



Nations Unies

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2013

**Assemblée générale
Documents officiels
Soixante-huitième session
Supplément n° 30**



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

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2013



Nations Unies • New York, 2013

Note

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

Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Page</i>
Abréviations	v
Glossaire des termes techniques	vi
Lettre d'envoi	ix
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	x
Résumé des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale à l'intention des chefs de secrétariat des organisations participantes	xi
Résumé des 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	xii
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 2014-2015	2
II. Rapports et suivi	3
A. Résolutions et décisions intéressant la Commission adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante-septième session	3
B. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale, de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	5
III. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel	7
A. Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun	7
B. Âge de départ obligatoire à la retraite	14
IV. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	20
A. Barème des traitements de base minima	20

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	21
C.	Examen de la méthode de calcul de l'indemnité pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge	25
D.	Indemnité pour frais d'études : mesures d'exception pour la Belgique et le Maroc	27
E.	Questions d'ajustement : rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-cinquième session.	28
F.	Incidences de l'élargissement de l'Union européenne à la Croatie sur le fonctionnement du régime de la prime de mobilité et de sujétion et du système des ajustements	32
V.	Conditions d'emploi des agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté sur le plan local.	34
A.	Enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Paris	34
B.	Enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Montréal	34
VI.	Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège	36
VII.	Exposé du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets sur sa nouvelle stratégie de reconnaissance du mérite et de récompenses	38
Annexes		
I.	Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2014-2015	40
II.	Réponses aux questions relatives à l'article 10 du statut de la Commission de la fonction publique internationale concernant les conditions d'emploi	42
III.	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 : 1 ^{er} janvier 2014)	47
IV.	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 2013).	49
V.	Barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux et le personnel recruté localement en poste à Paris.	50
VI.	Barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux et le personnel recruté localement en poste à Montréal	51
VII.	Indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité	52

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCASIP	Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FICSA	Fédération des associations de fonctionnaires internationaux
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
ISBA	Autorité internationale des fonds marins
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation mondiale 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
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNISERV	Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
UPU	Union postale universelle

Glossaire des termes techniques

Ajustement intermédiaire (Interim adjustment)	Moyenne (Average). Contexte : comparaison des traitements entre l'Administration fédérale des États-Unis et les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Valeur unique calculée à partir d'une série de valeurs et équidistante des valeurs extrêmes opposées
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.
Meilleures pratiques	Politique, stratégie, programme, procédé ou pratique novateurs qui permet des gains d'efficacité et qui est actuellement employé par au moins un employeur d'envergure et dont les autres peuvent tirer parti.
Fonction publique de référence (Comparator)	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 ».
Compétences (Competencies)	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, quelle que soit leur fonction ou leur classe. Pour certaines professions, des compétences fonctionnelles liées au domaine d'activité viennent compléter les compétences de base.
Incorporation au traitement de base net des montants correspondant à un certain nombre de points d'ajustement (Consolidation of post adjustment)	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. Cette méthode, dite « sans gain ni perte », ne modifie pas la rémunération effectivement perçue par les fonctionnaires et n'entraîne pas non plus de coûts salariaux supplémentaires pour les organismes des Nations Unies.
Écart de coût de la vie (Cost-of-living differential)	Pour le calcul de la marge entre les rémunérations nettes, la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur 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.

Prime de danger (Danger pay)	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 très dangereuses.
Barème général (General schedule)	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).
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
Fonction publique la mieux rémunérée	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. Voir également « fonction publique de référence » et « Principe Noblemaire ».
Rémunération nette (Net remuneration)	Traitements de base minima majorés de l'indemnité de poste.
Marge entre les rémunérations nettes (Net remuneration margin)	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.
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
Principe Noblemaire (Noblemaire principle)	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 »
Rémunération considérée aux fins de la pension (Pensionable remuneration)	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.
Gestion de la performance (Performance management)	Le fait d'optimiser la performance du fonctionnaire, de l'équipe, du groupe, du département et de l'organisation en la rattachant aux objectifs de l'organisation. Au sens large, une bonne gestion de la performance suppose une bonne gestion des politiques et des programmes, de la planification et des budgets et de la prise de décisions, la rationalisation de la structure organisationnelle, la bonne organisation du travail, de bonnes relations entre les fonctionnaires et l'organisation et une gestion judicieuse des ressources humaines.
Enquête intervalles	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

Indice d'ajustement (Post adjustment index)	Cet indice mesure le coût de la vie pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur recrutés sur le plan international en poste dans un lieu d'affectation donné, comparé à celui de New York, à une date déterminée.
Classement aux fins des ajustements (Post adjustment classification)	Fondé sur l'indice du 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 net.
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.
Régimes de rémunération spéciaux	Le régime des traitements de l'Administration fédérale des États-Unis prévoit que les fonctionnaires appartenant à certains services fédéraux ou à certaines professions peuvent être rémunérés selon des barèmes spéciaux. Ceux-ci s'appliquent dans les cas avérés de difficultés à recruter et à conserver le personnel ou en raison d'autres éléments tels que le caractère rebutant du lieu de travail.
Contribution du personnel (Staff assessment)	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.

Lettre d'envoi

Le 20 août 2013

Monsieur le Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le trente-neuvième 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. Âge du départ obligatoire à la retraite

76 La Commission recommande à l'Assemblée générale de relever à 65 ans l'âge de départ obligatoire à la retraite des fonctionnaires en activité à compter du 1^{er} janvier 2016.

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

82 et annexe III La Commission recommande à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2014, le barème révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur figurant à l'annexe III au présent rapport.

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

96 et 97 La Commission fait 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 119,6 pour l'année 2013. Sur la période quinquennale 2009-2013, la marge moyenne est de 115,7, sachant que 115 aurait été le niveau souhaitable. La Commission a indiqué qu'en février 2014 elle devra mettre en œuvre les procédures de gestion de la marge approuvées par l'Assemblée au paragraphe 3 de la section IV de sa résolution [46/191](#).

3. Examen de la méthode de calcul de l'indemnité pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge

104 c) et d) La Commission recommande à l'Assemblée générale de ne pas modifier pour le moment le montant de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personne non directement à charge. Elle a décidé de poursuivre l'étude de la méthode de calcul lors de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, qui aura lieu prochainement.

4. Indemnité pour frais d'études : mesures d'exception pour la Belgique

113 La Commission recommande à l'Assemblée générale de mettre en place, à compter de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2013, une mesure d'exception concernant l'indemnité pour frais d'études pour trois écoles anglaises de Bruxelles, à savoir l'International School of Brussels, la British School of Brussels et St. John's International School.

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

Paragraphe/référence

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

Dans le cadre des tâches qui lui incombent au titre du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, la Commission a effectué une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pour :

- 130 et annexe V a) Les agents des services généraux à Paris et recommandé aux chefs de secrétariat des organisations sises dans cette ville le barème des traitements issu de cette enquête, qui figure à l'annexe V;
- 133 et annexe VI b) Les agents des services généraux à Montréal et recommandé aux chefs de secrétariat des organisations sises dans cette ville le barème des traitements issu de cette enquête, qui figure à l'annexe VI.
-

Résumé des 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. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires

1. Barème des traitements de base minima

79 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 III, sont estimées à 95 000 dollars par an à l'échelle du régime commun.

2. Indemnité pour frais d'études : mesures d'exception pour la Belgique

112 Les incidences financières liées à la mise en œuvre d'une mesure d'exception pour la Belgique sont estimées à 71 000 dollars par an.

B. Rémunération des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local

1. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pour les agents des services généraux et des catégories apparentées à Paris

132 Les incidences financières liées aux indemnités pour charges de famille des agents des services généraux et des catégories apparentées des organisations sises à Paris sont estimées à 70 000 dollars par an.

2. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pour les agents des services généraux et des catégories apparentées à Montréal

134 Les incidences financières de l'application des barèmes des traitements pour les agents des services généraux et des catégories apparentées à Montréal et du montant révisé des indemnités pour charges de famille sont estimées à 334 000 dollars.

Chapitre I

Questions d'organisation

A. Acceptation du statut

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

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

2. À ce jour, 14 organisations ont accepté le statut de la Commission et appliquent, comme l'Organisation des Nations Unies, le régime commun des traitements et indemnités¹. Une autre organisation, bien qu'elle n'ait pas officiellement accepté le Statut, participe pleinement aux travaux de la Commission².

B. Composition

3. La composition de la Commission pour 2013 est la suivante :

Président :

Kingston P. Rhodes (Sierra Leone)**

Vice-Président :

Wolfgang Stöckl (Allemagne)*

Membres:

Marie-Françoise Bechtel (France)**
 Larbi Djacta (Algérie)***
 Minoru Endo (Japon)*
 Carleen Gardner (Jamaïque)**
 Sergei V. Garmonin (Fédération de Russie)***
 Luis Mariano Hermosillo (Mexique)*
 Lucretia Myers (États-Unis d'Amérique)*
 Emmanuel Oti Boateng (Ghana)**
 Mohamed Mijarul Quayes (Bangladesh)***
 Gian Luigi Valenza (Italie)*
 Xiaochu Wang (Chine)***
 Eugeniusz Wyzner (Pologne)**
 El Hassane Zahid (Maroc)***

* Mandat expirant le 31 décembre 2013.

** Mandat expirant le 31 décembre 2014.

*** Mandat expirant le 31 décembre 2016.

¹ OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, AIEA, ONUDI, OMT et ISBA.

² FIDA.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

4. La Commission a tenu deux sessions en 2013: la soixante-seizième, tenue au Siège de l'ONU, à New York, du 25 février au 8 mars, et la soixante-dix-septième, tenue au Siège de l'OMI, à Londres, du 22 juillet au 2 août.

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

D. Programme de travail de la Commission pour 2014-2015

6. Le programme de travail de la Commission pour 2014-2015 figure à l'annexe I au présent rapport.

Chapitre II

Rapports et suivi

A. Résolutions et décisions intéressant la Commission adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante-septième session

7. À sa soixante-seizième session, la Commission a examiné une note de son secrétariat sur les résolutions et décisions présentant un intérêt pour les travaux de la Commission, qui ont été adoptées par l'Assemblée générale à la reprise de sa soixante-septième session (ICSC/77/R.2). Dans sa note, le secrétariat a indiqué que le Président de la Commission avait présenté le trente-huitième rapport annuel de la Commission à la Cinquième Commission de l'Assemblée (A/67/30 et Corr.1). La Commission a été informée que l'Assemblée avait bien examiné tous les points abordés dans le rapport, mais qu'elle était convenue, dans sa décision 67/551, de maintenir le coefficient d'ajustement applicable à New York jusqu'au 31 janvier 2013, étant entendu que le fonctionnement normal du système des ajustements reprendrait le 1^{er} février 2013. S'agissant des autres points, l'Assemblée a, dans sa décision 67/552 A, décidé de reporter l'examen du rapport de la Commission à la reprise de sa soixante-septième session, en mars 2013.

8. À sa soixante-dix-septième session, la Commission a examiné une note de son secrétariat sur la résolution adoptée par l'Assemblée générale depuis la session précédente de la Commission. Elle a été informée que les États Membres avaient apporté leur soutien à l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, question qu'elle avait inscrite à son programme de travail pour l'exercice biennal 2013-2014.

9. S'agissant de la situation budgétaire et financière des organisations appliquant le régime commun, les États Membres ont estimé que les informations en la matière n'étaient pas suffisantes. Dans sa décision 67/553 B, l'Assemblée générale a par conséquent prié le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, de coordonner l'analyse annuelle consacrée à la situation financière des organisations appliquant le régime commun, et de mettre notamment l'accent sur les incidences budgétaires de l'ajustement de tous les éléments des dépenses de personnel, en tenant compte aussi bien de l'année civile venant de s'achever que des estimations pour l'année civile suivante, et de lui faire rapport sur la question à sa soixante-neuvième session.

10. Le 12 avril 2013, l'Assemblée générale a adopté, sans la mettre aux voix, la résolution 67/257 sur le rapport annuel de la Commission de la fonction publique internationale. Dans cette résolution, l'Assemblée a notamment pris note de la décision de la Commission de procéder à un examen général de l'ensemble des prestations offertes aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et prié la Commission de garder à l'esprit à cette occasion la situation financière des organisations appliquant le régime commun et leur capacité d'attirer une main-d'œuvre compétitive.

11. L'Assemblée générale a également prié la Commission de lui rendre compte des progrès réalisés, des constatations préliminaires adoptées et des aspects administratifs relatifs à l'examen général au cours de la partie principale de ses soixante-huitième et soixante-neuvième sessions, et de lui présenter des conclusions

finales et recommandations dès que possible, mais au plus tard durant la partie principale de sa soixante-dixième session.

12. L'Assemblée générale a avalisé la décision de la Commission d'appuyer la recommandation du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies de porter l'âge obligatoire de départ à la retraite à 65 ans pour les nouveaux fonctionnaires des organisations affiliées à la Caisse, avec effet au 1^{er} janvier 2014 au plus tard. Elle a aussi favorablement accueilli l'examen stratégique des conséquences qu'impliquerait l'application de ce relèvement aux fonctionnaires déjà en poste, que la Commission effectuera en consultation avec les organisations et les représentants des personnels, en indiquant qu'elle attendait avec intérêt de pouvoir étudier les résultats de cet examen à sa soixante-huitième session. La Commission a noté que le seul point à n'avoir pas été approuvé par l'Assemblée générale était le relèvement demandé du barème des traitements de base minima, sans gain ni perte pour les fonctionnaires.

Délibérations de la Commission

13. À la soixante-seizième session, le Coprésident du Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat du système des Nations Unies pour la coordination a remercié le secrétariat d'avoir fait le point de ce qui était apparu au cours de la soixante-septième session de l'Assemblée générale, en notant qu'il n'y avait pas eu de décision sur un certain nombre de questions traitées dans le rapport de la Commission pour 2012 ([A/67/30](#) et [Corr.1](#)) qui pourraient avoir une incidence sur la gestion des ressources humaines dans les organisations affiliées au régime commun. Sur le relèvement de l'âge obligatoire de départ à la retraite pour les fonctionnaires en poste, le Coprésident a noté que la question avait été débattue au titre de différents points de l'ordre du jour à la Cinquième Commission et qu'un certain nombre de problèmes avaient été soulevés, dont celui de l'incidence de ce relèvement sur la représentation géographique, mais qu'aucune décision n'avait été prise.

14. Le représentant de la FICSA a remercié le secrétariat de son exposé et souligné que partout dans le monde les fonctionnaires s'intéressaient vivement aux délibérations en cours de l'Assemblée générale. Sur le chapitre des ajustements, la Fédération s'est dite déçue de constater que l'on n'avait pas laissé le système des ajustements fonctionner normalement suivant la méthode arrêtée par l'Assemblée.

15. La représentante du CCASIP a notamment indiqué qu'il était rassurant de constater que les États Membres reconnaissent l'expertise de la Commission à sa juste valeur, mais s'est dite préoccupée de ce qu'on n'accordait pas suffisamment d'attention à des principes fondamentaux comme le principe Noblemaire, qui permettait d'assurer la compétitivité des rémunérations des Nations Unies sans recourir à des comparaisons avec le secteur privé. Elle a demandé à la Commission d'insister sur les aspects techniques de la comparaison requise dans le cadre de l'application du principe Noblemaire, afin de bien faire comprendre la nécessité d'attirer les éléments les meilleurs et les plus brillants pour s'attaquer aux énormes problèmes internationaux auxquels les Nations Unies devaient faire face. Elle s'est encore dite préoccupée par le report de l'examen d'autres questions figurant dans le rapport de la Commission.

16. Le représentant d'UNISERV a appuyé les déclarations des représentants de la FICSA et du CCASIP et fait part de sa déception devant l'absence de décision sur

les problèmes de l'indemnité pour frais d'études, de l'âge obligatoire de départ à la retraite et de la prime de danger.

17. Les membres de la Commission se sont enquis de la tendance générale du débat tenu à la Cinquième Commission qui avait abouti à un report des décisions sur certains points examinés dans son rapport. Ils ont aussi demandé des éclaircissements sur l'effet possible de la décision prise par l'Assemblée générale sur le programme de travail de la Commission. Intervenant pour répondre à ces questions, la Secrétaire exécutive a présenté à la Commission un compte rendu des délibérations de la Cinquième Commission. Elle l'a informée que les États Membres avaient demandé au secrétariat un complément d'information tout au long des débats, jusqu'au tout dernier jour. Ils avaient toutefois décidé de poursuivre leurs travaux sur le rapport annuel de la Commission à la première partie de la reprise de la soixante-septième session de l'Assemblée.

18. À la soixante-dix-septième session, les membres de la Commission se sont dits satisfaits de constater que la plupart des questions examinées par elle dans son rapport avaient été approuvées. Les membres de la Commission ont fait observer que l'Assemblée avait approuvé les normes de conduite de la fonction publique internationale sans rien y changer. Ils ont aussi signalé que ces normes devraient être imprimées dans toutes les langues officielles de l'Organisation.

Décision de la Commission

19. La Commission a décidé de prendre note des décisions [67/551](#) et [67/552](#) A et de la résolution [67/257](#) de l'Assemblée générale.

