemblée générale était de se concentrer sur les politiques de recrutement et l'élimination des obstacles qui empêchent de recruter dans la zone géographique la plus large

possible. Elle a pris note des programmes déjà en cours d'application dans les organisations et de l'intérêt variable que les organes directeurs portent à la nécessité d'instaurer et de préserver une répartition géographique équitable dans les organisations en définissant des fourchettes souhaitables à cet égard. La Commission a réitéré son soutien à des initiatives telles que le programme des administrateurs auxiliaires, les missions de recrutement et les recrutements par voie de concours. Elle est donc convenue que des études seraient consacrées aux pratiques de recrutement dans les organisations en vue d'identifier les obstacles à la réalisation d'une plus large représentation géographique, comme l'envisageait le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, et de proposer les solutions possibles.

144. Notant que la diversité n'était pas tout à fait synonyme d'équilibre géographique, la Commission est convenue qu'elle avait aussi un rôle à jouer pour proposer des cadres directeurs sur la diversité dans le régime commun. Il existait une possibilité de participer au discours plus général sur la diversité et de construire sa définition telle qu'elle s'applique dans le système des Nations Unies. Il conviendrait d'envisager aussi les modèles de leadership les plus appropriés pour l'équilibre recherché par les organisations entre la compétence et la diversité. À cet égard, un membre de la Commission a fait valoir que l'ONU avait été créée pour permettre la confrontation pacifique et instaurer la paix. De ce fait, la diversité à l'ONU ne se limite pas à la diversité géographique dans le recrutement des personnes et couvre aussi la notion de « diversité de pensée ». Cet aspect devrait, à son avis, apparaître dans les modèles de recrutement des organisations.

Décision de la Commission

145. La Commission a décidé :

a) D'informer l'Assemblée générale de l'état de la répartition géographique dans les organisations appliquant le régime commun et des mesures prises par ces dernières et leurs organes directeurs pour parvenir à l'équilibre géographique;

b) D'étudier les politiques de recrutement en vue de recommander aux organisations des mesures qui seraient plus favorables à la diversité;

c) De reprendre à une date ultérieure l'examen de la diversité au sens large du terme.

Chapitre V

Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local

Examen des méthodes applicables aux enquêtes relatives aux traitements des agents des services généraux

146. Comme le prévoit son statut, la Commission avait entamé, à la fin de la sixième série d'enquêtes sur les conditions d'emploi dans les villes sièges, l'examen des méthodes suivies dans la réalisation des enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées dans les villes sièges et les autres lieux d'affectation. Elle avait donc constitué, à sa soixante-sixième session, un groupe de travail réunissant quatre de ses membres, six membres désignés par les organisations et deux par chacun des organes de représentation du personnel (CCASIP, FAFI et UNISERV), ainsi que des représentants de son secrétariat. Ce groupe de travail avait reçu pour mission :

a) D'examiner les moyens de se procurer les données voulues, y compris la possibilité d'en acheter à l'extérieur, compte tenu des difficultés rencontrées sur le plan de la participation d'employeurs du secteur privé à la phase de collecte de données;

b) De pousser plus loin l'étude des conditions à remplir pour que la fonction publique nationale soit convenablement représentée;

c) D'examiner l'application des deux méthodes, afin d'être sûr que le choix de celle qui serait retenue serait adaptée à la conjoncture du marché du travail et que les fonctionnaires se trouvant dans des lieux d'affectation analogues seraient traités de la même manière;

d) De recenser et d'analyser les problèmes rencontrés lors de la sixième série d'enquêtes, et d'y proposer des solutions;

e) De réviser l'énoncé de chacune des deux méthodes en conséquence.

147. Ayant terminé ses travaux, le Groupe de travail a présenté ses recommandations à la Commission à sa soixante-douzième session. Nombre de ses recommandations ont été généralement approuvées, mais les représentants des organes de représentation du personnel ont émis des réserves sur certaines d'entre elles. Le Groupe de travail lui-même n'avait pas pu trouver un accord sur certaines questions, ses membres défendant des positions très diverses. La Commission était donc appelée à se prononcer sur ces questions, en même temps que sur les recommandations du Groupe de travail.

Délibérations de la Commission

148. Le Réseau Ressources humaines a réservé un bon accueil au rapport du Groupe de travail, dont il approuvait les fondements. Il a aussi fait observer qu'une fois que la Commission aurait pris ses décisions sur les méthodes révisées, le manuel et les supports pédagogiques y relatifs seraient terminés et une formation destinée à informer le personnel et les organisations serait offerte d'urgence.

149. Les représentants de la FAFI, du CCASIP et d'UNISERV ont noté que, bien qu'un consensus ait été trouvé sur nombre de propositions, dont un des cas les plus marquants était l'utilisation, dans certaines circonstances, de données sur l'évolution des salaires achetées à des fournisseurs, les représentants du personnel et les autres membres du Groupe de travail divergeaient sur quelques autres propositions, dont les suivantes : la question de la fonction publique nationale; l'élément de la rémunération n'ouvrant pas droit à pension; l'attribution des rôles en matière d'approbation dans la méthode I; le besoin de faire en sorte que les comités locaux d'enquête sur les conditions d'emploi aient davantage accès aux activités d'examen et d'approbation dans la méthode II; et la quantification des petits avantages en nature. Le représentant de la FAFI a apprécié le fait que l'examen des méthodes était une occasion d'échanges de vues. Quelles que soient les décisions, il faudrait réviser d'urgence les manuels opérationnels. Le représentant du CCASIP pensait que les organisations surveilleraient de près l'effet des modifications apportées aux méthodes et leur incidence éventuelle sur le niveau des effectifs. Le représentant d'UNISERV a déclaré que la Commission devrait mettre au point des mesures d'incitation à l'intention du secteur privé afin de faciliter la collecte de données. Il a également rappelé que le but recherché par le recrutement d'administrateurs auxiliaires était le renforcement des capacités mais que les organisations en avaient fait une mesure de réduction des coûts. Le représentant d'UNISERV pour la catégorie des agents de sécurité a fait un exposé mettant en relief l'importance du travail accompli par cette catégorie de personnel, les différences qui la séparent de la catégorie des services généraux et les raisons pour lesquelles elles devraient demeurer différentes.

1. Utilisation de données sur le mouvement des salaires achetées à l'extérieur

150. La participation des employeurs avait continué, pendant la série la plus récente d'enquêtes, de poser un problème dans certains lieux d'affectation. Afin de le surmonter, le Groupe de travail avait étudié les avantages et les inconvénients de l'utilisation, dans le cadre des méthodes appliquées, de données d'enquête sur les salaires achetées à l'extérieur. Cela l'avait conduit à recommander de s'en servir comme source complémentaire, lorsque des problèmes de participation empêchaient d'atteindre le minimum normalement fixé de 20 employeurs.

Délibérations de la Commission

151. La Commission a été informée que le Groupe de travail avait relevé de grandes disparités sur les plans de la taille des échantillons d'employeurs et du champ couvert par les données. Plusieurs solutions d'achat de données avaient été étudiées, y compris l'externalisation de la collecte de données et l'adaptation de données d'enquête omnibus dans le but de trouver des jeux de données comparables concernant des employeurs plus compétitifs. En général, ces bases de données n'étaient pas assez fournies en ce qui concerne des données sur les emplois auxiliaires comme ceux de la catégorie des agents des services généraux, contrairement à celles concernant les emplois de cadres ou de spécialistes. L'adaptation des données pèserait sur les coûts et aurait l'inconvénient d'être source de grande volatilité, du fait de la petite taille des ensembles de données utilisés. D'autre part, on avait constaté, dans les lieux d'affectation dont on avait analysé les données, que la corrélation entre les employeurs interrogés dans le cadre des enquêtes des Nations Unies et ceux qui figuraient dans les bases de données

d'employeurs était faible. En outre, les bases de données extérieures ne saisissaient pas toujours les primes et autres avantages que les méthodes en vigueur faisaient entrer en jeu. Enfin, la représentation des employeurs des secteurs public et associatif était généralement très faible dans les données disponibles commercialement.

152. Vu les problèmes de comparabilité avec les données sur l'évolution des salaires que l'on pourrait se procurer, la Commission était favorable au recours à cette solution à titre complémentaire, lorsque la participation des employeurs posait problème dans la méthode I, applicable aux villes sièges et lieux d'affectation similaires, et dans la méthode II, applicable aux autres lieux d'affectation. Elle a noté que cette évolution risquait moins d'être influencée par les différences entre échantillons d'employeurs, les écarts d'horaires de travail, les différences dans la quantification de certains avantages ou même dans le positionnement concurrentiel de chacun des employeurs. Les employeurs les plus compétitifs n'accordaient pas toujours les plus fortes augmentations, et les moins compétitifs n'accordaient pas toujours les plus faibles. Cela posé, il a semblé préférable de ne se servir de données sur l'évolution des salaires que lorsqu'il serait devenu impossible de mobiliser les 20 employeurs nécessaires pour atteindre l'effectif minimum. Il conviendrait en outre de faire la moyenne des données sur les mouvements des salaires émanant de deux fournisseurs, afin d'assurer la stabilité de l'analyse et d'en élargir la portée. La Commission a aussi pensé qu'il serait souhaitable de fixer un minimum absolu du nombre d'employeurs des secteurs privé et public (y compris la fonction publique nationale) qui devrait être atteint avant que l'on se rabatte sur des données sur l'évolution des salaires. Elle estimait que cela permettrait d'être sûr de disposer d'un échantillon d'employeurs suffisant pour pouvoir comparer le niveau effectif des traitements des fonctionnaires des Nations Unies à ceux des salariés d'autres employeurs.

Décisions de la Commission

153. La Commission a décidé que le recours à des données sur l'évolution des salaires émanant de deux fournisseurs, dont la moyenne serait ensuite ajustée du rapport entre salaire brut et salaire net résultant de la réglementation fiscale en vigueur dans le lieu d'affectation considéré, serait autorisé dans les circonstances suivantes :

a) Dans la méthode I, lorsque le nombre minimum normalement requis de 20 employeurs ne peut être atteint, sous réserve qu'au moins 5 employeurs, parmi lesquels la fonction publique nationale, et au moins 8 employeurs du secteur privé, sans qu'aucun sous-secteur ne représente plus de 25 % de l'échantillon, sont inclus dans l'enquête;

b) Dans la catégorie I de la méthode II, lorsque le nombre normalement requis de 15 employeurs ne peut être atteint, sous réserve que :

i) Au moins 11 employeurs au total ont été couverts par l'enquête;

ii) Au moins 4 ou 5 employeurs du secteur public, selon que la fonction publique nationale est retenue ou non, font partie des employeurs couverts par l'enquête;

c) Dans la catégorie II de la méthode II, le nombre minimum normalement requis de 10 employeurs ne peut être atteint, sous réserve que :

i) Au moins 7 employeurs au total ont été couverts par l'enquête;

ii) Au moins 3 ou 4 employeurs du secteur public, selon que la fonction publique nationale est retenue ou non, font partie des employeurs couverts par l'enquête;

d) Les résultats de l'analyse des données émanant des employeurs couverts par l'enquête seraient pondérés par le nombre d'employeurs et les données sur l'évolution des salaires seraient également pondérées par le nombre d'employeurs si le nombre minimum requis d'employeurs n'est pas atteint, pour déterminer le montant final de l'ajustement à appliquer au barème des traitements.

2. Fonction publique nationale

154. La méthode applicable aux villes sièges imposait de faire figurer la fonction publique nationale dans l'échantillon. Dans sa résolution 64/231, l'Assemblée générale avait demandé à la Commission de faire une place plus importante à la fonction publique nationale, lorsqu'elle examinerait les méthodes appliquées aux enquêtes sur les conditions d'emploi des agents des services généraux réalisées aux fins de l'application du principe de Flemming, parmi les employeurs retenus, compte tenu du fait que l'ONU était une organisation de la fonction publique.

155. D'autre part, lors de l'examen de certaines des enquêtes de la série la plus récente, des membres de la Commission avaient été d'avis que les employeurs sélectionnés de la fonction publique nationale ne pouvaient pas être considérés comme représentatifs de la plus grande partie de la fonction publique. La Commission avait donc demandé au Groupe de travail d'examiner les conditions d'une bonne représentation de la fonction publique nationale.

156. Pour répondre à la fois à la demande de l'Assemblée générale et à la préoccupation de la Commission, le Groupe de travail avait proposé que dans la méthode I, une comparaison directe avec l'employeur de la fonction publique nationale soit effectuée et pèse 5 % dans les résultats globaux de l'enquête. La comparaison avec les autres employeurs se ferait selon les règles actuelles et compterait pour 95 %. De plus, dans le but de répondre au souci de la Commission, le Groupe de travail avait recommandé que le ministère des affaires étrangères, ou son équivalent, soit pris comme employeur représentant la fonction publique nationale. S'agissant de la méthode II, il a été proposé que pour certains lieux d'affectation relevant de la catégorie I, la prise en compte de la fonction publique nationale devrait être une obligation, et que l'obligation d'accroître la représentation du secteur public lorsque la fonction publique nationale ne peut pas être retenue devrait être renforcée pour tous les autres lieux d'affectation.

Délibérations de la Commission

157. Le Réseau Ressources humaines a mis l'accent sur le lien entre le principe de Flemming et les méthodes. Considérant que l'Assemblée générale, dans sa résolution 64/231, a expressément demandé que la fonction publique nationale soit davantage prise en compte, il pensait qu'il serait important de veiller à ce qu'un poids suffisant soit donné à la fonction publique nationale, comme l'avait souhaité l'Assemblée.

158. Le représentant du Fonds international de développement agricole (FIDA) a appelé l'attention sur certaines distorsions dans la méthode actuelle et a indiqué que

les organes directeurs du Fonds ont demandé que d'autres solutions soient étudiées. Il a plus particulièrement appelé l'attention sur un rapport récent qui a confirmé la conclusion d'une opération interne de planification stratégique des effectifs selon laquelle le chevauchement actuel entre les traitements des administrateurs et des agents des services généraux à Rome était plus important que dans toutes les autres villes sièges et que les traitements des agents des services généraux à Rome étaient jugés assez élevés. Le Conseil exécutif du Fonds s'attendait à ce que ces anomalies soient examinées par la Commission dans le cadre de l'examen de la méthode.

159. Le représentant du Programme alimentaire mondial (PAM) a demandé à la Commission d'examiner si le coefficient de pondération de 5 % assigné à la fonction publique nationale était vraiment celui qui convenait.

160. Le représentant de la FAO s'est déclaré favorable au principe d'une comparaison séparée avec la fonction publique nationale, représentée par le ministère des affaires étrangères. Il a indiqué que la FAO subissait les pressions de ses organes directeurs et que son Comité des finances s'était inquiété du niveau élevé des traitements des agents des services généraux à Rome et de l'importance du chevauchement de ces traitements avec ceux des administrateurs. Ce Comité suivait donc de près l'examen de la question, et l'on pouvait se demander si donner un poids de 5 % à la comparaison séparée avec la fonction publique nationale était vraiment conforme à l'esprit de la résolution 64/231.

