


Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2016



Nations Unies • New York, 2016

Merci de recycler 



Note

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

Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Page</i>
Abréviations.	5
Glossaire des termes techniques.	7
Lettre de transmission.	12
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	13
Récapitulatif des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale à l'intention des chefs de secrétariat des organisations participantes	14
Récapitulatif des incidences financières des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique pour l'ONU et les autres organisations participantes.	15
I. Questions d'organisation	16
A. Acceptation du Statut	16
B. Composition	16
C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées	17
D. Programme de travail de la Commission pour 2017-2018.	17
II. Rapports et suivi	18
Résolutions et décisions intéressant la Commission adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante-dixième session	20
III. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel	20
A. Cadre de gestion des ressources humaines	
B. Régime des contrats : mise en œuvre des trois catégories d'engagement	23
C. Versements à la cessation de service et tendances en matière de cessation de service.	28
D. Questions relatives à l'ensemble des prestations	32
IV. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	45
A. Barème des traitements de base minima	45

B.	Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires des États-Unis	46
C.	Questions d'ajustement: rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-huitième session et ordre du jour de sa trente-neuvième session	49
D.	Rapport sur la représentation équilibrée des sexes dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	52
V.	Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local	60
A.	Enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Genève	60
B.	Ajustement des indemnités pour charges de famille par suite du déblocage des indemnités.	61
 Annexes		
I.	Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2017-2018	62
II.	Projet de cadre révisé de gestion des ressources humaines	64
III.	Informations concernant la mise en œuvre opérationnelle du nouvel ensemble de prestations par chaque organisation appliquant le régime commun des Nations Unies	75
IV.	Questions de mise en œuvre, y compris l'examen du montant des indemnités en vigueur	77
V.	Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : montants annuels bruts et montants annuels nets après déduction des contributions du personnel (pour effet au 1 ^{er} janvier 2017)	82
VI.	Seuils de l'actuel barème des traitements à conserver aux fins de la protection de la rémunération des fonctionnaires dont les traitements sont supérieurs à ceux qui correspondent aux derniers échelons de leur classe dans le barème des traitements de base minima recommandé par l'Assemblée générale (pour effet au 1 ^{er} janvier 2017) : montants annuels bruts et montants annuels nets après déduction des contributions du personnel	83
VII.	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 (écart calculé pour l'année 2016).	84
VIII.	Projet d'ordre du jour de la trente-neuvième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement	85
IX.	Barème des traitements nets recommandé pour les agents des services généraux et les autres catégories de personnel recruté sur le plan local à Genève	86
X.	Montants d'indemnités recommandés	87

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CCSA	Comité de coordination des syndicats et associations autonomes 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
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
OPS	Organisation panaméricaine de la santé
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UIT	Union internationale des télécommunications

UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNISERV	Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient

Glossaire des termes techniques

Ajustement intermédiaire (Interim adjustment)	Contexte : rémunération considérée aux fins de la pension. Ajustement de la rémunération considérée aux fins de la pension entre deux révisions complètes des méthodes à suivre
Barème commun des contributions du personnel (Common scale of staff assessment)	Barème employé pour majorer du montant de l'impôt le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension applicable aux catégories des administrateurs et des agents des services généraux; les taux sont calculés à partir de la moyenne des taux d'imposition appliqués dans les huit villes sièges. Ce barème est différent des taux d'imposition applicables dans le cas du Fonds de péréquation des impôts.
Barème des traitements de base minima (Base/floor salary scale)	Pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, un barème des traitements d'application universelle est utilisé dans le cadre du système des ajustements. Les montants nets minima perçus par les fonctionnaires dans le monde entier correspondent aux montants indiqués dans ce barème.
Barème général (General schedule)	Dans la fonction publique de référence (Administration fédérale des États-Unis d'Amérique), la plupart des fonctionnaires relèvent d'un barème des traitements à 15 classes connu sous le nom de « General schedule » (barème général).
Classement aux fins des ajustements (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.
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.
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.
Dégrèvement fiscal (Tax abatement)	Dans le contexte des indemnités pour charges de famille, crédits d'impôt ou abattements fiscaux pour les contribuables ayant des personnes à charge (conjoint, enfants, parents, etc.).
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

	<p>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.</p>
<p>Élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension (Non-pensionable component)</p>	<p>Contexte : rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux. Certains employeurs retenus aux fins des enquêtes sur la rémunération des agents des services généraux offrent à leur personnel, en sus du traitement brut, des indemnités et avantages divers, qu'ils considèrent dans certains cas comme « n'ouvrant pas droit à pension » et qui ne sont donc pas pris en compte dans le calcul des prestations de retraite. Ces indemnités et avantages constituent l'« élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension ». Leur somme est exprimée en pourcentage du traitement net, qui est réduit du seuil applicable pour obtenir l'« élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension ».</p>
<p>Enquête intervilles (Place-to-place survey)</p>	<p>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.</p>
<p>Fonction publique de référence (Comparator)</p>	<p>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 ».</p>
<p>Fonction publique la mieux rémunérée (Highest paid civil service)</p>	<p>En vertu du principe Noblemaire, les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sont déterminés en fonction de ceux qu'applique la fonction publique du pays où les traitements sont les plus élevés (actuellement, celle des États-Unis). Voir également « fonction publique de référence » et « principe Noblemaire ».</p>
<p>Fonds de péréquation des impôts (Tax Equalization Fund)</p>	<p>Fonds permettant notamment à l'ONU de rembourser aux ressortissants de certains États Membres le montant des impôts nationaux que ces États perçoivent sur les revenus provenant de l'Organisation.</p>

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.
Gestion prévisionnelle des besoins en personnel (Workforce planning)	La gestion prévisionnelle stratégique des besoins en personnel vise à garantir que le nombre voulu de personnes dotées des compétences voulues se trouveront au bon endroit au bon moment pour assurer la réalisation des objectifs à court et à long terme de l'organisation. Elle couvre des activités diverses et variées qui évolueront selon les organisations et les situations. Elle doit être liée à des objectifs stratégiques et considérée comme faisant partie intégrante de la démarche de planification stratégique des activités.
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.
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.
Inversion des revenus (Income inversion)	Contexte : comparaison entre les traitements bruts (rémunération considérée aux fins de la pension) des agents des services généraux et la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs. Il s'agit des cas où un agent de telle ou telle catégorie reçoit un traitement net identique ou inférieur à celui d'un agent de telle autre catégorie, mais où sa rémunération considérée aux fins de la pension est plus élevée.
Lieu d'affectation famille non autorisée (Non-family duty stations)	Lieux d'affectation dans lesquels le Président de la Commission décide, sur recommandation du Département de la sûreté et de la sécurité du Secrétariat de l'ONU, que, pour des raisons de sûreté et de sécurité, aucune personne dûment reconnue à la charge des fonctionnaires considérés ne peut être présente durant une période égale ou supérieure à six mois.

Lieux d'affectation du groupe I (Group I duty stations)	Pays à monnaie convertible, où les dépenses non locales signalées par les fonctionnaires représentent moins de 25 % de leurs dépenses totales.
Lieux d'affectation classés H aux fins du versement de la prime de mobilité et de sujétion (« H » duty stations)	Il s'agit des villes sièges et des autres lieux d'affectation où les organismes des Nations Unies n'exécutent pas de programmes de développement ni d'activités humanitaires, situés dans des pays membres de l'Union européenne.
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.
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.
Période d'affiliation (Contributory service)	Tous les membres du personnel du régime commun des Nations Unies répondant à certains critères contribuent à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et participent au fonds à hauteur d'une rémunération considérée aux fins de la pension. La période durant laquelle cette contribution est effectuée est qualifiée de « période d'affiliation ».
Prime de danger (Danger pay)	La prime de danger est une indemnité spéciale établie en faveur du personnel recruté tant sur le plan international que national qui est appelé à travailler dans des conditions dangereuses.
Principe Flemming (Flemming principle)	Principe régissant la fixation des conditions d'emploi des agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté localement, 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.
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 ».
Régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis (Federal Employees Retirement System)	Régime à cotisations définies des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États Unis recrutés en 1984 et après.

Régimes de rémunération spéciaux (Special pay systems)	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 notamment dans les cas avérés de difficultés à recruter et à conserver le personnel.
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.
Rémunération nette (Net remuneration)	Traitements de base minima majorés de l'indemnité de poste.
Taux de remplacement du revenu (Income replacement ratio)	Rapport entre la pension et le traitement net moyen perçu au cours de la période de trois ans utilisée pour déterminer la prestation de retraite.
Traitement des fonctionnaires ayant charges de famille (Dependency rate salaries)	Traitement net déterminé pour les fonctionnaires qui ont une personne directement à charge.
Traitement des fonctionnaires sans charges de famille (Single rate salaries)	Traitements nets des fonctionnaires n'ayant ni conjoint ni enfants à charge.
Versements à la cessation de service (Separation payments)	Lors de sa cessation de service, un fonctionnaire ou ses ayants droit perçoivent, selon qu'il y a lieu, les sommes correspondant aux jours de congé annuel qu'il a accumulés, à sa prime de rapatriement, à son indemnité de licenciement ou à son capital-décès.
Villes sièges (Headquarters locations)	Les villes sièges des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies sont : Genève, Londres, Madrid, Montréal, New York, Paris, Rome et Vienne. Bien que le siège de l'Union postale universelle (UPU) soit à Berne, ce sont l'indice d'ajustement et les traitements des agents des services généraux applicables à Genève qui sont utilisés à Berne.

Lettres d'envoi

Lettre datée du 22 août 2016 adressée au Secrétaire général par le Président de la Commission de la fonction publique internationale

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le quarante-deuxième 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**

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

Versements à la cessation de service

- 66 a) La Commission recommande à l'Assemblée générale d'instituer une indemnité de départ pour les titulaires d'engagements de durée déterminée qui quittent l'Organisation à l'expiration de leur contrat après dix années de service continu ou plus.

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

1. Barème des traitements de base minima

- 122 et
annexe V La Commission recommande à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2017, le barème révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur figurant à l'annexe IV au présent rapport qui correspond à un relèvement de 1,02 % par rapport au barème des traitements unifié approuvé par l'Assemblée qu'il conviendrait d'effectuer en augmentant le traitement de base et en réduisant les points d'ajustement de façon à laisser inchangée la rémunération effectivement perçue;

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

- 132 a) La Commission informe l'Assemblée générale que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington était de 14,1 % pour l'année 2016.
-

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

Paragraphe/référence

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

162 et
annexe IX

Dans le cadre des tâches qui lui incombent au titre du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, la Commission a effectué des enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pour les agents des services généraux à Genève et recommande les barèmes des traitements figurant à l'annexe IX du présent rapport aux chefs de secrétariat des organisations sises à Genève.

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

Paragraphe/
référence

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

Versements à la cessation de service

61 et 66 a) Les incidences financières de l'application de l'indemnité de départ sont estimées à 1,64 million de dollars par an.

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

Barème des traitements de base minima

119 et annexe V Les incidences financières du relèvement des traitements de base minima recommandé par la Commission, qui correspondent à la comparaison entre le barème des traitements unifié approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 70/244 prenant effet le 1^{er} janvier 2017 et le barème des traitements unifié recommandé à l'annexe V du présent rapport, étaient estimées à 438 000 dollars par an pour l'ensemble du système.

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

1. Enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables retenues pour les services généraux et les catégories apparentées à Genève

164 et annexe IX Les barèmes des traitements recommandés pour les agents des services généraux et les professeurs de langues étant inférieurs de 1,8 % au barème en vigueur, leur application devrait, en principe, donner lieu à une économie de 7,6 millions de dollars par an.

2. Ajustement des indemnités pour charges de famille suite à la levée du gel des indemnités

167 et annexe X Les incidences financières, par lieu d'affectation, correspondant aux recommandations de la Commission relatives aux indemnités pour charge de famille sont les suivantes (en dollars des États-Unis) :

Madrid	13 752
Londre	12 171
New York	1 576 090
Genève	7 281 958

Chapitre I

Questions d'organisation

A. Acceptation du Statut

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

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

2. À ce jour, 15 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 2016 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 Hermsillo (Mexique)**

Aldo Mantovani (Italie)**

Emmanuel Oti Boateng (Ghana)***

Mohamed Mijarul Quayes (Bangladesh)*

Curtis Smith (États-Unis d'Amérique)**

Xiaochu Wang (Chine)*

Eugeniusz Wyzner (Pologne)***

El Hassane Zahid (Maroc)*

* Mandat expirant le 31 décembre 2016.

** Mandat expirant le 31 décembre 2017.

*** Mandat expirant le 31 décembre 2018.

¹ Organisation internationale du Travail, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Organisation de l'aviation civile internationale, Organisation mondiale de la Santé, Union postale universelle, Union internationale des télécommunications, Organisation météorologique mondiale, Organisation maritime internationale, Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, Agence internationale de l'énergie atomique, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, Organisation mondiale du tourisme, Autorité internationale des fonds marins et Tribunal international du droit de la mer.

² FIDA.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

4. La Commission a tenu deux sessions en 2016 : la quatre-vingt-deuxième, tenue au Siège de l'ONU, à New York, du 7 au 18 mars 2016, et la quatre-vingt-troisième, tenue au Siège de l'OMPI à Genève, du 25 juillet au 5 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 2017-2018

6. Le programme de travail de la Commission pour 2017-2018 figure à l'annexe I.

Chapitre II

Rapports et suivi

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

7. La Commission a examiné une note de son secrétariat sur les résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante-neuvième session qui présentent un intérêt pour ses travaux. Cette note mettait l'accent sur la présentation, faite par le Président de la Commission, du quarantième et unième rapport annuel de la Commission à l'Assemblée générale pour 2015 (A/70/30), concluant l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Le Président a fait devant les membres de la Cinquième Commission un exposé détaillé des conclusions et recommandations issues de l'examen. En outre, il a également appelé l'attention des membres de la Cinquième Commission sur les décisions et recommandations intéressant les travaux de la Commission dans les domaines suivants :

- a) L'âge réglementaire du départ à la retraite;
- b) La régulation de la marge entre la rémunération nette de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies;
- c) Le barème des traitements de base minima;
- d) Les questions d'ajustement;
- e) Le bilan des enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables réalisées à Kingston, Londres et New York.

8. Les participants à la session de la Commission ont été informés que les membres de la Cinquième Commission avaient salué les travaux de la Commission et que les débats sur l'ensemble des prestations offertes avaient été intenses et stimulants. Des précisions et informations complémentaires ont été demandées sur plusieurs propositions mises en avant par la Commission. Des exposés ont été présentés et des débats prolongés ont eu lieu dans le cadre des réunions informelles. Au cours de ces débats, il a été demandé au secrétariat de fournir des informations supplémentaires sur :

- a) Le barème des traitements unifié;
- b) Les avancements d'échelon biennaux;
- c) La suppression de la distinction faite dans le barème des traitements entre les fonctionnaires ayant des charges de famille et ceux n'en ayant pas;
- d) Les effets pour les parents isolés;
- e) Le projet concernant les mesures d'incitation à la bonne performance;
- f) Les nouvelles indemnités allouées aux fonctionnaires des bureaux extérieurs et la nouvelle indemnité d'installation;
- g) La proposition visant à relever les traitements des sous-secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints de façon à maintenir l'écart existant

actuellement entre l'échelon le plus élevé de la classe D-2 et le rang de sous-secrétaire général.

9. Après avoir examiné les propositions de la Commission et pris en considération les observations formulées par les organisations et les fédérations du personnel, l'Assemblée générale a adopté la résolution 70/244 le 23 décembre 2015, sans la mettre aux voix.

Délibérations de la Commission

10. Le Réseau Ressources humaines du CCS, la FICSA et le CCSA ont pris note des décisions de l'Assemblée générale et remercié la Commission de son excellent travail. Le Réseau a manifesté son intérêt pour la manière dont la Commission prévoyait de donner suite à l'une des demandes formulées par l'Assemblée générale en ce qui concerne le suivi des effets des nouvelles mesures sur la parité hommes-femmes et la diversité géographique, ajoutant qu'il était disposé à examiner avec la Commission toute question qui pourrait se poser concernant la collecte de données. Les trois entités étaient préoccupées par les incidences pratiques de la levée du gel des indemnités pour les fonctionnaires recrutés tant sur le plan international que sur le plan local à compter du 1^{er} janvier 2016; les fédérations de personnel étaient très inquiètes car il n'avait jusqu'à présent été procédé à aucun changement pour les fonctionnaires touchés par le gel.

11. La FICSA et le CCSA attendaient avec intérêt de contribuer aux travaux de la Commission sur la performance et la parité hommes-femmes lors de la prochaine phase de l'examen. En ce qui concernait l'âge réglementaire de départ à la retraite, ils se félicitaient de la décision de le relever; toutefois, le représentant des deux entités a déclaré qu'ils auraient préféré que la décision entre en vigueur au 1^{er} janvier 2017 et non au 1^{er} janvier 2018, comme approuvé.

12. En ce qui concerne l'examen, les membres de la Commission ont félicité son secrétariat pour son travail acharné et ont exprimé leur fierté de partager ce moment historique de la vie de la Commission. Ils ont observé que la plupart des recommandations de la Commission avaient été approuvées et respectaient les modifications apportées par l'Assemblée générale, notamment en ce qui concernait les parents isolés, la structure du barème des traitements et les indemnités allouées aux fonctionnaires des bureaux extérieurs, en particulier la prime de mobilité. Il a été souligné que l'Assemblée avait prié la Commission de lui faire rapport sur l'application de l'ensemble de ces mesures. En ce qui concernait la phase suivante de l'examen, la Commission se réjouissait à la perspective de travailler à nouveau avec les organisations et le personnel dans un même esprit de coopération, le but ultime étant d'améliorer le régime commun des Nations Unies. Pour ce qui était de la mise en œuvre, le Président a ajouté qu'il était préférable d'adopter une approche harmonisée et, en ce qui concernait la prochaine phase de l'examen, il a souligné la nécessité de disposer de données brutes et de s'assurer de la coopération de tous, tout en mettant pleinement à profit les enseignements tirés de l'expérience.

13. Pour ce qui est du relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour les fonctionnaires ayant rejoint le régime commun avant 2014, les membres de la Commission ont appuyé le souhait des fonctionnaires de voir cette politique appliquée au plus tôt. Ils ont appelé l'attention sur la résolution 70/244 dans laquelle l'Assemblée générale a accordé la possibilité aux organisations de le faire avant le 1^{er} janvier 2018. Il a également été rappelé aux participants que les droits acquis des fonctionnaires devaient être respectés.

Chapitre III

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

A. Cadre de gestion des ressources humaines

14. À sa cinquante et unième session, en 2000, la Commission a adopté un cadre de gestion des ressources humaines (voir A/55/30, par. 19). Le cadre de gestion était fermement ancré dans les principes philosophiques de la Charte des Nations Unies que sont :

- a) L'indépendance de la fonction publique internationale;
- b) La nécessité pour les organisations de recruter un personnel possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité;
- c) La participation des femmes et des hommes, sur un pied d'égalité, aux travaux de l'organisation.

15. Dans sa résolution 55/223, l'Assemblée générale a engagé la Commission à utiliser le cadre de gestion comme point de départ de son futur programme de travail. Elle a également encouragé les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à utiliser le cadre de gestion comme point de départ de leurs propres travaux sur les politiques et procédures à mettre au point dans le domaine de la gestion des ressources humaines et à le porter à l'attention de leurs organes directeurs.

16. À sa soixante et onzième session, en 2010, la Commission a décidé de revoir le cadre de gestion afin de s'assurer qu'il restait pertinent et actualisé et de proposer les modifications nécessaires. Cet examen devrait aborder, notamment, la mobilité interorganisations, les systèmes de recrutement et les autres éléments touchant les ressources humaines qui relèvent de son mandat (A/65/30, par. 27). Pour faire suite à la décision prise par la Commission au cours de sa soixante et onzième session, le secrétariat de la CFPI a présenté, en 2011, une feuille de route relative à la conduite de cet examen, pour approbation par la Commission.

17. À sa soixante-douzième session, en 2011, elle a créé un groupe de travail composé de quatre de ses membres et de quatre représentants des organisations membres, de représentants des trois fédérations de fonctionnaires, ainsi que de son secrétariat, qu'elle a chargé d'examiner et de réviser le cadre de gestion des ressources humaines.

18. Le groupe de travail s'est réuni à deux reprises, en 2012 et en 2013. En 2012, un questionnaire a été envoyé par le secrétariat de la CFPI aux organisations pour leur demander leur opinion concernant l'utilisation de ce cadre. Un rapport de la première séance du groupe de travail a été présenté à la Commission en 2013. La Commission a alors demandé au groupe de travail de poursuivre ses travaux relatifs à l'examen du cadre de gestion des ressources humaines. Un rapport du deuxième groupe de travail a été élaboré en 2014. Toutefois, l'examen de ce point de l'ordre du jour a été suspendu en attendant les résultats de l'examen de l'ensemble des prestations, dont on pensait qu'ils auraient une incidence sur l'examen du cadre de gestion des ressources humaines.

19. Au cours de la quatre-vingt-troisième session, un rapport relatif aux travaux menés par le groupe de travail a été présenté à la Commission, en plus des éléments pertinents de l'ensemble des prestations et des récentes évolutions du programme de l'Organisation en matière de ressources humaines, telles que le devoir de protection et l'établissement volontariste de partenariats pour la gestion des ressources humaines.

20. Il a été souligné que le cadre révisé était a) stratégique; b) centré sur le personnel; et c) axé sur les résultats. Ce cadre fait ressortir le rôle stratégique de la gestion des ressources humaines, qui aide à optimiser le potentiel des effectifs, actuels et futurs, en vue d'atteindre les objectifs des organisations. En outre, il a été conçu comme un document vivant qui établissait des liens entre les différents éléments.

21. Dans le cadre de gestion, la sûreté et la sécurité du personnel et le devoir de protection envers celui-ci font partie intégrante de la gestion des aptitudes. Les éléments concernant la gestion de la performance ainsi que la mobilité du personnel et les affectations ont été mis à jour compte tenu du cadre de gestion des résultats de la CFPI et des récents débats consacrés par celle-ci aux politiques suivies en matière de mobilité dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. Enfin, les définitions des concepts, les résultats et les nouveaux indicateurs de mesure ont été ajoutés au nouveau cadre.

Délibérations de la Commission

22. Le Coprésident du Réseau Ressources humaines du CCS a indiqué que le Réseau avait pris note du rapport sur le cadre de gestion des ressources humaines, qui relève de l'article 16 du statut de la CFPI. Le cadre révisé étant un document vivant, les recommandations qui évolueront avec le temps pourront être remises à jour selon les besoins. La diffusion de ce cadre à l'échelle du système des Nations Unies devra être réalisée en étroite collaboration avec les organisations.

23. La FICSA a appuyé le cadre de gestion des ressources humaines et soutenu la déclaration du Réseau ressources humaines.