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

20. Conformément à l'article 17 de son statut, la Commission rend compte à l'Assemblée générale de la suite donnée à ses décisions et recommandations. Elle a examiné la suite donnée par les organisations aux recommandations qu'elle a formulées en 2011 et 2012 sur la base des informations communiquées par 24 organisations concernant la prime de danger, les primes de mobilité et de sujétion, l'élément de non-déménagement, l'harmonisation des conditions d'emploi pour les fonctionnaires des lieux d'affectation familles non autorisées, les régimes contractuels, les indemnités pour frais d'études (voir annexe II au présent rapport), les enquêtes sur les conditions d'emploi locales et la gestion de la performance.

21. De plus, la Commission a été informée des décisions prises par les organes directeurs de l'OMI et de la FAO après que son secrétariat eut établi le document. À sa cent-dixième session, tenue à Londres du 15 au 19 juillet 2013, le Conseil maritime international a décidé ce qui suit :

4 a). Sur proposition des États-Unis, le Conseil a demandé au Secrétaire général de l'OMI de faire part à la CFPI et à l'Assemblée générale des Nations Unies des vues du Conseil concernant les incidences de l'augmentation des dépenses de personnel sur la viabilité financière de l'organisation et de

souligner la nécessité de faire preuve de davantage de vigilance pour ce qui est de l'accroissement des dépenses de personnel dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, en particulier dans le cadre de l'examen global actuellement mené par la CFPI. Il a également prié le Secrétaire général de demander à la CFPI et à l'Assemblée générale d'envisager de prendre immédiatement des mesures pour alléger ces pressions budgétaires.

À sa trente-huitième session, tenue à Rome du 15 au 22 juin 2013, la Conférence de la FAO a souligné

combien il importait de s'efforcer de freiner l'augmentation des dépenses de personnel de l'organisation, mais a fait remarquer que la plupart des prestations et droits des fonctionnaires de la FAO étaient déterminés en application du régime commun des Nations Unies et étaient approuvés par la CFPI ou par l'Assemblée générale à New York, voire par les deux. Elle a engagé la CFPI et l'Assemblée à tenir compte de la nécessité de faire preuve de davantage de vigilance pour ce qui est de l'accroissement des dépenses de personnel dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, en particulier dans le cadre de l'examen global actuellement mené par la CFPI, et exhorté le Directeur général de la FAO à relayer ce message.

Délibérations de la Commission

22. Le Réseau Ressources humaines a pris acte des renseignements contenus dans le document. Le représentant de la FICSA s'est dit préoccupé par les pressions croissantes que subissait la CFPI, dont l'indépendance était consacrée dans son statut. Il a signalé que, s'il était manifeste que la Commission ne fonctionnait pas en vase clos et que chaque organisation disposait d'un système de contrôle, les dépenses de personnel recevaient une attention accrue, ce qui avait pour effet de déséquilibrer l'équation. Les trois organes de représentation du personnel se sont tous dits préoccupés des disparités existant entre organisations dans la mise en œuvre du régime des engagements et du fait que toutes les organisations n'aient pas mis en œuvre les trois types d'engagements.

23. La Commission s'est dite satisfaite des renseignements particulièrement détaillés contenus dans le document et des efforts considérables qui avaient été déployés pour l'établir. Elle a espéré qu'elle continuerait d'être tenue aussi bien informée à l'avenir. Elle a pris acte des décisions adoptées par les organes directeurs de la FAO et de l'OMI, et a examiné les incidences qu'auraient ces décisions sur ses activités. Elle a décidé de tenir compte desdites décisions dans les travaux qu'elle consacrerait aux autres questions dont elle était saisie.

Décision de la Commission

24. La Commission a décidé de prendre acte du rapport.

Chapitre III

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

A. Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun

1. Soixante-seizième session

25. À sa soixante-seizième session, la Commission a commencé à examiner l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, puisqu'elle avait décidé d'inscrire cette question à son programme de travail pour 2013-2014. Pour l'aider dans sa tâche, on l'a informée des éléments constitutifs du système actuel de rémunération, des principes qui le sous-tendent et du mode de calcul des prestations.

Délibérations de la Commission

26. Le Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a salué cette entreprise, soulignant que l'examen proposé coïncidait avec une période où les organisations mettaient en œuvre des programmes de changement. Il a estimé qu'il était essentiel de s'attacher à instaurer un système de rémunération fondé sur une approche globale qui s'inscrive dans la durée et qui ne soit pas dicté par les impératifs de la situation financière actuelle. Pour être des employeurs modernes et attrayants, les organismes des Nations Unies devraient élaborer un ensemble de prestations qui soit viable à long terme, qui soit transparent et simple à administrer et à comprendre et qui offre une rémunération à des niveaux concurrentiels. Le Réseau a estimé que la simplification du système permettrait des réductions de coûts. Il a dit espérer qu'il y aurait des échanges dynamiques dans le cadre d'une collaboration avec les membres de la Commission et son secrétariat, permettant à chacune des organisations de contribuer en fonction de ses points forts. D'après lui, cette initiative cruciale continuerait à renforcer la position des organisations appliquant le régime commun en tant qu'employeurs très recherchés, forts d'un personnel dévoué et capable d'exécuter leurs mandats dans des contextes de plus en plus difficiles.

27. La FICSA s'est félicitée du fait que le point de départ de l'étude était l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, notamment la nécessité de s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Elle estimait que l'examen fournissait l'occasion de passer en revue les différentes composantes du régime des engagements, y compris celles applicables au personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. Il était dans l'intérêt de tous que le système de rémunération et d'avantages soit compétitif, juste, simple et efficace. Il était encore plus important d'en assurer la viabilité à long terme pour les générations futures de personnel. À cet égard, la préservation des éléments fondamentaux liés à la protection sociale, aux prestations de retraite et à l'assurance maladie revêtait une importance cruciale. La FICSA estimait qu'un travail d'une telle ampleur et d'une portée aussi considérable devait être mené en constituant des groupes de travail, des comités de pilotage et des groupes d'étude, selon les besoins.

28. Le CCASIP, intervenant également au nom d'UNISERV, a dit qu'il espérait qu'un groupe de travail composé de toutes les parties arrêterait des paramètres

rationnels pour l'examen de l'ensemble des prestations. Il a souligné que les dépenses de personnel étaient gage d'efficacité dans un système reposant sur les connaissances, comme celui des organismes des Nations Unies, et devaient être considérées non pas comme un coût pour les organisations appliquant le régime commun mais comme un moyen efficace de soutenir l'exécution de leurs mandats. Il était d'avis que la sécurité de l'emploi et des salaires compétitifs étaient des facteurs essentiels pour attirer du personnel de haut niveau reflétant une large représentation géographique, tout comme l'étaient des retraites solides et un réseau d'appui robuste comprenant l'assurance maladie, une éducation appropriée pour les enfants et un soutien suffisant à la famille. Les deux entités ont appelé de leurs vœux l'instauration d'un dialogue constructif et ouvert, et l'élaboration conjointe du mandat d'un groupe de travail qui étudierait les nombreux éléments entrant en ligne de compte dans l'examen.

29. La Commission a noté que le système actuel de rémunération et d'avantages était resté pratiquement inchangé sur plusieurs décennies. Les différents éléments composant le système avaient été examinés séparément et à des intervalles divers. Il y avait donc un risque de fragmentation du système, d'où la nécessité d'un examen global de tous ses éléments, tenant compte des éventuelles interdépendances.

30. Il a été convenu que la philosophie sous-tendant le système de rémunération et d'avantages devait reposer sur les principes découlant des dispositions de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, à savoir l'indépendance de la fonction publique internationale et la nécessité pour les organisations appliquant le régime commun de recruter des personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, tout en veillant à une répartition géographique équitable et à l'équilibre entre les sexes. Au-delà de ce principe, vu l'intérêt suscité par un examen global, il était inévitable que différentes attentes voient le jour parmi les diverses parties prenantes. Il serait donc capital de veiller dès le départ à ce que toutes partagent la même compréhension de la portée de l'examen, de ses objectifs et de ses modalités. En outre, certains éléments de l'examen porteraient nécessairement sur des aspects touchés par l'examen du schéma directeur pour la gestion des ressources humaines. Il serait donc nécessaire de coordonner les travaux sur ces aspects pour en assurer la cohérence.

31. La Commission a estimé qu'un système révisé devrait être doté des caractéristiques suivantes et reposer sur les principes ci-après :

a) Le nouveau système de rémunération et d'avantages devrait soutenir l'exécution des mandats des organisations appliquant le régime commun, et devrait être :

- i) Compétitif;
- ii) Juste et équitable;
- iii) Transparent;
- iv) De conception simple, facile à administrer et aisément compris par le personnel et les autres parties prenantes;
- v) De nature à récompenser le mérite et à gérer la sous-performance;

b) Le noyau du nouveau système devrait être cohérent, mais il devrait aussi y avoir une certaine souplesse pour faire face aux besoins et problèmes spécifiques

que connaissent les organisations, notamment en ce qui concerne la diversité, les professions spécialisées ou des compétences difficiles à trouver;

c) Une fois mis en œuvre, le nouveau système ne devrait pas avoir d'incidence globale sur les coûts et devrait être viable à long terme;

d) L'examen porterait d'abord sur la catégorie des administrateurs, puis serait étendu à celles des administrateurs recrutés sur le plan national et des agents des services généraux;

e) Si l'hypothèse de départ est que le nouveau système s'appliquerait à tout le personnel recruté à partir de la date de promulgation, la possibilité de l'appliquer au personnel déjà en poste serait étudiée ultérieurement, eu égard aux droits acquis.

32. Au stade actuel, les caractéristiques et principes ci-dessus ont nécessairement été définis en termes très généraux et un plan de travail détaillé devrait être élaboré pour procéder à l'examen. À cet égard, il a été proposé qu'un groupe de contact soit créé. Il serait composé de membres de la Commission et de représentants des organisations et des trois fédérations de fonctionnaires, et bénéficierait de l'appui du secrétariat de la Commission.

Décisions de la Commission

33. La Commission a décidé :

a) De procéder à l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun sur la base des caractéristiques et paramètres présentés au paragraphe 31 ci-dessus;

b) De constituer, immédiatement après la fin de sa soixante-seizième session, un groupe de contact composé de membres de la Commission, de trois coprésidents du Réseau Ressources humaines et de trois représentants des fédérations du personnel, qui sera chargé, avec l'appui du secrétariat de la CFPI, d'élaborer un plan de travail détaillé pour l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, de telle sorte que la phase initiale du plan de travail puisse commencer avant le début de la soixante-dix-septième session de la Commission.

2. Soixante-dix-septième session

34. À sa soixante-dix-septième session, la Commission a poursuivi son examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun et était saisie de trois documents établis par son secrétariat visant à :

a) Appeler l'attention sur le rôle des principes qui sous-tendent l'ensemble des prestations en tant que fondement de la structure des rémunérations offertes par les organisations appliquant le régime commun dans le cadre du schéma directeur établi par la Commission pour la gestion des ressources humaines, y compris le cadre de gestion de la performance;

b) Faire le point sur les pratiques extérieures aux organisations appliquant le régime commun et les méthodes habituellement suivies pour définir l'ensemble des rémunérations et avantages des expatriés et les tendances contemporaines en matière de prestations offertes aux expatriés, notamment celles offertes par certains pays et certaines organisations internationales;

c) Examiner l'applicabilité de ces tendances et pratiques aux organisations appliquant le régime commun.

35. La Commission a également fait le bilan des travaux menés jusqu'à présent et examiné un plan destiné à faire progresser l'examen des prestations.

Délibérations de la Commission

a) Principes de rémunération des expatriés, pratiques extérieures aux organisations appliquant le régime commun et leur applicabilité à ces dernières

36. Il a été fait observer que, dans la mesure où les prestations étaient un aspect essentiel pour motiver et fidéliser le personnel, elles jouaient un rôle fondamental pour harmoniser les comportements du personnel et envoyer un message univoque sur ce qui comptait dans le régime commun. Aussi, concevoir un système de rémunération qui reflète et promeuve les valeurs du régime commun était-il l'une des principales difficultés à venir. Le meilleur moyen de refléter les valeurs des organisations et leurs principes sous-jacents (en particulier, l'équité, qui doit être effective et perçue comme telle, la transparence et l'instauration d'un cadre de travail porteur et propice à la confiance) était d'établir un lien avec les cadres de la gestion des ressources humaines et de la gestion de la performance dès le début du processus d'examen.

37. La Commission a relevé que la plupart des employeurs extérieurs qui avaient des expatriés utilisaient une approche bilantielle pour leur garantir un niveau de vie égal à celui qu'ils auraient eu dans le pays d'origine. Traditionnellement, cette approche comprenait trois composantes : une rémunération correspondant au salaire du pays d'origine, un mécanisme de péréquation des coûts et des primes supplémentaires pour inciter à la mobilité, en particulier vers les lieux d'affectation difficiles, mais de nombreux employeurs étaient en train de modifier ce schéma en raison du contexte économique actuel et des tendances du marché de l'emploi au niveau mondial. Compte tenu du grand nombre de professionnels bien formés et mobiles dans les marchés émergents et de l'arrivée sur le marché du travail mondial de nouvelles générations avec des plans de carrière très hétérogènes, les employeurs avaient désormais tendance à adapter la rémunération de leurs expatriés en fonction de la durée et du type de leur expatriation et à s'efforcer de faire concorder les compétences des employés avec leurs besoins commerciaux et opérationnels propres.

38. La Commission a comparé certains éléments des rémunérations offertes par les organisations appliquant le régime commun, dont plusieurs sont souvent considérés comme problématiques, avec ceux des rémunérations offertes par un certain nombre d'employeurs nationaux et internationaux soigneusement sélectionnés. Ces éléments comprenaient la structure de la rémunération de base, l'objet et les conditions d'octroi des prestations et les mécanismes d'ajustement. La comparaison a montré que la structure de la rémunération entre les organisations n'appliquant pas le régime commun et celles appliquant le régime commun présentaient des similitudes, mais qu'elles différaient profondément quant aux prestations et avantages accordés à chaque employé et aux mécanismes d'ajustement et aux facilités offertes.

39. Il a été fait observer que si certaines des pratiques appliquées par des employeurs extérieurs au régime commun en matière de rémunération de leurs

expatriés pouvaient être prises en compte dans la révision des rémunérations offertes par les organisations appliquant le régime commun, la nature très particulière de la fonction publique internationale ne devrait pas être négligée. De plus, il a été dit que certaines des méthodes et hypothèses utilisées pour les besoins de la comparaison devaient être validées par la comparaison d'un plus grand nombre d'organisations ayant des opérations comparables à celles des organisations appliquant le régime commun et d'employeurs de différentes régions géographiques.

40. La Commission a également relevé que la structure des rémunérations offertes par les employeurs extérieurs au régime commun à leurs expatriés n'était pas notablement plus simple que celle appliquée dans les organisations appliquant le régime commun. En outre, la substance et l'objet de bon nombre d'éléments, en particulier dans les organisations internationales, étaient similaires. Il a cependant été souligné que si un certain degré de complexité était inévitable dans tout système de prestations d'envergure mondiale, la simplification devait rester l'un des objectifs de l'examen, tout comme l'équité, la maîtrise des dépenses et d'autres caractéristiques. De nombreux participants ont insisté sur l'importance qu'il y avait à s'assurer que toutes les parties prenantes comprennent le système et, à cet égard, ils ont mis en exergue la nécessité de mettre en place des stratégies de communication et d'information adéquates.

41. Certains membres ont évoqué l'arrivée ces prochaines années d'un nouveau segment de la population sur le marché de l'emploi mondial. Ce groupe posséderait un profil démographique propre, notamment en matière d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, de plan de carrière, de volonté d'être mobile et d'autres aspects, qui devaient tous être soigneusement pris en compte lors de la modernisation du système de prestations.

42. Les représentants de certaines organisations ont indiqué que le système de rémunération utilisé par les organisations appliquant le régime commun manquait de souplesse et ne leur permettait pas d'attirer des candidats qualifiés et de réellement favoriser la mobilité, en particulier vers des lieux d'affectation difficiles, et que cela avait des répercussions sur la capacité de leur organisation à s'acquitter de son mandat. Des exemples précis ont été cités, comme l'incapacité de l'OMS d'attirer des professionnels de la santé hautement qualifiés, la nécessité pour l'UNICEF de transférer des spécialistes des services consultatifs et des activités de plaidoyer vers de nombreux lieux où ils faisaient cruellement défaut ou la difficulté pour l'UIT de recruter des spécialistes dans un secteur de pointe. Les organisations ont exprimé l'espoir que l'examen en cours aurait pour résultat de leur donner les moyens de procéder à des recrutements en utilisant différents systèmes de prestations.

43. La Commission a estimé que les informations fournies sur les pratiques des employeurs extérieurs au régime commun en matière de rémunération de leurs expatriés constituaient un point de référence utile et, partageant en cela les vues exprimées, considéré qu'elles devraient être prises en compte par les groupes de travail compétents.

b) Schéma de l'analyse et modalités des activités à venir

44. La Commission s'est ensuite intéressée aux propositions formulées par le groupe de contact créé à la suite de la soixante-seizième session concernant le plan des activités à venir pour procéder à l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun.