161. Les représentants du personnel pensaient que la façon proposée de tenir compte de la résolution 64/23, en assignant un poids déterminé à la fonction publique nationale, serait contraire au principe de Flemming. Le choix du ministère des affaires étrangères pour représenter la fonction publique nationale était le fruit d'un compromis au sein du Groupe de travail, mais le fait de le retenir comme employeur supplémentaire aux fins des méthodes I et II constituait déjà un écart par rapport au principe de Flemming. Le représentant de la FICSA ne voyait pas comment on pouvait justifier techniquement le recours à une comparaison séparée avec la fonction publique nationale, ce qui donnait un poids démesuré à cet employeur. Répondant aux questions soulevées par les organisations sises à Rome, il a déclaré que les soi-disant anomalies décrites par les représentants de l'administration étaient le résultat d'erreurs d'interprétation reposant sur une information incorrecte. Il a noté que le rapport que le FIDA avait fait établir n'avait pas été transmis à la Commission et, de ce fait, ne pouvait être pris comme référence dans les délibérations. Ce rapport était dénué de validité technique et ses conclusions découlaient de comparaisons des traitements incorrectes débouchant sur des conclusions non fondées concernant le chevauchement avec les traitements des administrateurs.

162. Se penchant sur la demande faite par l'Assemblée générale dans sa résolution 64/231, la Commission a noté que la question (voir par. 154) n'était pas la même que celle de la définition de la fonction publique nationale aux fins des méthodes. Elle a noté que le Groupe de travail recommandait qu'on effectue séparément une comparaison avec l'employeur de la fonction publique nationale et que les résultats de cette comparaison comptent pour 5 % dans les résultats globaux. La comparaison des données provenant des autres employeurs serait effectuée sur la base de la méthode actuelle de la double courbe des rémunérations avec soixante-quinzième centile calculé par interpolation et ces données auraient un coefficient de pondération de 95 %.

163. Plusieurs membres ont constaté que le coefficient de 5 % proposé correspondait au poids qui pouvait théoriquement être celui d'un employeur donné dans un échantillon de 20 employeurs. Ils se rendaient compte que dans le système actuel le poids d'un employeur donné variait selon l'emploi, puisque ce que l'on cherchait était le niveau du soixante-quinzième centile pour chaque emploi. Cependant, même dans une comparaison séparée, le coefficient proposé de 5 % risquait dans certaines situations d'être inférieur à celui de l'employeur de la fonction publique nationale dans l'analyse actuelle et était donc difficile à justifier. Certains membres ont estimé que le coefficient devrait se situer entre 15 et 25 %. La plupart sont convenus que de donner un coefficient de 10 % montrerait clairement qu'on fait plus de cas de la fonction publique nationale, qui aurait alors le poids théorique de deux employeurs dans un échantillon de 20.

164. Certains membres de la Commission ont noté que, selon les principes actuellement appliqués, le nombre de titulaires de postes retenus pour chaque emploi repère extérieur servait à effectuer la pondération dans le calcul du soixante-quinzième centile des salaires interpolé pour chaque emploi. Il semblait donc à ces membres qu'il serait possible de donner un plus grand poids aux gros employeurs, par exemple à ceux de la fonction publique nationale, en se servant du nombre réel plutôt que de son logarithme. En revanche, la plupart des membres de la Commission sont convenus que cela risquait de créer un problème du fait de la place prise par les très gros employeurs, ce qui était la raison même pour laquelle on utilisait les logarithmes. L'idée de fixer le poids de l'employeur de la fonction publique nationale au moyen d'une comparaison séparée offrait donc une solution équilibrée au besoin d'augmenter le poids d'un employeur tout en évitant que quelques très gros employeurs prennent une trop grande importance dans les données. Quant à la question de savoir si ce changement de méthode était compatible avec le principe de Flemming, il fallait tenir compte, pour l'application de ce principe, aussi bien de l'aspect « les plus favorables » que de l'aspect « pratiquées ».

165. La Commission a également examiné une proposition de la FAFI selon laquelle le ministère des affaires étrangères serait ajouté comme employeur supplémentaire. La Commission n'est pas convenue que ce serait un moyen de répondre à la demande de l'Assemblée générale, puisque le poids théorique d'un employeur dans un échantillon de 21 serait inférieur dans chaque enquête à celui de la fonction publique nationale.

166. La Commission a aussi constaté qu'il était impossible d'établir une définition unique de ce qu'on appelait fonction publique nationale, vu que cela dépendait du pays. Il était donc plus utile en pratique de désigner un employeur particulier de la fonction publique nationale qui puisse être identifié dans tous les pays et qui semblait assez représentatif du gros de la fonction publique. Le choix d'un employeur distinct répondrait aux préoccupations exprimées à la Commission, lors de l'examen d'enquêtes antérieures, à propos de la représentativité de l'employeur représentant la fonction publique nationale. Certains membres étaient favorables au choix du ministère des affaires étrangères, vu que cette administration avait des chances d'avoir des critères de sélection linguistiques analogues à ceux utilisés par les organisations appliquant le régime commun.

167. Certains membres pensaient qu'il devrait être possible de choisir d'autres employeurs de la fonction publique nationale s'ils s'avéraient plus compétitifs. La

plupart des membres sont convenus que le choix du ministère des affaires étrangères comme employeur représentant la fonction publique nationale n'empêchait pas de retenir également d'autres employeurs de cette fonction publique. Ils ont cependant souligné que les fonctionnaires d'un ministère des affaires étrangères en poste à l'étranger ne devaient pas entrer en jeu dans les comparaisons. Ils étaient favorables à la recommandation selon laquelle la présidence de la Commission devrait choisir un deuxième employeur possible de la fonction publique, dans l'application de la méthode I, lorsque, pour une raison quelconque, le ministère des affaires étrangères ne pouvait pas faire partie de l'enquête.

168. En ce qui concerne la méthode II, la Commission a approuvé la recommandation selon laquelle il serait obligatoire de retenir la fonction publique nationale, représentée par le ministère des affaires étrangères, pour certains lieux d'affectation de la catégorie I où 15 employeurs devaient être retenus. Puisque la méthode appliquée aux lieux d'affectation hors siège imposait de retenir la fonction publique nationale lorsque cet employeur remplissait les conditions de la méthode, et la fonction publique nationale représentée dans ces lieux d'affectation les remplirait apparemment là, il était logique de considérer qu'il était obligatoire de la retenir. La Commission a recommandé que, lorsqu'on ne pourrait pas retenir le ministère des affaires étrangères, l'organisme responsable choisisse un autre employeur de la fonction publique, après consultation de sa présidence.

169. Dans les autres lieux d'affectation où s'applique la méthode II, la Commission a noté que la méthode actuellement appliquée aux lieux d'affectation hors siège fixait le nombre minimum d'employeurs des secteurs public et associatif à 25 % du nombre total d'employeurs retenus, et à 33 % si la fonction publique nationale en faisait partie. Contrairement à ce qu'elle escomptait, ces deux pourcentages correspondaient au même nombre d'employeurs dans les enquêtes de la catégorie II, où il fallait retenir 10 employeurs, et de la catégorie III, où il fallait en retenir 7, respectivement. La Commission est convenue que de préciser le nombre effectif d'employeurs correspondant aux minimums de 25 % ou 33 % rendrait la méthode II plus claire et aurait pour effet d'accroître la représentation du secteur public là où on ne pouvait pas retenir un employeur de la fonction publique nationale.

Décisions de la Commission

170. La Commission a décidé ce qui suit :

a) Le ministère des affaires étrangères ou son équivalent doit être pris comme employeur représentant la fonction publique nationale;

b) Dans le cadre de la méthode I :

i) Lorsqu'il n'est pas possible de faire figurer le ministère des affaires étrangères dans l'échantillon, la présidence de la Commission choisit un autre employeur de la fonction publique nationale représentatif, en consultation avec le comité local d'enquête sur les conditions d'emploi;

ii) Une comparaison à part, emploi par emploi, doit être faite entre les entités des Nations Unies et l'employeur appartenant à la fonction publique nationale et peser pour 10 % dans le calcul final des résultats de l'enquête, tous employeurs confondus, les autres employeurs comptant pour 90 %;

c) Dans le cadre de la méthode II :

i) Quand le ministère des affaires étrangères ne peut pas faire partie de l'échantillon, l'organisme responsable sélectionne un autre employeur suffisamment représentatif de la fonction publique nationale, en consultation avec la présidence de la Commission et le comité local des enquêtes sur les conditions d'emploi;

ii) Le nombre d'employeurs, en valeur absolue, correspondant aux minimums de 25 % ou 33 % fixés pour la représentation des secteurs public/associatif, selon la situation de la fonction publique nationale, et au plafond de 25 % de représentation de chaque sous-secteur privé, doit être précisé clairement dans la méthode;

iii) Dans les lieux d'affectation où la fonction publique nationale n'est pas retenue dans l'échantillon parce qu'elle ne répond pas aux critères, le nombre d'employeurs du secteur public doit être porté à au moins 1 de plus que le nombre d'employeurs, en valeur absolue, fixé en application de l'alinéa ii) ci-dessus.

171. La Commission a aussi approuvé la liste des lieux d'affectation de la catégorie I, où 15 employeurs doivent être retenus et où le choix d'un employeur de la fonction publique nationale serait obligatoire, liste qui figurerait en annexe à la méthode.

3. Application des méthodes à des marchés de l'emploi aux caractéristiques analogues

172. Actuellement, le choix de la méthode à appliquer est déterminé par le fait que l'enquête a lieu dans une ville siège ou un lieu d'affectation hors siège. La Commission avait demandé au Groupe de travail de se pencher sur l'application des méthodes pour vérifier que le choix de la méthode correspondait aux paramètres du marché local de l'emploi. Le Groupe de travail avait fait à ce sujet des recommandations concernant le reclassement des lieux d'affectation selon celle des deux méthodes qu'il convenait d'y appliquer. La méthode I devait s'appliquer à huit lieux d'affectation dont le marché du travail présentait des caractéristiques voisines, et la méthode II, à tous les autres lieux d'affectation, et elle comprendrait une cinquième catégorie, outre les quatre prévues par la méthode actuellement appliquée dans les lieux d'affectation hors siège, où seraient classés les lieux d'affectation comptant moins de 30 agents des services généraux, où les autres modalités d'ajustement du barème des traitements seraient étudiés par l'organisme responsable dans les deux prochaines années.

Délibérations de la Commission

173. Le représentant de la FICSA a trouvé qu'il était effectivement logique de regrouper les lieux d'affectation en fonction des ressemblances de leurs marchés du travail, particulièrement dans le cas des économies les plus avancées.

174. Ayant examiné les critères appliqués par le Groupe de travail pour différencier les marchés du travail, la Commission a approuvé la recommandation selon laquelle, en raison des ressemblances entre leurs marchés du travail, la méthode I serait appliquée dans six lieux d'affectation de plus, tous les autres continuant d'être analysés selon la méthode II.

175. Lorsqu'elle a examiné le classement révisé des lieux d'affectation relevant de la méthode II, la Commission a noté la création d'une catégorie à part pour les lieux d'affectation où travaillaient moins de 30 agents des services généraux. Dans l'ensemble, elle est convenue de l'intérêt pragmatique qu'il y aurait, pour des raisons de coût, à étudier d'autres modalités fiables d'ajustement des barèmes des traitements dans les lieux d'affectation qui ne justifiaient pas une enquête complète. Elle a pensé que ces modalités devraient être étudiées les deux années suivantes par l'organisme responsable, de conserve avec son secrétariat et avec les comités locaux d'enquête sur les conditions d'emploi, après quoi un rapport lui serait présenté pour examen et décision. Les ajustements intermédiaires, sur la base de mini-enquêtes continueraient d'être appliqués.

Décisions de la Commission

176. La Commission a décidé ce qui suit :

a) Outre les huit villes sièges, la méthode I doit s'appliquer à Bonn (Allemagne), Bruxelles, Copenhague, La Haye, Tokyo et Washington;

b) Outre les catégories I, II, III et IV actuellement prévues par la méthode applicable aux lieux d'affectation hors siège, où il faut retenir 15, 10, 7 et 5 employeurs, respectivement, une cinquième sera ajoutée aux fins de la méthode II, pour les lieux d'affectation où travaillent moins de 30 agents des services généraux;

c) En ce qui concerne les lieux d'affectation appartenant à la catégorie V aux fins de la méthode II, d'autres modalités d'ajustement des barèmes des traitements seront étudiées au cours des deux prochaines années par l'organisme responsable, en consultation avec le secrétariat de la Commission et le comité local d'enquête sur les conditions d'emploi de ces lieux d'affectation, et un rapport lui sera présenté à sa soixante-seizième session. Les ajustements intermédiaires déterminés au moyen de mini-enquêtes continueraient d'être appliqués;

d) En ce qui concerne les lieux d'affectation classés dans la catégorie II aux fins de la méthode applicable aux lieux d'affectation hors siège, ils feront l'objet de mesures transitoires selon lesquelles 12 employeurs seront interrogés si la première enquête générale où est appliquée la méthode révisée est réalisée dans les trois ans qui suivent l'enquête générale précédente.

177. La Commission a aussi approuvé la liste des lieux d'affectation de chacune des cinq catégories, qui sera annexée à la méthode II.

4. Périodicité des enquêtes

178. Les méthodes actuellement appliquées dans les villes sièges et dans les lieux d'affectation hors siège prévoient respectivement que les enquêtes ont lieu tous les 5 ans et tous les 3 à 5 ans. Ayant examiné les données, le Groupe de travail a recommandé de porter l'intervalle entre les enquêtes à 8 à 10 ans pour celles relevant de la méthode I et à 5 ans pour celles relevant de la méthode II, des exceptions étant possibles en cas de circonstances exceptionnelles.

Délibérations de la Commission

179. La Commission a noté que, selon la méthode actuellement appliquée aux villes sièges, les barèmes des traitements étaient révisés, entre deux enquêtes, en se

servant d'un ou de plusieurs indices. Lorsqu'on avait constaté que ceux-ci étaient fiables pendant un certain temps, les enquêtes pouvaient être espacées, ce qui était le cas des données examinées. La Commission a cependant souligné qu'il fallait qu'il soit possible de modifier la périodicité d'une enquête en raison de circonstances exceptionnelles, comme il était recommandé dans le cas de la méthode II. La Commission a également noté que la prochaine série d'enquêtes menées selon la méthode I débuterait à la date d'application des codes révisés.

180. Selon la méthode actuellement appliquée aux lieux d'affectation hors siège, la Commission pensait que les ajustements effectués entre deux enquêtes générales l'étaient, pour la plupart, au vu des résultats d'une enquête intermédiaire, ce qui nécessitait une mise à jour des informations fournies par les employeurs retenus pour les enquêtes générales. Cela garantissait qu'il y ait un lien direct avec les employeurs du marché local du travail. Puisque la même règle serait suivie dans le cadre de l'application de la méthode II, la Commission est convenue d'espacer davantage les enquêtes concernées. Il pourrait être nécessaire de déroger à la règle en cas de circonstances exceptionnelles, mais il importerait que la Commission soit au courant, afin de pouvoir faire en sorte que la règle soit appliquée uniformément.

Décisions de la Commission

181. La Commission a décidé ce qui suit :

a) Les enquêtes relevant de la méthode I seront espacées de 8 à 10 ans. En cas de circonstances exceptionnelles, sa présidence pourra modifier le calendrier de certaines enquêtes;

b) Les enquêtes relevant de la méthode II seront espacées de cinq ans. En cas de circonstances exceptionnelles, l'organisme responsable pourra modifier, en consultation avec sa présidence, le calendrier de certaines enquêtes.

5. Examen et approbation des résultats des enquêtes

182. Le Groupe de travail avait fait des recommandations concernant l'applicabilité des méthodes (voir par. 170 du présent rapport). À cet égard, le Groupe avait examiné si la Commission elle-même ou les organisations responsables devraient être chargées de l'examen et de l'approbation des résultats des enquêtes pour les lieux d'affectation, autres que les villes sièges relevant de la méthode I. Il avait cependant estimé que conformément à l'article 12 du statut de la Commission, toute décision à ce sujet ne pourrait être prise que par l'organisation.