24. Le représentant du CCSA a soutenu le cadre de gestion des ressources humaines. Le CCSA a estimé que certaines organisations devaient poursuivre leur travail sur certains points, notamment les relations entre le personnel et la direction, un recrutement transparent et en temps utile, sans discrimination, et un régime de rémunération qui convienne au personnel. Le CCSA s'est également félicité de l'intégration des politiques des organisations dans le cadre interactif.

25. Le représentant d'UNISERV a déclaré qu'il se félicitait d'avoir participé au groupe de travail chargé de mettre à jour le cadre de gestion des ressources humaines et qu'il était satisfait du résultat. Les travaux ont été menés grâce à une collaboration de tous les membres du groupe de travail. Il a signalé que ce cadre était essentiel pour assurer la bonne gestion des ressources humaines. UNISERV soutenait pleinement le cadre révisé de gestion des ressources humaines.

26. La Commission a été informée que les contributions apportées au cadre révisé émanaient principalement des représentants des fédérations et organisations de membres du personnel. Les membres de la Commission ont noté que les principes et la philosophie restaient certes les mêmes mais la fonction des ressources humaines avait beaucoup évolué au cours des 20 dernières années et il était essentiel de

prendre la mesure de ces changements dans le cadre révisé afin de disposer d'un outil qui représente les meilleures pratiques de gestion des ressources humaines du régime commun des Nations Unies. Les organisations avaient déjà évoqué le concept de gestion des aptitudes et de gestion axée sur les résultats et ces concepts avaient été inclus, avec d'autres, au cadre révisé afin de mettre en évidence les nouvelles réalités. Dans le cadre, la priorité a également été donnée aux fonctions relatives à la motivation du personnel, qui étaient au centre des efforts faits par les organisations pour améliorer leurs résultats. L'accent était mis davantage sur l'analyse des ressources humaines, sur la détermination des indicateurs et sur la prise en compte des politiques et des orientations de la CFPI, ainsi que du document du CCS relatif aux questions telles que le devoir de protection. Les membres de la Commission étaient d'avis que, bien que le cadre ait été grandement amélioré et mis à jour, il mériterait d'être plus ambitieux et de montrer que le régime commun est un employeur capable de s'adapter. Le cadre devra continuer à être mis à jour pour être utile à toutes les parties prenantes.

27. Les membres de la Commission ont salué les travaux menés par le groupe de travail, y compris par deux précédents commissaires et ont affirmé que, grâce à leur collaboration, les représentants de la Commission, le personnel, les organisations et le secrétariat étaient parvenus à élaborer et à présenter un excellent outil qui devrait être utilisé pour aider les organisations à gérer les ressources humaines de manière plus efficace. Le nouveau cadre constitue une nette amélioration de la version adoptée en 2000 et traduit l'importance que le régime commun des Nations Unies a donné aux ressources humaines, à travers l'intégration des enseignements retenus par le passé. Le cadre étant un document vivant, il devra être actualisé par les organisations, à mesure qu'elles analysent, emploient et fondent leur pratique sur les travaux réalisés. Les améliorations possibles et l'adaptation aux nouvelles réalités étant sans limites, le cadre fournit la possibilité d'élaborer des indicateurs supplémentaires, tant quantitatifs que qualitatifs, concernant des thèmes tels que les taux de vacances plus bas, l'accès aux postes et les mesures de sécurité. Il a également été souligné que les indicateurs ne devaient pas être binaires, mais progressifs et mesurables. L'accent doit être mis sur la formation, afin de les administrateurs soient davantage en mesure d'évaluer les résultats du personnel. Les membres de la Commission ont indiqué que la diversité du recrutement devait être renforcée afin de rendre compte de la conception large de la diversité fondée sur l'âge, le multilinguisme et la répartition géographique, telle qu'adoptée par la Commission. D'autres suggestions ont été faites par les membres de la Commission, notamment au sujet de l'intégration du rôle des cadres opérationnels chargés de la formation et de la motivation du personnel, ainsi que l'ajout dans un glossaire des définitions de la gestion des aptitudes et de la gestion stratégique des ressources humaines. La Commission a également souligné qu'il importait de faire le lien avec les normes de conduite de la CFPI, qui sont reprises dans un document essentiel adopté par la Commission et approuvé par l'Assemblée générale en 2012 (voir résolution 67/257, sect. A.3).

Décision de la Commission

28. La Commission a décidé :

- a) D'approuver le cadre révisé de gestion des ressources humaines (tel qu'il apparaît en annexe II);

b) D'engager les organisations à utiliser le nouveau cadre de gestion des ressources humaines de la CFPI comme un moyen de renforcer la gestion des ressources humaines de l'Organisation;

c) De Poursuivre la mise à jour du cadre afin qu'il soit utile pour toutes les parties prenantes;

d) D'inviter chaque organisation à y ajouter des liens vers ses propres documents directifs pertinents.

B. Régime des contrats : mise en œuvre des trois catégories d'engagement

29. Comme la Commission le lui avait demandé à sa soixante-quinzième session, en 2012, son secrétariat a présenté un document contenant des informations détaillées et actualisées sur l'état d'avancement de l'application du schéma directeur relatif au régime des engagements (A/65/30, annexe V) dans les organisations appliquant le régime commun et récapitulant les faits nouveaux concernant l'application de la réforme du régime des engagements dans certaines organisations. Les renseignements figurant dans le document ont été recueillis par le biais d'une enquête qui a été adressée à toutes les organisations appliquant le régime commun; 25 sur 27 y ont répondu.

30. C'était la deuxième fois que le secrétariat faisait le point de la mise en œuvre du régime des engagements depuis que le schéma directeur révisé de la CFPI avait été approuvé et avait pris effet, le 1^{er} janvier 2011. En avril 2016, 20 organisations appliquant le régime commun disaient avoir appliqué le schéma directeur de la CFPI, et 2 organisations l'avoir appliqué en partie. Depuis la précédente enquête réalisée en mars 2012, 8 organisations appliquant le régime commun ont fait savoir qu'elles avaient modifié leurs règles en matière d'engagements, et 10 qu'elles envisageaient de revoir les leurs dans un avenir proche.

31. Dans le cadre de l'enquête réalisée par le secrétariat en avril 2016, les organisations ont eu l'occasion de faire part de leurs impressions et de dire dans quelle mesure le schéma directeur de la CFPI avait répondu à leurs besoins. La majorité des organisations (16) ont indiqué que le schéma directeur répondait à leurs besoins, quatre autres qu'il y répondait pour l'essentiel. Seules quatre organisations ayant appliqué le schéma directeur ont dit qu'il n'avait pas répondu à leurs besoins et qu'il devrait être plus souple, afin de permettre le recrutement de personnel pour l'exécution de fonctions liées à des projets.

32. Il a également été demandé aux organisations de dire si chacune des trois catégories d'engagements prévues dans le schéma directeur de la CFPI avait répondu de manière satisfaisante à leurs besoins. En ce qui concerne les engagements de caractère continu, les réponses étaient pour la plupart positives. Certaines organisations avaient décidé de ne pas, ou pas encore, y recourir. D'autres rencontraient des difficultés pour ce qui est des critères régissant l'octroi de ce type d'engagement. Toutes les organisations ayant répondu aux questions, à l'exception de deux, ont indiqué que les engagements de durée déterminée avaient répondu à leurs besoins. Les problèmes rencontrés par ces deux organisations concernaient les contributions volontaires, l'évolution constante des mandats et les besoins des parties prenantes, qui demandaient une main-d'œuvre adaptable et souple. Des préoccupations ont également été exprimées quant au fait que les contrats de durée

déterminée n'étaient pas adaptés pour les organisations sur le terrain ou dont l'activité consistait essentiellement en la mise en œuvre de projets, étant donné que les contrats du personnel étaient liés à l'exercice de fonctions à long terme et non pas de fonctions liées à un projet. Quant aux engagements temporaires, la majorité des organisations en étaient satisfaites. Ce n'était pas le cas de sept organisations, qui considéraient que la durée maximale de deux ans prévue pour les engagements temporaires à l'Organisation des Nations Unies et dans ses fonds et programmes était trop courte.

33. Les organisations ont également été invitées à formuler des commentaires et observations complémentaires à propos du schéma directeur de la Commission. Huit ont donné suite à cette invitation. Certaines ont fait observer que même si le schéma directeur de la CFPI n'abordait pas la question de la source de financement, le financement jouait un rôle important dans le type de contrat utilisé. D'autres estimaient que le succès et l'efficacité du schéma directeur étaient liés à une bonne gestion prévisionnelle des besoins en personnel, que la question devrait être examinée dans le cadre de l'examen de la rémunération du personnel recruté sur le plan local, et qu'il fallait appliquer une formule plus souple concernant les engagements temporaires.

Examen de la question

34. Le Réseau ressources humaines a pris note des informations contenues dans le document. Il a noté que le régime des engagements, les conditions de service et l'utilisation du personnel étaient des questions qui, dans une certaine mesure, étaient liées entre elles et qu'il fallait donc les examiner avec diligence en ayant à l'esprit les discussions en cours sur la meilleure façon d'améliorer l'adaptation à l'objectif visé dans la réalisation du nouveau programme de développement durable et des autres mandats humanitaires et techniques confiés par les États Membres.

35. Le Réseau ressources humaines a estimé que, d'une façon générale, en ne prévoyant plus que trois grandes catégories d'engagements, le schéma directeur révisé avait favorisé la rationalisation et la simplification. En outre, compte tenu des contraintes budgétaires et de la situation du système des Nations Unies concernant les programmes, il fallait faire une plus grande place aux recrutements pour des projets concrets qui soient réellement à durée limitée. Le Réseau a déclaré que les organisations étaient disposées à se pencher plus avant sur la question et à élaborer un document de travail pour l'une des sessions de 2017, car elles estimaient qu'il ne fallait pas attendre que tous les autres examens en cours soient terminés pour examiner le schéma directeur sous l'angle de projets de durée limitée adaptés à l'objectif visé.

36. Le représentant de la FICSA a déclaré que la Fédération avait toujours appuyé le schéma directeur de la CFPI, qui prévoyait trois types d'engagements. La FICSA s'est toutefois dite préoccupée par le recours aux engagements temporaires, faisant observer que, pour recruter du personnel temporaire, les organisations disposaient de plusieurs options en matière de contrats de fonctionnaires ou de non-fonctionnaires, ces derniers étant de plus en plus courants. À propos de la déclaration du Réseau ressources humaines, la FICSA reconnaissait qu'il fallait faire preuve de souplesse dans les organisations, mais estimait que le schéma directeur de la CFPI en donnait suffisamment et qu'en réalité, il devrait être appliqué plus strictement.

37. Pour le CCASIP, le document permettait d'évaluer les vues et les opinions des organisations. Il était encourageant de constater que davantage d'organisations avaient appliqué le schéma directeur. En ce qui concerne la souplesse évoquée par le Réseau ressources humaines, le représentant du CCASIP a déclaré que de nombreuses législations nationales prévoyaient trois types d'engagement (à la tâche, de durée déterminée et continu) et considéraient que l'engagement de durée déterminée était par nature un engagement temporaire. Notant que, outre les trois types d'engagements, les organisations avaient toute latitude pour recruter du personnel temporaire ou de renfort grâce à des contrats de non-fonctionnaires, le CCASIP était d'avis que le système était bien trop souple et qu'il fallait peut-être réduire cette souplesse plutôt que de l'accroître. Étant donné que l'engagement de durée déterminée répondait déjà aux besoins des organisations, ce type d'engagement pourrait être utilisé pour l'exécution de fonctions liées à des projets à moyen terme. Les membres du personnel concernés seraient ainsi informés des imprévus concernant les financements disponibles et ne se verraient pas proposer une succession d'engagements temporaires. Il n'y avait, en outre, aucune raison de proposer des engagements temporaires d'une durée maximale de trois ans puisque, par définition, cette période ne pouvait être considérée comme temporaire. Si les engagements temporaires présentaient des avantages, tels que des procédures de recrutement plus rapides, il était possible d'alléger les procédures relatives aux engagements de durée déterminée. Le représentant du CCASIP a ajouté que les organisations devraient être encouragées à recourir à des engagements continus, notant que les risques associés à ce type d'engagement n'étaient pas si importants, puisque la réalité montrait que plus les membres du personnel restaient longtemps dans l'organisation, moins la probabilité était forte qu'ils la quittent et qu'il faille leur verser des indemnités. En ce qui concerne les besoins, notamment opérationnels, des organisations, le CCASIP était d'avis que grâce au schéma directeur applicable, on pouvait faire beaucoup plus pour améliorer la gestion prévisionnelle des besoins en personnel et réduire les mesures ponctuelles. En conclusion, le représentant a déclaré que le prochain examen devrait être effectué une fois que le schéma directeur aurait été pleinement mis en œuvre et qu'un bilan aurait été dressé.

38. Le représentant d'UNISERV s'est lui aussi penché sur le problème de la souplesse, notant que plus de souplesse conduisait souvent à moins de crédibilité et qu'il fallait appliquer les recommandations de la CFPI. Il a souligné qu'en juin 2009, l'Assemblée générale avait approuvé les trois types d'engagement et mis en garde contre le risque d'avoir trop de choix, ou d'être trop axé sur les besoins à court terme et de négliger les fonctionnaires en service depuis longtemps. Il a préconisé de recourir davantage aux engagements de caractère continu, comme prévu dans le Règlement du personnel.

39. La Commission a noté que le nombre d'organisations qui disaient avoir appliqué le schéma directeur depuis le dernier examen avait augmenté, ce qui était encourageant. Étant donné que le schéma directeur était maintenant largement appliqué, ce type d'examen périodique était important non seulement pour faire le bilan de son application, mais aussi pour échanger des vues avec les organisations sur les questions pratiques ou les obstacles qu'elles étaient susceptibles de rencontrer. La Commission a noté également que le schéma directeur était le résultat de discussions approfondies avec les organisations et les fédérations de personnel, et que les organisations pourraient continuer à tirer des enseignements de leur expérience.

40. En ce qui concerne les engagements continus, la Commission a réaffirmé que les organisations n'étaient pas tenues de recourir aux trois types d'engagement mais pouvaient retenir la formule qui répondait le mieux à leurs besoins. Le schéma directeur leur permettait de sélectionner, dans quelque combinaison que ce soit, le ou les types d'engagement qu'elles estimaient les mieux à même de les aider à s'acquitter de leurs fonctions et de leur mandat.

41. Les membres de la Commission se sont penchés sur la question de la souplesse du schéma directeur. Certains ont indiqué que l'adoption des objectifs de développement durable avait fait évoluer le mode de fonctionnement des organisations, et émis des doutes sur la capacité du schéma directeur de répondre aux besoins futurs des organisations, notamment celles dont l'activité consistait essentiellement en la mise en œuvre de projets, faisant valoir qu'il serait peut-être bon d'envisager la création d'autres types de contrat qui seraient valables pendant la durée d'un projet. D'autres ont estimé que le schéma directeur fonctionnait bien et offrait suffisamment de souplesse pour tenir compte des besoins variés des organisations. Ils ont souligné que ses dispositions étaient généreuses et souples, l'exécution des activités liées aux projets pouvant être assurée par des engagements temporaires ou de durée déterminée.

42. En réponse à une observation de la Commission, le représentant du CCASIP s'est interrogé sur l'impact que les objectifs de développement durable auraient sur le schéma directeur. Il a estimé que ces objectifs étaient plus évolutifs que révolutionnaires, contrairement aux objectifs du Millénaire pour le développement, qui avaient conduit à des changements plus radicaux. Le CCASIP a souligné que le schéma directeur de la CFPI proposait suffisamment d'options et était adapté aux besoins des objectifs de développement durable, et permettrait aux organisations de continuer à recruter du personnel pour des travaux à court, moyen et long terme au cours des 14 prochaines années. Il fallait attendre qu'il soit pleinement mis en œuvre pour en effectuer l'examen. Le représentant d'UNISERV s'est inquiété de ce que des organisations comme le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, dont l'activité consistait essentiellement en la mise en œuvre de projets, étaient citées comme référence sur cette importante question, et a rappelé que les considérations budgétaires ne devaient pas présider au choix de tel ou tel type d'engagement.

43. Des membres de la Commission ont déclaré qu'il serait utile d'avoir une idée du nombre de personnes que les organisations engageaient en sus de leurs effectifs ordinaires, dans la mesure où cela permettrait de mieux comprendre les besoins opérationnels de celles-ci. Toutefois, certains membres ont dit qu'il n'y avait pas lieu d'aborder la question de l'engagement de non-fonctionnaires étant donné que les engagements proposés à ce type de personnel n'étaient pas régis par le règlement du personnel des organisations et, partant, ne relevaient pas de la compétence de la Commission. La Commission a rappelé que l'Assemblée générale avait été saisie de la question des non-fonctionnaires à la suite de la publication du rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Emploi de personnel non fonctionnaire et conditions d'emploi de non-fonctionnaires dans les organismes des Nations Unies » (voir A/70/685 et Add.1) et dans le cadre de l'administration de la justice.

44. Le Réseau ressources humaines a réaffirmé que les organisations étaient globalement satisfaites du schéma directeur de la CFPI. Les organisations appréciaient qu'on leur ait demandé de faire part, dans le cadre tant de l'enquête que du débat, de leur expérience de celui-ci. Si elles ne désiraient pas remettre en

question le schéma directeur dans son ensemble, elles souhaitaient que la Commission leur donne l'occasion d'évoquer les améliorations à y apporter en ce qui concerne la durée maximale des engagements temporaires. Elles optaient non pour les solutions les moins coûteuses mais pour celles qui répondaient au mieux à leurs besoins en personnel et réduisaient la charge administrative. Plusieurs fonds et programmes des Nations Unies se sont dits favorables à la mise en place d'un type d'engagement à moyen terme qui offrirait davantage de souplesse ou à la suppression de certaines restrictions en vigueur. Ils ont cité en exemple la limite de deux ans imposée aux engagements temporaires par l'Assemblée générale dans le Statut et le Règlement du personnel de l'ONU, sachant que la durée d'exécution des projets était généralement comprise entre deux et quatre ans.

45. La Commission a estimé que, s'il pouvait certes être perfectionné, le schéma directeur répondait dans une large mesure aux besoins des organisations, et qu'il devrait être examiné périodiquement de façon à prendre en compte les expériences des organisations et les éventuelles difficultés rencontrées dans sa mise en œuvre. Il a également été mentionné que les organisations devaient disposer des outils nécessaires pour exécuter leur mandat, mais qu'un schéma directeur proposant trop d'options risquait d'entraîner un manque de contrôle et d'être privé de tout fondement rationnel. Les organes directeurs pouvaient parfois adopter des mesures s'écartant des directives conceptuelles de la CFPI, comme l'Assemblée générale l'avait fait en décidant que la durée maximale des engagements temporaires serait de deux ans.

46. Notant qu'un grand nombre d'organisations avaient déjà appliqué le schéma directeur, la Commission avait bon espoir qu'à son prochain examen, toutes les organisations auraient adapté leurs règles internes. Les organisations qui ne l'avaient pas encore appliqué devaient s'y atteler dès que possible afin que les obstacles et problèmes puissent être éliminés de manière globale. S'il a été noté que cette question était dans une certaine mesure liée à l'emploi des catégories de personnel et à l'examen de l'ensemble des prestations offertes qui était en cours, il a été estimé qu'il n'était pas nécessaire d'en repousser l'examen jusqu'à ce que ce dernier soit achevé pour toutes les catégories de personnel.

47. Les fédérations du personnel ayant déclaré que la mise en œuvre du schéma directeur devrait être soumise à un suivi continu, il a été rappelé que l'application des décisions et recommandations formulées par la Commission faisait l'objet d'un suivi régulier et donnait lieu à l'établissement de rapports périodiques, conformément à l'article 17 du Statut de la Commission.

Décisions de la Commission

48. La Commission a décidé :

- a) De prendre note des informations contenues dans le document;
- b) D'inviter les organisations à suivre les directives du schéma directeur relatif au régime des engagements lorsqu'elles envisageraient de modifier la catégorie de l'engagement accordé à un fonctionnaire;
- c) De prier les organisations qui n'avaient pas mis en œuvre le schéma directeur de revoir leurs mécanismes contractuels à la lumière de celui-ci, tout en tenant en compte de l'expérience des autres organisations et en formulant à l'intention de leurs organes directeurs respectifs des propositions visant à faire

concorde dans les meilleurs délais leur régime des engagements avec ceux des autres organisations appliquant le système commun;

d) De continuer à suivre la mise en œuvre de son schéma directeur relatif au régime des engagements;

e) D'accueillir favorablement la proposition du Réseau ressources humaines tendant à établir un document présentant les éléments qui pourraient nécessiter des ajustements, sachant que le Réseau était globalement satisfait du schéma actuel;

f) D'examiner le schéma directeur relatif au régime des engagements lors d'une session future, compte tenu de son programme de travail.

C. Versements à la cessation de service et tendances en matière de cessation de service

49. Dans sa résolution 65/248, l'Assemblée générale a décidé de reprendre à sa soixante et onzième session l'examen de la question de l'institution dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies d'une indemnité de départ pour les titulaires d'engagements de durée déterminée qui quittent involontairement l'Organisation à l'expiration de leur contrat après dix années de service continu ou plus [A/64/30), par. 59 b)]. Dans la même résolution, elle a demandé à la Commission de formuler à l'intention de l'Organisation des lignes directrices sur le licenciement amiable.

50. Dans le cadre de l'étude de la question de l'institution d'une indemnité de départ, de nouvelles recherches ont été menées afin d'étudier les pratiques en vigueur dans d'autres organisations internationales, régionales ou nationales ainsi que les tendances observées en matière de cessation de service dans les organisations appliquant le régime commun. Après avoir demandé aux organisations appliquant le régime commun de lui fournir leurs instructions administratives concernant les licenciements amiables et comparé minutieusement leurs pratiques, le secrétariat a également élaboré un projet de directives. Les résultats de ces travaux ont été présentés à la Commission pour examen. Fondées sur cette analyse, les directives portaient, entre autres, sur les points suivants : définition, conditions d'admissibilité, recherche d'emploi, préavis, demande d'admission, indemnité, report de la date de cessation de service aux fins de la pension de retraite, réemploi, ainsi que d'autres éléments liés aux résultats.

51. En 2009, la Commission a prié son secrétariat de recueillir, tous les cinq ans, les données relatives à la cessation de service auprès des organisations appliquant le régime commun et, en s'appuyant sur celles-ci, d'actualiser si nécessaire la formule employée pour estimer les incidences financières liées aux versements à la cessation de service (ibid., par 67). Cette tâche a été reportée jusqu'après l'achèvement par la Commission de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur. Une fois cet examen achevé en 2016, le secrétariat de la CFPI a recueilli, par l'intermédiaire du CCS, les données relatives à la période 2013-2015 et procédé à leur analyse, en comparant les résultats obtenus avec ceux de 2009, qui étaient basés sur les données des années 2006 et 2007. Au total, 21 organisations ont fourni les informations demandées.