45. Le Réseau Ressources humaines a estimé que l'examen était une entreprise difficile qui s'inscrivait dans la gestion du changement et qu'elle imposait de maintenir une communication cohérente et fréquente avec les chefs de secrétariat et tous les niveaux du personnel, et qu'une condition préalable à cette communication était d'avoir une idée suffisamment claire des objectifs, des méthodes et des résultats possibles de l'examen. Dans ce contexte, le Réseau s'est inquiété que le délai serré prévu pour accomplir un examen aussi complexe soit par trop ambitieux et qu'en privilégiant uniquement la réalisation des objectifs d'étape convenus dans les délais impartis, on risquait de compromettre la qualité des résultats. Il a souligné l'importance de définir la portée du projet avec précision et de l'ajuster de manière continue.

46. La FICSA a dit partager les préoccupations du Réseau au sujet de l'inadéquation entre la portée extrêmement ambitieuse du projet et le délai serré prévu pour le mener à bien. Elle a suggéré que la Commission ne perde pas de vue l'incidence future des résultats de l'examen et insisté pour qu'elle en informe et consulte en continu les fédérations durant l'intégralité du processus. La représentante du CCISUA a averti que l'examen ne devrait pas être mené dans une optique à court terme ou en se concentrant uniquement sur le coût de l'exécution des programmes. Le dévouement des fonctionnaires devraient être reconnu et récompensé en conséquence. D'après elle, les pratiques qui ont cours en matière de compensation en dehors des organisations appliquant le régime commun ne seraient pas adaptées en raison de la nature spécifique des carrières aux Nations Unies. Elle a aussi souligné que les données recueillies aux fins de l'examen devraient être fiables, exactes et examinées avec soin. Le représentant d'UNISERV a indiqué que la détérioration des conditions d'emploi des fonctionnaires nuirait à la capacité des organismes Nations Unies de s'acquitter de leur mandat et dit espérer que l'examen n'avait pas uniquement pour objet de trouver un moyen de remédier à la situation financière du système. Il a insisté sur la nécessité de respecter les droits acquis des fonctionnaires et de veiller à ce que les organismes des Nations Unies continuent d'offrir des avantages sociaux à un niveau approprié.

47. Plusieurs membres de la Commission ont dit partager l'inquiétude exprimée par les organisations et les fonctionnaires quant au peu de temps accordé par l'Assemblée générale pour mener à bien un projet aussi vaste. D'après eux, l'Assemblée devrait être informée de ces préoccupations. La Commission a demandé à toutes les parties prenantes de faire leur possible pour que les activités du projet se déroulent en temps prévu, sans pour autant sacrifier la qualité des résultats de l'examen.

48. La Commission a noté qu'un certain nombre de faits nouveaux importants liés à l'examen s'étaient produits depuis sa session précédente. En particulier, l'Assemblée générale avait adopté la résolution [67/257](#), dans laquelle elle avait demandé à la Commission de garder à l'esprit la situation financière des organisations appliquant le régime commun et leur capacité d'attirer une main-d'œuvre compétitive.

49. L'attention de la Commission a également été attirée sur les communications que son président avait reçues des organes directeurs de la FAO et de l'OMI pour exhorter la Commission à faire preuve de davantage de vigilance concernant l'augmentation des dépenses de personnel dans le contexte de son examen d'ensemble. Ces faits nouveaux devaient être dûment pris en considération.

50. Ayant passé en revue les caractéristiques et objectifs définis à la session précédente (voir par. 31 et 32 ci-dessus), la Commission a jugé bon de les présenter de manière synthétique et de les compléter par les principes suivants :

- L'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun a pour objet de permettre à ces dernières de continuer à s'acquitter efficacement de leur mandat respectif sur la base des principes directeurs et des dispositions de la Charte des Nations Unies et dans le cadre du régime commun;
- L'examen vise à instaurer un système de prestations qui, tout en préservant la cohésion d'ensemble du régime commun, donnera aux organisations une certaine latitude dans l'octroi des prestations. Les prestations devraient permettre d'attirer et de conserver la meilleure combinaison de talents et de compétences. Le système révisé devrait également promouvoir l'excellence et récompenser le mérite;
- L'examen devrait tendre vers la création d'un système cohérent et intégré qui soit rationnel, transparent et économique. Des indemnités seraient prévues pour encourager l'excellence institutionnelle par la motivation du personnel. De plus, le système révisé serait conçu de manière à ce que les États Membres, les organisations et le personnel en comprennent la structure, le fonctionnement et les résultats. Enfin, le système révisé offrirait la stabilité et la prévisibilité nécessaire à la cohérence avec les processus de programmation et de budgétisation;
- Comme l'Assemblée générale le lui avait demandé dans sa résolution 67/257, la Commission devra procéder à son examen en gardant à l'esprit la situation financière des organisations appliquant le régime commun et leur capacité d'attirer une main-d'œuvre compétitive.

51. En ce qui concerne la portée de l'examen, il a été convenu qu'elle devrait inclure tous les éléments de la rémunération, y compris les salaires, les ajustements, les indemnités et les autres conditions d'emploi, de même que d'autres éléments liés à la gestion des ressources humaines découlant du mandat de la Commission, afin que l'analyse porte réellement sur l'ensemble du système. Il a été fait remarquer que l'examen pourrait avoir des implications dans certains domaines échappant à l'autorité de la Commission, comme les pensions, les assurances, etc. En pareil cas, la Commission devra les signaler aux autorités respectives afin qu'elles puissent prendre les mesures appropriées.

52. En ce qui concerne les modalités du projet, la Commission a décidé que l'examen et l'analyse détaillés des questions devraient être confiés à des groupes de travail composé de membres de la Commission et que les représentants des organisations et du personnel devraient être pleinement associés aux travaux. Les groupes de travail procéderaient à l'analyse de fond, formuleraient des recommandations et feraient rapport à la Commission. Viendrait ensuite une évaluation des implications des recommandations formulées.

53. La Commission a décidé de créer trois groupes de travail et de leur confier les thèmes suivants : la structure de la rémunération, y compris les ajustements; la compétitivité et la durabilité; et la reconnaissance du mérite et autres questions liées aux ressources humaines. Les groupes de travail rendront compte de l'avancement de leurs travaux et de leurs propositions à la Commission. Les propositions seront

ensuite prises en compte lors de la révision du système des prestations. Le mode de fonctionnement des groupes de travail devrait favoriser l'échange d'informations mutuel de manière à ce que les délibérations aboutissent à des résultats cohérents et concordants.

54. La Commission a rappelé que dans sa résolution [67/257](#) sur le régime commun des Nations Unies, l'Assemblée générale avait prié la Commission de lui rendre compte des progrès, des constatations préliminaires et des aspects administratifs relatifs à l'examen d'ensemble. Bien que tout ait été mis en œuvre durant l'exercice biennal actuel pour redistribuer les ressources disponibles pour couvrir les dépenses supplémentaires engendrées par le projet, il est devenu évident que la portée de l'examen d'ensemble a considérablement alourdi la charge administrative et opérationnelle de la Commission. La Commission souhaite informer l'Assemblée générale que pour procéder à l'analyse qu'elle lui a confiée avec toute la diligence voulue, elle aurait besoin, pour l'exercice biennal 2014-2015, de recruter un directeur de projet à plein temps, d'acquérir des données extérieures et de disposer de ressources pour financer les voyages des membres de la Commission et du personnel du secrétariat pour assister aux réunions des groupes de travail.

55. La Commission a demandé à son président et à son vice-président de faire en sorte que les chefs de secrétariat des organisations appliquant le régime commun, les fédérations de fonctionnaires et les États Membres soient dûment informés du déroulement des travaux et puissent donner leur avis.

Décisions de la Commission

56. La Commission a :

a) Pris note des informations relatives aux pratiques des employeurs extérieurs au régime commun en matière de rémunération de leurs expatriés, étant entendu qu'il en sera tenu compte à des fins de référence lors de l'élaboration du système révisé;

b) Approuvé le schéma de l'analyse et les modalités des activités à venir décrits aux paragraphes 48 à 54 ci-dessus;

c) Décidé de créer trois groupes de travail chargés d'examiner les questions suivantes :

i) La structure de la rémunération;

ii) La compétitivité et la durabilité;

iii) Les mesures d'incitation à la performance et autres questions liées aux ressources humaines.

B. Âge de départ obligatoire à la retraite

57. À sa soixante-quinzième session, la Commission a examiné l'âge obligatoire de départ des fonctionnaires à la retraite dans les organismes participant au régime commun des Nations Unies, qui est actuellement fixé à 60 ans pour les fonctionnaires qui ont adhéré à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies avant le 1^{er} janvier 1990 et à 62 ans pour ceux qui y ont adhéré après cette date, et a décidé de soutenir la recommandation du Comité mixte de la Caisse

commune des pensions du personnel des Nations Unies de relever l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans des nouveaux fonctionnaires des organisations affiliées à la Caisse, à compter du 1^{er} janvier 2014 au plus tard.

58. La Commission a en outre demandé à son secrétariat d'entreprendre, en collaboration avec les organisations concernées et les représentants du personnel, un examen stratégique des incidences de l'application du relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite aux fonctionnaires en activité. Dans sa résolution 67/257, l'Assemblée générale a fait sienne la décision de la Commission et accueilli favorablement l'examen stratégique.

59. À la soixante-dix-septième session, le secrétariat de la Commission a présenté un document décrivant l'évolution des pratiques relatives à l'âge du départ à la retraite dans certains États Membres. Le document indiquait que la tendance générale était au relèvement de l'âge du départ à la retraite. Il faisait état des modifications apportées aux textes de façon à empêcher la discrimination fondée sur l'âge et à interdire aux employeurs de se séparer des travailleurs ayant atteint un certain âge. De nombreux gouvernements avaient modifié leur régime de retraite et adopté des réformes en matière de gestion des ressources humaines pour permettre une vie active plus longue étant donné que les personnes âgées jouissaient d'un meilleur état de santé et d'une vitalité accrue. Pour faire face aux pressions économiques et sociales liées au vieillissement des populations, les pouvoirs publics appliquaient de plus en plus des politiques tendant à allonger la vie active. Dans certains pays, les pouvoirs publics avaient préféré inciter les employeurs à offrir la possibilité aux travailleurs âgés de retarder leur départ à la retraite et choisi d'investir dans l'employabilité des travailleurs âgés. Des exemples de relèvement de l'âge de départ à la retraite ont été également tirés du secteur privé et d'autres organisations internationales.

60. En outre, le document mentionnait diverses recommandations formulées par des entités des Nations Unies, tendant au maintien en activité des personnes âgées. L'Organisation internationale du Travail a souligné dès 1980 l'importance qu'il y avait à lutter contre la discrimination sur le lieu de travail. C'est ainsi que dans sa recommandation n° 162 sur les travailleurs âgés, la Conférence internationale du Travail a plaidé en faveur de mesures visant à prolonger la vie active et a encouragé la collaboration avec les partenaires sociaux en vue de faciliter la mise en application de mesures de ce type. La deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, tenue à Madrid du 8 au 12 avril 2002, qui s'est intéressée à la question du travail durable pour les personnes âgées, a expressément rejeté l'idée selon laquelle les travailleurs âgés qui tardaient à partir à la retraite prenaient la place de travailleurs plus jeunes et noté que les obstacles qui limitaient les possibilités offertes aux personnes âgées privaient la société de l'énergie et des compétences que celles-ci pouvaient offrir.

61. Le relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire de départ à la retraite des fonctionnaires en activité permettrait de faire des économies. L'Actuaire-conseil de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a estimé que si cette option était offerte aux fonctionnaires en activité, il en résulterait une réduction supplémentaire du déficit actuariel de l'ordre de 0,13 % de la rémunération considérée aux fins de la pension, ce qui aurait un effet positif sur la viabilité à long terme de la Caisse. Les économies escomptées sont calculées sur la

base d'un taux d'utilisation présumé de 70 %. Les organisations membres pourraient également faire des économies du fait des recrutements différés.

62. En ce qui concerne les questions touchant les ressources humaines, notamment la gestion de la performance, le rajeunissement des effectifs, l'équilibre entre les sexes et la représentation géographique, il a été conclu que des politiques de gestion des ressources humaines bien ciblées seraient la réponse la mieux adaptée.

Délibérations de la Commission

63. Le Réseau s'est dit étonné par la manière dont la Commission délibérait de l'application du relèvement de l'âge de départ obligatoire à la retraite aux fonctionnaires en activité. Les récentes décisions de relever l'âge normal et l'âge réglementaire de départ à la retraite pour les nouveaux fonctionnaires de manière complémentaire avaient précisément pour objet de remédier aux problèmes liés à la viabilité financière à long terme de la Caisse nés de l'augmentation de l'espérance de vie dans le monde entier. Rien dans les travaux actuels du secrétariat de la Commission ne justifiait le fait que les organisations doivent abandonner une pratique largement harmonisée et parfaitement satisfaisante au vu de l'accord consensuel et équilibré qui a récemment été adopté.

64. À présent, de nombreuses organisations faisaient tout leur possible pour examiner et revoir leur mode de fonctionnement afin de maîtriser les dépenses tout en attirant de nouveaux talents dans un certain nombre de domaines professionnels qui en avaient particulièrement besoin. La décision recommandée dans le document du secrétariat compromettrait sans nul doute ces efforts et pourrait même entraîner des dépenses additionnelles importantes liées aux départs anticipés. Le Réseau a aussi fait remarquer que les États Membres siégeant dans les organes directeurs de plusieurs institutions spécialisées avaient déjà pris une décision en la matière ou allaient le faire incessamment. Les décisions prises par l'OMS et l'UIT visant à maintenir l'âge de départ obligatoire à la retraite à son niveau actuel pour les fonctionnaires en poste confirmaient l'analyse faite par le Réseau selon laquelle le fait de maintenir le statu quo pour cette catégorie de personnel tout en modifiant les dispositions visant les nouveaux fonctionnaires était en fin de compte la stratégie la plus adaptée compte tenu de la situation actuelle de ses membres. Toute autre recommandation de la Commission pourrait saper l'harmonisation entre les organisations appliquant le régime commun et ajouter des complexités administratives inutiles.

65. Les membres du Réseau ont exprimé leur déception face à la qualité et à la pertinence de l'analyse, qui, d'après eux, n'étayait pas les conclusions formulées dans le rapport. Le Réseau a souligné que les incidences financières directes et indirectes de ces décisions n'avaient pas été rigoureusement analysées. C'est pourquoi le rapport ne constituait pas une base suffisamment solide sur laquelle la Commission pourrait s'appuyer pour prendre des décisions d'une nature si essentielle. Le Réseau, en tant que représentant des chefs de secrétariat de ses organisations membres, a rejeté à l'unanimité la recommandation formulée dans le document du secrétariat. Il a recommandé à la Commission, si elle souhaitait poursuivre l'examen de cette question, de demander à son secrétariat de procéder à une analyse plus poussée en consultation avec les organisations. Toute recommandation visant à modifier l'âge de départ obligatoire à la retraite des fonctionnaires en poste devrait être consensuelle, planifiée et échelonnée et ne pas

remettre en question les contrats de travail signés par les deux parties, à savoir l'employeur et l'employé.

66. Les trois fédérations du personnel, la FICSA, le CCASIP et UNISERV, se sont félicitées du rapport, ainsi que de l'analyse finale et des recommandations, et ont jugé que le raisonnement suivi était très équilibré et solide. Elles ont rappelé qu'il ressort des enquêtes réalisées conjointement par les fédérations du personnel en 2011 qu'environ 50 % des fonctionnaires en activité souhaitaient se voir ménager la faculté de continuer à travailler au-delà de l'âge réglementaire actuel du départ à la retraite comme les nouveaux fonctionnaires qui entrent au service de l'organisation à partir du 1^{er} janvier 2014. Les fédérations ont maintenu leur position selon laquelle l'âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires en activité devrait être porté à 65 ans, sans préjudice de leur droit acquis de partir à la retraite à 60 ou 62 ans.

67. Elles ont fait valoir qu'en relevant l'âge réglementaire du départ à la retraite de tous les fonctionnaires de façon équitable, sans pouvoir discrétionnaire des organisations, le système des Nations Unies se trouverait dans la même situation que les gouvernements des États Membres. Elles se sont par conséquent félicitées de la conclusion dégagée par la Commission à l'issue des travaux de sa soixante-neuvième session, selon laquelle la décision de continuer à travailler devrait être le choix du fonctionnaire et non laissée à la discrétion du chef de secrétariat de l'organisation considérée, situation qui s'apparenterait à une « période d'essai » en fin de carrière contraire à une gestion juste et transparente des performances. Elles se sont dites étonnées que certaines organisations aient déjà pris une décision avant même que l'Assemblée générale ne se prononce, alors que dans sa résolution [67/257](#) celle-ci avait clairement dit qu'elle accueillait favorablement l'examen stratégique effectué par la Commission en consultation avec les organisations et les représentants des personnels.

68. Offrir au fonctionnaire en activité l'option de différer son départ à la retraite permettrait aux fonctionnaires chevronnés de continuer à faire bénéficier l'organisation de leurs compétences et de leur expérience et de contribuer à la santé de la Caisse. Comme il est dit dans le rapport, l'âge réglementaire du départ à la retraite n'était pas l'outil indiqué pour régler les questions touchant les ressources humaines telles que les « problèmes de performance » et la représentation géographique. Il faudrait plutôt procéder à une planification judicieuse, assurer une formation appropriée et adopter des politiques de recrutement, de réaffectation et de promotion clairement définies. On a estimé que la mise en place de mécanismes de planification de la relève dans les organisations était indispensable pour trouver des solutions efficaces aux problèmes auxquels fait face le système. Le fait que de tels mécanismes n'aient pas été mis en place suscitait des questions graves, notamment celle de savoir si le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite aurait, seul, eu l'effet escompté. Les fédérations ont exprimé l'espoir que la Commission ferait comprendre à l'Assemblée générale qu'il fallait absolument engager une réflexion stratégique sur la gestion des ressources humaines, en particulier dans les domaines du perfectionnement du personnel, de l'organisation des carrières et de la planification de la relève.