Délibérations de la Commission

183. Le représentant du Réseau Ressources humaines a déclaré que le Réseau appuyait la position selon laquelle l'ONU et l'OMS resteraient chargées d'entreprendre les enquêtes dans les lieux d'affectation qui avaient été ajoutés à ceux relevant de la méthode I.

184. Le représentant du Secrétariat de l'ONU a déclaré que l'examen et l'approbation des résultats des enquêtes constituaient une fonction de gestion et que les comités locaux d'enquête sur les conditions d'emploi étaient associés à toutes les phases de la procédure d'enquête. Pour l'examen des résultats des enquêtes dans les lieux d'affectation où l'ONU était l'organisation responsable, elle avait établi un comité directeur auquel les autres organisations ayant d'importantes présences sur le

terrain basées à New York, ainsi que le secrétariat de la CFPI, participaient. L'ONU entendait continuer à appliquer ce dispositif.

185. Le représentant de la FICSA a déclaré qu'il était important d'assurer un mécanisme uniforme d'approbation pour les enquêtes relevant de la méthode I. C'est pourquoi la FICSA n'approuvait pas la position du Réseau Ressources humaines. Le représentant du CCASIP a souscrit à la position de la FICSA. Il a par ailleurs déclaré que les comités locaux d'enquête sur les conditions d'emploi devraient avoir davantage accès à la procédure d'examen relevant de la méthode II.

186. La Commission a fait observer que, conformément à son statut, il lui incombait d'établir les faits pertinents, et de faire des recommandations, en vue de l'établissement des barèmes des traitements des agents de la catégorie des services généraux et autres catégories de personnel recruté sur le plan local dans les villes sièges et autres lieux d'affectation susceptibles d'y être ajoutés à la demande du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS). Vu qu'il n'a jamais été demandé à la Commission d'assumer la responsabilité pour les lieux d'affectation autres que les villes sièges, elle ne pouvait faire de recommandations que pour les villes sièges. Il incombait aux organisations responsables de déterminer comment elles conduiraient l'examen des résultats des enquêtes. La Commission a toutefois souligné qu'il importait que son secrétariat participe à l'examen des résultats des enquêtes menées par les organisations responsables. Cela garantirait une application cohérente des méthodes.

187. La Commission ne voyait aucune raison de s'inquiéter quant aux enquêtes menées par les organisations responsables pour les six lieux d'affectation supplémentaires relevant de la méthode I. La Commission a également estimé que le personnel était associé à tous les stades de la procédure d'enquête, de la collecte des données jusqu'à l'analyse et la construction des barèmes des traitements, dans le cadre des deux méthodes. Toutes les questions que le comité local d'enquête sur les conditions d'emploi souhaitait porter à l'attention des organisations responsables durant la procédure d'enquête pouvaient être soumises par écrit. Elle a également noté que dans le cadre de la méthode II, les dispositions prévoyaient une communication permanente entre le spécialiste des enquêtes sur les conditions d'emploi et les comités locaux d'enquête sur les conditions d'emploi jusqu'à l'achèvement des enquêtes.

Décision de la Commission

188. La Commission a décidé que le secrétariat de la CFPI devrait participer à l'examen des résultats des enquêtes sous la responsabilité des organisations responsables afin d'assurer une application uniforme des méthodes.

6. Élément de la rémunération n'ouvrant pas droit à pension

189. La Commission a noté que le Groupe de travail n'avait pas pu faire de recommandation sur la question de l'élément de la rémunération n'ouvrant pas droit à pension. Actuellement, un élément était considéré comme n'ouvrant pas droit à pension lorsque celui mesuré par l'enquête était supérieur à 10 %, et ceci s'appliquait uniquement à la part supérieure à 10 %. L'élément de la rémunération n'ouvrant pas droit à pension était plafonné à 20 %. Le Groupe de travail avait considéré trois options, à savoir : a) maintien des paramètres actuels d'établissement d'un élément de la rémunération n'ouvrant pas droit à pension; b) abaissement à

5 % du seuil d'établissement d'un élément n'ouvrant pas droit à pension; et c) remplacement de toutes les indemnités et prestations n'ouvrant pas droit à pension dans la rémunération par une indemnité forfaitaire. Toutefois, aucune recommandation n'avait été faite, compte tenu des divergences de vues au sein du Groupe de travail.

Délibérations de la Commission

190. Les représentants des organisations du personnel ont indiqué qu'aucune modification de l'élément de la rémunération n'ouvrant pas droit à pension n'était justifiée actuellement. Le représentant de la FICSA a estimé que les propositions de révision pourraient avoir un effet extrêmement préjudiciable sur l'élément de la rémunération ouvrant droit à pension du personnel recruté sur le plan local et ajouteraient un élément d'instabilité affectant l'aide sociale au personnel et la situation financière du fonds de pension. L'approche actuelle était conforme aux critères de récurrence, de prévisibilité et de stabilité approuvés par la Commission les années précédentes.

191. Un membre a noté que dans le système des Nations Unies, les traitements nets comprennent non seulement les traitements mais également toutes les prestations et indemnités fournies par les employeurs retenus pour l'enquête. En conséquence, des indemnités du régime commun telles que la prime de risque, la prime de connaissances linguistiques et l'indemnité pour enfants à charge dont le montant est calculé à partir de ces traitements nets, sont surévaluées. Certaines des indemnités et prestations des employeurs interrogés qui ne sont pas incorporées au traitement dans le cas du régime commun sont considérées par la Commission comme n'ouvrant pas droit à pension. Lorsque ces éléments de la rémunération des Nations Unies n'ouvrant pas droit à pension dépassent 10 %, cette partie n'ouvrant pas droit à pension est déduite de la rémunération considérée aux fins de la pension, cette déduction étant toutefois plafonnée à 20 %. De ce fait, la rémunération nette ouvrant droit à pension est surévaluée dans des proportions pouvant aller jusqu'à 10 % dans la plupart des cas, voire dépasser 20 % dans certains cas. En conséquence, toutes les prestations et indemnités devraient être exclues du traitement et versées en tant qu'indemnité distincte. Cette indemnité n'ouvrirait pas droit à pension et serait composée de toutes les prestations et indemnités actuellement déclarées comme n'ouvrant pas droit à pension. Il en résulterait que les traitements du système des Nations Unies seraient plus faciles à comparer aux salaires versés par les employeurs extérieurs et le montant des indemnités du régime commun serait fondé uniquement sur le traitement proprement dit et non gonflé par l'incorporation au traitement des prestations et indemnités versées par les employeurs extérieurs. Le système serait bien plus simple, plus transparent et plus facile à administrer. L'argument selon lequel le fait de sortir les prestations et indemnités du traitement serait cause d'instabilité de ces derniers ou de la rémunération considérée aux fins de la pension n'est guère pertinent. Les enquêtes sur les conditions d'emploi seront effectuées tous les 8 à 10 ans dans le cas de la méthode I et tous les 5 ans dans le cadre de la méthode II. Un changement du rapport entre traitements et indemnités tous les 8 à 10 ans peut difficilement être qualifié de situation instable. Par ailleurs, jusqu'ici rien ne montre qu'il en serait ainsi. Le but des enquêtes périodiques est d'actualiser les traitements et les indemnités pour tenir compte de la pratique locale. Si le rapport des traitements aux indemnités évolue sur le marché local du travail,

alors ce changement doit être répercuté sur les traitements et indemnités du régime commun.

192. D'autres membres ont estimé que la multiplication des indemnités n'était pas souhaitable et qu'une telle approche risquait de poser des problèmes. Étant donné que ce qui constitue le traitement de base ou le traitement ouvrant droit à pension varie d'un pays à l'autre, les rapports du traitement aux indemnités peuvent aussi connaître de grandes variations, ce qui peut avoir des effets préjudiciables à la stabilité de la rémunération considérée aux fins de la pension et des taux de remplacement du revenu. C'est la raison pour laquelle un seuil a été établi pour l'élément n'ouvrant pas droit à pension. Dans le système des Nations Unies, les pensions reposent sur la notion de remplacement du revenu et les principaux critères décidés par la Commission pour déterminer si un élément fait partie de l'une ou l'autre de ces deux catégories sont la régularité, la récurrence et la prévisibilité de toutes les indemnités et prestations versées aux employés en espèces [voir A/52/30, par. 139 a)]. Le fait de relier certaines indemnités des Nations Unies aux barèmes locaux des traitements s'explique par un souci de simplicité administrative, les montants de ces indemnités n'étant, en tout état de cause, pas liés à la pratique locale. L'indemnité pour enfants à charge est une prestation sociale (ibid., par. 150) alors que la prime de connaissances linguistiques et la prime de risque sont des éléments importants qui correspondent à d'autres exigences importantes du service dans les organisations internationales. En conséquence, il n'y a aucune raison de considérer que leurs montants sont surévalués.

193. D'autres membres ont estimé que le seuil d'établissement d'un élément de la rémunération n'ouvrant pas droit à pension devait être abaissé de 10 % à 7,5 %, voire à 5 %, ce qui pouvait se justifier compte tenu de la décision de la Commission de ne plus quantifier certains avantages en nature mineurs (voir par. 207).

194. Vu l'importance de la question de l'élément de la rémunération n'ouvrant pas droit à pension pour la question plus générale de la rémunération ouvrant droit à pension, la Commission est convenue de la nécessité d'en approfondir l'examen dans le contexte de l'examen de la rémunération ouvrant droit à pension, et elle a prié son secrétariat d'ajouter la question au plan de travail proposé au titre de ce point. Il serait prudent d'ici là de laisser en place les paramètres existants.

Décisions de la Commission

195. La Commission a décidé :

a) Qu'il n'y avait pas lieu actuellement d'apporter des modifications à l'élément de la rémunération n'ouvrant pas droit à pension;

b) Qu'il convenait d'ajouter la question de l'élément de la rémunération n'ouvrant pas droit à pension au plan de travail relatif à l'examen de la rémunération ouvrant droit à pension.

7. Organismes parapublics

196. Dans le cadre des méthodes actuelles, les organismes parapublics sont considérés comme relevant du secteur public/associatif lorsque l'État y a une participation majoritaire. La question était de savoir si dans certains cas, ces employeurs devaient être considérés comme relevant du secteur privé.

197. Le Groupe de travail avait proposé un critère révisé pour déterminer si un organisme parapublic devait être considéré dans le sous-secteur « parapublic » comme relevant du secteur public/associatif ou si de tels employeurs devaient être considérés comme relevant du secteur privé. La différence essentielle tenait à la question de savoir si l'État en fixait ou non les conditions d'emploi.

Délibérations de la Commission

198. Le représentant d'UNISERV a demandé que la définition des « employeurs parapublics » soit clarifiée.

199. Certains membres ont estimé que tous les employeurs du secteur public/associatif devaient être des employeurs sans but lucratif. La plupart des membres ont convenu que le principal facteur permettant de déterminer si un organisme paraétatique devait être considéré comme répondant aux critères du secteur public/associatif ou du secteur privé devait être la question de savoir si l'État fixait les conditions de rémunération. Si tel était le cas, l'employeur devait être considéré comme relevant du secteur public/associatif. Sinon, l'employeur devait être considéré comme faisant partie du sous-secteur pertinent du secteur privé.

Décision de la Commission

200. La Commission a décidé qu'un organisme dans lequel l'État a une participation n'est considéré comme faisant partie du sous-secteur parapublic du secteur public/à but non lucratif que lorsque l'État fixe le régime de rémunération de son personnel. Sinon, l'employeur est assimilé à un employeur privé.

8. Barèmes des traitements applicables à des lieux d'affectation multiples à l'intérieur d'un même pays

201. En fonction de leurs besoins, les organisations avaient établi des barèmes des traitements distincts pour différents lieux d'affectation dans quelques pays. Il était nécessaire de suivre une approche uniforme pour promulguer de tels barèmes en cas de besoin. Il a été également considéré qu'il n'était pas souhaitable de multiplier les barèmes des traitements. Le Groupe de travail avait proposé des principes directeurs pour les organisations, à incorporer dans les méthodes.

Délibérations de la Commission

202. Le représentant de la FICSA a pleinement appuyé la recommandation tendant à éviter la multiplication des barèmes des traitements. La FICSA a noté que pour les lieux d'affectation où il existait des barèmes des traitements distincts, les ajustements seraient liés au principal barème des traitements établi dans le lieu d'affectation disposant des effectifs les plus importants dans le pays. La FICSA a appelé l'attention de la Commission sur le fait que, dans le cas d'un ajustement négatif apporté au principal barème des traitements, cet ajustement pourrait ne pas être justifié pour les barèmes des traitements des autres lieux d'affectation liés à ce barème. Le représentant d'UNISERV s'est également prononcé pour le barème unique par pays, sous réserve que ce soit le plus favorable qui est appliqué.

203. La Commission a noté que le Secrétariat de l'ONU était chargé de gérer tous les barèmes des traitements pour l'ensemble du personnel relevant du régime

commun. La Commission est convenue que les recommandations du Groupe de travail réalisaient un équilibre entre les besoins des organisations d'établir des barèmes des traitements distincts, dans des circonstances particulières, et le souci valable de ne pas multiplier les barèmes des traitements. Dans de nombreux lieux d'affectation sur le terrain, il n'existait tout simplement pas suffisamment de données permettant d'établir des écarts fiables entre les revenus salariaux. C'est pourquoi la principale considération pour l'établissement d'un barème des traitements distinct devait être la question de savoir s'il existait des différences notables et mesurables ou des indices fiables entre les différentes villes et, à cet égard, il convenait aussi d'envisager l'importance des effectifs présents en un lieu d'affectation. La Commission a néanmoins aussi considéré que l'organisation responsable devrait surveiller les écarts établis entre les barèmes des traitements du lieu d'affectation principal et des autres lieux d'affectation, pour s'assurer de leur justification.

Décisions de la Commission

204. La Commission a décidé que :

a) La procédure normale devrait consister à appliquer un seul barème des traitements à tous les lieux d'affectation d'un même pays, en évitant de multiplier les barèmes;

b) L'organisation responsable peut décider d'établir des barèmes des traitements distincts s'il y a lieu;

c) L'organisation responsable devrait surveiller les écarts établis entre les barèmes des traitements du lieu d'affectation principal et des autres lieux d'affectation à l'intérieur d'un même pays pour s'assurer qu'ils sont justifiés.

9. Questions communes aux deux méthodes

Décisions de la Commission

205. La Commission a décidé ce qui suit :

Emplois repères

206. Le même ensemble d'emplois repères devrait être utilisé dans les deux méthodes, étant donné qu'en 2009, la Commission a approuvé un système global de classement des emplois de la catégorie des services généraux et catégories apparentées :

a) Dans le cadre de la méthode I, le choix des emplois à retenir aux fins de l'enquête devrait reposer principalement sur l'ensemble d'emplois repères communs. À titre exceptionnel, s'il est nécessaire d'ajouter des emplois de référence pour que les emplois d'une classe donnée soient plus représentatifs, des propositions à cet effet devraient être soumises à l'approbation du Président de la Commission;

b) S'agissant de la méthode II, 15 emplois repères correspondant aux emplois les plus représentés dans chaque lieu d'affectation devraient être choisis parmi l'ensemble d'emplois repères communs;

Quantification des avantages en nature mineurs

207. Des avantages en nature mineurs tels que les boissons fournies pendant les heures de travail et les activités conviviales parrainées par l'employeur ne constituent pas des éléments fondamentaux de la rémunération suivant la formulation du principe Flemming et ne devraient plus être quantifiés;

Quantification des prestations de restauration

208. La fourniture de repas gratuits ou de repas subventionnés devrai t être quantifiée sur la base de son coût pour l'employeur. Lorsque ce coût n'est pas disponible, il n'y a pas lieu de quantifier la prestation de restauration. Les tickets-repas ou les allocations devraient continuer à être pris en compte pour leur valeur monétaire;

Quantification des prestations-voitures

209. Les prestations constituées par l'attribution d'un véhicule et des avantages connexes tels que la prise en charge des frais de carburant, d'entretien, d'assurance et de stationnement devraient être considérées comme des avantages imposables n'ouvrant pas droit à pension.