Examen de la question

52. En ce qui concerne l'indemnité de départ, le Réseau ressources humaines a estimé qu'une période de service de cinq ans constituait un point de départ plus réaliste, notamment à la lumière des décisions rendues par les différents tribunaux administratifs au cours des dernières années, qui confirmaient qu'après cinq années de service, le renouvellement d'un engagement à durée déterminée était habituellement attendu. Pour les fonctionnaires cessant leurs fonctions après cinq années de services jugés satisfaisants, le Réseau a proposé un barème plus progressif, dont les montants augmenteraient avec le nombre d'années de service.

53. Les représentants des trois fédérations du personnel ont également estimé que l'indemnité de départ devrait être versée à partir de cinq années de service continu, à raison d'un mois de traitement de base par année de service achevée à la date de la cessation de service. La FICSA a notamment fait observer que, du fait de récentes opérations de réduction des effectifs menées par certaines organisations appliquant le régime commun, de nombreux fonctionnaires avaient cessé leurs fonctions à l'expiration de leur contrat à durée déterminée. UNISERV a souligné que les titulaires de contrats à durée déterminée assumaient des fonctions essentielles au même titre que leurs homologues titulaires d'engagements permanents ou continus, et que la différence entre ces types de contrat s'expliquait uniquement par le fait que les organisations ne pouvaient délivrer de contrats à durée indéterminée. Ces deux groupes de fonctionnaires devaient donc être traités de la même manière. Le CCASIP a fait observer que le seuil de cinq ans correspondait davantage à la pratique des autres organisations internationales, qui proposaient également des contrats à durée indéterminée. Son représentant a ajouté que les incidences financières devaient se révéler moins importantes que prévu en 2009, le nombre de fonctionnaires qui cessent leurs fonctions au bout de cinq ans étant moins élevé selon des statistiques plus récentes relatives à la cessation de services.

54. La Commission a rappelé le point de vue exprimé par l'Assemblée générale dans le cadre des précédents examens de la question de l'institution de l'indemnité de départ. Elle a également pris note de l'évolution du schéma directeur dans les organisations appliquant le régime commun. Lorsque la proposition d'instaurer une indemnité de départ avait été soumise pour la première fois à l'Assemblée, près de 40 ans plus tôt, les organisations proposaient essentiellement des contrats permanents ou continus. De nombreuses organisations avaient toutefois cessé de le faire, d'où un fort pourcentage de fonctionnaires titulaires d'engagements à durée déterminée. L'attention de la Commission a également été attirée sur le fait que, selon les données pour les années 2013 à 2015, la principale cause de cessation de service était l'« expiration du contrat ».

55. Le représentant du Secrétariat de l'ONU a indiqué que, depuis les années 1990, la durée des missions de maintien de la paix et des missions politiques et l'environnement dans lequel elles opéraient avaient évolué. Bien que temporaires par nature, les missions de maintien de la paix étaient généralement actives pendant de nombreuses années et employaient un grand nombre de fonctionnaires au titre d'engagements à durée déterminée. Après leur clôture, le personnel recruté sur le plan local ne pouvait être réaffecté à d'autres missions et devait trouver un emploi en dehors de l'organisation, souvent dans des pays où l'économie locale manquait de stabilité. Ainsi, après avoir travaillé dans une mission de maintien de la paix

durant plusieurs années, la majorité de ces agents ne bénéficiaient d'aucun filet de sécurité financière propre à faciliter leur retour sur le marché du travail local.

56. À la lumière de ce qui précède, la Commission a estimé qu'il serait raisonnable d'accorder une indemnité de départ en lieu et place d'une allocation de chômage aux fonctionnaires justifiant d'une longue période de service qui quittaient l'organisation à l'expiration de leur engagement à durée déterminée. Elle a notamment rappelé que les dispositions en vigueur relatives à la cessation de service conduisaient à des différences de traitement entre les fonctionnaires en poste depuis longtemps, selon qu'ils quittaient l'organisation avant l'expiration de leur engagement à durée déterminée ou bien par non-renouvellement de leur contrat.

57. Il a également été avancé que certains problèmes budgétaires et de gestion liés aux dispositifs actuels de versements à la cessation de service pouvaient être éliminés, comme la question de savoir s'il valait mieux licencier les fonctionnaires ne donnant pas satisfaction avant la fin de leur engagement ou bien à l'expiration de celui-ci. Les organisations seraient mieux à même de gérer leurs effectifs s'il leur était possible, entre autre options, d'accorder une indemnité de départ, que la cessation de service intervienne ou non à l'expiration du contrat.

58. La Commission a également estimé que, compte tenu de l'évolution récente des activités de terrain et de maintien de la paix menées par les organisations appliquant le régime commun, il était nécessaire de mettre en place un mécanisme permettant de dédommager les fonctionnaires qui quittaient l'organisation au terme de longues années de services jugés productifs, en raison d'opérations de réduction des effectifs ou de la clôture de leur mission. Il a en effet été souligné que ceux-ci risquaient de se heurter à des difficultés majeures en raison des conditions économiques instables voire souvent défavorables qui les attendaient.

59. En ce qui concerne le montant de l'indemnité de départ, certains membres de la Commission ainsi que des représentants des organisations ont déploré le caractère trop uniforme des deux tranches proposées et dit préférer un barème plus progressif. Les fédérations du personnel ont estimé que le montant de cette indemnité devrait être équivalent à celui de l'indemnité de licenciement, afin que le même traitement soit réservé aux titulaires d'un engagement à durée déterminée qu'à ceux ayant travaillé au titre d'un contrat continu. La Commission a cependant rappelé que l'indemnité de licenciement différait de l'indemnité de départ proposée en ceci que la première était versée lorsqu'il était mis fin, avant le terme prévu, à un engagement, et avait donc valeur de compensation pour la perte d'un emploi continu, tandis que la seconde n'impliquait aucune perte. Elle maintenait donc sa précédente conclusion, à savoir que le montant de l'indemnité de départ ne devrait pas être égal à celui de l'indemnité de licenciement.

60. La Commission a été informée que, selon les dernières données relatives à la cessation de service dans les organisations appliquant le régime commun, le nombre moyen de cessations de service était de 2 400 et la durée moyenne de service servant à calculer les incidences financières non liées au traitement du relèvement du barème des traitements de base minima (par incorporation d'un montant correspondant à un certain nombre de points d'ajustement) était de 12 semaines.

61. Sur la base de ces hypothèses, les incidences financières de l'institution de l'indemnité de départ étaient estimées à 1,64 millions de dollars par an pour l'ensemble du système.

62. En ce qui concerne les directives relatives au licenciement amiable, le Réseau ressources humaines a souligné que ce type de licenciement était le résultat de négociations entre l'organisation et l'intéressé et relevait de la décision du chef de secrétariat concerné. Il n'était donc pas possible d'appliquer un modèle unique. Sachant qu'il revenait au chef de secrétariat de déterminer, au cas par cas et dans l'intérêt de l'organisation, s'il était nécessaire de recourir au licenciement par accord mutuel, le Réseau ne pouvait approuver aucune restriction fondée sur un ensemble de scénarios prédéterminés. Il a en outre exprimé de vives réserves vis-à-vis des conditions proposées pour la recherche d'emploi, les conditions d'admissibilité et l'amélioration des indemnités, car, au lieu d'encourager l'analyse individuelle des situations, ces dispositions risquaient de renforcer l'idée que diverses situations pouvaient entraîner certains droits.

63. Les fédérations du personnel ont déclaré ne pas pouvoir appuyer le projet de directives relatives aux licenciements amiables. Notant que ces directives prévoyaient, entre autres, une restriction de 36 mois avant réemploi, la FICSA a jugé cette période trop longue et estimé que sa durée devrait être décidée par les organisations. Le CCASIP a considéré que le licenciement par accord mutuel résultait d'un processus de négociations entre le fonctionnaire et l'organisation et dépendait des circonstances individuelles. Il serait donc difficile pour la Commission de se prononcer sur cette question.

64. La Commission a souligné que les directives proposées devaient servir de cadre général et que les organisations devaient pouvoir les appliquer avec souplesse, eu égard à la diversité de leurs opérations et des ressources humaines dont elles avaient besoin pour les mener. Elle a également souligné que pour être efficace, toute proposition de disposition relative au licenciement amiable devait obtenir le plein appui des organisations.

65. Elle a par ailleurs fait observer que les dispositions concernant le licenciement amiable actuellement appliquées par les différentes organisations semblaient jusqu'à présent avoir donné des résultats satisfaisants, ce qui leur permettait de tenir compte des circonstances très différentes dans lesquelles intervenaient ces licenciements. Elle a donc conclu qu'afin de mettre en place des directives concertées relatives au licenciement, il faudrait étudier plus avant la situation des organisations et travailler en collaboration avec celles-ci pour envisager tous les problèmes et difficultés susceptibles de se poser.

Décisions de la Commission

66. La Commission a décidé :

a) Gardant à l'esprit la décision de l'Assemblée générale de reprendre à sa soixante et onzième session l'examen de la question et compte tenu de l'évolution des besoins opérationnels, en particulier dans le domaine du maintien de la paix, et des besoins connexes en matière de gestion prévisionnelle des besoins en personnel, de recommander de nouveau à l'Assemblée d'instituer une indemnité de départ destinée aux titulaires d'engagements de durée déterminée qui quittent l'organisation à l'expiration de leur contrat après 10 années ou plus de service continu (A/64/30, par. 59 b) et annexe III);

b) De revenir, lors d'une session ultérieure, sur les directives relatives au licenciement amiable;

c) D'utiliser des statistiques à jour concernant la cessation de service pour calculer les incidences financières non liées au traitement du relèvement du barème des traitements de base minima (par incorporation d'un montant correspondant à un certain nombre de points d'ajustement).

D. Questions relatives à l'ensemble des prestations

1. État de l'application du nouvel ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun

67. Dans sa résolution 70/244, l'Assemblée générale a prié la Commission de lui présenter un rapport d'étape sur l'application du nouvel ensemble de prestations des organisations appliquant le régime commun à sa soixante et onzième session. Ces dernières ont communiqué les informations demandées par l'intermédiaire du Réseau ressources humaines, qui a présenté le tableau synoptique figurant à l'annexe III du présent rapport.

Examen de la question

68. Le représentant du Réseau ressources humaines a expliqué que le tableau contenait trois indicateurs de l'état de préparation à l'application, du point de vue des politiques de gestion des ressources humaines, du point de vue technique (progiciels de gestion intégrés) et du point de vue administratif. Il a rappelé que la résolution susmentionnée prévoyait trois dates de prise d'effet : le 1^{er} juillet 2016 pour neuf éléments de l'ensemble de prestations, parmi lesquels les indemnités de réinstallation et de terrain; le 1^{er} janvier 2017 pour le barème des traitements unifiés et les éléments connexes; et le 1^{er} janvier 2018 comme date de référence pour l'année scolaire en cours le jour de la mise en œuvre du nouveau régime d'indemnité pour frais d'études.

69. Le représentant a déclaré qu'au 1^{er} juillet 2016, la plupart des organisations avaient achevé la première phase. Les organes directeurs de certaines institutions spécialisées avaient toutefois décidé de reporter cette première phase au 1^{er} janvier 2017, essentiellement : a) pour simplifier les procédures administratives grâce à la mise en œuvre simultanée des deux phases principales; et b) pour des raisons budgétaires et financières propres à ces institutions.

70. Le représentant a également indiqué qu'en matière de politique de gestion des ressources humaines et d'administration, presque toutes les organisations étaient prêtes à les appliquer dès le 1^{er} janvier 2017. En ce qui concernait les politiques opérationnelles et techniques, toutes les organisations, y compris les fonds et programmes des Nations Unies, à l'exception du Secrétariat de l'ONU, ont déclaré être prêtes pour débiter la mise en œuvre ou ne pas voir d'inconvénients à une application rétroactive sur une très courte période si leur progiciel de gestion intégré n'était finalement pas prêt au 1^{er} janvier 2017, date prescrite de prise d'effet.

71. Les organisations avaient tenté de se rassembler et d'unir leurs forces pour se préparer à la mise en œuvre du nouveau régime. Par exemple, celles qui utilisaient le progiciel de gestion intégré SAP avaient pris contact avec l'entreprise qui l'avait développé afin d'élaborer une solution commune. Malheureusement, cette dernière ne devrait pas être prête avant la fin du mois de novembre 2016, ce qui était problématique pour la gestion des risques puisque les activités préalables au

déploiement, notamment la vérification de la qualité du logiciel et le contrôle des modifications, devaient être menées avant la mise en œuvre. Afin de respecter le délai prescrit, la plupart des organisations utilisant le progiciel SAP, à l'exception du Secrétariat de l'ONU, avaient donc entrepris de développer des solutions indépendantes entraînant des coûts supplémentaires. Les organisations de taille plus modeste disposant de structures moins complexes ont, en général, rencontré moins de problèmes de mise en œuvre technique.

72. Pour sa part, le Secrétariat de l'ONU s'est heurté à beaucoup plus de difficultés et a indiqué que même si elle s'employait avec diligence à traiter cette question l'Organisation ne serait pas prête à appliquer le barème des traitements unifié et les éléments connexes à la date prévue, c'est-à-dire au 1^{er} janvier 2017, et que, compte tenu du volume et de l'ampleur de la tâche que cela représenterait, elle ne pouvait envisager une mise en œuvre rétroactive.

73. La Commission a été informée du fait que le Secrétaire général avait présenté à l'Assemblée générale une note proposant une modification des dates de prise d'effet pour deux éléments, le non-déménagement et la mobilité, le 1^{er} novembre 2016 au lieu du 1^{er} juillet 2016, et l'application du nouveau barème des traitements unifié et des droits connexes, le 1^{er} septembre 2017 au lieu du 1^{er} janvier 2017, afin d'éliminer les problèmes de gestion des risques susmentionnés. La note du Secrétaire général (A/70/896) a été examinée par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, qui a présenté son rapport (A/70/961) à la Cinquième Commission à la fin du mois de juin 2016. Celle-ci n'ayant pas encore examiné la question, il était peu probable qu'une décision soit prise avant le mois de décembre 2016.

74. Le représentant du Réseau ressources humaines a expliqué que les organes directeurs des institutions spécialisées avaient déjà approuvé la mise en œuvre de la deuxième phase (barème unifié et droits connexes) du nouvel ensemble de prestations le 1^{er} janvier 2017 et ne se réuniraient à nouveau que plusieurs mois après la date prescrite. Si l'Assemblée générale approuvait que la mise en œuvre de cette phase soit repoussée pour l'ONU, l'application si tardive de ce report à l'ensemble du système poserait d'importants problèmes.

75. Un représentant du Secrétariat de l'ONU a apporté des précisions supplémentaires sur la demande adressée à l'Assemblée générale par l'Organisation. Le représentant du PNUD a expliqué que les fonds et programmes étaient prêts pour une application à la date prescrite et qu'ils préféreraient ne pas différer, surtout compte tenu des intenses efforts de communication qui avaient été déployés auprès des fonctionnaires, et parce que cela entraînerait inévitablement un coût supplémentaire d'exécution. Si l'ONU optait pour un report, les fonds et programmes souhaitaient tout de même débiter la mise en œuvre du nouveau barème unifié conformément au calendrier initialement arrêté par l'Assemblée générale. Le représentant de l'UNESCO a appuyé cette position. Les organisations devaient, très prochainement, renseigner leur personnel nouvellement recruté devant entrer en fonctions après le 1^{er} janvier 2017 sur l'ensemble des prestations auxquelles ils pourraient prétendre. Elles n'avaient donc pas d'autre choix que de se conformer à la résolution. L'UNESCO a souligné qu'elle avait utilisé le même progiciel de gestion intégré que l'ONU mais disposait d'experts contractuels internes et avait élaboré des solutions indépendantes.

76. Les représentants des fédérations de fonctionnaires ont fait observer que le fait d'avoir plusieurs dates d'application serait problématique. En outre, il n'était pas certain que l'Assemblée générale accède à la demande du Secrétaire général, ni même qu'elle se prononce sur celle-ci. Le CCASIP s'est dit préoccupé par le fait qu'une organisation entendait « se dérober » à l'obligation de respecter les dates d'application du nouvel ensemble de prestations, convaincu que tout retard exigerait de mener des opérations rétroactives de recouvrement de fonds et générerait des inégalités de traitement entre les membres du personnel des diverses organisations appliquant le régime commun. Le représentant de la FICSA a ajouté qu'autoriser différentes dates de mise en œuvre et différents barèmes pourrait également avoir des conséquences négatives auprès de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et occasionner des retards supplémentaires et, plus généralement, entraîner des difficultés liées aux paiements rétroactifs.

77. Considérant qu'il serait difficile, sur les plans juridique et opérationnel, d'assurer simultanément le suivi de deux systèmes différents, les membres de la Commission ont souligné que les organisations disposaient d'un an pour se préparer à appliquer le barème unifié et jugé ce délai amplement suffisant. La Commission a également été informée que l'administration de la Caisse des pensions avait indiqué ne pas souhaiter devoir recalculer rétroactivement les droits à prestations ou charges à payer en matière de pension. La Commission a noté que tout retard entraînerait des coûts supplémentaires.

Décision de la Commission

78. Tout en se disant préoccupée par les retards d'application de certaines organisations, la Commission a décidé de prendre note des renseignements fournis par celles-ci, lesquels ont été soigneusement examinés, et de communiquer à l'Assemblée générale les informations relatives à l'état d'avancement de l'application soumises par les organisations et figurant dans l'annexe III au présent rapport.

2. Cycles d'examen du montant des indemnités existantes

79. Dans sa résolution 70/244, l'Assemblée générale a prié la Commission d'examiner toutes les indemnités relevant de son mandat pour déterminer si les conditions d'une révision à la hausse étaient remplies. L'Assemblée lui ayant demandé, dans sa résolution 68/253, de n'augmenter aucune des indemnités relevant de sa compétence tant que les résultats de l'examen de l'ensemble des prestations (première phase) ne lui auraient pas été communiqués, la Commission n'avait pas examiné le montant d'un grand nombre d'indemnités depuis qu'elle avait entamé cet examen en 2013.

80. Le secrétariat de la Commission a soumis un document de séance présentant un aperçu des indemnités et proposant d'éventuels cycles d'ajustement. Dans la présentation, les indemnités étaient réparties dans deux grandes catégories : a) les indemnités versées au personnel des lieux d'affectation hors siège et les versements au titre de la réinstallation; b) les indemnités pour charges de famille et les indemnités pour frais d'études. Un cycle d'examen quinquennal a été proposé pour les indemnités versées au personnel des lieux d'affectation hors siège afin de le faire concorder avec l'examen visant à déterminer la nécessité de maintenir le versement de l'élément d'incitation à la mobilité, qui avait été décidé par la Commission en 2015.

Examen de la question

a) Indemnités versées au personnel des lieux d'affectation hors siège et versements au titre de la réinstallation

81. En ce qui concerne le cycle proposé pour l'examen des indemnités versées au personnel des lieux d'affectation hors siège et des versements au titre de la réinstallation, le Réseau ressources humaines a demandé quel serait l'avantage d'examiner certaines des indemnités versées au personnel des lieux d'affectation hors siège tous les cinq ans, au lieu de tous les trois ans comme c'était alors le cas. Le Réseau a noté que, lorsqu'elles étaient encore corrélées aux barèmes des traitements, certaines des indemnités étaient mises à jour chaque année. Certaines indemnités étaient fondées sur des indicateurs fréquemment révisés, comme l'indemnité journalière de subsistance, qui servait de base au calcul de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité. En outre, le montant de l'élément famille non autorisée était établi de manière à tenir compte de dépenses supplémentaires. Il y avait tout lieu de réexaminer ce type d'indemnité plus fréquemment car les dépenses concernées ne cessaient d'augmenter.

82. Les représentants des trois fédérations du personnel ont également remis en cause la pertinence du remplacement des cycles d'examen triennaux par des cycles quinquennaux, en particulier au vu du fait que les organisations changeaient rapidement.

83. La Commission a estimé qu'il était justifié de maintenir le cycle triennal car les examens devaient rester fréquents vu l'instabilité de la situation dans le monde. Elle a rappelé que l'objet du calendrier quinquennal fixé pour l'élément d'incitation à la mobilité était de déterminer si cette prestation demeurait nécessaire, et non d'en revoir le montant. La Commission souhaitait maintenir la distinction entre l'examen du montant des indemnités et celui de la nécessité de maintenir l'élément d'incitation à la mobilité. L'examen d'autres indemnités versées au personnel des lieux d'affectation hors siège était prévu pour 2017, comme celui de la prime de danger et de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, dont les montants n'avaient pas été revus depuis la création de ces prestations en 2012.

84. S'agissant du montant des indemnités, la Commission a estimé que la période d'ajustement de cinq ans pouvait s'avérer trop longue au regard de certaines indemnités et qu'il fallait établir une distinction entre celles qui avaient fonction d'incitation (comme l'élément d'incitation à la mobilité) et celles qui concernaient les remboursements de dépenses engagées (comme l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité).

85. Ainsi, certains des indicateurs³ retenus aux fins de l'ajustement du montant de l'élément d'incitation à la mobilité et de la prime sujétion au moment où ces prestations avaient été décorrélées du barème des traitements dépendaient de la force du dollar des États-Unis, qui pouvait fluctuer, à la hausse comme à la baisse. Il a été rappelé que, si lors du dernier examen, en 2011, les indicateurs avaient enregistré une augmentation respective de 7,33 %, 2,63 % et 5,44 %, la Commission avait adopté une méthode pragmatique et accru le montant de ces prestations de

³ Évolution moyenne du traitement de base net majoré de l'indemnité de poste dans les huit villes sièges du système des Nations Unies, évolution de l'indice des dépenses non locales utilisé pour les indemnités de poste, qui tient compte des taux d'inflation dans 21 pays et 'ajustement du barème des traitements de base minima.

2,5 %. Une analyse de l'évolution de ces indicateurs au cours des cinq dernières années n'entraînerait aucun ajustement, car le barème des traitements de base minima n'avait quasiment pas changé et l'indice des dépenses non locales utilisé pour les indemnités de poste avait enregistré une évolution négative liée aux taux d'inflation dans 21 pays.