69. Les fédérations ont estimé que tout facteur négatif éventuel lié au relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite serait compensé par les aspects positifs que représenterait un tel changement, en particulier l'effet bénéfique qu'il aurait sur

la viabilité de la Caisse et de l'assurance maladie après cessation de service. Elles ont également estimé que le relèvement de l'âge réglementaire à 65 ans permettrait de réduire considérablement la prorogation des contrats des retraités et le nombre de retraités consultants dans le système.

70. Les membres de la Commission ont fait valoir, pendant les débats, que de nombreux États avaient relevé l'âge du départ à la retraite à 65 ans au moins et que certains, comme les États-Unis d'Amérique, l'avaient complètement supprimé. La Commission a estimé que vu l'évolution démographique à l'échelle mondiale et la composition de la population, le régime commun des Nations Unies ne pouvait continuer d'aller à contre-courant de la tendance mondiale qui est de relever l'âge de la retraite. La Commission a fait valoir que de nombreuses personnes continuaient d'être très productives et actives au-delà de l'âge de 65 ans et que l'aptitude à apprendre ne diminuait pas avec l'âge. La Commission a également noté que dans les pays où l'âge du départ à la retraite avait été relevé, voire supprimé, la fonction publique et le secteur privé n'en avaient pas pâti.

71. La Commission a noté avec surprise que, comme l'a indiqué le Réseau Ressources humaines, certains organes directeurs s'étaient déjà prononcés sur l'âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires en activité compte tenu de la résolution de l'Assemblée générale et avant le débat et la recommandation de la Commission sur le sujet. On a demandé aux organisations si leurs administrations avaient communiqué et expliqué la résolution de l'Assemblée à leurs organes directeurs et si ceux-ci avaient été informés que la Commission examinerait la question à sa soixante-dix-septième session. Une organisation qui s'était déjà prononcée a répondu que son organe directeur disposait de toutes les informations lorsqu'il a pris la décision de ne pas relever l'âge du départ à la retraite des fonctionnaires en activité. Le moment choisi pour inscrire la question à l'ordre du jour était le seul qui convenait pour la mise en application de la résolution de l'Assemblée générale relative à l'âge obligatoire de départ à la retraite des fonctionnaires engagés à compter du 1^{er} janvier 2014.

72. La Commission n'était pas convaincue que le fait de ne pas modifier l'âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires en activité accélérerait la restructuration des organisations dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Elle a estimé que les questions touchant les ressources humaines, notamment la gestion de la performance, le rajeunissement des effectifs et l'équilibre entre les sexes, devaient être réglées par des mesures appropriées. La Commission a noté que l'âge de recrutement moyen a été pendant de nombreuses années de 40 ans et plus et que de nombreux fonctionnaires étaient réengagés après l'âge réglementaire de leur départ à la retraite. En outre, si, par exemple, un poste P-5 devenait vacant, il était peu probable qu'il soit pourvu par un jeune. En ce qui concerne l'équilibre entre les sexes, la Commission a rappelé qu'il s'agissait là d'un vieux problème et que, pendant de nombreuses années, la plupart des organismes des Nations Unies n'avaient pu parvenir à la parité et qu'elle ne pensait pas que l'âge réglementaire du départ à la retraite serait la solution à cette question. Il faudrait plutôt recruter davantage de femmes et instituer des politiques idoines pour les retenir. Quant aux questions de performance, elles devraient être réglées en temps voulu. Il n'était pas pratique que la direction attende que le fonctionnaire ait atteint l'âge de la retraite pour apprécier si ses états de service sont satisfaisants ou insuffisants. La Commission a fait valoir que les organisations n'avaient pas saisi l'occasion inédite offerte au moment de la mise en œuvre du cadre contractuel

qu'elle avait approuvé en 2005 et que l'Assemblée générale avait entériné. Appliqué comme il se doit, le contrat de durée déterminée donnait aux organisations la faculté de refuser de prolonger le contrat de fonctionnaires au-delà de sa date d'expiration pour diverses raisons, dont l'absence de résultats satisfaisants.

73. La Commission s'est déclarée préoccupée par le fait que les organisations n'aient pas présenté de façon claire et globale leurs orientations stratégiques prévisionnelles indiquant le rôle crucial que jouerait le maintien de l'âge actuel de départ à la retraite. Les membres de la Commission ont indiqué qu'il serait intéressant de savoir le nombre de postes qui deviendraient vacants à brève échéance du fait de départs à la retraite conformément aux plans de recrutement en vigueur et les répercussions éventuelles de ces départs sur les programmes et d'avoir une idée de l'intérêt manifesté par les fonctionnaires de continuer de travailler au-delà de l'âge réglementaire actuel de départ à la retraite.

74. En réponse aux observations et questions de la Commission, certaines organisations ont fourni des données et le profil des fonctionnaires appelés à faire valoir leurs droits à la retraite dans les deux à cinq prochaines années. Il a été indiqué que dans la plupart des cas, concernant les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs, le nombre d'hommes concernés était plus élevé que celui des femmes. Les organisations avaient ainsi l'occasion d'engager davantage de femmes pour pourvoir les postes. Elles étaient toutefois pleinement conscientes du fait qu'en matière de recrutement, l'élément principal à prendre en considération était toujours le candidat le plus qualifié. Plusieurs organisations ont également informé la Commission qu'elles procédaient à une restructuration et que les départs à la retraite leur offraient l'occasion de revoir les profils d'emploi.

75. Pour conclure, la Commission a reconnu que la question était complexe mais qu'il fallait admettre que l'on vivait beaucoup plus longtemps et que de nombreux fonctionnaires continuaient d'être très productifs et possédaient les compétences requises pour travailler bien au-delà de l'âge de 60 ou 62 ans. Elle était d'avis qu'il fallait, au moment de décider ou non d'appliquer aux fonctionnaires en activité l'âge réglementaire du départ à la retraite, tenir dûment compte de l'état de préparation des organisations compte tenu de leurs plans budgétaires et stratégiques. Après avoir examiné tous les arguments avancés, la Commission est convenue qu'il faudrait relever à 65 ans l'âge réglementaire du départ à la retraite pour les fonctionnaires en activité. Afin de donner aux organisations le temps de mettre en œuvre ce changement, la date d'entrée en vigueur serait le 1er janvier 2016, étant entendu que la décision serait sans effet sur les droits acquis des fonctionnaires en poste.

Décision de la Commission

76. La Commission recommande à l'Assemblée générale de relever à 65 ans l'âge de départ obligatoire à la retraite des fonctionnaires en activité à compter du 1^{er} janvier 2016.

Chapitre IV

Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

A. Barème des traitements de base minima

77. Le concept de barème des traitements de base minima a été introduit, avec effet au 1^{er} 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, qui est actuellement celle de l'Administration fédérale des États-Unis. Il est ajusté annuellement en comparant 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 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.

78. La Commission a été informée que le gel des traitements de la fonction publique de référence, initialement instauré avec effet du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012, avait été prorogé jusqu'au 31 décembre 2013. De ce fait, les traitements bruts du Barème général de la fonction publique de référence n'avaient pas varié depuis 2010. Toutefois, de légères modifications avaient été apportées au barème fédéral des impôts à compter du 1^{er} janvier 2013, par suite d'une révision des taux d'imposition, ainsi que des abattements pour charges de famille et des déductions forfaitaires. C'était pourquoi, malgré le gel des traitements bruts, les modifications liées à la fiscalité susmentionnées s'étaient soldées par une hausse de 0,19 % des traitements nets de la fonction publique de référence par rapport aux traitements de base nets des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies se trouvant au point médian du barème des traitements en vigueur au 1^{er} janvier 2012. Cette hausse recouvrait le relèvement de 0,12 % au 1^{er} janvier 2013 recommandé précédemment par la Commission, sur lequel l'Assemblée générale ne s'est pas prononcée (résolution 67/257, sect. B, de l'Assemblée générale).

79. Eu égard aux considérations qui précèdent, on estime que les incidences financières annuelles du relèvement des traitements de base minima proposé pour l'ensemble du système s'établiront comme suit :

	<i>Dollars É.-U.</i>
a) Pour les lieux d'affectation où l'indemnité de poste est trop faible pour couvrir la majoration du barème des traitements de base minima	0
b) En ce qui concerne le barème des versements à la cessation de service	95 000
Total	95 000

Délibérations de la Commission

80. Le Réseau Ressources humaines s'est prononcé en faveur de la recommandation d'apporter au barème des traitements de base minima un ajustement correspondant aux modifications de la fiscalité intervenues aux États-Unis. Les représentants de la FICSA, du CCASIP et d'UNISERV ont aussi donné leur assentiment à cette recommandation.

81. La Commission a observé que l'ajustement proposé du barème des traitements de base minima s'inscrivait dans le droit fil de la méthodologie établie, puisqu'il serait appliqué sous la forme d'un relèvement des traitements de base de 0,19 %, assorti d'une réduction proportionnelle des coefficients d'ajustement. Il n'y avait actuellement aucun lieu d'affectation où l'indemnité de poste fut inférieure aux niveaux requis pour absorber le léger relèvement proposé du barème des traitements de base minima. De ce fait, celui-ci ne changerait rien à la rémunération nette perçue dans aucun lieu d'affectation. Ces incidences financières à l'échelle du système seraient limitées à la révision du barème des versements à la cessation de service, et donc relativement faibles, du fait que la variation du barème serait minime.

Décision de la Commission

82. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2014, le barème révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur figurant à l'annexe III au présent rapport, qui correspond à un ajustement en hausse de 0,19 % opéré en augmentant les traitements de base et en réduisant d'autant le nombre des points d'ajustement, ce qui ne changerait rien à la rémunération nette perçue.

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

83. En application du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale, la Commission a continué d'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 des rémunérations au sein de ces deux fonctions publiques.

84. Le gel des traitements décrété dans l'Administration fédérale des États-Unis pour la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2013. Il en résulte qu'aucun relèvement général ou ajustement en fonction des conditions locales n'a été accordé aux agents de la fonction publique de référence en poste à Washington en 2013.

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

a) La révision des fourchettes de l'impôt fédéral ainsi que des abattements forfaitaires et déductions pour charges de famille, qui ont 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 65,5 pour le mois de janvier et un coefficient de 68,7 pour la période allant de février à décembre 2013. Les coefficients d'ajustement sont établis sur la base du niveau actuel du traitement net de base qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2012;

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 en 2010, à sa soixante et onzième session;

d) Un écart de coût de la vie entre New York et Washington, qui est estimé à 11,6 %.

86. Compte tenu de ces facteurs, la Commission a été informée que la marge calculée pour 2013 était de 19,6 % et que sa valeur moyenne sur cinq ans (2009-2013) s'établissait à 15,7 %. La comparaison est présentée de manière détaillée dans l'annexe IV au présent rapport.

87. Certains faits récents survenus dans l'Administration fédérale des États-Unis concernant des régimes de rémunération nouveaux adoptés pour les médecins du Department of Defense (Ministère de la défense) et du Department of Health and Human Services (Ministère de la santé et des services sociaux) ont été portés à l'attention de la Commission. La plupart des médecins employés dans la fonction publique de référence étaient désormais assujettis à ces nouveaux régimes et le nombre de ceux qui étaient rémunérés selon le Barème général avait baissé. En outre, les équivalences de classe précédemment utilisées pour les médecins assujettis au régime de rémunération du Department of Veterans Affairs (Ministère des anciens combattants) n'étaient plus valables par suite de modifications apportées à ce régime. Ces médecins n'ont donc pas été pris en considération dans le calcul de la marge.

88. En raison des faits nouveaux susmentionnés, les données utilisées pour le calcul de la marge entre les rémunérations nettes ne concernaient qu'une faible proportion des médecins employés par l'Administration fédérale des États-Unis. Si la valeur de la marge indiquée pour 2013 ne tenait pas compte des chiffres relatifs aux médecins assujettis à de nouveaux régimes de rémunération, il était loisible à la Commission d'inclure ces données en s'appuyant sur les équivalences de classes établies pour les médecins relevant du Barème général.

Délibérations de la Commission

89. Le représentant du Réseau Ressources humaines a relevé que la valeur de la marge variait en fonction des emplois inclus dans les calculs et a également pris note des procédures prévues pour la gestion de la marge en 2014. Le représentant de la FICSA, ayant fait observer que la valeur moyenne actuelle et sur cinq ans de la marge était inférieure à 120, a estimé que la comparaison des équivalences devrait porter sur tous les emplois comparables, y compris ceux des médecins de

l'Administration fédérale des États-Unis. Il a également estimé que les récentes données communiquées par le Bureau de la gestion du personnel faisaient apparaître que les salaires moyens dans la fonction publique de référence avaient augmenté au cours des deux dernières années, en dépit du gel des traitements. Cela confirmerait l'avis de la FICSA selon lequel l'exclusion de certains éléments du traitement, comme les primes de résultat, avait pour effet d'exagérer l'ampleur de la marge. Le représentant du CCASIP, appuyé par le représentant d'UNISERV, a déclaré que la marge n'était pas un indicateur de comparabilité. Selon lui, au lieu de chercher des raisons pour justifier un gel des traitements des fonctionnaires des Nations Unies, les organisations devraient chercher des moyens de les rémunérer de manière appropriée.

90. La Commission a examiné les changements introduits dans les régimes de rémunération applicables aux médecins de l'Administration fédérale des États-Unis. À ses yeux, ces innovations reflétaient la tendance à la multiplication des systèmes de rémunération actuellement observée au sein de cette fonction publique. Certains membres étaient d'avis qu'il faudrait déterminer la nature des impératifs opérationnels qui pouvaient expliquer l'adoption de régimes de rémunération spéciaux et l'abandon progressif du Barème général dans la fonction publique de référence. La collecte de données sur les régimes de rémunération spéciaux posait des problèmes dans le contexte de cette évolution.

91. Certains membres estimaient que la meilleure façon de procéder pour la prise en compte des faits nouveaux touchant la rémunération des médecins dans la fonction publique de référence serait d'instituer des barèmes professionnels spéciaux. Selon un point de vue, il fallait, dans ce contexte, revoir la manière dont les comparaisons étaient établies entre les rémunérations nettes et il serait opportun de le faire à l'occasion de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, auquel on procédait actuellement. Par ailleurs, tout en étant conscients du fait que les nouveaux régimes de rémunération étaient liés au Barème général au niveau des classes et des traitements de base, la plupart des membres s'accordaient à penser qu'il conviendrait de vérifier les équivalences de classe avant d'incorporer les données provenant d'entités appliquant des régimes nouveaux dans la comparaison. C'est pourquoi les faits nouveaux concernant la rémunération des médecins ne pourraient être pris en compte qu'à un stade ultérieur, dans le cadre de la prochaine étude sur les équivalences de classe.

92. La Commission a noté que la marge accusait une nouvelle augmentation en 2013, imputable essentiellement au gel des traitements décrété dans la fonction publique de référence, et qu'elle devrait se rapprocher de la limite supérieure de la fourchette de variation, même si les barèmes de rémunération appliqués par les deux fonctions publiques ne faisaient pas l'objet d'autres ajustements. Cela dit, il était probable qu'une autre augmentation de l'indemnité de poste serait due à New York, à compter de février 2014. Même si elle n'était pas encore quantifiée avec précision, la tendance observée pour la progression de l'indice d'ajustement dans cette ville montrait clairement que, si l'intégralité de cette augmentation était accordée, cela entraînerait, pour la marge, un dépassement de la limite supérieure de la fourchette. Il a été noté que, d'après la procédure de gestion de la marge approuvée par l'Assemblée générale dans sa résolution 46/191, ladite augmentation ne devrait pas

avoir pour conséquence de faire passer la marge à un niveau supérieur à 20 %³. La Commission en a conclu qu'il y aurait lieu d'appliquer cette procédure en 2014.

93. Il a été fait remarquer que la Commission avait recommandé à l'Assemblée générale de procéder à une augmentation des traitements nets pour ramener la valeur générale de la marge à 15 %, qui était le niveau souhaitable, à une époque où la marge prévisionnelle était de 9,3 % pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2002 (A/57/30, par. 174). L'Assemblée avait accordé une augmentation de traitement qui avait porté la marge à 11,9 %. En outre, dans sa résolution 57/285, l'Assemblée avait prié la Commission de garder la question à l'examen en vue de rétablir la marge à son point médian pendant une certaine période.