10. Questions relatives à la méthode I

Décision de la Commission

210. La Commission a décidé ce qui suit :

Actualisation du barème des traitements des administrateurs recrutés sur le plan national

211. Dans le cadre de la méthode I, vu le nombre limité d'administrateurs recrutés sur le plan national dans les lieux d'affectation en dehors des villes sièges, le pourcentage d'actualisation du barème des traitements arrêté pour les agents des services généraux devrait être également appliqué au barème des traitements des administrateurs recrutés sur le plan national, lorsque de tels postes existent.

11. Questions relatives à la méthode II

Décisions de la Commission

212. La Commission a décidé ce qui suit :

Taille des employeurs

213. Les employeurs ne devraient pas être inclus dans les enquêtes pour lesquelles il faut retenir 7, 10 ou 15 employeurs s'ils comptent moins de 20 employés dans des emplois comparables à ceux des services généraux. Les exceptions pour l'inclusion d'employeurs comptant moins de 20 employés dans des emplois comparables à ceux des services généraux ne devraient être envisagées que lorsqu'il n'existe pas de solution de rechange. Les emplois inoccupés ne devraient pas être appariés avec des postes équivalents;

Critères de sélection des employeurs à retenir pour la catégorie des services généraux

214. Un minimum de cinq équivalences devrait être requis pour les enquêtes où il faut retenir 15 et 10 employeurs. Un minimum de trois équivalences devrait être requis pour les enquêtes où il faut retenir 7 et 5 employeurs;

Emplois repères pour la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national

215. Dans le cadre de la méthode II :

a) La Commission a approuvé les emplois repères communs de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, dont la liste sera annexée à la méthode;

b) Les postes de la classe D de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national ne devraient plus être inclus dans les enquêtes, et les traitements correspondants devraient être extrapolés au stade de la construction du barème des traitements sur la base des écarts interclasses observés aux échelons inférieurs;

Critères de sélection des employeurs à retenir pour la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national

216. Les employeurs doivent normalement être retenus pour la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national s'ils ont des emplois équivalents pour deux classes au moins des trois classes étudiées dans l'enquête. Les employeurs qui n'ont qu'un emploi équivalent peuvent être retenus :

a) S'ils sont dotés de systèmes d'évaluation des emplois et de rémunération qui sont globalement uniformes; ou

b) S'ils sont retenus pour la catégorie des services généraux et l'emploi équivalent à celui d'administrateur recruté sur le plan national s'inscrit dans une progression naturelle à l'intérieur d'un groupe professionnel particulier utilisé pour les emplois repères de la catégorie des services généraux;

Composition des équipes chargées de la collecte des données

217. Les équipes chargées de la collecte des données devraient n'être composées que du spécialiste des enquêtes sur les conditions d'emploi et d'un représentant du personnel. Un troisième membre éventuel, représentant l'administration, devrait obligatoirement être un fonctionnaire recruté sur le plan international faisant partie de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur;

Rôle de l'organisation coordonnatrice

218. Il convient d'établir le rôle de l'» organisation coordonnatrice », en lui confiant la responsabilité de convoquer le comité local d'enquête sur les conditions d'emploi et d'en nommer le président, et de coordonner la conduite de l'enquête dans tel ou tel lieu d'affectation;

Utilisation des moyennes pondérées dans l'analyse des données

219. Les salaires minima et maxima moyens des employeurs retenus devraient être calculés sur la base d'une moyenne pondérée.

220. Les coefficients de pondération utilisés pour calculer les moyennes pondérées devraient correspondre, pour chaque employeur retenu, au logarithme du nombre total de personnes occupant chez cet employeur des emplois comparables à ceux des catégories des agents des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national dans le lieu d'affectation.

12. Approbation des méthodes

221. Ayant achevé son examen des méthodes, la Commission a décidé d'approuver les méthodes révisées I et II, qui tiennent compte des décisions de la Commission. Elle a en outre décidé que les méthodes révisées prendraient effet le 1er janvier 2012. Toutefois, les préparatifs de leur mise en œuvre, entre autres la mise à jour des manuels sur les enquêtes, la formation et l'actualisation des systèmes informatiques utilisés pour l'analyse des données, devraient néanmoins commencer immédiatement.

13. Calendrier de la prochaine série d'enquêtes relevant de la méthode I

222. Le secrétariat a adressé le calendrier proposé pour la prochaine série d'enquêtes aux organismes chefs de file des huit villes sièges et aux organisations responsables des six autres lieux d'affectation relevant de la méthode I. Les organismes chefs de file et les organisations responsables ont consulté les administrations et le personnel en poste dans ces lieux d'affectation. À partir des réponses reçues, un calendrier a été proposé pour la prochaine série d'enquêtes (voir tableau 3).

Tableau 3
Calendrier proposé pour la prochaine série d'enquêtes (méthode I)

Lieu d'affectation	*Enquête précédente*	*Consultations préparatoires*	*Présentation au Président du document préliminaire*	*Date de l'enquête*	*Examen des résultats de l'enquête*
Rome[a]	Novembre 2005	Automne 2011	Printemps 2012	Avril 2012	Été 2012
Paris[a]	Octobre 2004	Printemps 2012	Automne 2012	Octobre 2012	Printemps 2013
Montréal[a]	Avril 2005	Automne 2012	Printemps 2013	Avril 2013	Été 2013
Tokyo	Juin 2004	Automne 2012	Printemps 2013	Juillet 2013	Été 2013
Madrid[a]	Avril 2004	Printemps 2013	Automne 2013	Octobre 2013	Printemps 2014
New York[a]	Novembre 2005	Printemps 2014	Automne 2014	Novembre 2014	Printemps 2015
Londres[a]	Novembre 2006	Automne 2014	Printemps 2015	Mai 2015	Été 2015
Genève[a]	Mars 2007	Printemps 2015	Automne 2015	Septembre 2015	Printemps 2016
La Haye	Octobre 2008	Automne 2015	Printemps 2016	Avril 2016	Été 2016
Vienne[a]	Novembre 2007	Automne 2016	Printemps 2017	Avril 2017	Été 2017

Lieu d'affectation	*Enquête précédente*	*Consultations préparatoires*	*Présentation au Président du document préliminaire*	*Date de l'enquête*	*Examen des résultats de l'enquête*
Bonn	Octobre 2009	Printemps 2016	Automne 2016	Octobre 2016	Printemps 2017
Washington	Octobre 2010	Printemps 2017	Automne 2017	Octobre 2017	Printemps 2018
Bruxelles	Mai 2011	Automne 2017	Printemps 2018	Mai 2018	Été 2018
Copenhague	Septembre 2010	Printemps 2018	Automne 2018	Septembre 2018	Printemps 2019

[a] Examen par la CFPI.

Délibérations de la Commission

223. Le représentant de la FICSA a fait une déclaration, en s'exprimant également au nom de l'Union du personnel des services généraux de la FAO et du PAM et du syndicat du personnel local de la Base de soutien logistique des Nations Unies à Brindisi, et a déploré la modification proposée du calendrier de l'enquête sur les salaires pour Rome, initialement envisagée en novembre 2013. L'Union du personnel des services généraux à Rome avait informé la FICSA qu'elle n'avait jamais été consultée sur le calendrier proposé. Une enquête en avril poserait des problèmes car la certification des budgets des employeurs à Rome avait lieu obligatoirement en mai. La FICSA était consciente de la pression politique exercée par les organes directeurs des organisations ayant leur siège à Rome, mais elle ne comprenait pas pourquoi la Commission reviendrait sur une décision adoptée à la session en cours prévoyant que les enquêtes relevant de la méthode I seraient conduites tous les 8 à 10 ans, alors que l'intervalle entre la date de l'enquête précédente et celle proposée pour l'enquête n'était que de six années et demie. Il n'est donc nul besoin selon la FICSA de décrire le climat dans lequel l'enquête sur les conditions d'emploi à Rome va se dérouler ni ses effets sur la confiance entre les parties.

224. Le représentant du PAM, au nom des organisations ayant leur siège à Rome, a appuyé le calendrier d'enquête proposé, en faisant observer qu'entre autres choses, une enquête précoce dans ce lieu contribuerait à régler le problème de l'indemnité forfaitaire qui subsisterait, dans l'attente de la prochaine enquête générale.

Décision de la Commission

225. La Commission a approuvé le calendrier de la prochaine série d'enquêtes générales sur les conditions d'emploi dans les lieux d'affectation relevant de la méthode I, tel que proposé.

Chapitre VI

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

Harmonisation des conditions d'emploi du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée

1. Congé de détente

226. Ayant approuvé en 2010 les principaux éléments du cadre du congé de détente proposé par la CFPI, l'Assemblée générale, par sa résolution 65/248, a décidé que ce cadre devait être réglementé par la Commission. La date effective à laquelle cette dernière devait assumer ce rôle de réglementation a été fixée de manière à coïncider avec la date d'entrée en vigueur du cadre approuvé, à savoir le 1er juillet 2011.

227. Les principaux éléments du cadre approuvé par l'Assemblée générale étaient : a) cinq jours ouvrables de congé non déductibles du congé annuel; b) le délai de route entre le lieu d'affectation et le lieu autorisé pour le congé de détente; et c) le paiement des frais de voyage par les moyens les plus directes et économiques entre le lieu d'affectation et le lieu du congé de détente.

228. L'Assemblée générale n'a pas approuvé la recommandation de la Commission relative au remboursement des dépenses de logement encourues par le fonctionnaire en congé de détente et elle a demandé à la Commission de lui présenter une nouvelle proposition à ce sujet en 2012.

229. La Commission ayant déjà déterminé les principaux facteurs du cadre relatif au congé de détente, il ne lui restait plus qu'à examiner les critères qui régiraient la fréquence des congés de détente.

Délibérations de la Commission

230. Comme base de ses délibérations, la Commission a examiné un document qui décrivait dans le détail le fonctionnement du cadre relatif au congé de détente tel qu'actuellement approuvé par les organisations et qui rendait compte des vues de celles-ci sur la mesure dans laquelle les mécanismes du congé de détente avaient eu des répercussions sur l'exécution des programmes. Les organisations ont indiqué que la visée centrale du système était de protéger la santé et le bien-être du personnel en poste dans des lieux difficiles afin que celui-ci soit en situation de performance optimale lorsqu'il reprend le travail après ces pauses périodiques que permet le congé de détente.

231. Le Réseau Ressources humaines a émis l'espoir que la Commission ferait siens les critères proposés, parce qu'ils sont ceux actuellement appliqués par les organisations et parce que ce mécanisme est considéré comme un outil de gestion critique qui a fait la preuve de son utilité dans la durée.

232. Dans une déclaration commune, les fédérations du personnel (FICSA, CCIASIP et UNISERV) ont souligné que la question à l'examen n'était pas une simple question d'ajustement d'une prestation car l'abandon de l'approche opérations spéciales en tant que modalité générale de déploiement des effectifs avait

laissé le personnel de terrain dans une grande incertitude. Les fédérations du personnel ont appelé à l'adoption d'une approche globale, qui ne saurait laisser de côté les questions relatives au lieu de résidence des familles et au versement de l'indemnité journalière de subsistance. Elles ont relevé que l'abandon du système du lieu d'affectation administrative aboutirait à une situation où le personnel serait traité différemment en fonction de sa nationalité. Dans ces conditions, en matière de congé de détente, il faut envisager la possibilité de renvoyer le personnel dans son lieu d'affectation permanent, comme c'est le cas dans la plupart des systèmes nationaux, ou de l'envoyer dans un autre lieu, et de lui verser l'indemnité journalière de subsistance. Les fédérations ont approuvé les dispositions relatives à la fréquence du congé, qui ont fonctionné efficacement depuis de nombreuses années, correspondent aux besoins opérationnels des organisations et ne sauraient être séparées de la nécessité de maintenir un effectif en bonne santé et productif. Elles ont également insisté sur leur soutien aux dispositions relatives aux congés de détente plus fréquents qui s'appliquent dans les circonstances les plus exceptionnelles et sont des plus nécessaires. Notant que la fonction publique de référence avait de plus en plus tendance à offrir des conditions plus favorables lorsque des besoins et priorités uniques et spécifiques le justifient, les fédérations du personnel ont fait remarquer qu'il y avait clairement en l'occurrence une situation où le régime commun avait des besoins et priorités uniques et spécifiques.

233. Un représentant du groupe des conseillers du personnel du régime commun a pris la parole pour expliquer l'effet que l'exposition constante au stress peut avoir sur l'esprit humain : problèmes de sommeil; fréquentes sautes d'humeur; épuisement; irritabilité; moindre tolérance; tensions dans les relations interpersonnelles; et conflits. Ces réactions au stress conduisent souvent aux addictions, au repli sur soi, aux maladies et aux problèmes psychologiques, phénomènes dont aucun ne favorise la prise de décisions rationnelles. Les études sur le sujet ont montré combien il importe de se reposer lorsqu'il le faut afin d'abaisser le niveau de stress et d'améliorer les délais de récupération. S'agissant des critères de fréquence, il a souligné qu'il importe d'intervenir en temps opportun, avant que le fonctionnaire n'atteigne le point de rupture.

234. La Commission a estimé que le mécanisme du congé de détente constitue un élément essentiel d'un ensemble plus large de mesures et elle a instamment demandé aux organisations d'encourager le personnel à l'utiliser en temps opportun et de manière efficace. Elle a insisté sur la nécessité pour les organisations qui ont déployé du personnel dans ce type de lieux de veiller à ce que, dans toute la mesure possible, les affectations dans des zones difficiles soient partagées équitablement entre tout le personnel.

235. En examinant le cycle exceptionnel proposé de quatre semaines, les organisations ont décrit les situations dans lesquelles les fonctionnaires sont soumis à un stress extrême et traumatisés par le travail quotidien auprès de victimes et vivent dans des locaux encombrés et surpeuplés, souvent dans des lieux isolés et dangereux.

236. Plusieurs membres ont demandé si l'absence autorisée en congé de détente devrait être de cinq jours ouvrables, comme indiqué dans le cadre approuvé, ou de cinq jours calendaires, comme c'est la pratique de certaines organisations mais pas de toutes. Après en avoir débattu, en examinant le nombre de jours où les fonctionnaires pourraient théoriquement être absents de leur lieu d'affectation

chaque année, il a été décidé de recommander à l'Assemblée générale que le cadre approuvé soit révisé de manière à remplacer « cinq jours ouvrables consécutifs » par « cinq jours calendaires consécutifs », auxquels s'ajoute le délai de route approuvé.

237. Les organisations ont indiqué qu'elles comptaient mener une enquête auprès des cadres et du reste du personnel pour s'enquérir de leurs vues et expériences concernant le congé de détente et que les services médicaux seraient associés à cette enquête.