86. Les représentants des fédérations de fonctionnaires ont également soulevé la question de la méthode de classement des lieux d'affectation hors siège aux fins de la prime de sujétion, faisant observer qu'elle méritait d'être réexaminée. Il s'agissait certes d'une question à part, mais la Commission a été informée par son secrétariat des travaux en cours sur l'examen de la méthode de classement des lieux d'affectation, en particulier s'agissant des lieux d'affectation de la catégorie A, et que des précisions seraient fournies à l'occasion d'une session ultérieure.

b) Indemnités pour charges de famille et indemnités pour frais d'études

87. Les participants n'ont pas opposé d'objection aux cycles d'ajustement proposés pour les indemnités pour charges de famille, à savoir l'indemnité pour enfant à charge, l'indemnité pour enfant handicapé à charge, l'indemnité pour personne non directement à charge, l'indemnité pour conjoint à charge et l'indemnité de parent isolé. Toutefois, certaines ont posé des questions et exprimé des préoccupations au sujet du calendrier du nouveau régime d'indemnités pour frais d'études. En particulier, les fédérations du personnel se sont demandé s'il était opportun de repousser à 2019 l'examen du barème dégressif de l'indemnité pour frais d'études et du montant forfaitaire fixé pour le remboursement des frais d'internat. Le représentant de la FICSA a rappelé que le nouveau régime de l'indemnité pour frais d'études devait prendre effet à compter de l'année scolaire 2017/18. Toutefois, si pour une raison quelconque, le nouveau système n'était pas en place d'ici là, les plafonds appliqués pour 2014/15 devraient être utilisés pour ajuster les plafonds de remboursement. Le représentant a également souligné que le cycle d'examen biennal devait être maintenu car les frais d'études continuaient d'évoluer rapidement. Le représentant du CCASIP a ajouté que, l'Assemblée générale n'ayant pas expressément exclu la révision des montants de l'indemnité pour frais d'études avant l'introduction du nouveau système, il serait justifié de procéder à une telle révision. Il a été noté que les plafonds arrêtés pour 2010/11 étaient appliqués depuis déjà cinq ans et risquaient de l'être à nouveau pour une sixième année, et que les montants arrêtés pour 2014/15 seraient appliqués pendant au moins quatre ans si le calendrier proposé était approuvé. Autrement dit, le montant des remboursements ne correspondrait plus à la réalité.

88. Certaines organisations et certains membres de la Commission ont demandé des éclaircissements et des explications sur les calendriers proposés pour l'indemnité pour frais d'études. À cet égard, la Commission a été informée que, dans le nouveau système, le remboursement serait exclusivement corrélé au montant des frais de scolarité et non plus aux demandes d'indemnité pour frais d'études. Cette mesure éviterait de devoir attendre que les données figurant dans les demandes soient collectées et analysées avant d'être examinées, et permettrait donc de baser le montant des remboursements sur le montant effectif des frais de scolarité. De fait, le barème dégressif approuvé, à la fin 2015, par l'Assemblée générale était basé sur les frais de scolarité en vigueur pour l'année 2014/15.

89. La Commission a également noté que le fait de remplacer les remboursements au cas par cas pour chaque pays par un barème mondial avait entraîné une

augmentation des sommes remboursées, qui n'était pas négligeable pour de nombreux pays ou zones monétaires actuelles, y compris la plus importante, à savoir la zone du dollar des États-Unis hors États-Unis d'Amérique. Cette mesure permettrait de garantir des remboursements raisonnables pour les quelques années à venir au moins.

90. Compte tenu de ce qui précède, il a été conclu que le calendrier proposé permettrait de mettre en place le cycle biennal proposé pour l'examen de l'indemnité pour frais d'études, de mettre à jour le barème dégressif et de réviser les forfaits de remboursement des frais d'internat deux ans après l'introduction du nouveau système, sans compromettre l'adéquation des montants remboursés pendant les premières années du nouveau régime.

91. Enfin, pour ce qui est de la méthode utilisée pour le calcul de l'indemnité pour frais d'études, il a été rappelé que l'Assemblée générale avait demandé, dans sa résolution 70/244, que lui soit présenté un rapport d'évaluation complet sur le nouvel ensemble des prestations en 2020 au plus tard. Il serait indispensable de tenir compte de l'indemnité pour frais d'études dans ce rapport.

Décisions de la Commission

92. La Commission a décidé de :

a) Revoir le montant des indemnités relevant de sa compétence conformément au calendrier indiqué à l'annexe IV du présent rapport;

b) Réitérer que la nécessité de maintenir l'élément d'incitation à la mobilité ferait l'objet d'un réexamen cinq ans après l'entrée en vigueur du nouvel ensemble des prestations (à savoir en 2021).

3. Utilisation des catégories de personnel par les organisations appliquant le régime commun

93. À sa soixante-quinzième session, la Commission a décidé de procéder à un examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. Elle a également décidé que cet examen porterait d'abord sur la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, puis serait élargi à celles des administrateurs recrutés sur le plan national et des agents des services généraux et catégories apparentées (A/69/30, par. 50 et 53).

94. Dans sa résolution 69/251, l'Assemblée générale a noté que la Commission comptait examiner l'ensemble des prestations offertes aux agents des services généraux et aux administrateurs recrutés sur le plan national une fois qu'elle aurait achevé son examen de l'ensemble des prestations offertes aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

95. À sa quatre-vingt-deuxième session, en 2016, la Commission a examiné deux documents, l'un proposant une vue d'ensemble des catégories de personnel des organisations appliquant le régime commun et l'autre concernant l'emploi de ces catégories de personnel. Y étaient présentés l'évolution des catégories de personnel depuis leur création, des statistiques générales de ces dernières années, des informations sur l'utilisation de la Classification commune des groupes professionnels, les tendances en matière de mobilité du personnel et la répartition des effectifs par classe et échelon. Ces documents mettaient en évidence les chevauchements de fonctions entre catégories, en particulier entre le Service mobile

d'une part et les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et celle des agents des services généraux d'autre part. Ils précisaient également les différences de pratique entre organisations pour ce qui est du recours aux administrateurs recrutés sur le plan national, certaines organisations ayant largement recours à cette catégorie au contraire d'autres, telles les organisations dont les activités sont concentrées au siège. Enfin, quelques exemples de pratiques externes d'utilisation de personnel recruté sur le plan local et sur le plan international ont été présentés à la Commission.

96. À l'issue des discussions, la Commission est convenue qu'il fallait examiner l'emploi fait de chaque catégorie, dans la mesure où cela renvoyait à l'examen de l'ensemble des prestations, avant le régime de rémunération de chacune des catégories de personnel. À cet égard, elle a prié son secrétariat de lui fournir des renseignements supplémentaires sur les aspects suivants :

- a) Raison d'être, définition et caractéristiques des différentes catégories;
- b) Éventuels chevauchements ou lacunes concernant les fonctions exercées par les diverses catégories de personnel, au regard des normes de classement des postes qu'elle a établies conformément à l'article 13 de son statut;
- c) Examen des critères et principes directeurs en vigueur en ce qui concerne le recours à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, compte tenu des mandats des organisations et des différences qui en résultent s'agissant du cadre de travail;
- d) Possibilité d'appliquer les normes de classement des emplois qu'elle a établies aux emplois de la catégorie du Service mobile ou de mettre au point une norme de classement pour les postes d'agent du Service mobile, et élaboration de critères ou principes directeurs applicables à l'emploi de cette catégorie de personnel en fonction du domaine d'activité ou type de tâche;
- e) Perspectives d'avancement dans les différentes catégories et d'une catégorie à l'autre.

97. La Commission a également prié les organisations appliquant le régime commun et les fédérations du personnel de lui communiquer des renseignements sur les pratiques et les besoins concernant l'emploi qui est fait des diverses catégories de personnel, sous l'angle de leur raison d'être initiale.

98. Le secrétariat de la Commission a proposé de mener l'examen par étapes. La première, au cours de laquelle seront également analysées les informations données par les organisations et les fédérations du personnel sur l'utilisation, les besoins et les pratiques des diverses catégories de personnel, serait centrée sur les trois premiers points indiqués ci-dessus. La seconde porterait sur les agents du Service mobile et sur les questions se rapportant aux perspectives d'avancement, ainsi que sur toute autre question que la Commission pourrait soulever.

99. À sa quatre-vingt-troisième session, la Commission a présenté les réponses données par les administrateurs recrutés sur le plan national et les agents des services généraux et du Service mobile dans l'enquête qu'elle avait menée auprès du personnel en 2013. Les résultats de l'enquête ont fait apparaître que, s'agissant de l'attractivité des organisations, de l'adhésion à leurs buts et objectifs et de la décision de rester à leur service, les différences entre les catégories étaient relativement ténues. Ont également été fournis des renseignements obtenus des

organisations sur la composition de leurs effectifs au mois de décembre 2015, assortis de précisions sur ces trois catégories de personnel. Des informations sur la raison d'être, la définition et les caractéristiques des quatre catégories de personnel, y compris le niveau d'instruction requis pour chaque classe, ont été communiquées. En ce qui concerne les lacunes et les chevauchements de fonctions, les informations relatives au chevauchement des attributions entre les classes de la catégorie du Service mobile et d'autres catégories de personnel, notamment entre les classes FS-2 à FS-5 et G-3 à G-7, et entre les classes FS-6 et FS-7 et P-3 et P-4, présentées à la quatre-vingt-deuxième session, ont été données de nouveau.

100. S'agissant des pratiques en vigueur en matière d'emploi des différentes catégories, la transformation des postes soumis à recrutement international en postes soumis à recrutement national dans les opérations de maintien de la paix et les bureaux extérieurs, demandée par l'Assemblée générale dans ses résolutions 61/276 et 66/264, a été évoquée et illustrée par des exemples. En ce qui concerne l'examen des critères régissant l'emploi d'administrateurs recrutés sur le plan national, le débat engagé à la session précédente a été rappelé. Le recours accru à cette catégorie de personnel témoignait à la fois de l'efficacité de ce type d'agents et de l'évolution du mandat des organisations, qui les contraignait à adopter une nouvelle approche pour l'exécution de leurs programmes. Concrètement, l'importance grandissante des activités menées directement avec les pays et les régions dans le cadre de projets de renforcement des capacités avait accru le besoin de recourir aux services d'administrateurs recrutés sur le plan national, dont la connaissance de la situation locale était fondamentale pour la coopération avec les pays. La Commission avait reconnu que les activités des organisations avaient beaucoup évolué et fait valoir qu'il fallait examiner plus avant les critères relatifs à l'emploi de personnel. Enfin, il a été proposé que certaines solutions soient étudiées avec les organisations, par exemple : a) l'assouplissement des critères régissant l'emploi des administrateurs recrutés sur le plan national, notamment pour permettre le recrutement au sein d'une région; b) la création d'une catégorie d'administrateurs autorisant un recrutement à l'échelle locale, indépendamment de la nationalité du candidat.

Examen de la question

101. Le Réseau ressources humaines a pris note du rapport et dit vouloir se concentrer dans un premier temps sur l'examen des catégories des administrateurs recrutés sur le plan national et des agents du Service mobile. Il souscrivait, sur le principe, à l'avis de la Commission selon lequel les critères applicables à l'emploi des administrateurs recrutés sur le plan national méritaient d'être examinés plus avant, l'objectif étant notamment de recourir plus largement et avec plus de souplesse à ce type de personnel de façon à répondre à la multiplication des services communs proposés par les sièges et les bureaux régionaux et d'assurer des fonctions administratives essentielles qui, selon les organisations, devaient être remplies par des administrateurs recrutés sur le plan national pouvant intervenir au niveau régional. Trois aspects des dispositions en vigueur méritaient des ajustements à court terme : a) la condition de nationalité; b) la restriction imposant de travailler dans un contexte national uniquement; c) la restriction selon laquelle on ne pouvait recourir aux administrateurs recrutés sur le plan national qu'en dehors des huit villes sièges. Le Réseau a prié la Commission d'examiner ces aspects et de mettre à jour les dispositions en vigueur compte tenu de la situation réelle. Il conviendrait

notamment de repenser la notion de « renforcement des capacités nationales » en fonction des marchés de main-d'œuvre qualifiée existants.

102. S'agissant de la catégorie du Service mobile, le Réseau a admis qu'il était nécessaire d'effectuer une analyse approfondie afin d'identifier les chevauchements entre les activités exécutées par le personnel de cette catégorie et par celui d'autres catégories, et de déterminer notamment les conditions dans lesquelles il serait fait appel à cette catégorie de personnel à l'avenir. Le Réseau est convenu de la nécessité de maintenir les fonctions des agents du Service mobile, étant donné que ceux-ci avaient des qualifications, une expérience et un parcours très particulier, notamment dans les domaines administratif et technique et en matière de sécurité (logistique, technologies de l'information et des télécommunications, ingénierie et domaines connexes) et contribuaient souvent au déploiement, au soutien logistique et à la liquidation des missions ainsi qu'aux travaux d'autres organismes des Nations Unies dans de nouveaux lieux d'affectation difficiles. En conséquence, cette catégorie devait demeurer un élément fondamental du personnel des missions, d'autant que ce personnel pouvait être déployé rapidement.

103. Le Réseau était d'avis que le schéma directeur relatif au régime des engagements et l'utilisation des différentes catégories de personnel étaient étroitement liés. Outre les changements à apporter dans l'immédiat à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, il était justifié d'examiner et d'analyser plus avant les moyens permettant de simplifier et rationaliser davantage les différentes catégories de personnel à plus long terme. Le Réseau était, en principe, intéressé par des arrangements réduisant au minimum le nombre de catégories. À cette fin, une étude plus approfondie des différentes solutions et de leurs incidences devrait être menée.

104. La FICSA a déclaré que la question des administrateurs recrutés sur le plan national devait être examinée sous tous les angles (politique, stratégique et du point de vue de la mobilité) et surtout selon la Charte des Nations Unies, en particulier l'Article 101, relatif à la nature de l'Organisation des Nations Unies, au recrutement du personnel sur une base géographique aussi large que possible, à l'impartialité et à la garantie de services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail et d'intégrité. Elle a réaffirmé la nécessité préalable de définir clairement les quatre catégories de personnel (agents des services généraux, agents du Service mobile, administrateurs recrutés sur le plan national, agents des services de sécurité) ou d'en confirmer la définition afin d'établir les paramètres à appliquer pour les débats. Elle a également souligné la nécessité de créer un groupe de travail qui étudierait la question en détail en se gardant de toute conclusion hâtive. Enfin, la FICSA a fermement insisté sur le fait qu'il fallait tenir compte des non-fonctionnaires dans l'étude afin de cartographier la main-d'œuvre et d'analyser les besoins en personnel de cette catégorie. Elle s'est dite préoccupée par le recours à des non-fonctionnaires pour l'exécution de tâches relevant du personnel ordinaire.

105. Le CCASSIP a souligné l'importance de réaligner les prestations offertes au personnel des services de sécurité sur celles du personnel des forces de l'ordre locales, compte tenu de la nature unique de leur travail, et s'est félicité de la réunion informelle tenue avec les membres de la Commission sur la question. Il a également estimé que le Service mobile permettait le déploiement rapide de compétences indispensables aux opérations de maintien de la paix et que cette catégorie de personnel devrait être conservée.

106. En ce qui concerne les administrateurs recrutés sur le plan national, le CCASSIP a observé que, selon une étude menée par les fédérations, leur profil universitaire correspondait à celui du personnel international et les tâches qui leur étaient attribuées étaient de plus en plus comparables; ces administrateurs étaient notamment appelés à rendre compte de la situation de plusieurs pays de leur région, à appuyer des opérations à l'échelle mondiale, à diriger des bureaux de pays et à occuper des postes qui étaient auparavant destinés aux administrateurs recrutés sur le plan international. Les trois quarts des administrateurs recrutés sur le plan national s'étaient dits mécontents d'être moins bien rémunérés que les administrateurs recrutés sur le plan international alors qu'ils effectuaient le même travail et assumaient des responsabilités internationales. Il était également clair que les administrateurs recrutés sur le plan national étaient peu enclins à étendre leurs activités à des tâches régionales ou internationales et préféraient obtenir un poste d'administrateur recruté sur le plan international, ce à quoi certaines organisations faisaient injustement obstacle. Le CCASIP a estimé qu'il fallait lever ces obstacles.

107. Si les organisations utilisaient des administrateurs recrutés sur le plan national pour remplir des tâches régionales, elles devaient engager les meilleurs de la région et dès lors recourir à des barèmes de traitement régionaux et sous-régionaux fondés sur le principe Noblemaire. Toutefois, comme les fonctionnaires régionaux ne pouvaient pas être déployés dans une autre région, elles devaient clairement établir si elles attachaient de la valeur à la mobilité et au déploiement à l'échelle mondiale de leurs administrateurs. Le recours à cette catégorie nuisait également aux efforts déployés par les organisations pour assurer la diversité parmi les postes à responsabilité régionale et mondiale. En outre, la valeur ajoutée des organisations internationales résidait dans le partage d'expériences d'une région à l'autre. Selon le CCASIP, la proposition des organisations compromettrait leur nature mondialiste et entraînerait une baisse de salaire pour de nombreux administrateurs issus de pays à faible revenu.

108. Les membres de la Commission ont convenu qu'il s'agissait d'un sujet complexe. L'emploi des administrateurs recrutés sur le plan national semblait en particulier s'être étendu. Cette catégorie de personnel ayant évolué au fil du temps, elle devrait peut-être être restructurée. Au cours du débat, les organisations ont fourni des informations pratiques sur l'utilisation actuelle des catégories de personnel. Elles ont souligné que les États Membres attendaient d'elles qu'elles fournissent des résultats et fonctionnent et se mobilisent différemment. La plus grande partie de leur budget servait à couvrir les coûts liés à la main-d'œuvre. La catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national étant la seule catégorie présentant une condition de nationalité, il a été suggéré d'envisager une éventuelle modification de ce critère. Il a également été souligné que toutes les catégories de personnel remplissaient des fonctions à l'échelle mondiale, à l'exception des administrateurs recrutés sur le plan national, dont le travail s'effectuait au niveau national, une particularité qui devait également être éliminée. Certaines organisations ont indiqué qu'il était difficile de justifier la condition de nationalité aux nombreux candidats qui avaient légalement le droit de travailler dans un pays autre que leur pays d'origine. Certaines organisations avaient déjà renoncé à appliquer les critères relatifs au recrutement sur le marché local.

109. Les membres de la Commission ont également noté que les organisations avaient signalé les changements intervenus en ce qui concerne l'emploi des agents des services généraux, qui avaient délaissé les activités administratives et d'appui

élémentaires au profit de tâches de fond, en partie grâce à la technologie. Ayant fait plus d'études et disposant de meilleures qualifications que ceux engagés lors de la création de la catégorie, ces agents étaient capables d'effectuer des tâches d'un niveau supérieur. Par conséquent, il faudrait adopter une approche plus moderne qui tienne compte des réalités actuelles. S'agissant des parcours professionnels, les membres de la Commission ont noté que, de l'avis des organisations, les différences entre les agents des services généraux de niveau supérieur et les administrateurs recrutés sur le plan national de niveau inférieur étaient parfois artificielles et qu'il y avait lieu de réexaminer la question. Si de nombreuses organisations offraient aux agents des services généraux et administrateurs recrutés sur le plan national la possibilité de postuler à des postes soumis à recrutement international, cet examen était véritablement l'occasion de réduire les obstacles à l'évolution de carrière des fonctionnaires. Les organisations ont souligné que les agents recrutés sur le plan local étaient également des fonctionnaires internationaux et jouaient un rôle essentiel au sein des organisations.

110. Les organisations qui ont ou pourraient avoir recours à des agents du Service mobile ont souligné l'importance de cette catégorie de personnel. Le Secrétariat de l'ONU, principal utilisateur de cette catégorie, a informé la Commission que le Service mobile jouait un rôle indispensable dans la fourniture d'équipements nécessaires, tels que les transports, l'informatique et l'ingénierie, et permettaient dès lors aux missions de s'acquitter de leur mandat. Le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, soulignant l'utilité de cette catégorie, a noté que les agents du Service mobile étaient employés uniquement pour fournir des services d'appui dans des endroits reculés, et non pour s'acquitter de tâches incombant aux administrateurs.

111. À cet égard, certains membres de la Commission ont noté que les organisations avaient des besoins de main-d'œuvre différents en fonction de leur structure et que certaines organisations de terrain avaient commencé à accroître la part de leurs effectifs composée d'agents et d'administrateurs recrutés sur le plan national, que ce soit aux fins de la réalisation des objectifs de développement durable, pour des raisons budgétaires ou à la demande de l'Assemblée générale en ce qui concerne les opérations de maintien de la paix. D'autres se sont inquiétés de l'attribution de responsabilités régionales aux administrateurs recrutés sur le plan national et se sont demandé s'il fallait poursuivre en ce sens puisque cela reviendrait à priver cette catégorie de sa raison d'être, à savoir contribuer au développement national. Si une catégorie régionale devait être créée, il faudrait établir de nouvelles définitions d'emploi et, certainement, de nouveaux barèmes de rémunération. En outre, il faudrait régler la question du chevauchement avec la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international et celle de la définition et de l'étendue d'une région, laquelle pouvait couvrir tout un continent. Dans le même temps, il a été noté que la situation avait évolué en ce qui concerne les déplacements des personnes.

112. Les membres de la Commission ont examiné les différents éléments, de l'ensemble des prestations des administrateurs recrutés sur le plan international et de ceux recrutés sur le plan national présentés à la quatre-vingt-deuxième session. Ils ont relevé des différences de traitement, principalement en ce qui concerne les indemnités reçues par le personnel international. À la demande de diverses organisations, la Commission a évoqué l'assouplissement de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, déclarant qu'il s'agissait d'une

question complexe. La rémunération de ces agents occupait toutefois une place secondaire, la raison d'être de cette catégorie de personnel étant le principal sujet à traiter. Les membres de la Commission ont considéré qu'accroître la souplesse de la catégorie pourrait nuire au contrôle et à l'utilisation raisonnable des ressources mais qu'il faudrait peut-être tenir compte de l'argumentation des organisations. Il a été indiqué que les droits du personnel devaient être protégés suivant la notion « à travail égal, salaire égal ». Il faudrait définir très clairement les fonctions et responsabilités attachées aux postes ainsi que les compétences nécessaires, y ayant trait et établir un profil précis des coûts afin de déterminer si le personnel recruté sur le plan local devait être rémunéré autrement que le personnel recruté sur le plan international. Il s'agirait de trouver la manière de recourir à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national dans un contexte régional tout en garantissant l'impartialité et l'efficacité de la fonction publique internationale. Les membres de la Commission ont débattu de la nécessité de créer une nouvelle catégorie qui permettrait au personnel de travailler dans un contexte régional. La Commission a rappelé que la différence entre le personnel recruté sur le plan international et le personnel recruté sur le plan national tenait au fait que le premier était engagé sur le marché international et devait être mobile (un critère déterminant de cette catégorie) alors que le second était engagé sur le marché local et n'était pas censé se déplacer. La Commission a estimé que, dans ce cas, il serait possible de rationaliser le système de façon à n'avoir que deux catégories de personnel, à savoir le personnel recruté sur le plan international et le personnel recruté sur le plan local.

113. Les membres de la Commission ont présenté les solutions suivantes : a) réaliser une étude approfondie (qui prendrait cependant du temps et ne correspondait pas à ce que demandaient les organisations); b) se concentrer sur deux questions, à savoir la condition de nationalité pour les administrateurs recrutés sur le plan national et les moyens de pourvoir en personnel les bureaux régionaux en faisant appel à des compétences disponibles à l'échelle nationale; c) examiner les questions liées au recrutement de personnel au niveau local, notamment l'amélioration de l'orientation et le travail d'équipe. En ce qui concerne les agents des services généraux, la Commission a proposé, compte tenu de l'évolution de leurs tâches, de conduire une étude détaillée visant à étudier les chevauchements avec d'autres catégories et à recenser les fonctions que ce type de personnel n'assume plus vu l'évolution de leurs activités. S'agissant des inquiétudes exprimées par les fédérations du personnel au sujet de l'utilisation croissante de non-fonctionnaires par les organisations, elle a noté que l'Assemblée générale avait été saisie de la question et indiqué qu'elle tiendrait compte des décisions que celle-ci prendrait à ce sujet.