94. La Commission a noté que, outre la modification escomptée de l'indice d'ajustement de New York, il y avait d'autres paramètres entrant dans le calcul de la marge qui ne seraient pas connus avant le mois de février 2014, notamment la situation au regard du gel dans la fonction publique de référence au-delà du 31 décembre 2013 et ses répercussions sur le montant effectif des traitements des fonctionnaires des États-Unis, les statistiques relatives aux fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et l'écart de coût de la vie entre New York et Washington. Toute modification de l'un quelconque de ces paramètres aurait une incidence sur la valeur effective de la marge en 2014. En réponse à une demande de précisions, le secrétariat a informé la Commission que, même si l'on ne procédait pas à de nouveaux ajustements sur le montant des rémunérations dans les deux fonctions publiques, et à supposer que tous les autres paramètres entrant dans le calcul de la marge demeurent inchangés, la valeur de la marge s'établirait à 19,8 % en 2014 et que sa valeur moyenne calculée sur cinq ans s'établirait à 16,9 %. Il a également été estimé que si le montant des rémunérations dans deux fonctions publiques demeurait constant et que tous les autres paramètres indiqués ci-dessus restaient identiques, la marge serait de 19,8 % et sa valeur moyenne sur cinq ans passerait à 18,2 % d'ici à la fin 2015. Le secrétariat a également informé la Commission qu'en juillet 2013 l'indice d'ajustement pour New York était de 170,3 et que le coefficient d'ajustement serait de 72,6 en février 2014. Sur la base de ces projections, tous les autres paramètres restant par ailleurs identiques, il a été estimé que la marge atteindrait 22,3 % en février 2014 et que sa valeur moyenne calculée sur cinq ans serait de 17,4 %. La FAO et l'OMI ayant demandé à la Commission de faire preuve de discipline financière dans ses recommandations et l'Assemblée générale l'ayant priée à plusieurs reprises de tenir compte de la situation financière des États Membres et de faire preuve de discipline financière, certains membres ont estimé que la Commission devrait recommander à l'Assemblée de prendre des mesures pour ramener la valeur médiane de la marge à 15 % et maintenir ce niveau pendant toute la durée du gel des traitements de la fonction publique de référence.

³ Au paragraphe 3 de la section IV de la résolution, l'Assemblée a approuvé la procédure décrite à l'alinéa b du paragraphe 109 du volume I du rapport de la Commission (A/46/30), qui se lit comme suit : « Augmentations partielles de l'indemnité de poste : dans ce cas de figure, au lieu d'accorder l'intégralité de l'augmentation qui devrait résulter de la progression de l'indice d'ajustement à New York, on n'accorderait qu'une augmentation partielle permettant de maintenir la marge dans la fourchette approuvée par l'Assemblée générale. Par exemple, si l'octroi d'une augmentation de 5 % devait faire passer la marge à 23 %, une augmentation de 2 % seulement serait octroyée ».

95. Après avoir examiné les scénarios et les tendances probables concernant l'évolution des principaux paramètres du calcul de la marge et leur effet cumulatif sur la valeur de cette dernière, la Commission est convenue que la valeur prévisionnelle qui en résultait ne permettrait sans doute pas d'appliquer une quelconque augmentation de l'indemnité de poste pour les fonctionnaires des Nations Unies à New York en février 2014, si l'on voulait maintenir la marge dans les limites de la fourchette fixée pour ses variations.

Décisions de la Commission

96. La Commission a décidé :

a) D'informer l'Assemblée générale que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington était de 19,6 % pour l'année civile 2013 et que sa valeur moyenne calculée sur cinq ans (2009-2013) s'établissait à 15,7 %, soit un niveau supérieur à la valeur médiane optimale (15 %);

b) De continuer à examiner la question en tenant compte des délibérations figurant aux paragraphes 92 à 95 ci-dessus.

97. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale :

a) Qu'il y aurait lieu d'appliquer en février 2014 les procédures que l'Assemblée a approuvées, à la section IV de sa résolution 46/191 pour la gestion de la marge;

b) Que, par voie de conséquence, et afin de maintenir la parité du pouvoir d'achat des rémunérations avec New York, ville de base du système des ajustements, les indices d'ajustement de tous les autres lieux d'affectation seraient minorés dans une proportion équivalente au rapport entre l'indice de classement effectivement retenu et celui qui aurait été normalement applicable à New York.

C. Examen de la méthode de calcul de l'indemnité pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge

98. En 2012, quand elle a procédé à la révision biennale du montant de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personne non directement à charge pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, la Commission avait relevé un certain nombre de problèmes concernant la méthode de calcul utilisée et demandé à son secrétariat de procéder à une évaluation de la méthode. Elle avait donc décidé de reporter l'examen du montant des indemnités. Pour donner suite à cette demande, le secrétariat a étudié de nouvelles formules et présenté des propositions aux fins d'examen par la Commission.

Délibérations de la Commission

99. Le Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a exprimé la crainte que l'étude de la méthode de calcul ait peut-être été influencée par les résultats que l'on souhaitait obtenir. Étant donné que la Commission avait entrepris une analyse de l'ensemble du régime de rémunération, le Conseil des chefs de secrétariat était

d'avis que la méthode appliquée pour ajuster l'indemnité pour enfants à charge et l'indemnité pour personne non directement à charge devrait plutôt être examinée dans le contexte de cette analyse. Compte tenu de l'examen de l'ensemble des prestations qui doit avoir lieu prochainement, les fédérations du personnel ont suggéré que la formule actuellement utilisée ne soit pas modifiée pour le moment.

100. La Commission a examiné des moyens de remédier aux éventuelles distorsions que peut subir le montant des prestations en raison du poids des lieux d'affectation les plus importants, notamment Genève et New York, dans le calcul d'une moyenne pondérée de l'indemnité pour enfants à charge. Elle a passé en revue différents coefficients de pondération pour le calcul de cette indemnité. Toutefois, compte tenu des fluctuations imprévisibles que subiraient les prestations dans les pays examinés, il n'a pas été possible de sélectionner un coefficient optimal. La Commission a également envisagé la possibilité d'étendre la liste des lieux de référence (les huit villes sièges) à des lieux d'affectation hors siège qui représenteraient mieux les effectifs du personnel des organisations appliquant le régime commun.

101. La Commission a toutefois reconnu que la situation anormale signalée dans l'étude de 2012 – une forte augmentation des prestations pour enfants à charge enregistrée à Genève avait entraîné une hausse de 16 % du montant moyen pondéré – aurait pu être gérée de façon plus satisfaisante si la méthode n'avait pas eu un caractère automatique. Dans ce contexte, les taux de croissance enregistrés pour les prestations libellées en monnaie locale auraient dû être communiqués à la Commission lorsqu'elle avait procédé à la révision biennale. Venant s'ajouter au montant moyen pondéré, ces données auraient donné une image moins déformée de l'évolution générale. La Commission aurait ainsi été en mesure de prendre sa décision en se fondant sur les deux facteurs.

102. La Commission a été informée que les prestations pour enfants à charge avaient augmenté de 2010 à 2012 dans quatre villes (Genève, Montréal, New York et Paris), au niveau de rémunération correspondant à l'échelon VI de la classe P-4. Dans les autres villes, elles n'avaient pas varié (à Londres, à Madrid et à Vienne) ou avaient même été ramenées à zéro (à Rome) pour cette rémunération de référence. En l'absence d'une tendance générale à la hausse, la Commission a jugé qu'il n'y avait pas de raison impérieuse d'ajuster le montant de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personne non directement à charge actuellement fixé pour l'exercice biennal 2013-2014.

103. La Commission a estimé que les problèmes qu'elle avait soulevés concernant la méthode devaient être abordés globalement. Elle a par conséquent noté que les diverses indemnités et prestations – y compris celles liées aux charges de famille – seraient passées en revue de manière synthétique dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, qui devait avoir lieu prochainement.

Décisions de la Commission

104. La Commission a décidé :

a) De prendre note de l'étude réalisée par son secrétariat sur la méthode de calcul de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personne non directement à charge;

b) D'ajuster le montant de l'indemnité en fonction de la moyenne pondérée des huit villes sièges et de la tendance générale des taux de croissance des prestations pour enfants à charge;

c) D'informer l'Assemblée générale qu'elle poursuivrait l'étude de la méthode de calcul dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun;

d) De recommander à l'Assemblée générale que le montant de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personne non directement à charge ne soit pas modifié pour le moment.

D. Indemnité pour frais d'études : mesures d'exception pour la Belgique et le Maroc

105. Le Réseau Ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a demandé à la Commission d'envisager la mise en place de mesures d'exception pour la Belgique et le Maroc concernant l'indemnité pour frais d'études.

106. Dans le cas de la Belgique, la demande a été faite pour répondre aux difficultés rencontrées à Bruxelles, où les frais de scolarité des trois écoles de langue anglaise, qui sont les seules possibilités offertes aux familles anglophones du système commun, étaient deux fois plus élevés que le plafond des dépenses remboursables applicable au pays. Pour l'année scolaire en cours, cinq enfants de fonctionnaires des Nations Unies sont inscrits dans ces écoles, ce qui représente plus de 5 % de l'ensemble des demandes d'indemnité pour frais d'études présentées pour la Belgique.

107. Dans le cas du Maroc, cela concernait quatre demandes d'indemnité pour frais d'études, associées à la seule école anglophone de Rabat. Un document présenté à l'appui a montré qu'un fonctionnaire dont les quatre enfants étaient inscrits dans cet établissement devait assumer presque la moitié des frais de scolarité.

Délibérations de la Commission

108. Les trois fédérations de fonctionnaires se sont félicitées que la question ait été inscrite à l'ordre du jour de la session en cours de la Commission. Elles ont exprimé leur soutien aux demandes présentées par le Réseau Ressources humaines, signalant que l'indemnité pour frais d'études était insuffisante compte tenu des plafonds des dépenses remboursables applicables aux deux pays.

109. La Commission a constaté que Bruxelles offrait un large choix d'établissements scolaires de différentes langues et de diverses orientations religieuses et pédagogiques. La plupart d'entre eux étaient accessibles financièrement compte tenu du montant de l'indemnité pour frais d'études applicable à la Belgique. Cependant, les trois seules écoles de langue anglaise qui proposaient des programmes conduisant au baccalauréat international étaient privées et ne recevaient pas de subventions, si bien que les frais de scolarité correspondaient à la totalité de leurs coûts et dépassaient donc largement le plafond des dépenses remboursables applicable.

110. Il faudrait s'attendre, en l'absence de mesures d'exception, à ce que les fonctionnaires anglophones envisagent d'envoyer leurs enfants étudier à l'étranger, par exemple au Royaume-Uni ou en France, où des mesures d'exception ont été mises en place pour huit établissements. Outre qu'une telle décision ne serait peut-être pas souhaitable pour de jeunes enfants, il en résulterait des coûts supplémentaires pour les organisations, qui devraient également prendre en charge les frais de pension et de voyage au titre des études. Par ailleurs, si les frais d'études ne sont pas suffisamment couverts par les budgets des organisations, l'attrait de Bruxelles pour le personnel pourrait en pâtir. La Commission a donc appuyé la demande du Réseau Ressources humaines.

111. En ce qui concerne le Maroc, la Commission a constaté que le pourcentage de demandes de remboursement dépassant le maximum autorisé ne justifiait pas de revoir le niveau de l'indemnité pour frais d'études applicable au pays. En outre, concernant ces demandes, le dépassement du plafond des dépenses remboursables résultait pour l'essentiel des frais ponctuels de participation aux dépenses d'équipement mis à la charge du fonctionnaire. On a constaté à cet égard que le remboursement de ces frais faisait l'objet d'une procédure distincte établie par la Commission en 1997 et que la présente espèce ne justifiait pas l'adoption d'une mesure d'exception.

112. Les incidences financières liées à la mise en œuvre d'une mesure d'exception pour la Belgique ont été estimées à 71 000 dollars par an.

Décision de la Commission

113. La Commission a recommandé à l'Assemblée générale la mise en place d'une mesure d'exception permettant le remboursement des dépenses liées à l'éducation à hauteur du plafond fixé pour la zone dollar des États-Unis, pour les trois écoles anglaises à Bruxelles, à savoir l'International School of Brussels, la British School of Brussels et St. John's International School, à compter de l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2013.

114. En ce qui concerne le Maroc, la Commission a décidé que l'adoption d'une mesure spéciale ne se justifiait pas car elle avait approuvé une procédure de remboursement des frais de participation aux dépenses d'équipement en 1997.

E. Questions d'ajustement : rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-cinquième session

115. Conformément à l'article 11 de son statut, la Commission a maintenu à l'étude le fonctionnement du système des ajustements et, dans ce contexte, a examiné le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-cinquième session. L'objet de cette session était de donner suite à une demande de la Commission, qui avait invité le Comité consultatif à étudier plusieurs questions méthodologiques concernant la série d'enquêtes sur le coût de la vie menée en 2015.

116. Le rapport contenait un certain nombre de recommandations fondées sur les résultats des études méthodologiques susmentionnées, y compris la détermination du coefficient de pondération des dépenses non locales servant au calcul de l'indice

d'ajustement pour les lieux d'affectation du Groupe I; la répartition des dépenses faites par le personnel, y compris les dépenses afférentes aux achats sur Internet, entre dépenses locales et dépenses non locales; un rapport faisant le point sur la possibilité de prendre en compte des zones en dehors de Genève afin de déterminer le classement de celle-ci aux fins des ajustements; et une révision de la liste des pays et des coefficients de pondération qui leur sont applicables, à prendre en compte dans le calcul de l'indice des dépenses non locales sur la base des résultats d'une enquête portant sur cette catégorie de dépenses.

Synthèse des recommandations

117. Le Comité consultatif a recommandé un coefficient de pondération des dépenses non locales servant au calcul de l'indice d'ajustement sur la base de données communiquées par les fonctionnaires. Il a également recommandé de conserver la liste de pays actuellement utilisée aux fins du calcul de l'indice des dépenses non locales, mais d'ajuster les coefficients de pondération en fonction des résultats de l'enquête mondiale menée en 2012 auprès des fonctionnaires sur ces dépenses. Le Comité a affirmé que la répartition entre dépenses locales et dépenses non locales des fonctionnaires devait continuer à se faire en fonction de l'endroit où elles avaient été faites : à l'intérieur ou à l'extérieur du pays du lieu d'affectation. Toutefois, compte tenu de l'utilisation croissante du commerce électronique et de la création de zones monétaires, et de leur élargissement, depuis l'introduction du système des ajustements, le Comité consultatif a recommandé un élargissement du système actuel pour inclure les achats faits sur Internet.

118. En ce qui concerne la question du classement de Genève aux fins des ajustements, le Comité consultatif s'est intéressé au mandat de la Commission aux fins de l'étude de la faisabilité technique de prendre en compte des zones en dehors de Genève. Après avoir examiné de près les résultats d'une enquête sur le coût de la vie menée par le secrétariat pour cette région particulière, le Comité consultatif a recommandé que le canton de Vaud soit pris en compte. Il a également affirmé qu'en principe les zones de la France voisine devraient également être prises en compte. Toutefois, en raison des difficultés techniques liées à la collecte de données sur les prix et les loyers en France voisine et de sa recommandation concernant le rôle des frontières nationales dans la répartition des dépenses des ménages entre dépenses locales et dépenses non locales, le Comité consultatif a recommandé que la France voisine ne soit pas prise en compte pour la collecte de données sur les prix et les loyers concernant le classement de Genève aux fins des ajustements jusqu'à ce que les régions concernées se conforment aux critères définis par le Service international des rémunérations et des pensions pour les enquêtes sur les loyers ou que les problèmes techniques ou pratiques liés à l'utilisation de données sur les prix recueillies dans ces zones soient résolus. Il a également recommandé que le secrétariat continue de suivre l'évolution de la situation dans toutes les zones voisines de Genève afin d'éventuellement modifier en conséquence ses recommandations actuelles, tout en tenant compte du fait que toute recommandation visant à tenir compte de la France voisine en vue du classement de Genève aux fins des ajustements devrait s'accompagner d'une révision du fondement sur lequel repose la répartition des dépenses entre dépenses locales et dépenses non locales, de sorte que les zones géographiques voisines du lieu d'affectation puissent être prises en compte en faisant abstraction des frontières et devises nationales.

Délibérations de la Commission

119. Le représentant du Réseau Ressources humaines a récapitulé les principales raisons pour lesquelles le Réseau s'oppose à la prise en compte de la France voisine pour les besoins du classement de Genève aux fins des ajustements. Premièrement, l'inclusion d'une zone extérieure au pays du lieu d'affectation imposerait une modification du statut du personnel de chaque organisation sise à Genève, sachant que ces modifications peuvent uniquement être décidées par les organes directeurs de ces dernières, mais ni par la Commission ni par l'Assemblée générale. Deuxièmement, la prise en compte de la France voisine imposerait une redéfinition des notions de dépenses locales et dépenses non locales. Troisièmement, le statut des organisations et de leur personnel dans un lieu d'affectation donné, y compris les conditions d'entrée et de résidence et l'importation et l'exportation de biens et de services, était déterminé par les dispositions de l'accord de siège. Or, aucun accord de ce genre avait été conclu entre les organisations sises à Genève et le Gouvernement français. S'ajoutait à cela que les fonctionnaires des Nations Unies n'avaient pas tous la possibilité de résider en France car les permis de résidence étaient attribués de façon discrétionnaire. Quatrièmement, une redéfinition du lieu d'affectation ne pourrait se faire sans le consentement du pays hôte, voire celui du pays voisin dont la prise en compte dans la collecte de données est proposée. Cinquièmement, aucun des principaux États Membres ayant des représentants diplomatiques à Genève (y compris le pays de référence, les États-Unis d'Amérique), ni aucune autre organisation internationale hors système des Nations Unies (Fonds mondial, Organisation mondiale du commerce, Union européenne) ne prenait en compte la France voisine aux fins de la détermination du coût de la vie à Genève, que des membres de leur personnel vivent ou non en France ou achètent ou non des biens et des services de l'autre côté de la frontière. Ces considérations juridiques et politiques et les exigences d'équité devraient être analysées avant d'examiner la faisabilité technique de prendre en compte la France voisine. Dans la mesure où les aspects juridiques du problème préoccupaient plusieurs organisations indépendantes les unes des autres, ils devraient être traités de concert par les organisations concernées.