Décisions de la Commission

238. La Commission a décidé :

a) De promulguer l'ensemble révisé de critères pour l'octroi du congé de détente et les fréquences correspondantes qui figurent dans l'annexe VIII, avec effet au 1er janvier 2012;

b) De recommander à l'Assemblée générale de modifier la période d'absence autorisée stipulée dans le cadre approuvé du congé de détente (A/65/30, annexe XI, par. 2) de manière à ce qu'elle soit de cinq jours calendaires consécutifs et non de cinq jours ouvrables consécutifs.

2. Instituer des taux unifiés de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales

239. À sa soixante et onzième session, en juillet-août 2010, la Commission a fait un certain nombre de recommandations (A/65/30, par. 243), relatives à l'harmonisation des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation famille non autorisée. Ces recommandations comportaient notamment des arrangements transitoires pour les organisations qui utilisaient l'approche opérations spéciales et versaient donc au personnel concerné une indemnité de subsistance en opérations spéciales. Ces recommandations ont été par la suite approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 65/248.

240. À titre de première étape dans le sens de l'harmonisation des conditions d'emploi dans les lieux d'affectation famille non autorisée, il a été décidé que les différents taux de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales actuellement pratiqués seraient harmonisés par la Commission pour parvenir à un taux unifié de cette indemnité pour chaque lieu actuellement désigné comme lieu d'affectation[4], et ce en consultation avec les organisations et les fédérations du personnel (A/65/30, par. 243 b) vi) a.). Ces taux seraient promulgués par la Commission et entreraient en vigueur le 1er juillet 2012[5].

241. Il est prévu que les montants unifiés de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales soient fixés dans les six mois qui suivent l'application de cette

---

[4] Dans l'approche opérations spéciales, les fonctionnaires travaillant dans un lieu famille non autorisée sont affectés à un lieu famille autorisée proche, qui est dit lieu d'affectation administratif, d'où ils partent ensuite en mission pour rejoindre leur lieu de travail. Toutes les indemnités et prestations leur sont versées aux taux en vigueur au lieu d'affectation administratif et ils perçoivent une indemnité de subsistance en opérations spéciales destinée à couvrir les frais encourus du fait de leur présence sur leur lieu de travail.

[5] À l'exception du petit groupe de personnes affectées à un lieu d'affectation administratif entre le 1er janvier et le 30 juin 2012, qui percevraient à partir du jour de leur affectation le montant uniforme de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales.

décision par l'Assemblée générale, c'est-à-dire entre le 1er juillet et le 31 décembre 2011.

Délibérations de la Commission

242. Conformément à la demande de la Commission, les fonds, programmes et institutions spécialisées du système des Nations Unies qui appliquent l'approche opération spéciales ont examiné une proposition de taux unifiés de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales pour chacun des lieux où ces taux n'étaient pas harmonisés, et ce en consultation avec les représentants du personnel. Conformément aux paramètres établis par la Commission, les fonds, programmes et institutions spécialisées ont mené cet examen selon les principes suivants :

a) Les nouveaux taux harmonisés n'entraîneraient aucune augmentation du coût global;

b) Il n'y aurait aucune augmentation de l'indemnité de subsistance pour opérations spéciales dans aucun lieu.

243. Pour établir les taux unifiés, les fonds, programmes et institutions spécialisées sont partis de la méthode appliquée en vertu du cadre actuel de l'approche opérations spéciales, qui prend en considération les taux de l'indemnité de subsistance en mission applicables au lieu désigné comme relevant de l'approche opérations spéciales, pour autant que des taux y avaient été établis. Conformément aux principes précédents selon lesquels l'indemnité de subsistance en opérations spéciales est censée couvrir les dépenses de logement et autres dans le lieu d'affectation soumise à l'approche opérations spéciales, et dans un souci de cohérence, le groupe des lieux d'affectation hors Siège a aligné les taux comme suit :

a) Harmonisation à l'échelle du pays : pour les pays où l'indemnité de subsistance en mission est la règle : après 30 jours indemnité de subsistance en mission x 30; et

b) Harmonisation par lieu : pour les pays où l'indemnité journalière de subsistance est la règle : 75 % de l'indemnité journalière de subsistance x 30 pendant les 60 premiers jours; après 60 jours, taux de l'indemnité x 30.

244. Les organisations ont informé la Commission que les incidences des taux unifiés au regard des deux principaux paramètres sont : a) une diminution prévue des dépenses d'environ 700 000 dollars par an; et b) il n'y aurait aucune augmentation de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales dans aucun lieu. Compte tenu de ces deux éléments, les organisations ont proposé les taux unifiés qui figurent dans l'annexe IX du présent rapport.

Décisions de la Commission

245. La Commission a décidé :

a) D'approuver la liste de taux unifiés de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales pour les lieux d'affectation famille non autorisée (annexe IX), avec effet au 1er janvier 2012 pour les fonctionnaires envoyés dans un nouveau lieu d'affectation administratif entre le 1er janvier et le 30 juin 2012. Les fonctionnaires déjà en poste dans ces lieux passeront au nouveau taux unifié à compter du 1er juillet 2012;

b) De déléguer le pouvoir de fixer les montants de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales spécifique à un lieu pour les nouveaux lieux d'affectation famille non autorisée, et de les promulguer, à la présidence de la Commission pendant la période de transition (soit jusqu'au 30 juin 2016);

c) De demander aux organisations de consulter la présidence de la Commission pour toutes les questions de principe relatives au taux de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales.

3. Désignation des lieux d'affectation famille non autorisée

246. À sa soixante-treizième session, la Commission a décidé :

a) D'adopter la définition ci-après des lieux d'affectation famille non autorisée :

> Le Président de la Commission de la fonction publique internationale peut désigner comme « lieu d'affectation famille non autorisée », aux fins du versement de l'indemnité de sujétion supplémentaire aux fonctionnaires qui y sont en poste, les lieux d'affectation dans lesquels le Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU décide, pour des raisons de sûreté et de sécurité, qu'aucune personne dûment reconnue à la charge des fonctionnaires considérés ne peut être présente durant une période d'au moins six mois. L'indemnité de sujétion supplémentaire est payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international qui sont nommés dans les lieux d'affectation famille non autorisée;

b) De déléguer à son président le pouvoir de décider à quel moment décréter un lieu d'affectation « famille non autorisée », en consultation avec le Groupe de travail chargé d'examiner les conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation hors Siège.

Annexe I

Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2012-2013

1. Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale et les organes délibérants/directeurs des autres organisations appliquant le régime commun.

2. 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 de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies;

   c) Marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies : examen de la méthode;

   d) Examen de la structure des traitements : barèmes avec et sans charges de famille;

   e) Étude des rémunérations totales : système des Nations Unies et Administration fédérale des États-Unis;

   f) La diversité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies : étude sur les politiques de recrutement;

   g) Examen du montant de l'indemnité pour enfant à charge et pour personne indirectement à charge;

   h) Examen de la norme-cadre d'évaluation des emplois pour les postes d'administrateur (y compris l'échantillonnage aléatoire des emplois);

   i) Examen d'ensemble du régime de l'allocation logement (lieux d'affectation des groupes I et II);

   j) Méthodologie de l'étude sur les équivalences de classes;

   k) Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-quatrième session et ordre du jour de sa trente-cinquième session;

   l) Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-cinquième session et ordre du jour de sa trente-sixième session.

3. Conditions d'emploi des agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté sur le plan local :

   a) Examen des méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux : aperçu du bilan de la méthode II et ajustements des traitements pour les lieux d'affectation comptant moins de 30 agents;

   b) Enquête sur les meilleures conditions d'emploi pratiquées dans les lieux d'affectation suivants :

   i) Rome (y compris l'indemnité spéciale pour travaux supplémentaires);

ii) Paris;

iii) Montréal;

c) Application des normes d'évaluation des emplois d'agent des services généraux.

4. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel :

a) Gestion de la performance : reconnaissance et récompense du mérite;

b) Normes de conduite;

c) Indemnité pour frais d'études : examen de la méthode;

d) Indemnité pour frais d'études : examen du montant de l'indemnité.

e) Rapport sur les questionnaires de départ;

f) Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension, y compris la méthode de comparaison des pensions;

g) Âge statutaire de départ à la retraite;

h) Versements à la cessation de service : directives relatives au licenciement intenable;

i) Régime de la prime de mobilité et de sujétion : examen de toutes les villes siège (catégorie H) et de tous les lieux d'affectation hors siège;

j) Arrangements contractuels : examen de la mise en œuvre des trois types de contrats et de l'élimination progressive des nominations de durée limitée dans le régime commun.

5. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège :

a) Élément logement du voyage en congé de détente;

b) Prime de danger pour les agents des services généraux : possibilité de déconnecter la prime du barème des traitements;

c) Rapport d'étape sur l'application des décisions de l'Assemblée générale relatives à l'harmonisation des conditions d'emploi du personnel en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée;

d) Examen de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée).

6. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

7. Examen du schéma directeur pour la gestion des ressources humaines de la Commission de la fonction publique internationale.

Annexe II

Prime de danger

Critères

1. La prime de danger est une indemnité spéciale établie en faveur du personnel, recruté sur le plan international ou localement, qui est appelé à travailler dans des conditions dangereuses, définies comme suit :

a) Les lieux d'affectation où le personnel ou les locaux des Nations Unies, du fait même de leur association avec une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies, ou de leur emploi par cette organisation, sont, ou se trouvent dans des locaux qui sont, de façon manifeste et persistante, directement visés par des attaques qui représentent une menace imminente et constante pour le personnel et ses activités;

b) Les lieux d'affectation où le personnel ou les locaux des Nations Unies risquent fortement de subir les effets collatéraux de la guerre ou d'hostilités armées;

c) Les lieux où le personnel médical est spécialement déployé en cas d'urgence de santé publique déclarée par l'Organisation mondiale de la Santé dans un environnement non protégé.

Rôles et attributions

2. Le Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité formule des recommandations sur le versement de la prime de danger en fonction des critères énoncés aux alinéas a) et b) du paragraphe 1 ci-dessus à l'intention du Président de la Commission qui, en vertu des pouvoirs que celle-ci lui a délégués, statue en dernier ressort.

3. Le Directeur général de l'Organisation mondiale de la Santé formule des recommandations sur le versement de la prime de danger en fonction du critère énoncé à l'alinéa c) du paragraphe 1 ci-dessus au Président de la Commission qui, en vertu des pouvoirs que celle-ci lui a délégués, statue en dernier ressort.

Durée

4. La prime de danger est en principe octroyée pour des périodes n'excédant pas trois mois consécutifs. Son versement prend fin lorsque l'on considère que la situation n'est plus dangereuse.

Paiement

5. La prime de danger est versée au personnel recruté aussi bien sur le plan international que localement sous forme d'allocation mensuelle. Dans le cas du personnel recruté sur le plan international, la prime de danger est versée pour le temps passé hors du lieu d'affectation en mission officielle ou en congé de détente, dans la limite de sept jours calendaires consécutifs. Hormis ce cas de figure, les périodes passées hors du lieu d'affectation à l'occasion d'un congé annuel ou de

tout type de congé spécial ou d'un voyage officiel hors du lieu d'affectation, y compris les week-ends et jours fériés tombant pendant cette période, ne donnent lieu à aucun versement. Le montant mensuel est versé aux fonctionnaires qui passent un mois complet dans le lieu où la prime est payable quel que soit le nombre de jours que compte le mois. Pour les périodes inférieures à un mois, la prime est versée au prorata sur la base de 365 jours, à savoir que le montant journalier est calculé en divisant le montant annuel par 365, puis multiplié par le nombre de jours effectivement passés au lieu d'affectation.

Annexe III

Montants de l'indemnité de mobilité et de sujétion, avec effet au 1er janvier 2012

A. Élément mobilité

(Montant annuel en dollars des États-Unis)

Groupe 1 (P-1 à P-3)
Avec charges de famille

Catégorie du lieu d'affectation	*Nombre d'affectations*			
	1	*2 à 3*	*4 à 6*	*7+*
H	–	–	2 700	3 370
A	–	7 130	9 640	13 010
B	–	7 130	9 640	13 010
C	–	7 130	9 640	13 010
D	–	7 130	9 640	13 010
E	–	7 130	9 640	13 010

Sans charges de famille

Catégorie du lieu d'affectation	*Nombre d'affectations*			
	1	*2 à 3*	*4 à 6*	*7+*
H	–	–	2 020	2 520
A	–	5 350	7 240	9 760
B	–	5 350	7 240	9 760
C	–	5 350	7 240	9 760
D	–	5 350	7 240	9 760
E	–	5 350	7 240	9 760

Groupe 2 (P-4 et P-5)
Avec charges de famille

Catégorie du lieu d'affectation	*Nombre d'affectations*			
	1	*2 à 3*	*4 à 6*	*7+*
H	–	–	3 060	3 830
A	–	8 200	11 070	14 940
B	–	8 200	11 070	14 940
C	–	8 200	11 070	14 940
D	–	8 200	11 070	14 940
E	–	8 200	11 070	14 940

Sans charges de famille

Catégorie du lieu d'affectation	*Nombre d'affectations*			
	1	*2 à 3*	*4 à 6*	*7+*
H	–	–	2 310	2 870
A	–	6 160	8 310	11 210
B	–	6 160	8 310	11 210
C	–	6 160	8 310	11 210
D	–	6 160	8 310	11 210
E	–	6 160	8 310	11 210

Groupe 3 (D-1 et rangs supérieurs)
Avec charges de famille

Catégorie du lieu d'affectation	*Nombre d'affectations*			
	1	*2 à 3*	*4 à 6*	*7+*
H	–	–	3 440	4 310
A	–	9 270	12 520	16 900
B	–	9 270	12 520	16 900
C	–	9 270	12 520	16 900
D	–	9 270	12 520	16 900
E	–	9 270	12 520	16 900

Sans charges de famille

Catégorie du lieu d'affectation	*Nombre d'affectations*			
	1	*2 à 3*	*4 à 6*	*7+*
H	–	–	2 580	3 230
A	–	6 950	9 390	12 670
B	–	6 950	9 390	12 670
C	–	6 950	9 390	12 670
D	–	6 950	9 390	12 670
E	–	6 950	9 390	12 670

B. Élément sujétion

(Montant annuel en dollars des États-Unis)

	Groupe 1 (P-1 à P-3)		*Groupe 2 (P-4 et P-5)*		*Groupe 3 (D-1 et +)*	
Catégorie du lieu d'affectation	*Avec charges de famille*	*Sans charges de famille*	*Avec charges de famille*	*Sans charges de famille*	*Avec charges de famille*	*Sans charges de famille*
H	–	–	–	–	–	–
A	–	–	–	–	–	–
B	5 810	4 360	6 970	5 230	8140	6 100
C	10 470	7 840	12 780	9 590	15 110	11 340
D	13 950	10 470	16 280	12 210	18 590	13 950
E	17 440	13 080	20 920	15 690	23 250	17 440

C. Élément non-déménagement

(Montant annuel en dollars des États-Unis)

	Groupe 1 (P-1 à P-3)		*Groupe 2 (P-4 et P-5)*		*Groupe 3 (D-1 et +)*	
Catégorie du lieu d'affectation	*Avec charges de famille*	*Sans charges de famille*	*Avec charges de famille*	*Sans charges de famille*	*Avec charges de famille*	*Sans charges de famille*
H	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
A	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
B	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
C	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
D	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
E	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420

D. Indemnité de sujétion supplémentaire pour le personnel en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée

(Montant annuel en dollars des États-Unis)

	Groupe 1 (P-1 à P-3)	*Groupe 2 (P-4 et P-5)*	*Group 3 (D-1 et +)*
Avec charges de famille	17 440	20 920	23 250
Sans charges de famille	6 540	7 845	8 720

Annexe IV

Cadre de gestion de la performance

A. Finalité du cadre de gestion de la performance

1. La finalité du présent cadre est de renforcer la performance de l'organisation en améliorant celle des individus, d'instaurer une compréhension partagée des facteurs déterminants de réussite en matière de performance des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, de favoriser la confiance dans la direction de l'organisation, de faciliter la circulation de l'information dans les deux sens entre le personnel et l'encadrement, de mettre l'accent sur l'organisation des carrières et de faire en sorte que les membres du personnel comprennent le rôle qu'ils ont à jouer pour assurer la réussite de l'organisation. Le présent cadre vise à assurer que les employés qui obtiennent des résultats exceptionnellement bons sont récompensés et que ceux dont les résultats ne sont pas bons disposent des outils et des incitations voulus pour améliorer leurs résultats.