Décision de la Commission

114. La Commission a décidé de demander au Secrétariat :

- a) De mener de nouvelles études sur :
 - i) Les problèmes recensés au cours des débats de la session sur les diverses catégories de personnel (agents des services généraux, agents du Service mobile, administrateurs recrutés sur le plan national et agents du Service de sécurité);

- ii) Les pratiques des organisations internationales comparables en ce qui concerne l'utilisation d'administrateurs recrutés sur le plan international et sur le plan local;
- b) D'élaborer diverses solutions concernant l'utilisation d'administrateurs recrutés sur le plan international et sur le plan local dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies;
- c) de présenter, par l'intermédiaire d'un groupe de travail, un rapport contenant les informations et conclusions relatives à l'utilisation des diverses catégories de personnel.

Chapitre IV

Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

A. Barème des traitements de base minima

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

116. Dans sa résolution 70/244, l'Assemblée générale a approuvé l'instauration à compter du 1^{er} janvier 2017 d'un barème unifié, qui devrait être actualisé en fonction de toute augmentation des traitements de base minima de la fonction publique de référence qui serait approuvée avant son entrée en vigueur. Au paragraphe 9 a) et b) de la section III de ladite résolution, elle a décidé que pour les fonctionnaires dont le traitement est, au moment du passage au barème unifié, supérieur à celui qui correspond au dernier échelon de la classe considérée dans le barème unifié, la Commission maintiendrait ce traitement de sorte que la rémunération des intéressés soit préservée et que ces traitements seraient ajustés à l'occasion de toute révision de l'indice d'ajustement qu'elle aura approuvée, dont l'incorporation au traitement de base net d'un montant correspondant à des points d'ajustement.

117. Pour ajuster le barème unifié, il a été nécessaire d'examiner le mouvement, dans la fonction publique de référence, du barème de traitement des fonctionnaires n'ayant pas de charges de famille. Cela a été fait selon la procédure approuvée par l'Assemblée générale pour calculer le montant net des traitements à partir du montant brut fixé par la fonction publique de référence, s'agissant de la méthode de calcul de la marge après introduction d'un barème de traitements unifié (voir le paragraphe 4 de la section II.B de la résolution 70/244). Les ajustements sont opérés suivant la méthode habituelle, qui consiste à intégrer des points d'ajustement au traitement de base, c'est-à-dire à augmenter celui-ci tout en réduisant l'indemnité de poste dans la même proportion.

118. La Commission a été informée que le Barème général de la fonction publique de référence avait été relevé de 1 % le 1^{er} janvier 2016. En outre, de légères modifications du régime d'imposition et du montant des exonérations personnelles avaient été introduites au niveau fédéral pour 2016. Aucun changement n'avait été apporté au régime fiscal des États du Maryland et de Virginie. En revanche, le district de Columbia avait réduit le taux d'imposition applicable à la tranche des revenus compris entre 40 000 et 60 000 dollars et quelque peu augmenté le montant de l'abattement pour charges de famille.

119. Eu égard aux considérations qui précèdent, les incidences financières liées à la recommandation de la Commission tendant à augmenter le barème des traitements de base minima, calculés sur la base de la différence entre le barème des traitements

unifié approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 70/244, avec effet au 1^{er} janvier 2017, et le barème des traitements unifié recommandé, qui figure à l'annexe V du présent rapport, sont estimées à 438 000 dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

Examen de la question

120. Le Réseau ressources humaines a approuvé les recommandations sur la question. Les fédérations du personnel, tout en tenant compte des recommandations, ont appelé l'attention sur la réduction estimée des coûts correspondants pour 2017, les ressources ainsi économisées pouvant selon elles être utilisées aux fins de l'institution d'une indemnité de départ pour le personnel engagé pour une durée déterminée. La Commission a noté que la réduction estimée des coûts associés aux versements à la cessation de service (indemnité de licenciement, prime de rapatriement et capital décès) résultait de l'introduction d'un barème de traitements unifié, sur la base des données les plus récentes recueillies auprès des organisations en 2016. La mise en place du barème des traitements unifié éliminerait la différence existant entre les traitements de base des fonctionnaires selon qu'ils ont ou non des charges de famille, qui entraînait des différences de montants dans les versements à la cessation de service.

121. La Commission a également noté que les révisions du barème des traitements de base minima avaient été effectuées sur la base de la procédure ordinaire, selon laquelle l'augmentation des traitements de base minima s'assortissait d'une réduction correspondante des ajustements. Elle a donc fait siennes les recommandations proposées.

Décisions de la Commission

122. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2017, la version révisée du barème unifié des traitements de base minima figurant à l'annexe V du présent rapport, qui fait apparaître une majoration de 1,02 % du barème unifié précédemment approuvé par l'Assemblée, qui doit être appliquée par une augmentation du traitement de base assortie d'une diminution proportionnelle des points d'ajustement, le résultat ne modifiant pas la rémunération nette effectivement perçue.

123. La Commission a également décidé d'approuver les seuils, figurant dans l'annexe VI, à conserver aux fins de la protection de la rémunération et applicables au barème des traitements visé au paragraphe 122 ci-dessus.

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

124. En application du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale, la Commission examine le rapport entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington. À cette fin, elle suit annuellement l'évolution des taux de rémunération dans les deux fonctions publiques.

125. À la section II.B de sa résolution 70/244, l'Assemblée générale a rappelé qu'elle avait demandé dans sa résolution 69/251 que la Commission continue à prendre des mesures pour rapprocher la marge annuelle de la médiane et à examiner les questions relatives à la régulation de la marge. En outre, également dans sa résolution 70/244, l'Assemblée générale a approuvé les recommandations de la Commission concernant la méthode de régulation de la marge et décidé que, si la marge tombait en deçà du seuil de 13 % ou dépassait celui de 17 %, la Commission devrait prendre les mesures qui s'imposaient, en faisant jouer le système des ajustements de poste.

126. Au 1^{er} janvier 2016, une augmentation de 1,46 % du Barème général est entrée en vigueur dans la zone de rémunération de Washington de la fonction publique de référence, correspondant à une hausse de 1 % des traitements de base et à la révision à la hausse de l'ajustement lié aux conditions locales, qui a été porté de 24,22 % à 24,78 %. Les autres éléments ci-après présentaient également un intérêt aux fins de la comparaison :

a) La révision des tranches d'imposition fédérale et des abattements forfaitaires et déductions pour charges de famille, qui a fait légèrement baisser le niveau général de l'impôt sur le revenu dans l'agglomération de Washington;

b) Le coefficient d'ajustement, qui était de 64,9 % à New York pour la période de janvier à décembre 2016, et l'entrée en vigueur, au 1^{er} janvier 2016, du barème actuel des traitements de base minima;

c) La révision de la valeur de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington, estimée à 13,8 %, par le consultant externe, sachant que cet écart fait l'objet d'un nouveau calcul tous les deux ans.

127. La Commission a été informée que, sur la base des éléments susmentionnés, la marge entre les rémunérations nettes était estimée à 14,1 % pour 2016. Les nouveaux points de déclenchement semblaient rendre superflu le calcul de la marge moyenne sur cinq ans; toutefois, après avoir demandé des précisions sur ce point, la Commission a aussi été informée que, si un tel calcul était effectué, il ferait apparaître une moyenne sur cinq ans (2012 à 2016) de 17 %. La comparaison détaillée figure à l'annexe VII du présent rapport.

Examen de la question

128. Les représentants du Réseau ressources humaines et des fédérations du personnel ont pris note des conclusions issues de la dernière comparaison en date des rémunérations et souscrit aux recommandations de la Commission. Ceux de la FICSA et d'UNISERV se sont déclarés favorables à un libellé plus ferme, de telle sorte que la marge soit maintenue en 2017 si la fonction publique de référence procédait à l'augmentation annoncée de 1,6 % des traitements dans la zone de rémunération de Washington à compter du 1^{er} janvier 2017. Pour sa part, le CCASIP a noté que la nouvelle méthode de calcul de la marge visait à réguler la marge sur une certaine durée en rapprochant les marges annuelles du point médian souhaitable de 15 %. Il s'agissait là d'une évolution positive par rapport au dispositif antérieur, qui rendait possible une oscillation des marges annuelles entre 10 % et 20 %, obligeant à opérer des corrections rétroactives sur une période de cinq ans. En conséquence, du point de vue du CCASIP, les niveaux de déclenchement de 13 % et de 17 % seraient le gage d'une plus grande stabilité et garantirait une convergence

vers le niveau de 15 % à plus long terme, sans qu'il soit nécessaire de recourir à des corrections rétroactives au coup par coup.

129. La Commission a noté qu'une augmentation de 1,6 % dans le Barème général de la fonction publique de référence devait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2017. Si l'on ignorait encore de quelle manière cette augmentation serait répartie entre les différentes zones de rémunération, et en particulier quel en serait l'effet sur la zone de Washington, elle serait susceptible de ramener le niveau de la marge au-dessous du seuil de déclenchement de 13 % en 2017, ce qui conduirait la Commission à prendre les mesures idoines en faisant jouer le système des ajustements de poste. La Commission était convenue que, si des changements survenaient dans le cadre de la fonction publique de référence, le secrétariat disposerait d'un laps de temps suffisant pour réagir : en effet, la Commission n'aurait pas besoin de prendre quelque mesure que ce soit en réponse à l'évolution de la marge par rapport aux niveaux de déclenchement avant février 2017, date à laquelle l'indemnité de poste pour New York serait revue.

130. La Commission a noté que la fourchette fixée pour la marge entre les rémunérations nettes était de 10 % à 20 %, avec un point médian souhaitable de 15 % à atteindre sur une certaine durée. Il appartenait toutefois à la Commission de prendre les mesures voulues si cette marge tombait au-dessous de 13 % ou dépassait 17 %. S'agissant de l'évolution de la marge entre 13 % et 17 %, les membres de la Commission étaient généralement d'avis qu'elle ne devait pas tomber en dessous du seuil de 13 %. Certains membres ont observé que, la moyenne sur cinq ans s'établissant actuellement à 17 %, la seule intervention nécessaire consisterait à maintenir la marge annuelle au-dessus de 13 %. Dans le même temps, s'agissant de la marge moyenne, il a été rappelé que la Commission avait recommandé à l'Assemblée générale que les niveaux de déclenchement soient fixés à 13 % et 17 % après qu'il avait été déterminé que la régulation de la marge sur la base d'une moyenne sur cinq ans n'était pas un gage de stabilité. En tout état de cause, la Commission a décidé qu'elle prendrait les mesures nécessaires pour ramener la marge entre 13 % et 17 % pour l'année civile 2017.

131. La Commission a noté que le calcul de la marge à 14,1 % pour 2016 reposait sur les données disponibles les plus récentes. À cet égard, il a été convenu que, si les statistiques relatives au personnel des organisations appliquant le régime commun arrêtées au 1^{er} décembre 2015 devenaient disponibles avant que la Commission présente son rapport annuel à l'Assemblée générale à sa soixante et onzième session, le Président, conformément à la pratique en vigueur, actualiserait cette estimation et en informerait l'Assemblée lors de la présentation du rapport.

Décisions de la Commission

132. Notant que son président communiquerait une estimation actualisée de la marge à l'Assemblée générale si des statistiques plus récentes devenaient disponibles en ce qui concerne le personnel des organisations appliquant le régime commun, 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 en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington avait été estimée à 14,1 % pour l'année civile 2016;

b) De continuer à suivre l'évolution de la marge et de prendre les mesures correctives nécessaires, en faisant jouer le système des ajustements de poste si la marge venait à tomber en deçà de 13 % ou à dépasser 17 % en 2017.

C. Questions d'ajustement : rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-huitième session et ordre du jour de sa trente-neuvième session

133. Conformément à l'article 11 de son statut, la Commission a maintenu à l'étude le fonctionnement du système des ajustements et examiné dans ce contexte le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-huitième session. En particulier, elle a examiné les principales conclusions et recommandations du Comité concernant les aspects méthodologiques de la série d'enquêtes sur le coût de la vie de 2016, notamment la liste des articles et des spécifications, la refonte des formulaires de collecte des données, les procédures à suivre pour établir les nouveaux coefficients communs de pondération des dépenses à retenir aux fins du calcul de l'indice d'ajustement, la méthode et les directives à suivre pour la collecte des données dans les villes sièges, le calendrier des enquêtes initiales sur le coût de la vie dans les villes sièges et à Washington, et, enfin, un projet d'ordre du jour pour la trente-neuvième session du Comité.

Examen de la question

134. Les représentants du Réseau ressources humaines et des fédérations d'associations de fonctionnaires ont remercié le Comité de son travail et souscrit aux recommandations formulées dans la note du secrétariat de la Commission. Ils se sont également félicités de ce que l'on recourait davantage aux partenaires de coopération, dans la mesure où cela permettait d'harmoniser le calcul des indices du coût de la vie et les opérations associées dans les différentes organisations internationales et de renforcer les synergies sur le plan administratif. Ils ont suggéré que le secrétariat continue de chercher de nouveaux moyens de simplifier et de rationaliser la collecte de données chaque fois que cela était possible et justifié, et de favoriser le recours à des sources de données externes pour réduire la charge administrative pesant sur les organisations, les membres du personnel et le secrétariat lui-même.

135. Les représentants des fédérations d'associations de fonctionnaires ont pris note de l'intention déclarée du secrétariat de poursuivre ses consultations avec les comités d'enquête locaux dans tous les aspects liés aux préparatifs des enquêtes initiales sur le coût de la vie à venir et à l'administration desdites enquêtes, et se sont engagés à concourir pleinement à assurer une plus large participation du personnel aux enquêtes. Ils ont toutefois demandé des éclaircissements sur les contours géographiques exacts de la région du canton de Vaud où les données sur les prix et les loyers devaient être collectées aux fins de l'enquête et suggéré que cette région devait se limiter à la zone la plus proche de Genève, fréquentée par le personnel des Nations Unies, à savoir la préfecture de Nyon et les zones environnantes du sud du canton.

136. Le Président du Comité consultatif a expliqué que la liste des points de vente et la zone géographique couverte par les données recueillies sur les prix et les loyers

pour l'enquête sur le coût de la vie à Genève devaient être arrêtées en consultation avec le comité d'enquête local de Genève. En ce qui concerne les quartiers pris en considération aux fins de la collecte de données sur les loyers, le Président a indiqué que ce serait le Service international des rémunérations et des pensions qui se chargerait de cette collecte conformément à sa propre méthode et que Genève en tant que lieu d'affectation ne bénéficierait pas d'un traitement différent de New York, où certaines zones situées en dehors des limites de la ville, dans le comté de Westchester et dans le New Jersey, étaient prises en compte dans les relevés des loyers établis par le Service.

137. Lorsqu'elle a examiné la liste révisée des articles et les spécifications connexes, la Commission a demandé une estimation des incidences financières des nouveaux articles, compte tenu du fait que la grande majorité d'entre eux seraient extraits du panier de consommation du Programme européen de comparaison, lequel était près de 10 fois plus grand que celui de la CFPI. Elle s'est également demandé si les quelque 300 articles qui figuraient sur sa liste étaient suffisants pour tenir compte des modes de consommation des fonctionnaires des Nations Unies en poste dans le monde entier. En réponse à ces interrogations, le secrétariat a indiqué qu'on ne pourrait déterminer avec exactitude les incidences financières de l'utilisation de la nouvelle liste d'articles et de toutes les autres modifications apportées à la méthode de calcul de l'indice d'ajustement et aux règles opérationnelles appliquées pour la détermination des coefficients d'ajustement qu'une fois que l'analyse des données sur les prix et les dépenses recueillies dans le cadre des enquêtes initiales aurait été achevée. On pouvait toutefois raisonnablement supposer que des économies seraient réalisées sur les coûts de la collecte de données sur les prix dans les lieux d'affectation du groupe I couverts par le Programme européen de comparaison, dans lesquels le secrétariat cesserait de recueillir des données sur les prix. Le secrétariat a également indiqué que les résultats de simulations fondées sur des données rétrospectives et la méthode en vigueur révélaient que la modification de la nouvelle formule de calcul de l'indice des loyers pour les lieux d'affectation du groupe I aurait pour effet de réduire la rémunération nette, tandis que l'harmonisation de la détermination du coefficient de pondération des dépenses non locales aurait l'effet inverse dans les lieux d'affectation où le coût de la vie était élevé. Le secrétariat a également confirmé que la liste comptant environ 300 articles était suffisante pour les besoins de la Commission, à savoir des comparaisons bilatérales du coût de la vie, ces besoins étant distincts de ceux auxquels répondait la liste du Programme européen de comparaison, qui visait à établir des parités de pouvoir d'achat multilatérales. De plus, il était peu probable que l'inclusion d'un nombre d'articles supérieur à celui proposé (300), qui avait été retenu pour les séries d'enquêtes précédentes, permette d'obtenir des niveaux de précision plus élevés.

138. En ce qui concerne l'estimation de la nouvelle série de coefficients de pondération, les membres de la Commission ont pris note des modifications concernant les rubriques principales de la structure de l'indice d'ajustement, ainsi que des améliorations apportées au fil des ans aux méthodes et aux règles opérationnelles régissant le système des ajustements, et souscrit à celles qu'il était proposé d'apporter à la structure des rubriques de base de l'indice d'ajustement, et à la proposition tendant à élargir les enquêtes de la CFPI sur le coût de la vie aux fonctionnaires de rang D-2. Ils ont souligné le rôle essentiel que jouaient les représentants du personnel et les responsables des organisations dans l'administration des enquêtes et invité ceux-ci à coopérer pleinement avec le

secrétariat de la Commission en vue de promouvoir la participation des fonctionnaires et d'atteindre ainsi les taux de réponse souhaités.

139. En réponse à des demandes d'éclaircissements émanant de membres de la Commission, le secrétariat a décrit plusieurs aspects de l'élément dépenses non locales de l'indice d'ajustement, notamment les catégories de dépenses couvertes et la classification des achats effectués sur Internet, la distinction à établir entre le coefficient de pondération de l'élément susmentionné et les coefficients de pondération attribués aux 26 pays considérés pour le calcul de l'indice des dépenses non locales, et le bien-fondé de l'inclusion de l'élément dépenses non locales dans l'indice d'ajustement. Le secrétariat a expliqué que les régimes de rémunération de nombre d'organisations internationales et d'États Membres, dont celui de la fonction publique de référence, prévoyaient un ajustement applicable à une fraction du traitement au titre des dépenses non locales. Il a ajouté que l'élément dépenses non locales avait été inclus dans l'indice d'ajustement pour tenir compte du caractère international du personnel des Nations Unies, dont les membres étaient tous dans l'obligation, à divers degrés et pour différentes raisons, d'engager une partie de leurs dépenses à l'étranger. Les représentants des fédérations d'associations de fonctionnaires appuyaient fermement l'argumentation en faveur de l'inclusion de l'élément dépenses non locales dans la structure de l'indice d'ajustement, en particulier pour les lieux d'affectation hors siège dans nombre desquels l'offre de produits de première nécessité était très limitée. L'indice constituait une estimation du taux d'inflation mondial moyen qui était utilisé pour ajuster, au fil du temps, la proportion du traitement dépensée à l'étranger. Il ne s'agissait pas d'une mesure de compensation accordée aux fonctionnaires au titre du montant des dépenses engagées à l'étranger. L'élément dépenses non locales jouait également un rôle stabilisateur dans l'évolution de l'indice d'ajustement.

140. Le secrétariat a en outre précisé que le Comité s'était penché, dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations, sur la question du bien-fondé de l'inclusion de l'élément dépenses non locales et de celle des éléments assurance maladie et cotisations de retraite, en vue d'une éventuelle simplification ou rationalisation de la structure de l'indice d'ajustement. Le Comité a cependant fini par conclure, avec l'approbation de la Commission, que la structure actuelle de l'indice d'ajustement était adaptée au but poursuivi et financièrement rationnelle et que la suppression de l'un quelconque des éléments susmentionnés aurait compliqué davantage l'administration des traitements, introduit une dose d'instabilité dans les ajustements des traitements au fil du temps et amplifié les disparités de traitements entre les lieux d'affectation où le coût de la vie est élevé et ceux où le coût de la vie est bas. En conséquence, le Comité a recommandé que la structure de l'indice d'ajustement ne soit pas modifiée, mais la Commission a décidé que les règles opérationnelles seraient révisées de façon à améliorer la précision, la transparence, la prévisibilité et la viabilité à long terme des ajustements.

Décisions de la Commission

141. La Commission a décidé :

a) D'approuver la liste révisée des articles ainsi que leurs spécifications, tout en laissant au secrétariat la possibilité d'y apporter des révisions mineures supplémentaires, sous réserve de l'approbation de son président, préalablement à la mise au point finale de cette liste en vue du lancement de la série d'enquêtes de 2016;

b) De prendre note des recommandations du Comité concernant les formulaires révisés de collecte de données devant être utilisés dans la série d'enquêtes de 2016;

c) D'approuver les procédures et directives proposées en ce qui concerne la collecte des données dans le cadre des enquêtes initiales sur le coût de la vie qui seront menées dans les villes sièges, comme le recommande le Comité;

d) Que les formulaires des enquêtes sur les dépenses du personnel qui seront menées dans les villes sièges et à Washington seront adressés à tous les fonctionnaires présentant les conditions requises et que les données recueillies seront utilisées aux fins du calcul des coefficients de pondération communs, sur la base des directives données par le Comité;

e) D'inclure les fonctionnaires de la classe D-2 dans la population des fonctionnaires à considérer aux fins des enquêtes de la Commission sur le coût de la vie, à compter de la série d'enquêtes de 2016;

f) D'engager les organisations et les fédérations d'associations du personnel à coopérer activement avec le secrétariat, par l'intermédiaire des comités d'enquêtes locaux, en vue d'assurer le bon déroulement des enquêtes et d'obtenir les taux de réponse élevés qui sont souhaités;

g) De souscrire à la recommandation du Comité tendant à ce que, si les taux de réponse sont insuffisants, les estimations des coefficients de pondération communs soient tirées, pour la série d'enquêtes de 2016 uniquement, des coefficients de pondération de 2010 actualisés en fonction des indices des prix à la consommation nationaux à prendre en compte;

h) D'approuver les modifications de la structure des rubriques principales de l'indice d'ajustement, qui prendraient effet à compter de la série d'enquêtes de 2016, comme le recommande le Comité;

i) D'approuver le calendrier des enquêtes intervilles de 2016, tel que le recommande le Comité;

j) D'approuver l'ordre du jour proposé pour la trente-neuvième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement, tel qu'il figure à l'annexe VIII.

D. Rapport sur la représentation équilibrée des sexes dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

142. La situation des femmes dans les organisations appliquant le régime commun est un point important que la Commission étudie régulièrement dans le cadre du mandat que l'Assemblée générale lui a confié. La Commission a examiné la question en 1985, 1993, 1998, 2004, 2006, 2008, 2010 et 2014.