120. Les représentants des trois fédérations de fonctionnaires (FICSA, CCASIP et UNISERV) ont dit partager l'avis exprimé par le représentant du Réseau Ressources humaines. Par ailleurs, le représentant de la FICSA s'est dit satisfait par les importantes consultations menées par le secrétariat de la Commission sur tous les aspects de son travail sur la question des ajustements. Il a aussi dit soutenir le rôle du Comité consultatif en matière de maintien de la parité du pouvoir d'achat des administrateurs et s'est félicité des recommandations formulées dans le rapport, à l'exception de la prise en compte de la France dans le calcul des ajustements pour Genève. Il a insisté sur le fait qu'il convenait en premier lieu de résoudre les difficultés juridiques et non celles d'ordre technique car les organisations étaient sises en Suisse et non en France.

121. Le Vice-Président de la Commission, qui est également Président du Comité consultatif, a indiqué que les chiffres officiels communiqués par les autorités suisses montraient qu'environ 25 % des administrateurs en poste à Genève résidaient en France voisine. La proportion était d'environ 45 % si l'on prenait en compte toutes les organisations internationales et les agents des services généraux, ainsi que le personnel des organisations n'appliquant pas le régime commun. En ce qui concernait la prise en compte de la France voisine dans le calcul des ajustements

pour Genève, il a signalé que celle-ci ne remplissait pas à l'heure actuelle les critères de comparabilité des quartiers retenus aux fins des enquêtes sur les loyers dans les lieux d'affectation du Groupe I; elle ne pouvait donc pas être prise en compte dans le contexte d'une région genevoise élargie sans que ces critères soient modifiés. Il a estimé, et son avis était partagé par plusieurs membres de la Commission, que le rapport devrait être examiné dans le contexte de l'examen en cours de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun.

122. Un membre de la Commission a affirmé que le maintien de la parité du pouvoir d'achat était un élément essentiel des prestations offertes aux fonctionnaires internationaux, mais que cela ne voulait pas nécessairement dire que le système des ajustements doit être conservé sous sa forme actuelle. À son avis, le système devait être simplifié afin de le rendre transparent, prévisible et financièrement viable sur le long terme. Les membres de la Commission ont tous estimé que le système des ajustements devait occuper une place centrale dans tout examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun et qu'on aurait tout à gagner à le simplifier.

123. Il a été signalé que les recommandations du Comité consultatif portaient sur le cycle d'enquêtes de 2015 et que les recommandations issues de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun devaient être présentées à l'Assemblée générale d'ici à 2015, qu'il était donc prématuré de prendre dès maintenant des mesures en fonction de ces recommandations car le système des ajustements pouvait avoir changé d'ici au nouveau cycle d'enquêtes. Idéalement, le nouveau cycle d'enquêtes ne serait lancé qu'une fois les nouvelles prestations mises en place. En attendant, le système des ajustements fonctionnerait sur la base des procédures existantes et la Division du coût de la vie du secrétariat de la Commission participerait activement aux groupes de travail qui seront créés pour procéder à l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun et renverrait les questions statistiques et méthodologiques au Comité consultatif pour qu'il les examine et formule éventuellement des recommandations. Concrètement, le programme de travail du Comité consultatif pour le prochain cycle d'enquêtes serait défini en fonction des questions définies par les groupes de travail.

Décision de la Commission

124. La Commission a décidé :

- a) De prendre acte du rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements relatif aux travaux de sa trente-cinquième session;
- b) De reprendre l'examen des questions soulevées dans le contexte de l'examen des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun;
- c) Que le fonctionnement du système des ajustements devrait être inclus dans l'examen des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun et que le programme de travail du Comité consultatif devrait être ajusté en conséquence.

F. Incidences de l'élargissement de l'Union européenne à la Croatie sur le fonctionnement du régime de la prime de mobilité et de sujétion et du système des ajustements

125. La Commission a examiné une note de son secrétariat, présentée dans un document de séance, sur les incidences que l'élargissement de l'Union européenne à la Croatie le 1^{er} juillet 2013 aurait sur le classement de ce pays aux fins des ajustements et du régime de la prime de mobilité et de sujétion. Elle avait devant elle un récapitulatif des décisions qu'elle avait prises à la suite de l'adhésion de 10 nouveaux pays à l'Union européenne le 1^{er} mai 2004 et de deux autres pays le 1^{er} janvier 2007. Un récapitulatif des règles opérationnelles et des différences de méthode selon qu'un lieu d'affectation appartient au groupe I ou au groupe II aux fins du système des ajustements lui avait également été communiqué. La Commission devait se prononcer sur les procédures à appliquer à la Croatie, pour ce qui était de son classement aux fins des ajustements et du régime de la prime de mobilité et de sujétion, après son adhésion à l'Union européenne le 1^{er} juillet 2013.

Délibérations de la Commission

126. La représentante du CCASIP, s'exprimant au nom des trois fédérations de fonctionnaires (CCASIP, FICSA et UNISERV), a engagé la Commission à veiller à ce que toutes les méthodes et procédures pertinentes soient prises en compte lors de l'examen des différents aspects de la décision qui serait prise quant au changement du classement de la Croatie aux fins du système des ajustements et du régime de la prime de sujétion et de mobilité. Elle a donné pour exemples l'enquête interville à laquelle il était proposé de procéder et le fonctionnement du régime d'allocations-logement. Elle a proposé que la Commission précise que les traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur soient calculés, plutôt que versés, en monnaie locale, laissant ainsi la possibilité aux fonctionnaires de choisir la monnaie dans laquelle une partie de leur traitement leur serait versée. Elle a également demandé que les fonctionnaires qui allaient être touchés par les changements soient avertis suffisamment tôt et que tout soit fait pour que les changements soient échelonnés de façon à éviter toute fluctuation majeure de la rémunération nette.

127. Le secrétariat a fourni quelques explications sur les décisions que la Commission avait prises antérieurement en ce qui concernait le classement aux fins du système des ajustements et du régime de la prime de mobilité et de sujétion des lieux d'affectation devenus membres de l'Union européenne. Ces lieux d'affectation étaient passés de la catégorie A à la catégorie H dans le cadre du régime de la prime de mobilité et de sujétion et du groupe II au groupe I aux fins des ajustements. Cela signifiait notamment que les traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur étaient calculés, et devaient être versés, en monnaie locale, car le mécanisme garantissant la stabilité des traitements entre deux examens ne s'appliquait qu'aux traitements versés en monnaie locale. La méthode actuelle ne protégeait pas les traitements versés dans d'autres monnaies contre les fluctuations des taux de change, et la rémunération nette des fonctionnaires pouvait donc fluctuer d'un mois à l'autre selon que la monnaie non locale s'appréciait ou se dépréciait face au dollar des États-Unis.

128. La Commission a rappelé les décisions qu'elle avait prises à la suite de l'adhésion de nouveaux pays à l'Union européenne en 2004 et en 2007 et a proposé

d'appliquer le même traitement aux fonctionnaires en poste en Croatie, lorsque celle-ci deviendrait membre de l'Union européenne le 1^{er} juillet 2013. Elle a demandé à son secrétariat que l'enquête intervilles qui permettrait de retirer la Croatie du groupe II pour la faire passer parmi les lieux d'affectation du groupe I commence aussi tôt que possible en 2013 et que les résultats en soient appliqués conformément aux règles et procédures opérationnelles existantes. Elle a également noté que le passage de la Croatie de la catégorie A à la catégorie H dans le cadre du régime de la prime de sujétion et de mobilité cadrerait avec ses décisions antérieures relatives aux pays qui avaient adhéré à l'Union européenne, mais ne préjugait pas du futur classement de la Croatie qui résulterait de l'examen actuellement consacré aux lieux d'affectation de la catégorie H.

Décisions de la Commission

129. La Commission a décidé :

a) Aux fins des ajustements, la Croatie, qui adhérera à l'Union européenne le 1^{er} juillet 2013, devra être considérée comme un lieu d'affectation du groupe I, à compter du moment où les résultats de la nouvelle enquêtes intervilles seront appliqués;

b) Une nouvelle enquête intervilles devra être programmée et réalisée en 2013 pour la Croatie et les données relatives au coût de la vie devront être examinées selon la méthode applicable aux lieux d'affectation du groupe I, comme prévu par les règles et procédures opérationnelles;

c) Les organisations opérant en Croatie devront commencer à verser les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en monnaie locale, dès que la nouvelle enquête intervilles aura été réalisée;

d) Une modification du régime d'allocations-logement visant à aligner celui-ci sur les lieux d'affectation du groupe I devra entrer en vigueur à la mise en application des résultats de la nouvelle enquête intervilles;

e) Le passage des lieux d'affectation situés en Croatie de la catégorie A à la catégorie H du régime de la prime de mobilité et de sujétion devra être effectif à compter du 1^{er} janvier 2014, sous réserve des résultats de l'examen consacré aux lieux d'affectation de la catégorie H.

Chapitre V

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

A. Enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Paris

130. Une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Paris a été menée par la Commission de la fonction publique internationale, sur la base des règles générales régissant les enquêtes sur les conditions les plus favorables d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local dans les villes sièges et lieux d'affectation assimilés (méthode I), avec septembre 2012 pour date de référence. Le nouveau barème des traitements nets et les montants des indemnités pour charges de famille que la Commission recommande aux chefs de secrétariat des organisations sises à Paris sont présentés à l'annexe V au présent rapport. Le barème des traitements recommandé représente une baisse de 2,19 % par rapport à celui qui est actuellement en vigueur à Paris.

131. Comme l'indique le barème des traitements recommandé, le traitement annuel net au point le plus élevé du barème (G-7, échelon XII) est de 61 897 euros (soit 77 662 dollars au taux de change de septembre 2012). Au 1^{er} septembre 2012, cette rémunération nette (traitement de base net majoré de l'indemnité de poste) était équivalente au traitement des fonctionnaires à l'échelon II de la classe P-2 sans charges de famille.

132. Les économies devant théoriquement résulter de l'application de ce barème sont estimées à environ 0,55 million de dollars par an au taux de change de septembre 2012 (0,797 euro pour 1 dollar). Cependant, comme il ne sera probablement appliqué qu'au personnel recruté à partir de la date à laquelle il sera promulgué par les organisations sises à Paris, l'application des recommandations de la Commission concernant le barème des traitements n'entraînera pas d'économies immédiates. Les incidences financières de l'application des recommandations concernant le montant de l'indemnité pour charges de famille sont estimées à environ 70 000 dollars par an.

B. Enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Montréal

133. Sur la base de la méthode d'enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables applicables aux agents de la catégorie des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local au Siège et dans les lieux d'affectation assimilés (méthode I), une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables a été menée par la Commission à Montréal avec pour date de référence le 1^{er} avril 2013. Le nouveau barème des traitements nets et les montants des indemnités pour charges de famille recommandés par la Commission aux chefs de secrétariat des organisations sises à Montréal figurent à l'annexe VI au présent rapport.

134. Le barème des traitements révisé représente une augmentation de 1,22 % par rapport à celui qui est actuellement en vigueur à Montréal. Le traitement annuel au point le plus élevé du barème (G-7, échelon XI) est de 62 840 dollars canadiens, soit 61 789 dollars des États-Unis au taux de change d'avril 2013 (1,017 dollar canadien pour 1 dollar des États-Unis). Au 1^{er} avril 2013, cette rémunération nette (traitement de base net majoré de l'indemnité de poste) était équivalente au traitement des fonctionnaires à l'échelon 1 de la classe P-1 sans charges de famille. Les incidences financières annuelles totales de l'application du barème des traitements recommandé et des indemnités révisées pour charges de famille sont estimées à environ 334 000 dollars des États-Unis.

Chapitre VI

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

135. À sa soixante-quinzième session, la Commission a approuvé l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité et est convenue d'un montant global quotidien de 200 dollars des États-Unis. Les directives actuelles ont été définies en 2011 par les organisations et intégrées dans le Manuel des politiques de sécurité. Comme la Commission est chargée de régler l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, elle s'est proposé d'officialiser les directives qui en régiront le versement, dans un de ses documents. Elle a donc prié son secrétariat d'établir un rapport exposant notamment les principes directeurs relatifs à l'indemnité, son objet, son applicabilité, les conditions à remplir pour y prétendre et les procédures connexes y relatives, pour examen à sa soixante-dix-septième session.

136. La Commission était saisie d'une note établie par son secrétariat. Il avait été demandé aux organisations, au moyen d'une enquête, si elles avaient évacué des fonctionnaires recrutés sur le plan international ou des membres de leur famille en 2012 et, dans l'affirmative, si l'information figurant dans le Manuel des politiques de sécurité était claire et permettait d'administrer l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité. Toutes les organisations avaient estimé que les principes directeurs actuels étaient suffisamment clairs pour leur permettre d'administrer le versement de l'indemnité. Les directives proposées par le secrétariat de la Commission, figurant en annexe du document présenté à celle-ci, comprenaient des sections relatives à l'objet de l'indemnité, à ses conditions d'application, aux droits à prestations, au voyage, aux dispositions relatives aux ayants droit et aux émoluments versés en cas d'évacuation.

Délibérations de la Commission

137. Le Réseau Ressources humaines s'est déclaré satisfait dans l'ensemble des directives qui figurent actuellement au chapitre VI du Manuel des politiques de sécurité. Il était d'avis que ces directives constituaient une question de politique générale et ne relevaient pas des conditions d'emploi, et il était donc surpris qu'elles soient prises en charge par la Commission. Le Réseau était également d'avis que la recommandation invitant la Commission à donner des indications sur la réinstallation du personnel local était hors sujet par rapport à la question de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité.

138. Le représentant du CCASIP a pris la parole au nom de celui-ci et de la FICSA et informé la Commission qu'ils représentaient un grand nombre de fonctionnaires des services extérieurs issus d'organisations membres telles que le HCR, l'UNICEF et le PAM. Elles estimaient que l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité était un outil important pour les organismes de terrain et pour leur personnel.

139. L'application de la politique relative à cette indemnité aurait une incidence importante sur la capacité de ces organismes à s'acquitter de leur mandat dans des lieux d'affectation de plus en plus difficiles où les fonctionnaires mettaient quotidiennement en péril leur sûreté et leur sécurité, voire même leur vie. Les deux fédérations ont souligné qu'elles se souciaient de la mise en place d'un mécanisme de contrôle permettant de garantir que les pratiques optimales seront recensées et

adoptées par tous les organismes des Nations Unies. Le représentant d'UNISERV s'est pleinement associé à la déclaration du CCASIP et de la FICSA.

140. La Commission a pris note du document sur les conditions d'application de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité et fait observer que cette indemnité ne devrait plus être réglementée par le Département de la sûreté et de la sécurité du Secrétariat. Il a été suggéré que le terme « personnes à charge » désigne les membres de la famille autorisés ou soit clairement défini.

141. En réponse aux préoccupations exprimées par le Réseau Ressources humaines, qui souhaitait savoir si la Commission était habilitée à publier des directives en la matière et qui s'interrogeait sur la validité juridique du terme « directives », la Commission a déclaré qu'elle était chargée de réglementer l'indemnité et de la mettre à jour en vertu de son statut. La Commission a également décidé de renommer le document « Indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité ».

Décisions de la Commission

142. La Commission a décidé :

a) D'approuver le document relatif à l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, à son objet, à ses conditions d'application, aux droits à prestations et aux procédures connexes y relatives tel qu'il figure dans l'annexe VII au présent rapport;

b) De prier son secrétariat d'informer le Département de la sûreté et de la sécurité que l'objet, les conditions d'application, les droits à prestations et les procédures connexes de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité seraient réglementés par la Commission.

Chapitre VII

Exposé du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets sur sa nouvelle stratégie de reconnaissance du mérite et de récompenses

143. Une équipe d'UNOPS, conduite par le Directeur exécutif du Bureau, a présenté à la Commission le programme de reconnaissance du mérite et de récompenses que l'organisation a entrepris d'appliquer à titre expérimental.

144. En février 2011, le Groupe des opérations de l'UNOPS a approuvé une stratégie de récompenses, de reconnaissance du mérite et de sanctions. Au mois de juillet de la même année, à la soixante-treizième session de la Commission, l'UNOPS a communiqué sa stratégie à la Commission et l'a informée des mesures qu'elle prendrait. La stratégie avait pour objectif de :

- a) Permettre aux responsables de reconnaître et récompenser l'excellence;
- b) Récompenser tant l'apport individuel que les contributions des équipes;
- c) Promouvoir une culture de l'innovation et l'esprit d'entreprise au sein de l'organisation;
- d) Promouvoir les valeurs fondamentales de l'UNOPS et les renforcer;
- e) Faire en sorte que tout le personnel œuvre à la réalisation des objectifs de l'UNOPS; et
- f) Renforcer le suivi des résultats afin d'obtenir des améliorations significatives et pertinentes.