2. L'accent est mis dans le présent cadre sur la création d'un système de valeurs par le biais duquel un ensemble de valeurs et de comportements est mis en œuvre sur le lieu de travail pour inciter les employés à réussir. Le présent cadre de gestion de la performance vise à consolider les principes élaborés dans le schéma directeur pour la gestion des ressources humaines de la CFPI (2000) et les valeurs de base des Nations Unies qui sont l'intégrité, le professionnalisme, le respect de la diversité, l'impartialité et le sens des responsabilités.

Définition

3. La gestion de la performance est un outil stratégique et intégré qui vise à accroître l'efficacité des organisations en améliorant la performance de leur personnel et en renforçant les compétences des équipes et des individus. Il s'agit d'une technique de gestion stratégique qui permet d'appuyer les objectifs généraux de l'organisation en reliant les objectifs de travail individuels à la mission globale de l'organisation.

B. Principes directeurs

- Faire place au dialogue et appliquer la notion de retour continu de l'information
- Instaurer des processus simples
- Fixer des objectifs partagés
- Tenir compte des résultats

C. Objectifs

4. La mise en place de systèmes efficaces de gestion de la performance comporte de multiples avantages pour l'organisation, à laquelle ils permettent en dernière analyse de bien s'acquitter de sa mission. Ils font aussi que le travail apporte plus de

satisfaction aux employés. Ils intègrent la planification et la performance de l'organisation et des individus pour livrer les produits suivants:

- Faciliter l'efficacité et l'efficience en maintenant la performance maximale
- Engager, perfectionner et conserver le personnel à tous les niveaux de l'organisation
- Optimiser les résultats de l'organisation
- Produire de la valeur pour les États Membres

D. Acteurs clefs – rôles et responsabilités

Partie intéressée	*Rôle et responsabilités*
Direction exécutive	Le chef de secrétariat contribue de façon cruciale à la crédibilité du processus de gestion de la performance. Il doit promouvoir ce processus en tant qu'objectif de l'organisation, veiller à ce que les responsables hiérarchiques assument leurs responsabilités en matière de gestion efficace de la performance et évaluer en toute conscience les individus placés sous sa responsabilité.
Superviseurs et responsables hiérarchiques	Il incombe aux responsables hiérarchiques d'instaurer un environnement de travail qui favorise la communication et la coopération et engendre des méthodes de travail efficaces, efficientes, équitables, impartiales et transparentes. Ils ont en particulier les responsabilités suivantes : a) Faire correspondre et intégrer la performance des individus et les objectifs de l'organisation; b) Gérer le changement, innover, partager et communiquer une vision stratégique à plus long terme; soutenir les fonctionnaires dans la prise des décisions; encourager l'audace; montrer l'exemple; reconnaître les apports et les réalisations des autres; et aider les membres du personnel à comprendre les rôles qu'ils doivent y jouer; c) Établir des plans de progression cohérents et ménager à leur personnel des possibilités de perfectionnement : stages de formation, organisation et gestion de la relève, projets spéciaux, missions et mentorat.
Fonctionnaires	Les fonctionnaires devraient : a) S'assurer qu'ils connaissent le système et le cadre de gestion de la performance; b) Veiller à prendre toute initiative raisonnable pour atteindre leurs objectifs dans les délais fixés et discuter avec le supérieur hiérarchique tout facteur les empêchant d'obtenir une performance optimale; c) Accepter de prendre la responsabilité de leurs propres progrès intellectuels ou professionnels, comme convenu lors des entretiens afférents à la gestion de la performance, et entreprendre toute activité

	pertinente de valorisation de leurs compétences ou poursuivre les activités qui relèvent officiellement de leurs fonctions.
Département des ressources humaines	Le Département des ressources humaines : a) Intègre sa stratégie de gestion du personnel dans la stratégie d'ensemble de l'organisation de sorte à accroître la productivité de celle-ci, ce qui lui impose de renforcer ses propres compétences et moyens au niveau stratégique et de les traduire en plans continus de constitution des ressources humaines; b) Joue un rôle dirigeant pour ce qui est de permettre à l'organisation de choisir un personnel de qualité, c) Guide l'organisation dans ses choix d'investissement en matière de personnel, soutient la croissance et le perfectionnement de celui-ci et respecte ses besoins; d) Sur le plan stratégique, assure la promotion des valeurs de l'organisation et dirige tous les efforts de communication ayant trait au personnel; e) Aide les responsables à concevoir des emplois qui motivent; à sélectionner des agents de qualité qui soient bien appariés à leur emploi; et à bien gérer le travail d'équipe.

E. Principaux vecteurs

5. Les conditions organisationnelles suivantes sont les vecteurs d'une gestion efficace de la performance :

a) *Une culture de la performance*. Une culture axée sur les résultats est le préalable à toute mise en œuvre réussie d'une stratégie de gestion de la performance. L'environnement et la culture de l'organisation doivent encourager et alimenter les améliorations de la performance et l'innovation. Dans une culture de la performance, les fonctionnaires ont une compréhension claire de ce qu'ils sont censés faire. Leurs supérieurs leur donnent la possibilité de prendre des décisions et d'avoir un sentiment de maîtrise de leur emploi. Une culture de la performance favorise le travail d'équipe et la collaboration ainsi que la croissance et le perfectionnement du personnel. Les idées et les efforts des membres du personnel sont reconnus et des possibilités leur sont données d'exploiter ou de consolider leurs qualifications et connaissances;

b) *Bonne gouvernance*. Le personnel doit être géré avec respect, dans le cadre de processus qui, sur le plan de la procédure, sont équitables et transparents et qui encouragent la flexibilité et la réactivité dans l'organisation du travail pour renforcer la confiance au sein de l'organisation;

c) *Haut niveau de confiance*. Pour qu'un haut niveau de confiance s'instaure au sein d'une organisation, il faut des comportements tels que le respect d'autrui, le souci de la transparence, la production de résultats, un exposé clair des attentes, la pratique de la responsabilisation, la loyauté, le sens de l'écoute, le respect des engagements et la pratique de la confiance. Une perte de confiance au sein d'une organisation aboutit à un moindre engagement des employés. Les

facteurs qui conduisent à une perte de confiance sur le lieu de travail sont, notamment, la microgestion, les visées cachées, la concurrence interne, l'absence d'éthique, la rétention d'informations, les rapports hostiles et la bureaucratie;

d) *Une stratégie globale de communication*. Une stratégie globale de communication doit être fondée sur une communication claire à tous les niveaux, notamment en associant le personnel à un dialogue continu avec les supérieurs hiérarchiques/cadres;

e) *Des données et des technologies utiles et fiables*. Les données sur la performance permettent de se faire une idée des résultats, ce qui permet une collaboration pour doter l'organisation de stratégies d'apprentissage et de perfectionnement plus efficaces. L'exploitation de l'information est le moteur des résultats dans toute l'organisation;

f) *Des processus efficaces*. Des processus de gestion équitables et justes dans le traitement des problèmes sont d'importants moyens d'élever le niveau de performance et constituent l'une des exigences fondamentales du présent cadre;

g) *Un effectif capable et motivé*. Toutes les organisations appliquant le régime commun sont tenues de recruter des personnes ayant des compétences, des connaissances, des aptitudes et des valeurs conformes à celles du système des Nations Unies. Les méthodes de gestion de la performance doivent reconnaître et promouvoir la diversité tout en favorisant la justice et l'équité;

h) *Fonction budgétaire*. Les produits doivent être concrètement liés aux ressources, d'où la nécessité de faire en sorte que le processus budgétaire soit intégré au processus de gestion de la performance, afin de créer un cadre de gestion stratégique. La budgétisation axée sur la performance ou la gestion axée sur les résultats sont l'un des moyens d'y parvenir. La gestion axée sur les résultats privilégie la performance de l'organisation et concentre l'action de toute l'organisation sur la même mission et les mêmes buts.

F. Éléments du processus de gestion de la performance

6. Le processus de gestion de la performance doit comporter les éléments décrits ci-après.

Stratégie organisationnelle

7. Pour mettre en place un programme viable de gestion de la performance, la stratégie en matière de ressources humaines de l'organisation doit être alignée sur l'orientation stratégique d'ensemble de l'organisation. Le cadre de gestion de la performance favorise les stratégies dans lesquelles les gens sont comptables de leur performance.

Planification

8. L'instauration d'une forte culture de la performance exige de la planification, de la diligence et de l'effort. La gestion de la performance fait partie de la structure de gestion de l'organisation. L'articulation claire entre les responsabilités du personnel et les objectifs de l'organisation nécessite une planification attentive et est déterminante pour la réussite du processus.

Affectation des tâches

9. *Définitions d'emploi et plans de travail*. Les employés doivent avoir une compréhension claire de ce qu'ils sont censés faire. Il faut pour cela de bonnes définitions d'emploi et un exposé clair des attentes afin que les membres du personnel puissent comprendre que leurs objectifs individuels sont directement liés aux objectifs de l'organisation.

10. *Initiation des nouveaux arrivants*. Le processus de gestion de la performance débute lorsque l'employé entre à l'organisation. Il importe donc, par de bons processus d'initiation, de faire en sorte que les nouvelles recrues aient les moyens de contribuer efficacement le plus rapidement possible. À cette fin, il faut qu'il y ait un processus structuré de prise en charge qui permette un suivi régulier de la performance des nouveaux membres du personnel.

11. *Formation et perfectionnement*. Les cadres devraient concentrer leurs efforts sur le perfectionnement du personnel. Les membres du personnel doivent bénéficier d'un soutien pour acquérir les qualifications et les comportements nécessaires à la bonne évolution de leurs performances et à la réalisation de leurs objectifs de travail et de carrière à long terme.

G. Mise en œuvre

12. *Suivi*. Le présent cadre prévoit un processus équitable et ouvert d'évaluation, de suivi et d'examen de la performance.

13. *Retour de l'information*. Le présent cadre prévoit un retour de l'information honnête et reposant sur les faits pour permettre le suivi et l'ajustement de la performance.

14. *Évaluation*. Les systèmes de notation doivent être simples et transparents et viser des objectifs clairs. La mesure de la performance du personnel permet à chacun de voir la contribution qu'il apporte aux résultats de l'organisation. La notation de la performance doit être appliquée de manière objective et honnête et elle doit rendre compte de la réalité.

H. Reconnaissance, incitations et récompenses

15. Un programme de reconnaissance et de récompense du mérite aide à créer un environnement propice à une performance durable. Le but recherché par la récompense est de promouvoir une culture qui sait dire « merci ». Tout le monde aime voir ses efforts reconnus et appréciés sans pour autant que cela soit toujours exprimé de manière formelle. Pour créer cette culture qui apprécie et célèbre les succès tant individuels qu'en équipe, les cadres/supérieurs hiérarchiques sont tenus d'encourager et de reconnaître la contribution précieuse de leurs subordonnés. Les performances exceptionnelles doivent être reconnues et récompensées. La reconnaissance doit reposer sur le mérite et être visible.

I. Gestion des problèmes

Faire face aux problèmes de performance

16. Les cadres doivent être disposés à traiter sérieusement les problèmes lorsqu'ils se posent. Un dialogue effectif, un retour d'information régulier et un suivi personnalisé sont des moyens importants d'identifier les problèmes de performance déficiente et de les résoudre. Ces problèmes peuvent être résolus si les membres du personnel qui éprouve des difficultés à atteindre leurs buts et objectifs professionnels ont les moyens d'améliorer leurs qualifications et d'acquérir les compétences nécessaires pour répondre aux attentes. Il se peut simplement que ces membres du personnel occupent des postes qui ne leur conviennent pas. D'autres services de l'organisation pourraient mieux correspondre à leurs compétences et leurs qualifications. Après en avoir discuté franchement avec le fonctionnaire intéressé, un transfert peut être envisagé.

Initiatives en vue d'améliorer la performance

17. Une intervention résolue et un soutien actif peuvent déboucher sur une amélioration de la performance. Les membres du personnel qui éprouvent des difficultés sur ce plan doivent pouvoir disposer de possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour répondre aux attentes dans le poste qu'ils occupent. Un plan d'amélioration de la performance doit être mis en œuvre pour aider l'intéressé à mieux définir ses buts et à se concentrer sur ses activités. Les attentes doivent être clairement communiquées de façon à ce que le membre du personnel sache précisément ce qu'il doit faire pour réussir dans le poste qu'il occupe. Si les améliorations ne sont pas perceptibles en dépit de tous les efforts du supérieur hiérarchique, il ne faut pas laisser le membre du personnel végéter. En pareil cas, même avec les difficultés mentionnées plus haut, son transfert dans un autre service de l'organisation où ses qualifications sont plus pertinentes peut être étudié. Si après tous ces efforts aucune amélioration n'est perceptible, il peut devenir nécessaire que l'organisation se sépare du membre du personnel concerné.

Éthique et gestion de la conduite

18. Les membres du personnel sont censés se conformer pleinement au code de conduite de leur organisation, qui énonce les responsabilités et les pratiques appropriées de chacun. La conduite doit également être bien gérée pour permettre au personnel de donner toute la mesure de ses capacités et d'apporter une contribution efficace à la réalisation des objectifs de l'organisation. Cette gestion exige une approche dynamique pour veiller à ce que les membres du personnel soient pleinement conscients de leurs responsabilités.

Contestations

19. Le droit des membres du personnel à une procédure régulière doit être protégé. Il doit toujours y avoir un processus de réexamen qui donne à l'intéressé la possibilité de faire entendre son point de vue lorsqu'il estime que son supérieur hiérarchique n'a pas évalué équitablement sa performance, en permettant que la conformité et l'exactitude de la note donnée par le supérieur hiérarchique soient examinées par une autorité supérieure.

J. Suivi et examen

20. Plusieurs facteurs peuvent influer sur la crédibilité du système de gestion de la performance. Il faut impérativement que le système continue d'être perçu comme étant équitable. Une procédure d'examen est nécessaire pour faciliter une plus grande cohérence entre les différents services de l'organisation. Les systèmes de gestion de la performance doivent être revus et modifiés avec le temps, parallèlement à l'évolution des organisations, ce qui implique un réexamen et une évaluation à intervalles réguliers de l'efficacité du système.