143. À sa soixante-dix-huitième session, en 2014, la Commission a noté qu'un nombre suffisant de politiques et de mesures étaient déjà en place (A/69/30, par. 132) et que la difficulté consistait à les mettre en œuvre efficacement pour produire le résultat escompté, qui était de créer un climat propice à la participation des hommes et des femmes sur un pied d'égalité aux travaux des organisations appliquant le régime commun. Constatant le décalage entre les politiques soucieuses

de l'égalité des sexes et leur mise en œuvre, elle a souligné qu'il fallait concevoir de manière coordonnée et harmonisée des mesures à court et à long terme pour attirer et retenir des femmes et des hommes compétents.

144. Dans sa résolution 69/251, l'Assemblée générale a noté avec déception l'insuffisance des progrès accomplis par rapport à l'objectif de parité des sexes dans les organisations appliquant le régime commun, en particulier dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, et prié la Commission d'encourager ces organisations à mettre en œuvre intégralement les politiques et mesures existantes en la matière. L'Assemblée a également encouragé la Commission à continuer de suivre les progrès accomplis en ce qui concerne l'équilibre entre les sexes et à lui faire rapport à ce sujet conformément à la décision énoncée au paragraphe 137 de son rapport (A/69/30), par laquelle la Commission a décidé : a) de prendre note des progrès accomplis en ce qui concerne la situation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans les organisations appliquant le régime commun, en déplorant toutefois que l'objectif de la parité hommes-femmes n'avait pas encore été atteint, en particulier aux postes de la classe D-1 et des rangs supérieurs; b) d'inviter instamment les organisations à appliquer les mesures et politiques de parité des sexes existantes, notamment les recommandations qu'elle avait formulées dans les documents A/63/30 et A/64/30 et Corr.2; c) de souligner qu'il importait de prendre en compte la parité des sexes et la répartition géographique dans son étude en cours de la rémunération globale offerte par les organisations appliquant le régime commun; d) de prier son secrétariat de se concerter avec ONU-Femmes aux fins de l'établissement de ses rapports sur la question, et d'aligner son cycle d'examen sur la périodicité des rapports d'ONU-Femmes afin d'obtenir les données et éléments d'information les plus récents sur la proportion de femmes dans les effectifs des organisations appliquant le régime commun; e) de suivre les progrès qui seraient réalisés en vue d'assurer la parité des sexes dans les organisations, ainsi qu'une répartition géographique équitable, dans le cadre d'un rapport d'ensemble sur la diversité des effectifs des organisations appliquant le régime commun; f) de prier son secrétariat de lui présenter un rapport reposant sur l'information la plus récente et de suivre par la suite tous les quatre ans les progrès accomplis pour parvenir à la parité des sexes dans les effectifs des organisations appliquant le régime commun.

145. En 2015, dans sa résolution 70/244, l'Assemblée générale a de nouveau examiné la question de l'équilibre entre les sexes dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. L'Assemblée a rappelé sa demande, formulée dans sa résolution 69/251 et résumée plus haut, ainsi que les décisions figurant au paragraphe 137 du rapport de la Commission pour 2014 (A/69/30) et prié la Commission de l'informer dans ses futurs rapports de la façon dont le nouvel ensemble de prestations contribue à l'équilibre hommes-femmes et à la diversité géographique.

146. Comme suite à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 70/244, le secrétariat a présenté un rapport contenant des informations sur les politiques et mesures de promotion de l'égalité des sexes mises en place pour créer un milieu de travail propice à l'équilibre entre les sexes dans les organisations appliquant le régime commun. Selon le constat établi dans ce rapport, des efforts devaient être faits pour surmonter les barrières culturelles informelles qui entravaient la promotion des femmes dans les organisations appliquant le régime commun. Il a été suggéré qu'une enquête auprès du personnel à l'échelle du système

pourrait permettre de recenser ces barrières informelles. Les résultats d'une telle enquête fourniraient aussi des indications utiles aux organisations, leur permettant de valider les politiques et mesures en vigueur et de formuler de nouveaux dispositifs propres à instaurer un environnement inclusif sur le lieu de travail. En outre, elle fournirait des renseignements sur le niveau d'utilisation et de connaissance des politiques et mesures existantes, qui serviraient aux organisations pour apporter les ajustements et modifications nécessaires en vue de leur mise en œuvre effective. ONU-Femmes aurait un rôle essentiel à jouer dans la conception et l'exécution d'une enquête auprès du personnel sur la culture des organisations, dont l'objectif serait d'instaurer sur le lieu de travail un climat qui favorise la participation de tous.

Examen de la question

147. Le Réseau ressources humaines a approuvé le rapport présenté par le secrétariat de la Commission et informé celle-ci que les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies avaient confirmé leur engagement de parvenir à la parité des sexes dans toutes les classes de personnel. Comme le rapport le mettait en évidence, il s'agissait d'un problème multidimensionnel qui devait être pris en considération dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines. Les organisations continuaient d'œuvrer en faveur de la parité des sexes. Fait positif survenu récemment au Secrétariat de l'ONU, le Comité de gestion avait adopté une stratégie globale de promotion de l'égalité des sexes pour l'ensemble du Secrétariat. Le Réseau a noté la proposition de tenir des consultations avec les organisations et ONU-Femmes sur la possibilité de réaliser une enquête auprès du personnel à l'échelle du système pour le sonder sur la mise en œuvre des politiques et des mesures existantes visant à atteindre la parité des sexes. Il a confirmé que les organisations étaient disposées à tenir des consultations sur une proposition plus détaillée qui énoncerait clairement l'objectif exact d'une collecte d'informations de ce type. Il serait important que toute enquête qui serait conduite soit synchronisée avec les initiatives semblables menées dans les différentes organisations. Cela permettrait de garantir que la collecte d'informations soit cohérente et atteigne les résultats escomptés, et qu'elle puisse donc servir à renforcer encore les politiques et les pratiques.

148. Dans une déclaration rapportée par le Réseau ressources humaines, ONU-Femmes a informé la Commission que plusieurs problèmes mis en lumière dans le rapport du secrétariat relatif à l'égalité des sexes à l'échelle du système, à savoir les lacunes dans l'application des politiques favorisant la représentation égale des hommes et des femmes dans les entités des Nations Unies, et l'influence négative, quoique à des degrés divers, de la culture organisationnelle sur la sélection, la fidélisation et l'avancement de candidates et fonctionnaires qualifiées, correspondaient aux conclusions tirées dans le rapport du Secrétaire général de 2014 sur l'amélioration de la situation des femmes dans le système des Nations Unies (A/69/346). Dans plusieurs rapports, il a été indiqué que la simple existence de politiques relatives à l'égalité des sexes n'allait pas de pair avec une hausse de la représentation des femmes. ONU-Femmes a jugé nécessaire de se concentrer sur l'analyse de la mise en œuvre des politiques pour obtenir des éléments d'appréciation de leur application et de leurs effets. L'Entité a accueilli avec satisfaction la proposition faite par le secrétariat de la Commission d'effectuer une enquête auprès du personnel à l'échelle de l'ensemble du système à propos de la culture des organisations, et de la facilité d'accès et de l'usage des mesures en

faveur de l'égalité des sexes, y compris celles visant à permettre de concilier vie professionnelle et personnelle, ainsi que de la manière dont ces mesures étaient perçues. Dans sa déclaration, ONU-Femmes a attiré l'attention sur l'intérêt de mener une évaluation externe en complément des conclusions de l'enquête, le but étant de renforcer à la fois les politiques et leur mise en œuvre et utilisation.

149. Le Secrétariat de l'ONU a informé la Commission qu'au 30 juin 2015, la proportion globale de femmes dans les effectifs était de 34,4 %, les pourcentages pour le personnel autre que le personnel de terrain (sièges, commissions régionales, tribunaux) et pour le personnel de terrain s'établissant à 47,4 % et 21,7 %, respectivement. Il a fait remarquer que l'égalité des sexes ne pouvait être réduite à la seule égalité de représentation, mais qu'elle devait s'entendre aussi de l'égalité des chances dans l'emploi et de la valorisation égalitaire des mêmes qualifications et expériences. Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) a renouvelé son engagement de parvenir à la parité des sexes à tous les niveaux, y compris dans ses bureaux de pays. En outre, il s'employait à parvenir à une vraie diversité des effectifs, notamment en veillant à la diversité géographique et en employant des personnes handicapées. Le HCR a souscrit à la déclaration faite par le Réseau ressources humaines et noté que les femmes étaient relativement mieux représentées dans ses effectifs que dans ceux d'autres organisations opérationnelles semblables. Dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international, les femmes représentaient 43 %. La part des fonctionnaires du HCR basés sur le terrain s'élevait à 87 %, dont plus de la moitié dans des lieux d'affectation famille non autorisée. Le HCR était également profondément attaché au principe de la parité des sexes dans le système de promotion, et depuis plusieurs années, le personnel y était promu sur la base de ce principe. Le HCR a informé la Commission que, dans une récente étude sur la situation des femmes, il avait été prié de se concentrer moins sur les objectifs précis, les chiffres et les pourcentages, et davantage sur les facteurs d'inclusion des femmes au travail. En outre, il a fait observer qu'il ne suffisait tout simplement pas d'avoir des femmes féministes sur le lieu de travail, mais que le défi consistait à voir des hommes féministes défendre le principe d'ouverture à tous sans exclusive. Il a dit espérer que la Commission étudie non seulement des mesures à court terme mais aussi des mesures à long terme, s'inscrivant dans la durée et à même d'aider les organisations à atteindre les objectifs en matière d'égalité des sexes, de diversité et d'ouverture.

150. Le CCASIP a soutenu l'idée d'éliminer la discrimination sexiste tout en notant la réduction récente du nombre de nomination de femmes à des postes de direction. Si, dans l'ensemble, des progrès notables en faveur des femmes avaient été accomplis depuis 2000 en matière de parité, il y avait encore fort à faire, surtout aux échelons supérieurs de la hiérarchie. Il a appelé l'attention sur l'objectif, inscrit dans la Charte des Nations Unies, de sélectionner les candidats possédant les plus hautes qualités de compétence et fait remarquer que, dans ce contexte, les femmes se heurtaient à des obstacles informels et des préjugés auxquels il convenait de mieux s'attaquer, une enquête pouvant constituer une bonne solution dans cette perspective. Il a en outre noté l'influence des facteurs que constituaient la génération et le temps. Chez les fonctionnaires plus jeunes et plus récemment recrutés, les obstacles et les préjugés étaient d'une tout autre ampleur que chez les fonctionnaires plus anciens; les mesures et les messages devaient donc être adaptés en conséquence. Il a également mis en garde contre le fait d'invoquer la difficulté du travail, la fréquence des déplacements, la longueur des semaines et, dans certaines organisations, la nécessité de travailler sur le terrain, ce qui pourrait avoir

des conséquences différentes pour les hommes et pour les femmes, chacun devant faire des choix de vie ayant une incidence positive ou négative sur sa carrière. En effet, les hommes aussi, et non plus seulement les femmes, avaient endossé le rôle de dispensateur de soins principal et décidé de suivre leur conjointe. Les organisations pourraient faire bien davantage pour analyser le mode de travail de manière à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous. Le CCASIP a souligné qu'il fallait faire preuve de vigilance et veiller à ce que la promotion de la parité entre les sexes aille de pair avec la promotion de la diversité géographique, et ne se fasse pas à son détriment. Il a noté que l'objectif de parité, pour important qu'il soit, devait se situer dans une fourchette étroite de façon à laisser au personnel une certaine latitude en termes de mobilité et de domaines de prédilection, et qu'il importait, sur le lieu de travail, de répondre aux besoins des fonctionnaires transgenres, transsexuels et intersexués, de leur y ménager la place voulue et d'éliminer la discrimination, comme le voulaient la fonction publique de référence, le Gouvernement des États-Unis et le Secrétaire général de l'ONU.

151. La FICSA appuyait sans réserve l'égalité des sexes. Elle estimait toutefois que l'enjeu était de mieux mettre en œuvre les politiques et de recruter le personnel en veillant à la représentation équilibrée des sexes dans certaines organisations, particulièrement pour les fonctionnaires de certaines classes. En outre, la Commission devait examiner la représentation des sexes à tous les niveaux dans les entités des Nations Unies (c'est-à-dire aux sièges et dans les lieux d'affectation hors siège), en particulier sur le terrain et les lieux d'affectation classés difficiles où les femmes étaient sous-représentées (21,7 %). De plus, la FICSA a noté que les statistiques fournies par le Secrétariat de l'ONU étaient dépassées et qu'il fallait étudier plus en détail les chiffres mis à jour pour pouvoir s'attaquer aux causes profondes d'éventuels problèmes. Dans le même temps, elle a pris acte du principe de l'égalité de traitement consacré dans la Charte et estimé que l'amélioration de la transparence dans le recrutement pourrait faciliter la réalisation de l'objectif de parité des sexes dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

152. UNISERV a soutenu le projet d'enquête auprès du personnel à l'échelle du système ou d'audit portant sur l'égalité des sexes, en soulignant qu'un tel projet devait de préférence être confié à la Commission. La Fédération a rappelé à cette dernière qu'un problème se posait du point de vue de la représentation équilibrée des sexes du fait de l'importance du nombre de femmes dans la catégorie des services généraux. Elle a estimé que l'objectif de parité absolue était un bon point de départ, mais ne suffisait pas. Dans certaines organisations, les femmes avaient une perception des conditions d'emploi très différentes de celle des hommes. Cette disparité entre les sexes révélait des lacunes dans la mise en œuvre des politiques en faveur de l'égalité des sexes.

153. La Commission a noté qu'un nombre suffisant de politiques et de mesures étaient déjà en place et que les pratiques de la plupart des organisations étaient comparables à celles d'autres bons employeurs internationaux. Elle a insisté sur le fait que l'amélioration de la représentation des femmes dans les organisations appliquant le régime commun dépendrait de l'efficacité des politiques de promotion de l'égalité des sexes et de la prise en compte effective de la problématique hommes-femmes dans les politiques de ressources humaines dans tous les domaines, notamment le recrutement, les promotions, la fidélisation du personnel féminin, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le souci d'égalité entre les sexes,

le suivi et la responsabilisation. En outre, des mécanismes de responsabilisation solides, crédibles et de nature à renforcer les politiques de parité étaient indispensables pour une bonne mise en œuvre de celles-ci. Dans cette optique, la Commission a constaté qu'il incombait aux organisations appliquant le régime commun de montrer la voie en agissant comme de véritables employeurs de choix, et de favoriser pour ce faire une culture organisationnelle où la parité des sexes et la diversité seraient propices à la création d'un environnement de travail ouvert, où les femmes et les hommes exerceraient les mêmes responsabilités et seraient également appréciés.

154. La Commission a constaté qu'en matière de parité des sexes, les progrès avaient été lents à tous les niveaux dans les organisations appliquant le régime commun. Elle a estimé que l'objectif de parité devait être atteint de manière échelonnée, puisque le niveau actuel de représentation des femmes variait d'une organisation et d'une classe à une autre. Elle a souligné qu'il pourrait être utile pour les organisations d'adopter une approche ciblée en procédant à une évaluation comparative de certains secteurs, tels que les postes relevant de lieux d'affectation hors siège et correspondant à des niveaux de prise de décisions où la représentation était faible, et que les fédérations du personnel devaient être associées à l'exercice afin de recenser les domaines sur lesquels les efforts devraient porter en priorité. En outre, elle a estimé que le secrétariat devrait travailler avec toutes les organisations à la formulation de recommandations particulières. La Commission était convenue que la parité des sexes était une ambition à long terme qui exigerait de fixer des objectifs précis et des étapes intermédiaires, ainsi que de procéder à une évaluation de la mise en œuvre des politiques et mesures en la matière, comme l'a proposé ONU-Femmes. À ce stade, la Commission n'a pas jugé nécessaire qu'une enquête soit réalisée auprès du personnel à l'échelle du système.

155. L'équilibre dans la représentation des sexes ne devait pas être atteint au détriment du professionnalisme et des compétences du personnel et bien plutôt dans le respect des dispositions de l'Article 8 et du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, afin de lever les obstacles qui continuaient d'empêcher les organisations d'intéresser, de recruter et de garder à leur service des femmes qualifiées. La Commission était toutefois convenue qu'il devrait exister des mesures d'encouragement de la mobilité permettant à davantage de femmes de travailler dans les lieux d'affectation hors siège, y compris ceux classés difficiles et les lieux d'affectation famille non autorisée.

156. Puisque l'écart entre les sexes était notable dans les postes de niveau supérieur, la Commission a souligné la nécessité d'offrir des possibilités de valorisation aux femmes fonctionnaires de niveau intermédiaire. Cela pourrait passer par l'instauration de programmes d'organisation des carrières adéquats, tels que des programmes de formation à l'encadrement et d'accompagnement de carrière, afin de constituer une réserve de candidates qualifiées prêtes à occuper des postes de direction. La Commission a également estimé que la diversité du personnel, comprise en termes de représentation des sexes et de répartition géographique équilibrées, devrait être pleinement intégrée à toutes les activités de ce type.

157. La Commission a souhaité que la culture organisationnelle soit propice à l'équilibre dans la représentation des sexes à tous les niveaux et au maintien de cet équilibre et que tous les fonctionnaires, hommes et femmes, bénéficient d'un environnement de travail sain. Pour atteindre cet objectif, la Commission a souligné

combien il importait de modifier les attitudes, les comportements et les préjugés qui perpétuaient l'inégalité des sexes sur le lieu de travail, et estimé que cette question devrait être traitée de la même manière que l'était l'inégalité des sexes dans la société en général. Elle a noté que certains éléments de la culture des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies pourraient être de nature à empêcher les femmes d'accéder aux postes les plus élevés. Elle a également noté que, même lorsque les femmes parvenaient au sommet, elles devaient souvent se conformer à une culture qui reflétait « les préoccupations et les façons de travailler des hommes », ce qui leur causait des difficultés. Dans certains cas, les stéréotypes sexistes s'étaient discrètement imposés dans des domaines de travail à prédominance masculine. La Commission était donc d'avis que, tant que ces stéréotypes n'étaient pas décelés et éliminés pour créer un environnement professionnel respectueux des femmes, où les hommes et les femmes puissent participer et apporter leur contribution sur un pied d'égalité, il serait plus difficile d'atteindre l'objectif de représentation équilibrée des sexes et d'autonomisation et de mobilité professionnelle des femmes dans les organisations appliquant le régime commun. La Commission a estimé qu'il était nécessaire d'agir sur les attitudes et les comportements.

158. La Commission a noté qu'un des rôles principaux d'ONU-Femmes était de veiller à ce que les entités du système des Nations Unies respectent les engagements qu'elles avaient pris en matière d'égalité des sexes, notamment en assurant un suivi régulier des progrès accomplis à l'échelle du système. Il a également été souligné qu'il existait une différence dans les filières de remontée de l'information sur l'équilibre entre les sexes, puisque les rapports d'ONU-Femmes étaient soumis à la Troisième Commission de l'Assemblée générale tandis que les rapports de la CFPI étaient présentés à la Cinquième Commission de l'Assemblée.

159. La Commission a estimé que toutes les questions liées à l'ouverture et à la diversité, telles que la parité entre les sexes, la répartition géographique, le multiculturalisme, la diversité générationnelle et le multilinguisme, devraient être examinées de manière globale. Il fallait procéder ainsi pour pouvoir évaluer comment ces questions se renforçaient et se complétaient les unes les autres et, dans certains cas, s'opposaient les unes aux autres. Rappelant les décisions qu'elle avait prises en 2014 sur la représentation équilibrée des sexes et la diversité, la Commission était convenue de prier son secrétariat de réaliser une étude sur l'ouverture et la diversité dans le cadre d'un rapport d'ensemble sur la diversité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Décision de la Commission

160. La Commission a décidé :

a) De prendre note des informations figurant dans le présent rapport concernant les politiques et mesures de promotion de l'égalité des sexes établies en vue d'atteindre l'objectif de parité parmi les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies;

b) D'inviter instamment les organisations à continuer d'appliquer les politiques et mesures existantes en matière d'équilibre entre les sexes, notamment les recommandations qu'elle a formulées antérieurement dans ses rapports annuels (A/61/30, A/63/30, A/64/30, A/65/30 et A/69/30), qui ont reçu l'approbation de l'Assemblée générale;

c) De prier son secrétariat de continuer à examiner de manière globale toutes les questions liées à l'ouverture et à la diversité, telles que la parité des sexes, la répartition géographique, le multiculturalisme, la diversité générationnelle et le multilinguisme;

d) De prier également son secrétariat de lui faire rapport sur l'ouverture et la diversité à sa quatre-vingt-cinquième session, en même temps que sur le suivi des progrès concernant l'équilibre dans la représentation des sexes et l'équilibre géographique, dans le cadre d'un rapport d'ensemble sur la diversité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Chapitre V

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

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

161. S'appuyant sur la méthode applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables des agents des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local qui sont pratiquées dans les villes sièges et assimilées (méthode d'enquête I), la Commission a mené une enquête à Genève en prenant pour référence le mois de septembre 2015.

162. Comme le veut la méthode suivie, l'ajustement du barème des traitements du personnel appartenant à la catégorie des agents des services généraux a également été appliqué à celle des professeurs de langues. Les barèmes des traitements recommandés par la Commission aux chefs de secrétariat des organisations ayant leur siège à Genève sont reproduits dans l'annexe IX.

163. Le traitement annuel net le plus élevé du barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux (G-7, échelon XII) s'élève à 117 611 francs suisses, soit 122 257 dollars au taux de change pratiqué par l'ONU au mois de septembre 2015 (0,962 franc suisse pour 1 dollar), ce qui correspond à la rémunération nette des administrateurs de classe P-3, échelon VI (taux applicable aux fonctionnaires sans charges de famille). Le chevauchement entre les deux barèmes a diminué d'un échelon depuis l'enquête précédente.

164. Les barèmes des traitements recommandés pour les agents des services généraux et les professeurs de langues étant inférieurs de 1,8 % au barème en vigueur, leur application devrait, en principe, donner lieu à une économie de 7,6 millions de dollars par an. Cependant, comme ils ne seront probablement appliqués qu'au personnel recruté à partir de la date à laquelle ils seront imposés par les organisations sises à Genève, l'application des recommandations de la Commission concernant les barèmes des traitements n'entraînera pas d'économies immédiates.

165. En ce qui concerne les indemnités, l'Assemblée générale a, au paragraphe 3 de la section III de sa résolution 70/244, levé le gel pour le personnel des services généraux avec effet au 1^{er} janvier 2016. La Commission n'était pas en mesure de faire de recommandations sur le montant des indemnités lors des enquêtes menées avant cette date, soit celles qui concernaient Madrid, Londres, New York et, tout récemment, Genève. De l'avis général, il n'était pas souhaitable d'attendre les prochaines enquêtes dans ces lieux d'affectation, qui pourraient avoir lieu dans 8 à 10 ans, pour réexaminer le montant des indemnités en question. La Commission a noté à cet égard que, pour certains lieux d'affectation relevant de la méthode d'enquête II qui avaient également été touchés par le gel de l'augmentation des indemnités, elle étudierait la question des indemnités dans le cadre des prochains examens intermédiaires. Par conséquent, elle a unanimement considéré que les indemnités pour les villes sièges où s'applique la méthode I et qui ont été touchées par le gel (Madrid, Londres, New York et Genève) devaient être réexaminées, à titre

exceptionnel et sans créer de précédent, avant la prochaine enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables, et que ses recommandations s'appliqueraient lors du prochain ajustement intermédiaire des barèmes des traitements de chaque ville siège.