145. L'UNOPS a précisé que les éléments clefs du système étaient les suivants :

- a) Sept catégories de prix récompensant l'action individuelle ou le travail d'équipe;
- b) Mesures sanctionnant des résultats insatisfaisants;
- c) Promotions fondées sur le mérite;
- d) Primes fondées sur le mérite.

146. La Commission a été informée que les augmentations d'échelon annuelles des fonctionnaires dont les résultats étaient insatisfaisants ou qui n'étaient pas soumis au processus d'évaluation et de notation pouvaient être suspendues. Depuis le lancement du projet pilote, 2,5 % des fonctionnaires se sont vu refuser une telle augmentation en raison de résultats insatisfaisants.

147. Les représentants de l'UNOPS ont expliqué qu'entre 2009 et 2012, on avait assisté à un recul du nombre d'appréciations exagérément élogieuses au profit de l'appréciation « pleinement satisfaisant » (qui est passée de 40 % à 73 %). L'organisation a analysé les effets du projet pilote en s'appuyant sur les réactions des cadres et du personnel que l'enquête annuelle globale auprès du personnel a permis de collecter. Les enseignements de cette première année ont été mis à profit pour mieux mettre en œuvre le programme. Dans l'ensemble, la réaction du personnel était très positive et sa satisfaction à l'égard de la qualité et de la fréquence des entretiens d'évaluation avec les superviseurs s'est considérablement accrue.

148. L'un des enseignements tirés par l'UNOPS était que l'appui de la hiérarchie avait été essentiel au succès du projet, celle-ci l'ayant clairement soutenu dès le départ. Avant de lancer le projet pilote, l'UNOPS avait mené un programme de perfectionnement pour tous les cadres supérieurs comprenant une évaluation tous azimuts. Il a estimé que la stratégie était un outil supplémentaire pour étayer le cadre de gestion des ressources humaines et l'efficacité institutionnelle. L'initiative visait aussi à améliorer le bien-être du personnel et à instaurer une culture de reconnaissance du mérite.

Délibérations de la Commission

149. De nombreux représentants d'organisations membres se sont montrés particulièrement intéressés et ont posé des questions à l'équipe de l'UNOPS au sujet de la stratégie et de sa mise en œuvre. Les représentants des fédérations de fonctionnaires ont également posé des questions et félicité l'UNOPS pour avoir lancé cette initiative. Ils ont déclaré que ce n'était pas avant tout les récompenses financières qui motivaient les fonctionnaires, mais plutôt la reconnaissance des efforts qu'ils déployaient.

150. Les membres de la Commission ont dit apprécier la présentation et les explications du Directeur exécutif de l'UNOPS et de son équipe. De nombreuses questions ont porté sur certains éléments de la stratégie, comme les réactions des fonctionnaires qui ne s'étaient pas distingués par leur mérite, et la procédure et le taux de contestation. Certains membres ont dit que le projet pilote était la preuve qu'un système de récompense du mérite pouvait marcher dans les organisations appliquant le régime commun. La Commission a dit qu'elle comptait être informée de l'évolution du projet lors de ses sessions à venir.

Annexe I

Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2014-2015

1. Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale et les organes délibérants ou directeurs des autres organisations appliquant le régime commun.
2. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur :
 - a) Barème des traitements de base minima (en 2014 : également les taux de contribution du personnel servant à calculer les traitements de base bruts);
 - 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) Rapport sur l'étude de la répartition par sexe des effectifs des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies;
 - d) La diversité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies : étude des politiques de recrutement;
 - e) Examen de la méthode de calcul de l'indemnité pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge;
 - d) Examen du montant de l'indemnité pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge;
 - g) Examen du régime de l'allocation-logement;
 - h) Primes de mobilité et de sujétion et élément non-déménagement (montant);
 - i) Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-sixième session et ordre du jour de la trente-septième session;
 - j) Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-septième session et ordre du jour de la trente-huitième session.
3. Conditions d'emploi des agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté sur le plan local :
 - a) Méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux : ajustements des traitements dans 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) Madrid;
 - ii) New York;
 - iii) Londres;

-
- iv) Genève;
 - c) Examen de la classification commune des groupes professionnels.
4. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel :
- a) Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun;
 - b) Examen du montant de l'indemnité pour frais d'études;
 - c) Indemnité de départ;
 - d) Prime de rapatriement;
 - e) Capital décès;
 - f) Rapport sur les questionnaires de départ (Réseau Ressources humaines);
 - g) Arrangements contractuels : examen de la mise en œuvre des trois types de contrats.
5. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège :
- a) Prime de danger (montant);
 - b) Indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité (montant).
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. Rapport du groupe de travail chargé du schéma directeur pour la gestion des ressources humaines.

Annexe II

Réponses aux questions relatives à l'article 10 du statut de la Commission de la fonction publique internationale concernant les conditions d'emploi

<i>Organisation^a</i>	<i>Réponse reçue</i>	<i>Adoption des modifications et des nouveaux critères relatifs à la prime de danger</i>	<i>Révision des primes de mobilité et de sujétion, et de l'élément non-déménagement</i>	<i>Harmonisation des conditions d'emploi des fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation familles non autorisées</i>	<i>Mise en place du régime des engagements prévu dans le schéma directeur</i>	<i>Modification des conditions d'octroi de l'indemnité pour frais d'études</i>
ONU	Oui	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} janvier 2012	1 ^{er} juillet 2012	Oui	Oui; Office des Nations Unies à Genève, 1 ^{er} janvier 2012
FAO	Oui	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} janvier 2012	1 ^{er} juillet 2012	Oui	Oui; 1 ^{er} janvier 2012
AIEA	Oui	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} janvier 2012	s.o.	Oui; il n'est pas possible de pleinement appliquer le régime en raison de la politique de rotation des effectifs.	s.o.
OACI	Oui	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} janvier 2012	1 ^{er} juillet 2012	Oui; aucun contrat continu n'a été conclu à ce jour; l'OACI souhaiterait que la CFPI effectue un examen complet du régime des engagements temporaires et qu'elle formule une recommandation à cet égard.	Oui
FIDA	Oui	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} janvier 2012	2012	Oui; le régime des contrats de durée indéfinie a été suspendu en mars 2010; le nouveau régime d'engagement de courte durée est entré en vigueur en janvier 2012.	Oui, mais s.o.

<i>Organisation^a</i>	<i>Réponse reçue</i>	<i>Adoption des modifications et des nouveaux critères relatifs à la prime de danger</i>	<i>Révision des primes de mobilité et de sujétion, et de l'élément non-déménagement</i>	<i>Harmonisation des conditions d'emploi des fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation familles non autorisées</i>	<i>Mise en place du régime des engagements prévu dans le schéma directeur</i>	<i>Modification des conditions d'octroi de l'indemnité pour frais d'études</i>
OIT	Oui	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} janvier 2012	Oui	Oui, mais le régime est encore à l'examen.	Oui; Genève pour l'année scolaire 2012/13 et Vaud pour l'année scolaire 2013/14
OMI	Oui	s.o.	1 ^{er} janvier 2012	s.o.	Oui; contrats de durée déterminée uniquement	Non
AIFM	Non					
CCI	Oui	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} janvier 2012	1 ^{er} juillet 2012	Oui; les nouveaux critères relatifs aux engagements continus doivent entrer en vigueur en 2013.	Oui
UIT	Oui	s.o.	1 ^{er} janvier 2012	s.o.	Oui; conditions d'octroi des engagements continus : le fonctionnaire a travaillé sans interruption pendant cinq ans au titre d'un contrat de durée déterminée, son travail est satisfaisant, il y a un besoin constant des fonctions qu'il remplit, et les fonds permettant de financer son poste sont disponibles de façon permanente.	Oui
OPS	Oui	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} janvier 2012	1 ^{er} juillet 2012	Oui; contrats de durée déterminée et contrats temporaires uniquement; la possibilité d'octroyer des contrats de durée indéfinie est à l'examen.	Oui, mais s.o.

<i>Organisation^a</i>	<i>Réponse reçue</i>	<i>Adoption des modifications et des nouveaux critères relatifs à la prime de danger</i>	<i>Révision des primes de mobilité et de sujétion, et de l'élément non-déménagement</i>	<i>Harmonisation des conditions d'emploi des fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation familles non autorisées</i>	<i>Mise en place du régime des engagements prévu dans le schéma directeur</i>	<i>Modification des conditions d'octroi de l'indemnité pour frais d'études</i>
PNUD	Oui	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} janvier 2012	1 ^{er} juillet 2012	Oui; les conditions d'octroi des contrats continus sont à l'examen.	Oui; personnel à Genève
UNESCO	Oui	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} janvier 2012	1 ^{er} juillet 2012	Oui; conformément aux recommandations de la CFPI; aucun nouvel engagement pour une durée limitée n'a été octroyé, à l'exception d'un engagement relevant d'un projet mené conjointement avec la Banque mondiale.	Oui pour le personnel de l'UNESCO à Genève
FNUAP	Oui	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} janvier 2012	1 ^{er} juillet 2012	Oui; conformément aux recommandations de la CFPI; contrats de durée déterminée et contrats temporaires uniquement; aucune politique relative aux contrats continus n'a été adoptée.	Oui
HCR	Oui	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} janvier 2012	1 ^{er} novembre 2012	Oui; les conditions d'octroi des contrats continus sont à l'examen.	Oui
UNICEF	Oui	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} janvier 2012	1 ^{er} novembre 2012	Oui, en 2009; la question de savoir s'il convient d'octroyer des contrats continus est à l'examen.	Oui
ONUDI	Oui	Non; mise en œuvre en cours	1 ^{er} janvier 2012	Non; mise en œuvre en cours	Oui; engagements de durée déterminée et de courte durée et contrats conclus dans le cadre des projets; l'ONUDI n'octroie pas	Oui; la mise en application des conditions modifiées est en cours.

<i>Organisation^a</i>	<i>Réponse reçue</i>	<i>Adoption des modifications et des nouveaux critères relatifs à la prime de danger</i>	<i>Révision des primes de mobilité et de sujétion, et de l'élément non-déménagement</i>	<i>Harmonisation des conditions d'emploi des fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation familles non autorisées</i>	<i>Mise en place du régime des engagements prévu dans le schéma directeur</i>	<i>Modification des conditions d'octroi de l'indemnité pour frais d'études</i>
					d'engagement continu en raison de ses contraintes budgétaires.	
UNOPS	Oui	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} janvier 2012	1 ^{er} juillet 2012	Oui; la procédure relative à l'engagement continu est en cours d'élaboration; les contrats temporaires ne répondent pas aux besoins de l'UNOPS, la plupart de ses projets s'étendant sur plus de 2 ans, durée maximale de ce type de contrat.	Non
UNRWA	Oui	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} janvier 2012	Oui, certains éléments	Oui; mais les engagements sont nécessairement temporaires étant donné les caractéristiques du fonctionnement de l'organisation.	s.o.
OMT	Oui	s.o.	s.o.	Non	Oui; la question des engagements ne conférant pas la qualité de fonctionnaire et des engagements temporaires est à l'examen, compte tenu des besoins de l'OMT.	Non
UPU	Oui	s.o.	s.o.	s.o.	Oui	Oui
PAM	Oui	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} janvier 2012	1 ^{er} juillet 2012	Oui; les types d'engagement varient en fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent, certains engagements relevant du	Oui; personnel de Genève uniquement

<i>Organisation^a</i>	<i>Réponse reçue</i>	<i>Adoption des modifications et des nouveaux critères relatifs à la prime de danger</i>	<i>Révision des primes de mobilité et de sujétion, et de l'élément non-déménagement</i>	<i>Harmonisation des conditions d'emploi des fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation familles non autorisées</i>	<i>Mise en place du régime des engagements prévu dans le schéma directeur</i>	<i>Modification des conditions d'octroi de l'indemnité pour frais d'études</i>
					règlement du personnel de la FAO et d'autres de celui du PAM.	
OMS	Oui	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} janvier 2012	1 ^{er} juillet 2012	Oui; depuis juillet 2007	Oui
OMPI	Oui	s.o.	1 ^{er} janvier 2012	s.o.	Oui; janvier 2013	Oui
OMM	Oui	s.o.	s.o.	s.o.	Oui; trois types	Oui

Abréviation : s.o. = sans objet.

^a Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO); Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA); Organisation de l'aviation civile internationale (OACI); Fonds international de développement agricole (FIDA); Organisation internationale du Travail (OIT); Organisation maritime internationale (OMI); Autorité internationale des fonds marins (AIFM); Centre du commerce international CNUCED/OMC (CCI); Union internationale des télécommunications (UIT); Organisation panaméricaine de la santé (OPS); Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD); Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO); Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP); Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR); Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF); Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI); Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS); Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA); Organisation mondiale du tourisme (OMT); Union postale universelle (UPU); Programme alimentaire mondial (PAM); Organisation mondiale de la Santé (OMS); Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI); et Organisation météorologique mondiale (OMM).

Annexe III

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 : 1^{er} janvier 2014)

(En dollars des États-Unis)

<i>Classe</i>		<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>	<i>XIV</i>	<i>XV</i>
SGA	Brut	189 744														
	Net F	146 321														
	Net C	131 682														
SSG	Brut	172 436														
	Net F	134 205														
	Net C	121 527														
D-2	Brut	141 519	144 521	147 523	150 549	153 680	156 810									
	Net F	112 309	114 500	116 692	118 884	121 076	123 267									
	Net C	103 177	105 026	106 869	108 706	110 539	112 360									
D-1	Brut	129 315	131 952	134 582	137 219	139 858	142 490	145 129	147 763	150 414						
	Net F	103 400	105 325	107 245	109 170	111 096	113 018	114 944	116 867	118 790						
	Net C	95 575	97 246	98 916	100 579	102 241	103 899	105 549	107 199	108 844						
P-5	Brut	106 944	109 185	111 429	113 668	115 914	118 153	120 399	122 640	124 882	127 125	129 367	131 608	133 852		
	Net F	87 069	88 705	90 343	91 978	93 617	95 252	96 891	98 527	100 164	101 801	103 438	105 074	106 712		
	Net C	80 887	82 342	83 792	85 241	86 688	88 130	89 572	91 011	92 447	93 881	95 313	96 739	98 167		
P-4	Brut	88 108	90 108	92 106	94 105	96 106	98 104	100 114	102 277	104 441	106 603	108 770	110 930	113 095	115 260	117 425
	Net F	72 605	74 185	75 764	77 343	78 924	80 502	82 083	83 662	85 242	86 820	88 402	89 979	91 559	93 140	94 720
	Net C	67 611	69 049	70 488	71 920	73 354	74 787	76 219	77 647	79 074	80 502	81 925	83 349	84 773	86 193	87 613
P-3	Brut	72 411	74 262	76 114	77 962	79 815	81 665	83 514	85 368	87 218	89 068	90 922	92 770	94 623	96 472	98 322
	Net F	60 205	61 667	63 130	64 590	66 054	67 515	68 976	70 441	71 902	73 364	74 828	76 288	77 752	79 213	80 674
	Net C	56 198	57 542	58 889	60 232	61 579	62 922	64 265	65 612	66 955	68 300	69 640	70 982	72 319	73 661	75 001
P-2	Brut	59 387	61 043	62 697	64 354	66 010	67 663	69 322	70 973	72 629	74 287	75 941	77 597			
	Net F	49 916	51 224	52 531	53 840	55 148	56 454	57 764	59 069	60 377	61 687	62 993	64 302			
	Net C	46 819	48 006	49 189	50 375	51 559	52 745	53 949	55 151	56 358	57 561	58 761	59 968			

<i>Classe</i>	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>	<i>XIV</i>	<i>XV</i>
P-1															
Gross	46 487	47 968	49 442	50 995	52 582	54 173	55 766	57 359	58 946	60 537					
Net F	39 514	40 773	42 026	43 286	44 540	45 797	47 055	48 314	49 567	50 824					
Net C	37 273	38 432	39 591	40 748	41 906	43 064	44 222	45 366	46 504	47 643					

Annexe IV

**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 2013)**

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	76 048	53 124	143,2	128,3	0,2
P-2	94 818	66 765	142,0	127,2	7,2
P-3	116 065	85 865	135,2	121,1	27,9
P-4	138 368	104 904	131,9	118,2	33,6
P-5	162 406	122 948	132,1	118,4	22,2
D-1	186 107	142 455	130,6	117,0	6,7
D-2	200 018	152 422	131,2	117,6	2,2
Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington					133,5
Rapport New York/Washington (coût de la vie)					111,6
Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie					119,6

^a Traitement moyen net des fonctionnaires des Nations Unies (avec charges de famille) par classe : 1 mois avec un coefficient d'ajustement de 65,5 % et 11 mois avec un coefficient d'ajustement de 68,7 % (sur la base du barème des traitements en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012).

^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 2012.

^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 2012.

Annexe V

A. Barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux et le personnel recruté localement en poste à Paris

(En euros par an)

Mois de référence de l'enquête : septembre 2012

<i>Classe/échelon</i>	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII*</i>
G-1	24 153	24 975	25 797	26 619	27 441	28 263	29 085	29 907	30 729	31 551	32 373	33 195
G-2	26 795	27 707	28 619	29 531	30 443	31 355	32 267	33 179	34 091	35 003	35 915	36 827
G-3	29 731	30 741	31 751	32 761	33 771	34 781	35 791	36 801	37 811	38 821	39 831	40 841
G-4	32 983	34 103	35 223	36 343	37 463	38 583	39 703	40 823	41 943	43 063	44 183	45 303
G-5	36 594	37 838	39 082	40 326	41 570	42 814	44 058	45 302	46 546	47 790	49 034	50 278
G-6	40 601	41 981	43 361	44 741	46 121	47 501	48 881	50 261	51 641	53 021	54 401	55 781
G-7	45 045	46 577	48 109	49 641	51 173	52 705	54 237	55 769	57 301	58 833	60 365	61 897

* Échelon d'ancienneté.