Annexe V

Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et taux de contribution servant à déterminer les traitements de base bruts

A. Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur : montants annuels bruts et montants annuels nets après déduction des contributions du personnel (entrée en vigueur : 1er janvier 2012)

(En dollars des États-Unis)

Classe		*I*	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*	*XII*	*XIII*	*XIV*	*XV*
SGA	(brut)	**191 491**														
	(net F)	146 044														
	(net C)	131 432														
SSG	(brut)	**174 214**														
	(net F)	133 950														
	(net C)	121 297														
D-2	(brut)	**143 282**	**146 278**	**149 275**	**152 370**	**155 494**	**158 619**									
	(net F)	112 096	114 283	116 471	118 659	120 846	123 033									
	(net C)	102 981	104 827	106 666	108 500	110 329	112 147									
D-1	(brut)	**131 101**	**133 733**	**136 359**	**138 990**	**141 623**	**144 252**	**146 885**	**149 514**	**152 236**						
	(net F)	103 204	105 125	107 042	108 963	110 885	112 804	114 726	116 645	118 565						
	(net C)	95 394	97 062	98 728	100 388	102 047	103 702	105 349	106 996	108 638						
P-5	(brut)	**108 773**	**111 010**	**113 249**	**115 485**	**117 725**	**119 960**	**122 201**	**124 438**	**126 677**	**128 915**	**131 153**	**133 390**	**135 630**		
	(net F)	86 904	88 537	90 172	91 804	93 439	95 071	96 707	98 340	99 974	101 608	103 242	104 875	106 510		
	(net C)	80 734	82 186	83 633	85 079	86 524	87 963	89 402	90 838	92 272	93 703	95 132	96 556	97 981		
P-4	(brut)	**89 568**	**91 616**	**93 662**	**95 709**	**97 758**	**99 804**	**101 955**	**104 114**	**106 274**	**108 432**	**110 595**	**112 751**	**114 911**	**117 073**	**119 233**
	(net F)	72 467	74 044	75 620	77 196	78 774	80 349	81 927	83 503	85 080	86 655	88 234	89 808	91 385	92 963	94 540
	(net C)	67 483	68 918	70 354	71 784	73 215	74 645	76 074	77 500	78 924	80 349	81 770	83 191	84 612	86 030	87 447
P-3	(brut)	**73 495**	**75 390**	**77 286**	**79 179**	**81 077**	**82 970**	**84 864**	**86 762**	**88 657**	**90 552**	**92 449**	**94 342**	**96 240**	**98 134**	**100 029**
	(net F)	60 091	61 550	63 010	64 468	65 929	67 387	68 845	70 307	71 766	73 225	74 686	76 143	77 605	79 063	80 521
	(net C)	56 091	57 433	58 777	60 118	61 462	62 803	64 143	65 488	66 828	68 170	69 508	70 847	72 182	73 521	74 859
P-2	(brut)	**60 157**	**61 853**	**63 547**	**65 244**	**66 939**	**68 632**	**70 330**	**72 022**	**73 718**	**75 416**	**77 109**	**78 805**			
	(net F)	49 821	51 127	52 431	53 738	55 043	56 347	57 654	58 957	60 263	61 570	62 874	64 180			
	(net C)	46 730	47 915	49 096	50 279	51 461	52 645	53 847	55 046	56 251	57 452	58 650	59 854			
P-1	(brut)	**46 951**	**48 448**	**49 936**	**51 564**	**53 190**	**54 818**	**56 449**	**58 081**	**59 705**	**61 335**					
	(net F)	39 439	40 696	41 946	43 204	44 456	45 710	46 966	48 222	49 473	50 728					
	(net C)	37 202	38 359	39 516	40 671	41 827	42 982	44 138	45 280	46 416	47 553					

B. Taux de contribution servant à déterminer les traitements de base bruts

1. Taux applicables aux fonctionnaires ayant des charges de famille

Revenu soumis à contribution (dollars É.-U.)	*Taux de contribution (pourcentage)*
Première tranche de 50 000	16
Tranche suivante de 50 000	23
Tranche suivante de 50 000	27
Solde soumis à contribution	30

2. Taux applicables aux fonctionnaires sans charges de famille

Les montants des contributions des fonctionnaires qui n'ont ni conjoint à charge ni enfant à charge correspondent à la différence entre le traitement brut aux différents échelons et classes et le traitement net correspondant.

Annexe VI

Comparaison entre la rémunération nette moyenne des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington, aux classes équivalentes (marge calculée pour l'année civile 2011)

Classe	*Rémunération nette (dollars É.-U.)*		*Rapport Nations Unies/États-Unis (Washington = 100)*	*Rapport Nations Unies/États-Unis après ajustement au titre de l'écart de coût de la vie*	*Coefficients de pondération pour le calcul du rapport global*[c]
	Nations Unies[a, b]	*États-Unis*			
P-1	72 548	51 684	140,4	124,5	0,3
P-2	90 891	66 492	136,7	121,3	8,0
P-3	111 560	86 016	129,7	115,1	26,9
P-4	133 225	104 353	127,7	113,3	32,9
P-5	155 736	120 433	129,3	114,7	22,6
D-1	178 199	138 632	128,5	114,0	7,1
D-2	192 160	143 342	134,1	119,0	2,2
Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington					129,5
Rapport New York/Washington (coût de la vie)					112,7
Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie					114,9

[a] Traitement moyen net des fonctionnaires des Nations Unies (ayant des charges de famille) par classe : 7 mois avec un coefficient d'ajustement de 61,3 et 12 mois avec un coefficient d'ajustement de 65,7 % (sur la base du barème des traitements en vigueur à compter du 1er janvier 2011).

[b] Pour calculer les traitements moyens dans le système 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 2010.

[c] Coefficients 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 2010.

Annexe VII

État de la répartition géographique des effectifs dans les organisations qui se sont fixé des fourchettes souhaitables

États Membres non représentés dans au moins trois des organisations qui se sont fixé des fourchettes souhaitables

Région	*Pays*	*ONU*	*OIT*	*FAO*	*UNESCO*	*OMS*	*ONUDI*
Afrique	Érythrée		X	X			X
	Gabon		X		X		X
	Guinée équatoriale		X	X			X
	Lesotho				X	X	X
	Libéria		X		X		X
	République centrafricaine		X		X		X
	Seychelles		X			X	X
	Somalie		X	X			X
	Swaziland		X			X	X
Amérique latine et Caraïbes	Antigua-et-Barbuda		X		X	X	
	Bahamas		X	X	X		X
	Belize		X	X	X		X
	Grenade		X	X		X	X
	Guyana		X		X		X
	Paraguay		X		X	X	X
	Sainte-Lucie		X			X	X
	Saint-Kitts-et-Nevis		X			X	X
	Saint-Vincent-et-les Grenadines		X	X	X	X	X
	Suriname			X	X	X	X
Asie et Pacifique	Arabie saoudite		X		X		X
	Azerbaïdjan		X		X		X
	Bahreïn		X	X			X
	Brunéi Darussalam		X		X	X	
	Cambodge		X	X			X
	États fédérés de Micronésie			X	X	X	
	Îles Marshall	X	X	X	X		
	Îles Salomon		X	X	X		
	Kiribati	X	X	X	X	X	
	Koweït	X	X	X	X	X	X
	Maldives		X	X			X
	Myanmar		X	X	X		X
	Nauru	X		X	X	X	
	Nioué			X	X	X	
	Oman		X	X		X	X
	Palaos	X		X	X	X	
	Papouasie-Nouvelle-Guinée						

Région	*Pays*	*ONU*	*OIT*	*FAO*	*UNESCO*	*OMS*	*ONUDI*
	Qatar		X	X	X	X	X
	République démocratique populaire de Corée	X		X		X	X
	Samoa		X			X	X
	Timor-Leste	X	X	X	X		X
	Turkménistan		X	X	X		
	Tuvalu		X	X	X	X	
	Vanuatu	X	X		X	X	X
Europe	Islande		X		X	X	
	Luxembourg				X	X	X
	Malte		X	X		X	
	Monaco			X		X	X
	Monténégro		X	X	X	X	X
	Saint-Marin		X	X		X	

États Membres sous-représentés dans au moins trois des organisations qui se sont fixé des fourchettes souhaitables

Région	*Pays*	*ONU*	*OIT*	*FAO*	*UNESCO*	*OMS*	*ONUDI*
Amérique du Nord	États-Unis d'Amérique	X	X	X	X		
Asie et Pacifique	Arabie Saoudite	X		X		X	
	Chine		X	X	X	X	
	Indonésie			X	X		X
	Iran (République islamique d')	X		X	X		
	Japon	X	X	X		X	X
	République de Corée	X	X	X		X	
Europe	Finlande	X		X			X
	Norvège	X		X			X
	Pologne	X		X	X		

États Membres surreprésentés dans au moins trois des organisations qui se sont fixé des fourchettes souhaitables

Région	*Pays*	*ONU*	*OIT*	*FAO*	*UNESCO*	*OMS*	*ONUDI*
Afrique	Afrique du Sud	X	X			X	
	Burundi		X		X	X	
	Cameroun	X	X		X	X	
	Égypte	X				X	X
	Éthiopie	X			X	X	
	Kenya	X	X		X		
	Maroc		X	X	X		
	Ouganda	X	X			X	
	Sénégal		X		X	X	

Région	*Pays*	*ONU*	*OIT*	*FAO*	*UNESCO*	*OMS*	*ONUDI*
	Tunisie		X	X	X	X	
	Zimbabwe	X	X			X	
Amérique latine et Caraïbes	Argentine	X	X		X		
	Colombie		X		X	X	
	Liban	X	X			X	
	Pérou		X		X	X	
Asie et Pacifique	Inde		X	X		X	X
	Jordanie		X		X	X	
	Nouvelle-Zélande		X		X	X	
	Philippines	X	X	X	X	X	X
	Sri Lanka		X			X	X
Europe	Allemagne		X			X	X
	Belgique		X	X	X	X	X
	Bulgarie	X	X	X			
	Danemark		X		X	X	
	Espagne		X		X	X	
	France		X		X	X	
	Irlande			X	X	X	
	Pays-Bas		X	X		X	X

Note : OIT, Organisation internationale du Travail; FAO, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture; UNESCO, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture; OMS, Organisation mondiale de la Santé; ONUDI, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel.

Annexe VIII

Cadre révisé du congé de détente, avec effet au 1er janvier 2012

Fréquence	*Conditions*
4 semaines	Situations d'extrême urgence • Lorsque le Président de la CFPI a autorisé le versement de la prime de danger
6 semaines	Situations exceptionnelles et temporaires dans les lieux d'affectation famille non autorisée ou assortis de restrictions • Conflit actif • Catastrophes naturelles et autres situations extrêmes similaires
8 semaines	Lieux d'affectation famille non autorisée ou assortis de restrictions • Tous les lieux d'affectation que le Département de la sûreté et la sécurité, pour des raisons de sécurité, déclare d'accès restreint pour les personnes à charge remplissant les conditions requises • Tous les lieux d'affectation déclarés famille non autorisée par le Président de la CFPI
12 semaines	Lieux d'affectation à forte sujétion • Lieux d'affectation autres que la capitale classés dans les catégories de sujétion D ou E • Cas exceptionnels de capitales de catégorie E

Annexe IX

Taux unifiés de l'indemnité de subsistance en opérations spéciales dans les lieux d'affectation famille non autorisée

Pays	*Lieu d'affectation*	*Organisation*[a]	*ISOS/mois au 1er juin 2011 (dollars É.-U.)*	*Effectif*[b]	*Taux proposé de l'ISOS/ mois unifié*
Afghanistan	Bamyan	UNICEF	3 240	s.o.	3 240
		PAM	3 240	s.o.	3 240
	Daikundi	PAM	3 240	s.o.	3 240
	Faizabad	PAM	3 240	2	3 240
	Gardez	HCR	3 240	1	3 240
	Herat	HCR	3 240	2	3 240
		UNICEF	3 240	3	3 240
		PAM	3 240	2	3 240
	Jalalabad	HCR	3 240	3	3 240
		UNICEF	3 240	3	3 240
		PAM	3 240	1	3 240
	Kaboul	PNUD	3 240	33	3 240
		FNUAP	3 240	7	3 240
		UNOPS	3 240	18	3 240
		HCR	3 240	19	3 240
		UNICEF	3 240	40	3 240
		OIT	2 430	1	3 240
		FAO	3 240	7	3 240
		PAM	3 240	29	3 240
		OMS	3 240	8	3 240
	Kandahar	HCR	3 240	2	3 240
		UNICEF	3 240	2	3 240
		PAM	3 240	4	3 240
	Maymana	PAM	3 240	s.o.	3 240
	Mazar-e-Charif	HCR	3 240	3	3 240
		UNICEF	3 240	3	3 240
		PAM	3 240	2	3 240
Algérie	Tindouf	HCR	2 475	7	2 475
		PAM	3 308	1	2 475
Bande de Gaza	Gaza Town	PNUD	2 813	2	4 320
		UNOPS	4 320	2	4 320
		UNICEF	3 870	2	4 320
		PAM	4 320	2	4 320
	Gaza City	FAO	4 320	1	4 320
Burundi	Bujumbura	PNUD	3 750	19	ISOS supprimé
		FNUAP	3 750	1	
		UNOPS	3 750	1	
		HCR	3 900	12	
		UNICEF	3 600	22	
		FAO	3 750	3	
		PAM	3 750	10	
		OMS	3 750	4	

Pays	*Lieu d'affectation*	*Organisation*[a]	*ISOS/mois au 1er juin 2011 (dollars É.-U.)*	*Effectif*[b]	*Taux proposé de l'ISOS/ mois unifié*
	Makamba	HCR	3 900	3	
	Muyinga	HCR	3 900	5	
	Ngozi	PAM	2 003	1	
	Ruyigi	HCR	3 900	1	
Cisjordanie	Autres lieux de Cisjordanie	UNOPS	2 948	1	2 948
	Ramallah	UNOPS	2 948	1	2 948
Colombie	Arauca	HCR	2 115	1	2 115
	Mocoa	HCR	2 115	1	2 115
Côte d'ivoire	Abidjan	PNUD	3 808	7	4 050
		FNUAP	4 216	1	4 050
		UNOPS	4 019	1	4 050
		HCR	4 230	8	4 050
		UNICEF	4 260	16	4 050
		FAO	4 020	2	4 050
		PAM	4 020	4	4 050
		OMS	3 660	4	4 050
	Guiglo	HCR	4 230	1	4 050
	Man	HCR	4 230	1	4 050
	Tabou	HCR	4 230	1	4 050
Équateur	Lago Agrio (Sucumbios)	HCR	2 160	3	2 160
Éthiopie	Awassa/Sidamo	UNICEF	810	1	1 350
		PAM	1 170	1	1 350
	Dese	PAM	1 350	1	1 350
	Dire Dawa	PAM	1 170	1	1 350
	Dolo Ado	HCR	2 400	3	1 350
	Gambella	HCR	2 400		1 350
		UNICEF	810	1	1 350
		PAM	1 350	1	1 350
	Gode	PAM	1 350	2	1 350
	Jijiga	PNUD	1 169	1	1 350
		HCR	2 400	4	1 350
		UNICEF	810	3	1 350
		PAM	1 350	3	1 350
	Mekele	PAM	1 170	1	1 350
	Semera	UNICEF	810	s.o.	1 350
	Shire/Endaselassie	HCR	2 400	4	1 350
Fédération de Russie	Vladikavkaz	HCR	2 205	4	2 205
		UNICEF	3 450	1	2 205
Géorgie	Gali	HCR	2 100	4	2 340
Guinée	Conakry	PNUD	5 308	6	5 310
		FNUAP	5 310	4	5 310
		HCR	3 622	3	5 310
		UNICEF	5 310	10	5 310
		FAO	6 323	3	5 310
		PAM	6 323	5	5 310
		OMS	5 310	4	5 310