B. Ajustement des indemnités pour charges de famille par suite du déblocage des indemnités

166. Par suite de la décision de l'Assemblée générale de lever le gel des indemnités pour les agents des services généraux et des catégories apparentées à compter du 1^{er} janvier 2016 (résolution 70/244, sect. III, par. 3), la Commission, à sa quatre-vingt-deuxième session, a demandé à son secrétariat d'examiner à titre exceptionnel les montants des indemnités pour charges de famille à Madrid, Londres, New York et Genève, montants qui, faute de quoi, n'auraient pas été réexaminés avant la prochaine vague d'enquêtes. Il serait recommandé aux organisations d'appliquer les résultats de l'examen auquel la Commission procéderait à sa quatre-vingt-troisième session lors du prochain ajustement intermédiaire des barèmes des traitements pour les lieux d'affectation en question.

167. Les montants d'indemnités recommandés figurent dans l'annexe X. Au taux de change pratiqué par l'ONU au mois de juin 2016, les incidences financières maximales de ces recommandations seraient les suivantes⁴ :

<i>Lieu d'affectation</i>	<i>Incidences financières (dollars É.-U.)</i>
Madrid	13 752
Londres	12 171
New York	1 576 090
Genève	7 281 958

168. Il est recommandé aux organisations de mettre en vigueur les montants d'indemnité révisés à compter du prochain ajustement intermédiaire des barèmes des traitements et, dans le cas de Londres, avec effet rétroactif au 1^{er} mai 2016, date du premier ajustement intermédiaire qui a suivi la levée du gel décidée par l'Assemblée générale pour les services généraux et les catégories apparentées.

⁴ Sans tenir compte des retenues effectuées par les organisations au titre des sommes directement versées au personnel par le gouvernement pour charges de famille.

Annexe I

Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2017-2018

1. Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale et les organes délibérants ou directeurs des autres organisations appliquant le régime commun.
2. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel :
 - a) Examen de l'utilisation des catégories de personnel (agents des services généraux, administrateurs recrutés sur le plan national, agents du Service mobile et agents des services de sécurité) et d'autres méthodes pour verser des prestations;
 - b) Directives relatives aux licenciements amiables;
 - c) Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension;
 - d) Prime de danger : méthode d'ajustement et d'examen du montant de l'indemnité;
 - e) Indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité : examen du montant prévu;
 - f) Examen de la diversité, y compris la parité hommes-femmes, à l'intérieur du régime commun;
 - g) Étude sur la gestion de la performance et propositions d'incitations à la bonne performance;
3. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur :
 - a) Barème des traitements de base minima;
 - b) Examen des taux de contribution du personnel aux fins de la conversion des traitements nets en traitements bruts;
 - c) Évolution de la marge entre la rémunération nette de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies;
 - d) Indemnités pour enfant à charge relatives aux enfants et aux personnes non directement à charge : méthode et montants;
 - e) Mise en œuvre du nouveau régime de rémunération;
 - f) Examen de la méthode de classement aux fins de la prime de sujétion, en particulier pour les lieux d'affectation classés A;
 - g) Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-neuvième session et ordre du jour de la quarantième session;
 - h) Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa quarantième session et ordre du jour de la quarante et unième session.

4. Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local : enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Vienne.
5. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Annexe II

Projet de cadre révisé de gestion des ressources humaines

Contexte

Depuis 2000, année où le cadre de gestion des ressources humaines de la Commission a été instauré, les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ont continué à rencontrer d'importantes difficultés. Pour les surmonter, elles ont dû modifier leurs méthodes de gestion des ressources humaines. Elles ont adopté une vision plus stratégique pour se donner les moyens d'exécuter des mandats plus complexes et de donner suite aux nouvelles priorités des programmes fixées par les États membres. Ces derniers mettant davantage l'accent sur l'efficacité et le coût, certaines organisations ont mis en place des cadres de gestion axée sur les résultats pour faire en sorte que les ressources et les individus concourent à la concrétisation des résultats convenus. Au cours de la même période, la composition démographique du personnel des Nations Unies s'est diversifiée. Les compétences et la formation requises ont changé, notamment pour tenir compte des progrès technologiques, des nouvelles priorités opérationnelles, du départ à la retraite d'une partie importante des effectifs et de l'arrivée de nouvelles générations.

Cadre révisé

La version révisée du cadre de gestion des ressources humaines tient compte des importants changements intervenus dans les programmes et politiques de gestion des ressources humaines. Le nouveau cadre doit fournir des indications à jour sur les incidences pratiques des tendances récentes, notamment du nouvel ensemble de prestations destinées aux administrateurs recrutés sur le plan international qui a été mis en place pour faire progresser la justice, l'équité et la compétitivité.

La démarche à l'origine du cadre révisé se fonde sur les principes qui découlent des dispositions de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. En outre, les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ont accepté le Statut de la Commission, qui vise à unifier la fonction publique internationale par l'application de normes, méthodes et dispositions communes en matière de personnel.

Objet du cadre

La version révisée du cadre de gestion des ressources humaines est : a) axée sur le personnel, b) stratégique et c) axée sur les résultats. Elle définit les bases théoriques de la relation entre l'excellence des résultats d'une organisation et une fonction de gestion des ressources humaines centrée sur le personnel. Elle souligne en outre le rôle stratégique de la gestion des ressources humaines, c'est-à-dire des fonctions qui contribuent à optimiser le potentiel des effectifs actuels et futurs, pour atteindre les objectifs des organisations. Elle met en évidence la nécessité d'harmoniser étroitement, à l'intérieur de la gestion des aptitudes, les fonctions de gestion des ressources humaines les mieux à même d'influer sur les résultats des organisations et des fonctionnaires, qui devraient essentiellement viser à renforcer

les compétences de chaque fonctionnaire, en affectant, valorisant et fidélisant le personnel qualifié pour atteindre des niveaux de performance élevés.

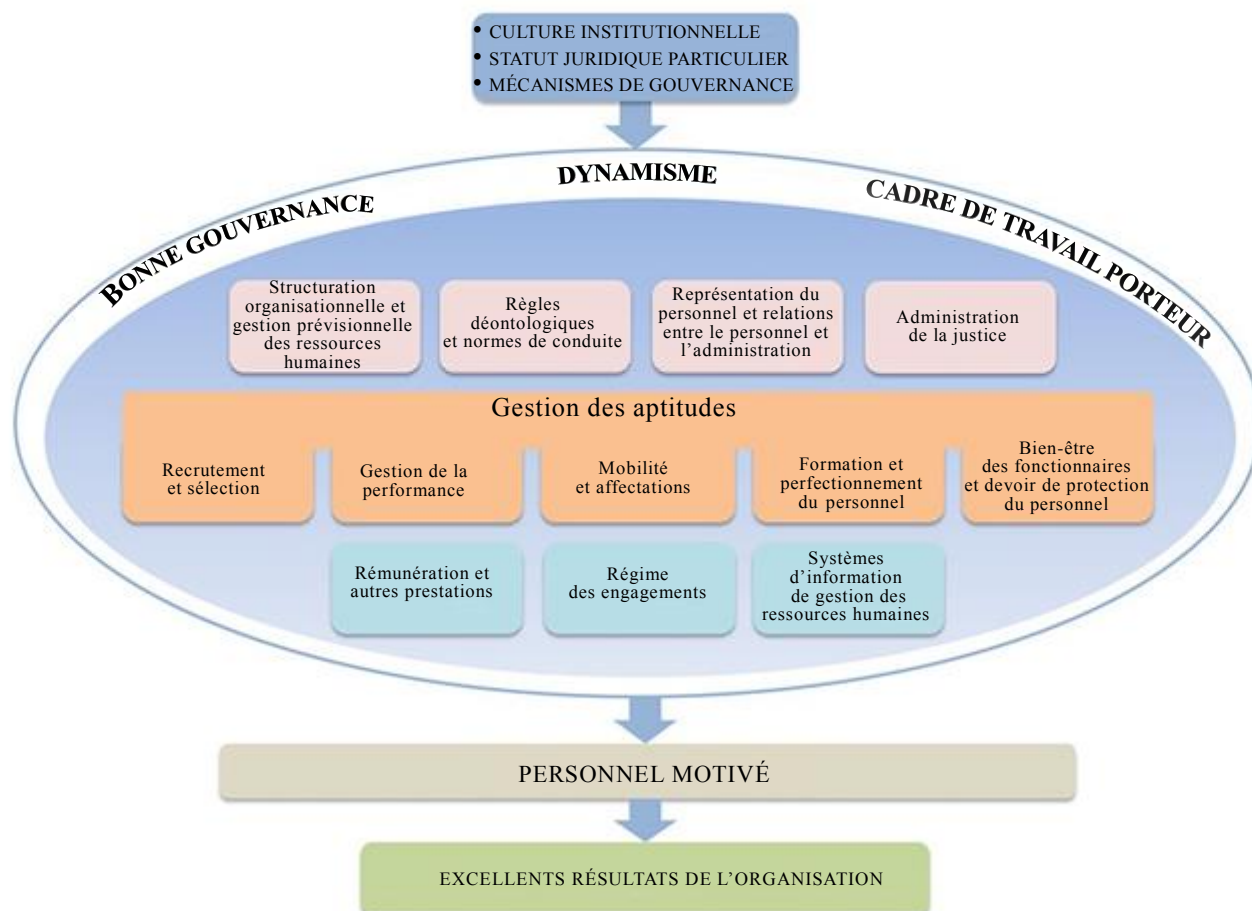
Enfin, la version révisée du cadre reprend les principes et résultats associés aux fonctions de gestion des ressources humaines. L'ajout de résultats et indicateurs vise à favoriser la participation active des responsables de cette gestion à la prise des décisions concernant la gestion des politiques, la planification et les changements stratégiques dans des contextes organisationnels où la priorité accordée aux résultats est importante.

Projet de cadre révisé de gestion des ressources humaines



Une gestion prévisionnelle des ressources humaines
à l'intérieur du régime commun des Nations Unies

Introduction



Culture institutionnelle, statut juridique particulier et mécanismes de gouvernance

Système de gouvernance : toutes les organisations sont comptables envers de nombreux États membres, qui décident de leurs missions, mandats et stratégies.

Statut juridique : en raison de leur extraterritorialité, les organisations ne sont pas liées par la législation nationale ou les conventions internationales du travail.

Caractère international et multiculturel des organisations : les buts et activités des organisations ont une portée mondiale et leur personnel vient du monde entier.

Bonne gouvernance

Dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, la prise de décisions relative aux ressources humaines est guidée par les valeurs énoncées dans la Charte des Nations Unies, en particulier dans son Article 101, et dans les divers instruments juridiques régissant chaque organisation.

Dynamisme

Des politiques et pratiques efficaces ont été mises en place pour promouvoir les valeurs communes des organisations appliquant le régime commun et favoriser l'adhésion des membres du personnel à la mission, au projet et aux valeurs de l'ensemble des organisations et de l'organisation pour laquelle ils travaillent.

Cadre de travail porteur

Dans la théorie et dans la pratique, la priorité est accordée aux éléments du cadre de travail qui renforcent le bien-être du personnel, assurent la sécurité, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et le bien-être social, psychologique et physique général des effectifs et leur permettent de concilier vie professionnelle et vie privée.

Structuration organisationnelle et gestion prévisionnelle des ressources humaines*Principes généraux*

- La structuration organisationnelle est en accord avec la mission et les stratégies de l'organisation. Elle suppose de définir clairement les ambitions et les priorités afin de poursuivre les objectifs de l'organisation.
- La gestion prévisionnelle des ressources humaines contribue à assurer le succès de l'organisation, qui dispose des effectifs nécessaires pour faire face aux besoins actuels et nouveaux.

Résultats

- Une structure organisationnelle qui favorise les objectifs de l'organisation.
- Des rapports hiérarchiques clairs et une répartition des tâches et un classement des emplois adaptés.
- Une bonne efficacité opérationnelle et des services de qualité.

- Les besoins des titulaires des emplois satisfaits par un travail intéressant, motivant et formateur.
- Des ressources humaines répondant à court, à moyen et à long terme aux besoins des programmes de chaque organisation et mobilisées pour faciliter l'action concertée de différentes organisations.
- Des effectifs dûment formés et adaptables, qui permettent de faire face à l'évolution des besoins et, parfois, à leur imprévisibilité.

Indicateurs

- Un plan de gestion des ressources humaines a été mis en place.
- Les normes de classement des emplois établies par la Commission sont appliquées.

Règles déontologiques et normes de conduite

Principes généraux

- Les fonctionnaires de toutes les catégories devraient donner l'exemple par leurs comportements irréprochables et leur détermination à appliquer les normes de conduite. Ces normes devraient être régulièrement portées à leur attention, et les responsables devraient montrer qu'ils y sont attachés. Elles devraient être renforcées par l'emploi de méthodes de gestion transparentes, y compris en matière de ressources humaines. Elles devraient en outre énoncer les droits et obligations des fonctionnaires soupçonnés d'avoir commis des actes répréhensibles contre l'organisation et être étayées par des procédures et mécanismes de responsabilisation efficaces.

Résultats

- Les fonctionnaires adhèrent à un projet qui renforce les valeurs fondamentales des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.
- Les Normes de conduite de la fonction publique internationale sont respectées.
- Le personnel de l'organisation montre qu'il fait siennes les valeurs essentielles que sont l'intégrité, le professionnalisme, le respect de la diversité, l'impartialité, la transparence et la responsabilité.
- En matière de gestion des ressources humaines, les pouvoirs délégués sont clairement définis.
- L'ONU apparaît comme une organisation jouissant de la confiance et du respect du monde entier.

Références : CFPI, Normes de conduite de la fonction publique internationale (New York, 2013), accessibles à l'adresse <http://icsc.un.org/ressources/pdfs/general/standardsF.pdf>, et Articles 100 et 101 de la Charte des Nations Unies.

Indicateurs

- Il est tenu compte des normes de conduite dans les politiques, règles et règlements relatifs aux ressources humaines.

- Les normes de conduite sont régulièrement portées à l'attention du personnel.
- Un dispositif d'application du principe de responsabilité a été mis en place.

Représentation du personnel et relations entre le personnel et l'administration

Principes généraux

- Les représentants du personnel devraient être pleinement associés à la prise de décisions sur toutes les questions ayant trait aux politiques et pratiques de gestion du personnel et des ressources humaines et y participer.

Résultats

- Les organisations reconnaissent officiellement le rôle légitime qui revient aux représentants du personnel pour exprimer les vues des fonctionnaires sur toutes les questions touchant les politiques et pratiques de gestion du personnel et des ressources humaines.
- Les organisations veillent à ce que les représentants du personnel soient pleinement informés des questions ayant trait aux conditions d'emploi et consultés sur celles qui concernent les politiques et pratiques de gestion du personnel et des ressources humaines.
- Les organisations veillent à ce que les dispositifs voulus soient mis en place pour donner la possibilité aux représentants du personnel de prendre part à la prise de décisions touchant les politiques et pratiques de gestion du personnel et des ressources humaines et de l'influencer.

Indicateur

- Des mécanismes appropriés de représentation du personnel ont été mis en place.

Administration de la justice

Principes généraux

- Chaque organisation devrait mettre en place des procédures administratives internes qui garantissent le respect de la légalité afin que son chef de secrétariat puisse prendre des décisions justes, équitables et conformes aux statuts et règlements.
- Le personnel devrait disposer de moyens de défense efficaces et être représenté dans les procédures internes le concernant.

Résultats

- Le respect de la légalité est garanti, le personnel et l'administration disposent des moyens de régler leurs différends et les fonctionnaires peuvent contester les décisions administratives en cas d'inobservation de leurs conditions d'emploi [voir la disposition 11.2, al. a)], du Règlement du personnel et le site Web du système interne d'administration de la justice de l'ONU).
- Le personnel est plus efficace et son moral s'améliore (rapport 2012 du Bureau de l'Ombudsman chargé des fonds et programmes des Nations Unies).

- Des comportements constructifs sont observés sur le lieu de travail, la confiance et un cadre de travail harmonieux sont favorisés, les conflits sont réduits au minimum et les problèmes sont rapidement réglés.

Indicateur

- Des mécanismes appropriés et efficaces ont été mis en place pour garantir une procédure régulière.

Gestion des aptitudes

Recrutement et sélection

Principes généraux

- Les organisations appliquant le régime commun étant des employeurs très recherchés, elles exigent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité des fonctionnaires qui sont recrutés et sélectionnés compte tenu, également, des principes de répartition géographique et de parité hommes-femmes, et sur la base de plans et stratégies conformes à leurs buts et objectifs.

Résultats

- Le processus de recrutement et de sélection est rapide et transparent et n'admet aucune discrimination ni ingérence indue.
- La personne qui convient est sélectionnée et nommée au bon poste et au bon moment.
- Les nouveaux fonctionnaires s'adaptent aux exigences du poste, deviennent rapidement productifs et restent dans l'organisation conformément aux attentes.

Indicateurs

- Utilisation d'outils d'évaluation fiables et objectifs.
- Taux de vacance de postes et de rétention du personnel.
- Programmes d'orientation et d'accueil mis en place.
- Politiques appliquées pour favoriser la répartition géographique et la parité hommes-femmes.

Gestion de la performance

Principes généraux

- La gestion de la performance contribue à la réalisation des objectifs d'ensemble de l'organisation en reliant les objectifs de travail individuels à sa mission et guide constamment les effectifs sur la voie de la pleine valorisation de leurs compétences.

Résultats

- Les fonctionnaires comprennent leurs fonctions et les exigences de leur travail.

- La procédure d'examen est transparente, simple et bien comprise.
- Les fonctionnaires travaillent de façon efficace et rationnelle.
- La procédure d'examen tient compte des objectifs convenus entre le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique.
- Les fonctionnaires sont reconnus et récompensés en fonction de leurs résultats.
- La valorisation est continue.

Indicateurs

- Des plans de travail ont été établis.
- Les fonctionnaires sont encouragés à obtenir de très bons résultats.
- Les problèmes de performance sont cernés et réglés.
- Des plans de perfectionnement et d'amélioration ont été mis en place (A/66/30, annexe IV).

Mobilité et affectations

Principes généraux

- La mobilité est une donnée fondamentale de la fonction publique internationale et repose sur des valeurs et des principes partagés qui renforcent le caractère international du régime commun afin d'élargir les capacités des organisations.

Résultats

- Le personnel passe d'un service à l'autre au sein d'une organisation ou d'une organisation à l'autre pour accomplir les mandats des organisations de façon efficace et économique.
- Les effectifs sont polyvalents, adaptables et très performants.
- Le personnel est incité à être mobile conformément aux politiques des organisations.

Indicateurs

- Politiques de mobilité et de rotation des postes mises en place.
- Accord global de mobilité interorganisations mis en place.
- Mouvements interorganisations.
- Coût des mouvements de personnel.

Référence : CFPI, « A guide to the mobility and hardship scheme and related arrangements » (Le régime de la prime de mobilité et de sujétion et les dispositifs apparentés : guide pratique), juin 2016. Accessible à l'adresse <http://icsc.un.org/resources/hrpd/mah/MOBILITYENG.pdf>.

Formation et perfectionnement du personnel

Principes généraux

- Il est essentiel que le personnel et l'administration aient des possibilités de formation et de perfectionnement adéquates pour que les organisations puissent motiver leurs effectifs et en renforcer la capacité à obtenir d'excellents résultats, surmonter les difficultés et s'adapter à l'évolution de la situation.

Résultats

- Le personnel est compétent et adhère à la mission, aux ambitions et aux valeurs de l'organisation.
- L'organisation et les arrangements interorganisations offrent des perspectives de carrière.
- Une majorité de fonctionnaires fait preuve d'une forte motivation au travail.
- Dans leur emploi actuel, la plupart des fonctionnaires obtiennent des résultats conformes aux attentes.
- Les fonctionnaires estiment qu'ils entretiennent des rapports constructifs avec leurs supérieurs hiérarchiques et leurs collègues.
- Les responsables orientent efficacement les activités de gestion stratégique et de gestion du changement.
- Les fonctionnaires bénéficient d'une aide pour participer à des programmes d'amélioration de la performance.
- Les résultats de l'évaluation de la performance sont communiqués pour faciliter l'apprentissage individuel et organisationnel.

Indicateurs

- Politique de perfectionnement du personnel mise en place.
- Programmes d'orientation et d'accueil mis en place.
- Programme d'orientation professionnelle mis en place.
- Politique de perfectionnement des cadres mise en place.
- Mobilité interne des effectifs.

Bien-être des fonctionnaires et devoir de protection du personnel

Principes généraux

- Un cadre de travail porteur contribue au bien-être du personnel.
- Le bien-être et la sécurité du personnel englobent la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et l'hygiène du milieu, les services médicaux et les programmes permettant de concilier vie professionnelle et vie privée. La politique en matière de sécurité, qui vise à écarter tout danger physique et à donner aux fonctionnaires un sentiment de sécurité, est prioritaire par rapport aux autres intérêts de l'organisation.

- Il appartient aux États Membres d'assurer la protection des fonctionnaires dans tous les lieux d'affectation.

Résultats

- La protection générale et le bien-être physique et psychologique du personnel sont assurés par des programmes de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et des programmes de suivi médical, ainsi que par des mesures visant à atténuer les risques dans les environnements où ils sont élevés.
- Les risques médicaux et psychologiques associés aux missions sont consignés et communiqués.
- L'administration et le personnel sont plus aptes à faire face à un environnement à haut risque.
- Les cadres ont une formation qui leur permet de travailler efficacement dans les zones à haut risque.
- Les fonctionnaires bénéficient de la protection juridique prévue par les conventions pertinentes sur les privilèges et immunités et par la Convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé.
- Les organisations des Nations Unies sont des employeurs appréciés qui offrent aux fonctionnaires la possibilité de concilier travail et vie de famille.

Indicateur

- Les organisations disposent d'informations actualisées, notamment au moyen d'enquêtes, sur le bien-être du personnel.

Rémunération et autres prestations

Principes généraux

- Le régime commun des Nations Unies constitue un mode de rémunération global, comprenant traitements, primes, indemnités et prestations sociales. La rémunération est déterminée d'une manière juste, équitable et compétitive et tient compte des résultats, des attributions et responsabilités, des apports et du mérite. L'ensemble des prestations devrait permettre aux organisations d'attirer, de retenir à leur service et de motiver du personnel recruté sur les plans national et international. Identique pour toutes les organisations appliquant le régime commun, il favorise la mise en œuvre des activités prescrites et est viable à long terme.

Résultats

- Les organisations attirent, recrutent et retiennent à leur service les meilleurs talents.
- Le personnel est motivé et encouragé à renforcer ses aptitudes et compétences.
- Les indemnités et les incitations financières visent à concourir à la réalisation des objectifs de l'organisation.