B. Montant recommandé des indemnités pour charges de famille

(En euros par an)

<i>Indemnité</i>	<i>Montant proposé</i>
Conjoint	2 443
Enfant	1 949
Premier enfant à charge des fonctionnaires sans conjoint	3 817

Annexe VI

A. Barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux et le personnel recruté localement en poste à Montréal

(En dollars canadiens par an)

Mois de référence de l'enquête : avril 2013

<i>Classe/échelon</i>	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI*</i>
G-1	25 267	26 440	27 613	28 786	29 959	31 132	32 305	33 478	34 651	35 824	36 997
G-2	27 592	28 874	30 156	31 438	32 720	34 002	35 284	36 566	37 848	39 130	40 412
G-3	30 153	31 552	32 951	34 350	35 749	37 148	38 547	39 946	41 345	42 744	44 143
G-4	32 923	34 452	35 981	37 510	39 039	40 568	42 097	43 626	45 155	46 684	48 213
G-5	35 959	37 631	39 303	40 975	42 647	44 319	45 991	47 663	49 335	51 007	52 679
G-6	39 268	41 095	42 922	44 749	46 576	48 403	50 230	52 057	53 884	55 711	57 538
G-7	42 900	44 894	46 888	48 882	50 876	52 870	54 864	56 858	58 852	60 846	62 840

* Échelon d'ancienneté

B. Montant recommandé des indemnités pour charges de famille

(En dollars canadiens par an)

<i>Indemnité</i>	<i>Montant révisé</i>
Conjoint	3 622
Enfant	1 544
Premier enfant à charge des fonctionnaires sans conjoint	3 480
Personne indirectement à charge	1 656

Annexe VII

Indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité

A. Objet

1. L'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité a pour objet d'aider à couvrir les dépenses supplémentaires directes des fonctionnaires et personnes à leur charge qui sont évacués de leur lieu d'affectation officiel.

B. Conditions d'application

2. Lorsque le Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité ordonne l'évacuation^a d'un lieu d'affectation, les fonctionnaires recrutés sur le plan international et les personnes à leur charge qui remplissent les conditions voulues (les ayants droit) se replient vers un lieu autorisé. Le versement de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité est alors déclenché.

C. Droits à prestations

3. L'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité est versée aux fonctionnaires recrutés sur le plan international et à leurs ayants droit selon les conditions ci-après :

a) Le fonctionnaire reçoit un montant de 200 dollars pendant 30 jours au maximum, lequel est ramené à 150 dollars par jour jusqu'à ce qu'il regagne son lieu d'affectation ou qu'il soit affecté ailleurs, la période de versement ne pouvant dépasser six mois;

b) Chaque ayant droit reçoit un montant de 100 dollars pendant 30 jours au maximum, lequel est ramené à 75 dollars par jour jusqu'à ce que le fonctionnaire regagne son lieu d'affectation, la période de versement ne pouvant dépasser six mois;

c) Si le fonctionnaire est autorisé à regagner le lieu d'affectation mais que ses ayants droit, ou seulement certains d'entre eux, ne sont pas autorisés à y retourner ou en sont empêchés par des « restrictions familiales » particulières qui sont susceptibles d'être imposées pour des raisons de sécurité, ou si l'intéressé est envoyé en mission (et perçoit l'indemnité journalière de subsistance correspondante), l'un de ses ayants droit percevra le montant le plus élevé fixé pour l'indemnité d'évacuation (200 dollars ou 150 dollars par jour, selon le cas).

4. Afin de faciliter l'envoi d'un petit lot d'effets personnels à partir du lieu d'affectation et de couvrir les faux frais au départ et à l'arrivée, il est prévu de verser une somme forfaitaire unique de 500 dollars aux fonctionnaires et à leurs ayants droit installés dans le lieu d'affectation au moment de l'évacuation. Ce

^a Par évacuation, on entend le départ des fonctionnaires et des personnes à leur charge qui remplissent les conditions voulues du pays du lieu d'affectation et leur repli vers un autre pays, situation qui déclenche le versement de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité.

versement est effectué en une fois et vaut pour le fonctionnaire et tous ses ayants droit, même s'ils sont évacués à des moments différents.

5. L'indemnisation des pertes et dommages subis par le fonctionnaire en ce qui concerne les effets personnels restés dans le lieu d'affectation se fera selon les directives administratives de chaque organisation. Le fonctionnaire est tenu de présenter au responsable désigné par l'organisation dont il relève un inventaire détaillé de ses effets personnels, qui sera utilisé par le comité d'indemnisation de l'organisation pour calculer la somme qui lui sera versée en cas de pertes ou de dommages.

D. Conditions à remplir par les fonctionnaires recrutés sur le plan international

6. Peuvent prétendre au versement de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité et au paiement des frais de voyage en cas d'évacuation les fonctionnaires recrutés sur le plan international dont les frais de voyage et d'installation dans le lieu d'affectation ont été pris en charge par l'organisation qui les emploie ainsi que les fonctionnaires qui ont été recrutés sur le plan international alors qu'ils se trouvaient déjà dans le lieu d'affectation.

7. Les taux indiqués à l'alinéa a) du paragraphe 3 s'appliquent aux fonctionnaires qui sont évacués vers le lieu de repli autorisé.

8. Si le fonctionnaire ne se trouve pas dans le lieu d'affectation au moment de l'évacuation, il n'a en principe droit au versement de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité qu'à partir de la date à laquelle il aurait dû regagner son lieu d'affectation, c'est-à-dire à la fin de son congé dans les foyers, de son congé annuel ou de son congé de maladie ou à l'issue d'une mission.

9. Si le fonctionnaire ne rejoint pas les membres de sa famille immédiatement après une évacuation, par exemple parce qu'il est envoyé en mission, l'indemnité ne commence à lui être versée qu'à la date à laquelle il arrive effectivement dans le lieu de son congé dans les foyers ou en tout autre lieu.

E. Voyage dans le pays du congé dans les foyers ou dans un pays choisi par le fonctionnaire

10. Les frais de voyage en cas d'évacuation pour raisons de sécurité sont fonction de la destination autorisée par le Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité. Le fonctionnaire peut choisir de se rendre : a) dans le lieu autorisé par le Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité; b) dans le pays du congé dans les foyers; c) dans un pays de son choix. Si le fonctionnaire ou ses ayants droit choisissent de se rendre dans le pays du congé dans les foyers ou dans un pays de leur choix, les frais de voyage sont remboursés à hauteur des frais qui auraient été engagés pour se rendre dans le lieu d'évacuation autorisé ou sont traités selon les conditions applicables aux voyages entrepris pour se rendre dans le pays du congé dans les foyers. Pendant la durée du séjour dans le pays du congé dans les foyers motivé par une évacuation, l'indemnité sera versée au fonctionnaire et à ses ayants droit aux taux indiqués au paragraphe 3.

11. Lorsqu'une évacuation pour raisons de sécurité est autorisée vers le pays du congé dans les foyers, mais que le fonctionnaire ou ses ayants droit ne peuvent pas se rendre dans ledit pays en raison de restrictions concernant le personnel motivées par des raisons de sécurité ou par des raisons politiques, le fonctionnaire peut être autorisé à être évacué dans le pays de son choix. Toutefois, si ce choix est motivé seulement par des raisons de convenance personnelle, les frais de voyage à la charge de l'organisation ne peuvent dépasser ceux correspondant à un voyage dans le pays du congé dans les foyers.

F. Dispositions relatives aux ayants droit

12. Afin de déterminer les personnes qui ont droit au versement de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité et au remboursement des frais de voyage, sont considérés comme ayants droit les membres de la famille d'un fonctionnaire recruté sur le plan international qui se sont rendus dans le lieu d'affectation et s'y sont installés aux frais de l'organisation et qui y résident avec le fonctionnaire.

a) Si les ayants droit sont évacués dans le lieu autorisé par le Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité, l'indemnité sera versée aux taux indiqués à l'alinéa b) du paragraphe 3;

b) Si les ayants droit sont évacués dans le lieu autorisé par le Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité, mais que le fonctionnaire ne l'est pas, l'indemnité est versée au taux le plus élevé à l'un des ayants droit;

c) Si le fonctionnaire est autorisé à regagner le lieu d'affectation, mais que ses ayants droit ou certains d'entre eux ne peuvent pas y retourner parce que des restrictions particulières sont imposées aux membres de la famille pour des raisons de sécurité, le montant le plus élevé de l'indemnité est versé à l'un des ayants droit qui n'a pas pu regagner le lieu d'affectation;

d) Si le fonctionnaire est envoyé en mission et reçoit de ce fait une indemnité journalière de subsistance, le montant de l'indemnité d'évacuation auquel il aurait eu droit est versé à l'un de ses ayants droit;

e) Si les ayants droit ne se trouvent pas dans le lieu d'affectation au moment de l'évacuation, l'indemnité est versée :

i) À compter de la date à laquelle le fonctionnaire les rejoint dans le pays d'évacuation;

ii) À la date à laquelle ils regagnent le lieu d'affectation dans les cas où le fonctionnaire n'est pas évacué;

f) Lorsqu'un enfant à charge poursuit des études en un lieu autre que le lieu d'affectation officiel du fonctionnaire et que des restrictions concernant les membres de la famille sont imposées pour des raisons de sécurité, le voyage aux frais de l'organisation sera en principe autorisé dans le cadre de l'indemnité pour frais d'études ou du voyage dans le pays du congé dans les foyers. L'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité ne sera pas versée;

g) Lorsqu'un enfant à charge rend visite au fonctionnaire dans le lieu d'affectation et que les conditions de sécurité motivent l'application de restrictions concernant les membres de la famille, les frais de voyage sont pris en charge par

l'organisation dans le cadre de l'indemnité pour frais d'études ou du voyage dans le pays du congé dans les foyers. L'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité ne sera pas versée;

h) Lorsqu'un enfant à charge poursuit des études dans le lieu d'affectation du fonctionnaire et que les conditions de sécurité motivent l'application de restrictions concernant les membres de la famille, les conditions suivantes s'appliquent : si les conditions de sécurité sont telles que l'enfant doit être inscrit dans un autre établissement, le versement d'une indemnité supplémentaire pour frais d'études peut être autorisé pour la même période sous réserve que le fonctionnaire puisse prouver qu'il a fait tout son possible pour obtenir le remboursement des frais de scolarité auprès du premier établissement, c'est-à-dire celui se trouvant dans le lieu d'affectation dans lequel un ordre d'évacuation a été donné. En pareil cas, l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité s'applique, mais la somme forfaitaire au titre de l'élément frais d'internat de l'indemnité pour frais d'études ne sera pas versée.

G. Émoluments versés en cas d'évacuation

13. Lorsque le Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité décrète une évacuation dans le lieu d'affectation, il est habilité à ordonner l'évacuation des fonctionnaires et des personnes à leur charge vers un lieu autorisé. Si les frais de voyage entre le lieu d'affectation et le pays du congé dans les foyers sont moins élevés que ceux vers le lieu autorisé, un voyage par l'itinéraire le plus direct entre le lieu d'affectation et le pays du congé dans les foyers peut être autorisé, lorsque cela est faisable d'un point de vue logistique.

14. Pendant la durée de l'évacuation dans le lieu autorisé, le fonctionnaire continuera de recevoir le traitement net et l'indemnité de poste, la prime de mobilité et de sujétion et l'allocation-logement applicables dans le lieu d'affectation officiel^b, auxquels viendra s'ajouter l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité (pour le fonctionnaire et chacun de ses ayants droit).

15. Si le fonctionnaire ou ses ayants droit ne sont pas autorisés à regagner le lieu d'affectation dans les 30 jours qui suivent l'ordre d'évacuation, l'organisation pourra décider :

a) De réaffecter le fonctionnaire de façon provisoire ou non dans un autre lieu d'affectation où il pourra être accompagné des membres de sa famille si les conditions le permettent;

b) D'autoriser le fonctionnaire à se rendre dans le pays du congé dans les foyers.

^b Pour les fonctionnaires employés par des organisations qui appliquent encore le régime opération spéciale pendant la période de transition qui s'achèvera le 30 juin 2016, le lieu d'affectation officiel peut correspondre au lieu d'affectation administratif.

H. Conditions s'appliquant au versement de la prime d'évacuation pour raisons de sécurité

16. La prime d'évacuation est en principe versée pendant six mois au maximum, à l'issue desquels l'ordre d'évacuation est levé ou le lieu d'affectation est interdit aux familles.

17. Un lieu d'affectation peut être interdit aux familles avant la fin de la période de six mois puisque la situation est évaluée au bout de trois mois. Le Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité fait le point de la situation à ce moment-là et fait part de son avis au Président de la Commission. En principe, à l'issue des six mois, le Président de la Commission, après avoir consulté le Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité, décide de manière définitive si les familles sont autorisées ou non à résider dans le lieu d'affectation. Le fait de classer un lieu d'affectation parmi les lieux famille non autorisée déclenche le versement de l'élément supplémentaire de la prime de sujétion^c.

18. Si l'ordre d'évacuation n'est pas levé à l'issue des six mois et que le lieu d'affectation n'a pas été classé parmi ceux dans lesquels les familles ne sont pas autorisées, une indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) est versée; son montant correspond à celui de l'élément supplémentaire de la prime de sujétion versée dans les lieux d'affectation famille non autorisée.

19. L'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité n'est pas versée lorsque le fonctionnaire est évacué vers le lieu d'affectation administratif^d, où il a son foyer et où sa famille est installée.

I. Procédure d'examen et d'ajustement

20. L'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité est examinée tous les trois ans, parallèlement à l'examen du montant de la prime de mobilité et de sujétion.

^c Pendant la période de transition, entre juillet 2011 et juillet 2016, des mesures de transition sont en vigueur afin de remplacer progressivement l'indemnité de subsistance en opération spéciale et l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) par l'élément supplémentaire de la prime de sujétion; le barème de l'indemnité de subsistance en opération spéciale est promulgué par la Commission pendant la période de transition pour garantir l'harmonisation des conditions. Le barème sera progressivement revu à la baisse jusqu'à ce que l'indemnité cesse d'être versée le 1^{er} juillet 2016, date à laquelle les fonctionnaires commenceront à percevoir l'élément supplémentaire de la prime de sujétion en vigueur dans le lieu d'affectation considéré.

^d Dans le cadre du régime opération spéciale appliqué par certaines organisations, les fonctionnaires appelés à travailler dans des lieux d'affectation famille non autorisée sont nommés dans un lieu proche, plus sûr, dit « lieu d'affectation administratif », où existent les infrastructures nécessaires (services de santé, établissements d'enseignement et moyens de communications fiables) permettant à ces fonctionnaires et à leur famille d'avoir un foyer dans la région. Ce régime cessera d'exister à l'issue de la période de transition de cinq ans, en juillet 2016.

Récapitulatif : indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité

<i>Raison et durée</i>	<i>Fonctionnaire</i>	<i>Ayants droit</i>		
Évacuation vers un lieu de repli, le pays du congé dans les foyers ou un autre pays <i>Six mois au maximum</i>	Un montant de 200 dollars est versé au fonctionnaire pendant 30 jours au maximum, puis est ramené à 150 dollars par jour jusqu'à ce que le fonctionnaire regagne son lieu d'affectation ou qu'il soit affecté ailleurs, la période de versement ne pouvant dépasser six mois.	Un montant de 100 dollars est versé à chaque ayant droit pendant 30 jours au maximum et est ramené à 75 dollars par jour jusqu'à ce que le fonctionnaire regagne son lieu d'affectation, la période de versement ne pouvant dépasser six mois.		
Expédition d'effets personnels et faux frais au départ et à l'arrivée <i>Somme forfaitaire</i>	Une somme forfaitaire de 500 dollars est versée au fonctionnaire installé dans le lieu d'affectation au moment de l'évacuation. (Il n'est pas nécessaire que le fonctionnaire soit lui-même évacué.) Ce versement est effectué en une fois et vaut pour le fonctionnaire et tous ses ayants droit, même s'ils sont évacués à des moments différents. Le montant est le même quel que soit le nombre d'ayants droit. Les faux frais au départ et à l'arrivée sont englobés dans le montant forfaitaire.			
Poursuite de l'évacuation au-delà de six mois (le lieu d'affectation n'est pas classé famille non autorisée) <i>Au-delà de six mois</i>	Une indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) est versée; son montant équivaut à l'élément supplémentaire de la prime de sujétion versé dans les lieux d'affectation où la présence des familles n'est pas autorisée (les montants mensuels calculés au prorata sont indiqués ci-après).			
		<i>(En dollars des États-Unis)</i>		
		<i>Groupe 1 (P-1 à P-3)</i>	<i>Groupe 2 (P-4 à P-5)</i>	<i>Groupe 3 D-1 et fonctionnaires de rang supérieur</i>
Avec personnes à charge		1 453	1 743	1 938
Sans personne à charge		545	654	727