Pays	*Lieu d'affectation*	*Organisation*[a]	*ISOS/mois au 1er juin 2011 (dollars É.-U.)*	*Effectif*[b]	*Taux proposé de l'ISOS/ mois unifié*
	Nzerekore	HCR	3 622	3	1 755
		PAM	1 755	2	1 755
Haïti	Cap-Haïtien	PAM	4 500	1	4 500
	Gonaïves	FAO	4 500	1	4 500
		PAM	4 500	2	4 500
	Jacmel	FAO	4 500	1	4 500
		PAM	4 500	1	4 500
	Leogane	PAM	4 500	s.o.	4 500
	Port-au-Prince	PNUD	4 500	11	4 500
		FNUAP	4 500	6	4 500
		UNOPS	4 500	1	4 500
		HCR	4 500	4	4 500
		UNICEF	4 500	82	4 500
		OIT	3 375	3	4 500
		FAO	4 500	3	4 500
		PAM	4 500	12	4 500
	Les Cayes	PAM	4 500	s.o.	4 500
Iraq	Arbil/Kirkouk	PNUD	2 910	1	4 080
		HCR	4 080	4	4 080
		UNICEF	4 080	2	4 080
		PAM	4 080	1	4 080
	Bagdad	PNUD	3 180	6	4 080
		FNUAP	3 180	1	4 080
		UNOPS	3 180	6	4 080
		HCR	4 080	15	4 080
		UNICEF	4 080	14	4 080
		OIT	8 055	1	4 080
		PAM	4 080	3	4 080
	Bassorah	HCR	4 080	2	4 080
	Mossoul	HCR	4 080	1	4 080
	Ramadi	PNUD	3 180	2	4 080
Kenya	Dadaab	HCR	3 390	23	3 390
		PAM	2 228	1	3 390
	Kakuma	HCR	3 390	7	3 390
		PAM	2 228	1	3 390
	Kisumu	HCR	3 390	1	3 390
	Lokichokio	PAM	2 520	2	3 390
	Nakuru	HCR	3 390	1	3 390
Libéria	Monrovia	PNUD	3 840	26	3 840
		FNUAP	3 840	4	3 840
		HCR	4 020	10	3 840
		UNICEF	4 020	19	3 840
		OIT	2 880	1	3 840
		FAO	3 840	1	3 840
		PAM	3 840	7	3 840
		OMS	3 840	4	3 840

Pays	*Lieu d'affectation*	*Organisation*[a]	*ISOS/mois au 1er juin 2011 (dollars É.-U.)*	*Effectif*[b]	*Taux proposé de l'ISOS/ mois unifié*
	Saclepea	HCR	4 020	7	3 840
		PAM	3 840	s.o.	3 840
Myanmar	Maungdaw	HCR	2 910	4	2 910
Népal	Damak	HCR	2 430	7	2 340
Ouganda	Kotido	PAM	2 250	1	2 250
	Moroto	PNUD	2 257	1	2 250
		UNICEF	2 245	5	2 250
		PAM	2 250	2	2 250
Pakistan	Islamabad	PNUD	2 220	10	2 220
		FNUAP	2 220	4	2 220
		HCR	2 600	30	2 220
		UNICEF	2 250	41	2 220
		OIT	1 665	2	2 220
		FAO	2 220	3	2 220
		PAM	2 220	10	2 220
	Karachi	UNICEF	2 250	8	2 220
		FAO	2 220	2	2 220
		PAM	2 220	1	2 220
	Lahore	UNICEF	2 250	3	2 220
	Multan	PAM	2 220	s.o.	2 220
	Peshawar	HCR	2 600	10	2 220
		UNICEF	2 250	6	2 220
		PAM	2 220	4	2 220
	Quetta	PNUD	2 220	1	2 220
		HCR	2 600	5	2 220
		UNICEF	2 250	2	2 220
	Sukkur	HCR	2 600	1	2 220
		PAM	2 220	s.o.	2 220
Philippines	Cotabato City	PAM	2 837	s.o.	2 837
République centrafricaine	Bossangoa/Soumbe	UNICEF	884	1	855
	Kaga-Bandoro	HCR	3 450	1	855
		UNICEF	884	1	855
	Paoua	HCR	3 450	1	855
		PAM	855		855
République démocratique du Congo	Baraka	HCR	4 920	2	4 920
	Beni	HCR	4 920	1	4 920
	Bukavu	PNUD	4 920	3	4 920
		UNOPS	4 920	1	4 920
		HCR	4 920	6	4 920
		UNICEF	4 920	1	4 920
		PAM	4 920	3	4 920
	Bunia	PNUD	4 920	2	4 920
		UNOPS	4 920	1	4 920
		HCR	4 920	5	4 920
		UNICEF	4 920	s.o.	4 920
		PAM	4 920	4	4 920
	Dongo	HCR	4 920	1	4 920

Pays	*Lieu d'affectation*	*Organisation*[a]	*ISOS/mois au 1er juin 2011 (dollars É.-U.)*	*Effectif*[b]	*Taux proposé de l'ISOS/ mois unifié*
	Dungu	HCR	4 920	2	4 920
		PAM	4 920	s.o.	4 920
	Goma	PNUD	4 920	3	4 920
		FNUAP	4 920	2	4 920
		UNOPS	4 920	4	4 920
		HCR	4 920	17	4 920
		UNICEF	4 920	15	4 920
		PAM	4 920	6	4 920
		OMS	4 920	1	4 920
	Kalemie	PAM	4 920	2	4 920
	Kindu	PAM	4 920	1	4 920
	Kinshasa	PNUD	4 920	29	4 920
		FNUAP	4 920	8	4 920
		UNOPS	4 920	12	4 920
		HCR	4 920	30	4 920
		UNICEF	4 920	46	4 920
		OIT	3 690	1	4 920
		FAO	4 920	5	4 920
		PAM	4 920	22	4 920
		OMS	4 920	6	4 920
	Kisangani	PNUD	4 920	2	4 920
		UNOPS	4 920	1	4 920
		FAO	4 920	1	4 920
	Kitchanga	HCR	4 920	1	4 920
	Libenge	HCR	4 920	1	4 920
	Lubumbashi	UNOPS	4 920	1	4 920
	Mbandaka	PAM	4 920	1	4 920
	Mbuji-Mayi	PNUD	4 920	1	4 920
	Moba	HCR	4 920	2	4 920
	Uvira	HCR	4 920	2	4 920
Serbie	Gnjilane	HCR	2 906	1	2 906
	Mitrovica	HCR	2 906	1	2 906
	Pec	HCR	2 906	1	2 906
	Pristina	PNUD	2 955	7	2 906
		HCR	2 906	5	2 906
		UNICEF	2 930	4	2 906
		FAO	2 190	1	2 906
		OMS	2 959	1	2 906
	Prizren	HCR	2 906	s.o.	2 906
		PNUD	2 955	1	2 906
Somalie	Baidoa	UNOPS	3 000	1	3 000
		UNICEF	3 000	s.o.	3 000
	Beledweyne	PAM	3 000	1	3 000
	Berbera	PAM	3 000	s.o.	3 000
	Boosaaso (Bender Cassim)	HCR	3 000	1	3 000
		UNICEF	3 000	4	3 000
		PAM	3 000	2	3 000

Pays	*Lieu d'affectation*	*Organisation*[a]	*ISOS/mois au 1er juin 2011 (dollars É.-U.)*	*Effectif*[b]	*Taux proposé de l'ISOS/ mois unifié*
	Buale	PAM	3 000	3	3 000
	Gaalkacyo	HCR	3 000	3	3 000
		UNICEF	3 000	5	3 000
		PAM	3 000	s.o.	3 000
	Garowe	PNUD	3 000	2	3 000
		FNUAP	1 590	1	3 000
		HCR	3 000	1	3 000
	Hargeisa	PNUD	3 000	2	3 000
		HCR	3 000	2	3 000
		UNICEF	3 000	12	3 000
		PAM	3 000	1	3 000
	Jowhar	UNICEF	3 000	s.o.	3 000
	Merca/Shalambot	PAM	3 000	5	3 000
	Mogadiscio	PNUD	3 000	2	3 000
		UNOPS	3 000	1	3 000
		HCR	3 000	9	3 000
		UNICEF	3 000	1	3 000
		PAM	3 000	s.o.	3 000
	Wajid	PAM	3 000	3	3 000
Soudan	Abyei	PNUD	4 080	4	4 080
		HCR	4 080	1	4 080
		PAM	4 080	1	4 080
	Aweil	HCR	4 080	1	4 080
		PAM	4 080	1	4 080
	Al-Fasher	PNUD	4 080	2	4 290
		FNUAP	4 080	2	4 290
		UNOPS	4 290	3	4 290
		HCR	4 290	6	4 290
		UNICEF	4 290	8	4 290
		FAO	4 080	1	4 290
		PAM	4 290	12	4 290
	Bentiu	HCR	4 080	1	4 080
	Bor	PNUD	4 080	1	4 080
		HCR	4 080	4	4 080
		PAM	4 080	1	4 080
	Damazine	PNUD	4 080	1	4 080
	Darfour	PNUD	4 290	s.o.	4 290
	Ed Daein	PAM	4 290	1	4 290
	El Geneina	FNUAP	4 290	1	4 290
		UNOPS	4 080	2	4 290
		HCR	4 290	10	4 290
		UNICEF	4 290	5	4 290
		PAM	4 290	9	4 290
	Gereida	PAM	4 080	1	4 290
	Habila	PAM	4 290	1	4 080
	Juba	PNUD	4 080	41	4 080
		FNUAP	4 080	1	4 080

Pays	*Lieu d'affectation*	*Organisation*[a]	*ISOS/mois au 1er juin 2011 (dollars É.-U.)*	*Effectif*[b]	*Taux proposé de l'ISOS/ mois unifié*
		UNOPS	4 290	16	4 080
		HCR	4 080	22	4 080
		UNICEF	4 080	35	4 080
		OIT	3 060	1	4 080
		FAO	4 080	9	4 080
		PAM	4 080	18	4 080
		OMS	4 080	3	4 080
	Kabkabiya	PAM	4 080	1	4 080
	Kadugli	PNUD	4 080	2	4 080
		UNOPS	4 080	2	4 080
		HCR	4 080	3	4 080
		UNICEF	4 080	3	4 080
		FAO	4 080	1	4 080
		PAM	4 080	1	4 080
	Kass	HCR	4 290	1	4 290
		PAM	4 290	1	4 290
	Kassala	UNOPS	4 080	2	4 080
	Khartoum	FNUAP	4 080	1	4 080
		UNOPS	s.o.	18	4 080
		UNICEF	4 080	41	4 080
		OMS	4 080	6	4 080
	Kuajok	HCR	4 080	1	4 080
	Kutum	PNUD	4 080	3	4 290
		PAM	4 290	1	4 290
	Malakal	UNOPS	4 080	1	4 080
		HCR	4 080	2	4 080
		UNICEF	4 080	3	4 080
		PAM	4 080	2	4 080
	Morni	HCR	4 290	2	4 290
		PAM	4 290	1	4 290
	Mukjar	HCR	4 290	2	4 290
		PAM	4 290	1	4 290
	Nyala	UNOPS	4 290	2	4 290
		HCR	4 290	3	4 290
		UNICEF	4 290	5	4 290
		PAM	4 290	11	4 290
	Rumbek	HCR	4 080	1	4 080
		PAM	4 080	1	4 080
	Torit	HCR	4 080	5	4 080
	Wau	PNUD	4 080	1	4 080
		UNOPS	4 080	1	4 080
		UNICEF	4 080	4	4 080
		PAM	4 080	2	4 080
	Yambio	HCR	4 080	1	4 080
	Yei	HCR	4 080	3	4 080
	Zalingei	PAM	4 290	1	4 290

Pays	*Lieu d'affectation*	*Organisation*[a]	*ISOS/mois au 1er juin 2011 (dollars É.-U.)*	*Effectif*[b]	*Taux proposé de l'ISOS/ mois unifié*
Sri Lanka	Batticaloa	HCR	3 195	1	1 238
		UNICEF	1 103	2	1 238
		PAM	s.o.	1	1 238
	Jaffna	HCR	3 195	3	1 238
		UNICEF	945	1	1 238
		PAM	1 238	1	1 238
	Kilinochchi	HCR	3 195	2	1 238
		UNICEF	945	1	1 238
		PAM	1 238	1	1 238
	Mannar	HCR	3 195	2	1 238
	Trincomalee	PNUD	3 218	1	1 238
		HCR	3 195	1	1 238
		UNICEF	1 103	s.o.	1 238
		PAM	s.o.	1	1 238
	Vavuniya	PNUD	3 218	1	1 238
		HCR	3 195	3	1 238
		UNICEF	945	2	1 238
		OIT	928	1	1 238
		PAM	1 238	2	1 238
Tchad	Abeche	UNOPS	5 940	3	5 300
		HCR	5 320	2	5 300
		UNICEF	5 280	6	5 300
		PAM	5 940	10	5 300
	Amleyouna	HCR	5 320	1	5 300
	Bahia	HCR	5 320	3	5 300
		PAM	5 940	s.o.	5 300
	Farchana	HCR	5 320	7	5 300
		PAM	5 940	1	5 300
	Gore	HCR	5 320	8	5 300
		PAM	5 940		5 300
	Gozbeida	HCR	5 320	7	5 300
		UNICEF	5 280	1	5 300
		PAM	5 940	1	5 300
	Guereda	HCR	5 320	3	5 300
		PAM	5 940	1	5 300
	Haraze	HCR	5 320	4	5 300
	Iriba	HCR	5 320	6	5 300
		PAM	5 940	1	5 300
	Koukou	HCR	5 320	3	5 300
		PAM	5 940	1	5 300
	Mao	PAM	5 940	s.o.	5 300
	Maro	HCR	5 320	1	5 300
	Mongo	PAM	5 940	s.o.	5 300
	N'Djamena	PNUD	4 170	7	5 300
		FNUAP	4 170	5	5 300
		HCR	5 320	25	5 300
		UNICEF	5 280	20	5 300

Pays	*Lieu d'affectation*	*Organisation*[a]	*ISOS/mois au 1er juin 2011 (dollars É.-U.)*	*Effectif*[b]	*Taux proposé de l'ISOS/ mois unifié*
		FAO	4 170	1	5 300
		PAM	5 940	21	5 300
		OMS	5 635	5	
Yémen	Aden	PNUD	3 268	1	3 352
		HCR	3 260	8	3 352
		PAM	3 353		3 352
	Amran	HCR	3 260	1	3 260
	Harad	PNUD	3 268	1	3 260
		HCR	3 260	1	3 260
	Kharaz	HCR	3 260	1	3 260
	Sa'dah	HCR	3 260	1	3 260
	Sanaa	PNUD	3 268	47	3 260
		HCR	3 260	8	3 260
		UNICEF	2 925	15	3 260
		OIT	2 194	1	3 260
		FAO	2 925	1	3 260
		PAM	2 925	9	3 260
	Seiyun	PNUD	3 268	2	3 260
Total				**1 881**	

Note : s.o. = sans objet.

Abréviations : ISOS, indemnité de subsistance en opérations spéciales; UNICEF, Fonds des Nations Unies pour l'enfance; PAM, Programme alimentaire mondial; HCR, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés; FNUAP, Fonds des Nations Unies pour la population; UNOPS, Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets; OIT, Organisation internationale du Travail; FAO, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture; OMS, Organisation mondiale de la Santé; PNUD, Programme des Nations Unies pour le développement.

[a] PNUD, FNUAP, UNOPS, HCR, UNICEF, OIT, FAO et PAM : organisations ayant fourni des données lors de la collecte du 1er juin 2011.

[b] HCR, UNICEF et OIT : organisations ayant actualisé les données relatives à leurs effectifs.

11-48227 (F) 260911 260911

Merci de recycler