- Toutes les parties intéressées ont facilement accès aux informations relatives aux prestations.
- Les modalités d'attribution de l'ensemble des prestations sont souples.
- Les pouvoirs dont le personnel d'encadrement est investi pour déterminer certains éléments des prestations sont clairement définis.

Indicateurs

- Ensemble de prestations juste, équitable, compétitif et viable.
- Ensemble de prestations adapté aux objectifs et répondant aux besoins des organisations.
- Personnel satisfait des rémunérations et autres prestations.

Régime des engagements

Principes généraux

- Les contrats permettent aux organisations d'employer du personnel à court terme, pour une durée déterminée ou de façon continue, en bénéficiant de toute la souplesse voulue pour répondre aux besoins des programmes.

Résultats

- Les membres du personnel sont informés des attentes liées à leur emploi.
- La durée des contrats répond aux besoins de l'organisation.
- Un dispositif clair permet de déterminer les exigences de mobilité, la période d'essai et la transformation en d'autres types de contrats et de connaître les dispositions applicables à la prorogation ou la résiliation des contrats.
- Les contrats facilitent les mouvements entre organisations.

Référence : A/60/30, annexe IV.

Indicateur

- Respect du schéma directeur de la CFPI.

Systèmes d'information de gestion des ressources humaines

Principes généraux

- Les systèmes d'information de gestion des ressources humaines doivent fournir aux organisations les informations descriptives et analytiques dont elles ont besoin pour favoriser l'efficacité de l'administration, l'analyse des politiques, la prise de décisions fondée sur des données concrètes, la gestion prévisionnelle et l'évaluation des programmes, et pour anticiper les besoins en ressources humaines.

Résultats

- Des informations accessibles, fiables, disponibles en temps voulu et utiles, facilitant une gestion efficace du personnel pour accomplir les objectifs des organisations.

- Garantie du droit des fonctionnaires à ce que la confidentialité de leurs données personnelles soit préservée.
- Exploitation des informations de gestion des ressources humaines pour faciliter l'apprentissage organisationnel et renforcer la mémoire institutionnelle.
- Satisfaction garantie des fonctionnaires concernant les services administratifs fournis conformément aux normes convenues.
- Mise à la disposition de toutes les parties intéressées d'informations fiables et utiles en temps voulu pour ce qui touche à la gestion des ressources humaines dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Indicateurs

- Stratégie globale et intégrée d'information à l'intention des responsables des ressources humaines.
- Données à jour en matière de démographie et de rémunérations.

Personnel motivé

Principes généraux

- La motivation du personnel naît d'une adhésion à l'organisation et à ses valeurs, alliée à une volonté de contribuer à sa réussite. Pour la stimuler, il faut assurer une bonne gestion du personnel, élaborer des politiques adaptées et veiller à ce que les membres du personnel d'encadrement appuient activement leurs équipes.

Résultats

- Une performance de l'organisation excellente et durable.

Annexe III

**Informations concernant la mise en œuvre opérationnelle
du nouvel ensemble de prestations par chaque organisation
appliquant le régime commun des Nations Unies**

Organisation	Degré de maturité du cadre administratif						Degré de maturité des systèmes prévus					
	Régie par le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies	Organe délibérant consulté			Logiciel utilisé			Interne	Nom du fournisseur extérieur	1 ^{er} juillet 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018
		(Oui/non)	Date d'approbation	1 ^{er} juillet 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018						
ONU	Oui	Oui	1 ^{er} avril 2016	Oui	71 ^e session	72 ^e session	Non	SAP	Oui	Non	Oui	
PNUD	Oui	s.o.	s.o.	Oui	71 ^e session	72 ^e session	Non	Atlas (PeopleSoft/ Oracle)	Oui	Oui	Oui	
FNUAP	Oui	s.o.	s.o.	Oui	71 ^e session	72 ^e session	Non	Atlas (PeopleSoft/ Oracle)	Oui	Oui	Oui	
UNOPS	Oui	s.o.	s.o.	Oui	71 ^e session	72 ^e session	Oui	Unit4 (Agresso)	Oui	Oui	Oui	
HCR	Oui	s.o.	s.o.	Oui	71 ^e session	72 ^e session	Non	PeopleSoft (Oracle)	Oui	Oui	Oui	
UNICEF	Oui	s.o.	s.o.	Oui	71 ^e session	72 ^e session	Non	SAP	Oui	Non	Oui	
ONU- Femmes	Oui	s.o.	s.o.	Oui	71 ^e session	72 ^e session	Non	Atlas (PeopleSoft/ Oracle)	Oui	Oui	Oui	
UNRWA	Non	Non					Non	SAP	Oui	Oui	Oui	
ONUSIDA	Non	Non	Février 2017	Non	Oui	Oui	Non	Oracle	Non	Oui	Oui	
PAM	Non	Non	Présenté en mai 2016	Oui	Oui	Oui	Non	SAP	Non	Oui	Oui	
OIT	Non	Oui	Mars 2016	Non	Oui	Oui	Oui	Oracle	Non	Oui	Oui	

Organisation	Degré de maturité du cadre administratif						Degré de maturité des systèmes prévus					
	Régie par le Statut et le Règlement de l'Organisation des Nations Unies	Organe délibérant consulté						Logiciel utilisé				
		(Oui/non)	Date d'approbation	1 ^{er} juillet 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018	Interne	Nom du fournisseur extérieur	1 ^{er} juillet 2016	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018	
FAO	Non	Oui	Présenté en mai 2016	Oui	Oui	Oui	Non	Oracle	Oui	Oui	Oui	
UNESCO	Non	Oui	Avril 2016	Oui	Oui	Oui	Non	SAP	Oui	Oui	Oui	
OMS	Non	Non	Février 2017	Non	Oui	Oui	Non	Oracle	Non	Oui	Oui	
OPS	Non	Non	Février 2017	Non	Oui	Oui	Non	Workday	Non	Oui	Oui	
OACI	Non	Oui	20 mai 2016	Oui	Oui	Oui	Oui	Agresso	Oui	Oui	Oui	
UPU	Non	Oui	Février 2016	Oui	Oui	Oui	Oui	Navision	Oui	Oui	Oui	
UIT	Non	Oui	Mai 2016	Oui	Oui	Oui	Non	SAP	Oui	Oui	Oui	
OMM	Non	Oui	Prochaine session du Conseil exécutif (juin 2017)	Non	Oui	Oui	Non	Oracle	Oui	Non	Oui	
OMI	Non	Oui	5 juillet 2016	Oui	117 ^e session du Conseil (novembre 2016)	118 ^e session du Conseil (juin 2017)	Non	SAP	Oui	Non	Oui	
OMPI	Non	Non		Non	Oui	Oui	Non	Oracle	Non	Oui	Oui	
FIDA	Non	Oui	9 avril 2016 (première étape)	Oui	Oui	Oui	Non	PeopleSoft	Oui	Oui	Oui	
ONUDI	Non	Non		Oui	Non	Oui	Oui	SAP	Oui	Non	Oui	
OMT	Non	Oui	9 au 11 mai 2016	Oui	Oui	Oui	Oui	Oracle	Oui	Oui	Oui	
AIEA	Non	Oui		Oui	Oui	Oui	Non	Oracle	Oui	Oui	Oui	

Abréviation : s.o. = sans objet.

Annexe IV

Questions de mise en œuvre, y compris l'examen du montant des indemnités en vigueur

A. Indemnités versées au personnel des lieux d'affectation hors siège et versements au titre de la réinstallation

Indemnité ou prime	Régime actuel			Régime proposé			Observations
	Méthode d'ajustement	Cycle de révision	Année du dernier examen ou de la mise en application	Méthode d'ajustement	Cycle de révision	Année du prochain examen	
Prime de sujétion	Fondée sur les indicateurs suivants :	3 ans	2011	Même méthode que dans le régime actuel	3 ans		
Prime de mobilité /élément incitation à la mobilité	a) Évolution moyenne du traitement de base net majoré de l'indemnité de poste dans les huit villes sièges du système des Nations Unies	3 ans	2011	Fondée sur le traitement moyen de base des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur pendant l'année durant laquelle l'examen a lieu (même règle pour le nouveau barème)	3 ans	Trois ans à compter de la mise en application du nouveau barème	Examen du bien-fondé de la prime dans cinq ans (2021)
Prime de sujétion supplémentaire/élément famille non autorisée	b) Mouvement de l'indice des dépenses non locales utilisé aux fins du calcul de l'indemnité de poste, sur la base des taux d'inflation de 21 pays	3 ans	Entrée en vigueur : 2011	Fondée sur les prix des loyers au titre du système des ajustements (même règle pour le nouveau barème)	3 ans		
Élément non-déménagement	c) Évolution du barème des traitements de base minima	3 ans	2011	Supprimé	–		
Prime de danger	– ^a		2012	À définir	3 ans	2017	

<i>Indemnité ou prime</i>	<i>Régime actuel</i>			<i>Régime proposé</i>			<i>Observations</i>
	<i>Méthode d'ajustement</i>	<i>Cycle de révision</i>	<i>Année du dernier examen ou de la mise en application</i>	<i>Méthode d'ajustement</i>	<i>Cycle de révision</i>	<i>Année du prochain examen</i>	
Indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité	–	3 ans	2012	Fondée sur la moyenne des indemnités journalières de subsistance versées dans les lieux de repli	3 ans	2017	
Plafond des versements au titre des frais de déménagement occasionnés par la réinstallation	–	–	–	Fondée sur les moyennes des frais de déménagement effectifs pendant les trois années antérieures	3 ans	Trois ans à compter de la mise en application du nouveau régime	

^a La prime de danger a remplacé la prime de risque en juillet 2012. Les ajustements apportés à celle-ci étaient fondés sur la même méthode que pour la prime de mobilité et de sujétion. La méthode d'ajustement de la prime de danger n'a pas encore été arrêtée.

B. Indemnités pour charges de famille et indemnité pour frais d'études

<i>Indemnité ou prime</i>	<i>Régime actuel</i>			<i>Régime proposé</i>		
	<i>Méthode d'ajustement</i>	<i>Cycle de révision</i>	<i>Année du dernier examen</i>	<i>Méthode d'ajustement</i>	<i>Cycle de révision</i>	<i>Année du prochain examen</i>
Indemnité pour enfant à charge	Montant forfaitaire en dollars calculé en fonction de la moyenne pondérée des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales en vigueur dans les huit villes sièges pour une rémunération équivalant à celle d'un fonctionnaire de la classe P-4, échelon VI; l'indemnité dépend de la moyenne pondérée pour les huit villes sièges et des tendances observées en ce qui concerne l'augmentation des montants versés au titre des indemnités pour enfants à charge	1) Montant : deux ans 2) Méthode : selon les besoins	1) Montant : 2012 (suspension de tout nouvel examen jusqu'au 1 ^{er} janvier 2017) 2) Méthode : 2013	Maintien de la même méthode; elle devra toutefois être revue afin d'être appliquée de façon cohérente	Identique à celui du régime en vigueur	1) Méthode : 2017 2) Montant : 2018
Indemnité pour enfant handicapé à charge	200 % de l'indemnité pour enfant à charge	Revue dans le cadre de l'examen consacré à l'indemnité pour enfant à charge				Revue dans le cadre de l'examen consacré à l'indemnité pour enfant à charge

<i>Indemnité ou prime</i>	<i>Régime actuel</i>			<i>Régime proposé</i>		
	<i>Méthode d'ajustement</i>	<i>Cycle de révision</i>	<i>Année du dernier examen</i>	<i>Méthode d'ajustement</i>	<i>Cycle de révision</i>	<i>Année du prochain examen</i>
Indemnité pour personne indirectement à charge	35 % de l'indemnité pour enfant à charge					
Indemnité pour conjoint à charge	Sans objet; il est tenu compte des personnes directement à charge dans le barème des traitements, le traitement net étant fonction de la situation de famille : le traitement des fonctionnaires ayant des charges de famille s'appliquait aux fonctionnaires ayant un conjoint à charge ou au titre du premier enfant à charge (au lieu de l'indemnité pour enfant à charge) si le conjoint n'était pas à leur charge	Aucun; l'écart entre le traitement des fonctionnaires ayant des charges de famille et ceux qui n'en ont pas est resté inchangé depuis le début	Taux applicables aux fonctionnaires ayant des charges de famille et à ceux qui n'en n'ont pas : 1976; indemnité pour conjoint à charge approuvée en 2015, application prévue en 2017	Fondée sur la situation dans la fonction publique de référence : différence entre le traitement d'une personne mariée et celui d'une personne célibataire après impôts	1) Montant : aucun examen n'est nécessaire, l'ajustement suivant celui de la rémunération nette 2) Méthode : selon les besoins, mais au minimum tous les 10 ans	Méthode : selon les besoins, mais en 2025 au plus tard
Indemnité de parent isolé			Indemnité de parent isolé approuvée en 2015, application prévue en 2017	Même règle que pour l'indemnité pour conjoint à charge		

<i>Indemnité ou prime</i>	<i>Régime actuel</i>			<i>Régime proposé</i>		
	<i>Méthode d'ajustement</i>	<i>Cycle de révision</i>	<i>Année du dernier examen</i>	<i>Méthode d'ajustement</i>	<i>Cycle de révision</i>	<i>Année du prochain examen</i>
Indemnité pour frais d'études	Remboursement de 75 % des frais d'études ouvrant droit à remboursement à concurrence du plafond fixé pour le pays ou la zone monétaire considérés; remboursement des frais de pension pour les établissements scolaires se trouvant en dehors du lieu d'affectation; ajustement fondé sur l'évolution des frais de scolarité et des dépenses connexes réglés par le fonctionnaire	Deux ans	1) Montant : 2012 (suspension de tout nouvel examen jusqu'au 1 ^{er} janvier 2017) 2) Méthode : 2015 (dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations)	Application d'un barème dégressif au remboursement des frais d'études ouvrant droit à remboursement; prise en charge des frais d'internat, sous forme d'une somme forfaitaire, uniquement pour les fonctionnaires en poste dans un lieu d'affectation non classé H et ayant des enfants en pension dans des établissements d'enseignement primaire et secondaire; ajustement opéré de façon pragmatique en fonction de l'évolution des frais de scolarité et des frais d'internat dans des établissements jugés représentatifs	1) Montant : a) Barème dégressif et somme forfaitaire pour les frais d'internat : tous les deux ans b) Établissements jugés représentatifs tous les six ans 2) Méthode : selon les besoins	Barème et somme forfaitaire pour les frais d'internat : 2019 Établissements jugés représentatifs : 2021 Méthode : 2020

Annexe V

**Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur :
montants annuels bruts et montants annuels nets après déduction
des contributions du personnel (pour effet au 1^{er} janvier 2017)**

(En dollars des États-Unis)

Classe		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA	Brut	192 236												
	Net	142 376												
SSG	Brut	174 373												
	Net	130 586												
D-2	Brut	139 500	142 544	145 589	148 637	151 788	155 018	158 248	161 479	164 709	167 939			
	Net	107 150	109 281	111 412	113 546	115 680	117 812	119 944	122 076	124 208	126 340			
D-1	Brut	124 807	127 483	130 160	132 837	135 506	138 183	140 857	143 529	146 207	148 880	151 648	154 483	157 320
	Net	96 865	98 738	100 612	102 486	104 354	106 228	108 100	109 970	111 845	113 716	115 588	117 459	119 331
P-5	Brut	107 459	109 734	112 011	114 284	116 561	118 834	121 113	123 387	125 663	127 937	130 214	132 486	134 764
	Net	84 721	86 314	87 908	89 499	91 093	92 684	94 279	95 871	97 464	99 056	100 650	102 240	103 835
P-4	Brut	88 351	90 374	92 396	94 418	96 441	98 462	100 529	102 724	104 919	107 114	109 314	111 504	113 701
	Net	70 647	72 184	73 721	75 258	76 795	78 331	79 870	81 407	82 943	84 480	86 020	87 553	89 091
P-3	Brut	72 478	74 349	76 221	78 091	79 964	81 836	83 707	85 582	87 451	89 324	91 199	93 068	94 942
	Net	58 583	60 005	61 428	62 849	64 273	65 695	67 117	68 542	69 963	71 386	72 811	74 232	75 656
P-2	Brut	55 955	57 629	59 303	60 976	62 651	64 328	66 003	67 674	69 350	71 022	72 696	74 374	76 045
	Net	46 026	47 298	48 570	49 842	51 115	52 389	53 662	54 932	56 206	57 477	58 749	60 024	61 294
P-1	Brut	43 371	44 672	45 973	47 275	48 575	49 877	51 287	52 708	54 129	55 551	56 971	58 391	59 812
	Net	35 998	37 078	38 158	39 238	40 317	41 398	42 478	43 558	44 638	45 719	46 798	47 877	48 957

Abréviations : SGA = secrétaire général adjoint; SSG = sous-secrétaire général.

Annexe VI

**Seuils de l'actuel barème des traitements à conserver
aux fins de la protection de la rémunération des
fonctionnaires dont les traitements sont supérieurs
à ceux qui correspondent aux derniers échelons
de leur classe dans le barème des traitements de base
minima recommandé par l'Assemblée générale
(pour effet au 1^{er} janvier 2017) : montants annuels bruts
et montants annuels nets après déduction
des contributions du personnel**

(En dollars des États-Unis)

<i>Classe</i>		<i>Seuil 1</i>	<i>Seuil 2</i>
P-4	Montant brut	115 899	118 096
	Montant net	90 629	92 167
P-3	Montant brut	96 812	98 684
	Montant net	77 077	78 500
P-2	Montant brut	77 721	–
	Montant net	62 568	–
P-1	Montant brut	61 233	–
	Montant net	50 037	–

Annexe VII

**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 (écart calculé pour l'année 2016)**

Classe	Rémunération nette (dollars É.-U.)		Rapport Nations Unies/États-Unis (Washington = 100)	Rapport Nations Unies/États-Unis corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie	Coefficients de pondération appliqués pour calculer le rapport global ^c
	Nations Unies ^{a, b}	États-Unis			
P-1	73 952	54 427	133,4	117,2	0,2
P-2	96 372	69 869	137,9	121,2	7,4
P-3	117 638	89 676	131,2	115,3	28,7
P-4	139 841	108 820	128,5	112,9	33,6
P-5	163 403	127 371	128,3	112,7	21,6
D-1	186 487	146 739	127,1	111,7	6,4
D-2	200 566	155 226	129,2	113,5	2,0
Rapport moyen pondéré avant correction pour tenir compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington					129,9
Rapport New York/Washington (coût de la vie)					113,8
Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie					114,1

^a Traitement moyen net sur 12 mois et par classe des fonctionnaires des Nations Unies ayant des charges de famille, avec un coefficient d'ajustement de 64,9 (en appliquant le barème des traitements en vigueur au 1^{er} janvier 2016).

^b Les statistiques du personnel établies par le Conseil des chefs de secrétariat au 31 décembre 2014 ont été utilisées pour calculer les traitements moyens des fonctionnaires des Nations Unies.

^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 2014.

Annexe VIII

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

1. Ouverture de la session.
2. Déclaration du Président.
3. Adoption de l'ordre du jour.
4. Rapport sur l'application de la méthode approuvée par la Commission pour les enquêtes sur le coût de la vie dans les villes sièges.
5. Collecte des données à New York aux fins des enquêtes intervilles sur le coût de la vie.
6. Enquête sur le coût de la vie à Genève.
7. Enquête sur le coût de la vie à Londres.
8. Enquête sur le coût de la vie à Madrid.
9. Enquête sur le coût de la vie à Montréal.
10. Enquête sur le coût de la vie à Paris.
11. Enquête sur le coût de la vie à Rome.
12. Enquête sur le coût de la vie à Vienne.
13. Enquête sur le coût de la vie à Washington.
14. Examen de la méthode à appliquer aux lieux d'affectation hors siège.
15. Questions diverses.
16. Adoption du report.

Annexe IX

Barème des traitements nets recommandé pour les agents des services généraux et les autres catégories de personnel recruté sur le plan local à Genève

A. Barème des traitements nets recommandé pour les agents des services généraux à Genève

Mois de référence de l'enquête : septembre 2015 (applicable aux fonctionnaires recrutés à partir de la date d'entrée en vigueur)

(En francs suisses, par an)

	<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	52 003	53 720	55 437	57 154	58 871	60 588	62 305	64 022	65 739	67 456	69 173	70 890
G-2	56 689	58 561	60 433	62 305	64 177	66 049	67 921	69 793	71 665	73 537	75 409	77 281
G-3	61 770	63 808	65 846	67 884	69 922	71 960	73 998	76 036	78 074	80 112	82 150	84 188
G-4	67 376	69 602	71 828	74 054	76 280	78 506	80 732	82 958	85 184	87 410	89 636	91 862
G-5	73 741	76 174	78 607	81 040	83 473	85 906	88 339	90 772	93 205	95 638	98 071	100 504
G-6	80 768	83 430	86 092	88 754	91 416	94 078	96 740	99 402	102 064	104 726	107 388	110 050
G-7	88 421	91 340	94 259	97 178	100 097	103 016	105 935	108 854	111 773	114 692	117 611	120 530

B. Barème des traitements nets recommandé pour les professeurs de langues à Genève

Mois de référence de l'enquête : septembre 2015 (applicable aux fonctionnaires recrutés à partir de la date d'entrée en vigueur)

(En francs suisses, par an)

<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^a</i>	<i>XIV^a</i>
76 858	78 989	81 120	83 251	85 382	87 513	89 644	91 775	93 906	96 037	98 168	100 299	102 430	104 561

^a Échelon d'ancienneté.

Annexe X

Montants d'indemnités recommandés

A. Madrid (ajustement intermédiaire, 1^{er} octobre 2016)

(En euros)

<i>Indemnité</i>	<i>Proposition^a</i>
Conjoint	1 373
Enfants	1 050
Personne indirectement à charge	—

^a Des montants différents peuvent être applicables aux ayants droit qui touchent déjà de telles sommes.

B. Londres (ajustement intermédiaire, mai 2016)

(En livres sterling)

<i>Indemnité</i>	<i>Proposition^a</i>
Conjoint	—
Premier enfant à charge	1 434
Chaque enfant supplémentaire	614

^a Des montants différents peuvent être applicables aux ayants droit qui touchent déjà de telles sommes.

C. New York (ajustement intermédiaire, novembre 2016)

(En dollars des États-Unis)

<i>Indemnité</i>	<i>Proposition</i>
Conjoint	3 727
Enfants	2 389
Premier enfant à charge d'un fonctionnaire célibataire, divorcé ou veuf	3 575
Personne indirectement à charge	1 359

D. Genève (ajustement intermédiaire, septembre 2016)

(En francs suisses)

<i>Indemnité</i>	<i>Proposition</i>
Conjoint	7 939
Enfants	6 398
Premier enfant à charge d'un fonctionnaire célibataire, divorcé ou veuf	13 183
Personne indirectement à charge	2 515

16-14563 (F) 270916 280916

Merci de recycler 