

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2014



Nations Unies • New York, 2014

Merci de recycler



Note

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

Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Page</i>
Abréviations.	5
Glossaire des termes techniques.	6
Lettre d'envoi	11
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	12
Récapitulatif des incidences financières des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique pour l'ONU et les autres organisations participantes.	13
Récapitulatif des	14
I. Questions d'organisation	15
A. Acceptation du statut	15
B. Composition	15
C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées	16
D. Programme de travail de la Commission pour 2015-2016.	16
II. Rapports et suivi	17
Résolutions et décisions intéressant la Commission adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante-huitième session	17
III. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel	19
A. Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun.	19
B. Assurance maladie.	34
C. Âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires déjà en poste	37
IV. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	45
A. Rapport sur l'étude de la répartition par sexe des effectifs des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.	45
B. Diversité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies : étude des politiques de recrutement.	51

C.	Barème des traitements de base minima et examen des taux de contribution du personnel servant à calculer les traitements de base bruts	54
D.	Évolution de la marge entre la rémunération nette de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies et gestion de la marge autour du point médian souhaitable	56
E.	Questions d'ajustement.....	59
V.	Conditions d'emploi des agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté sur le plan local.....	64
A.	Méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux : ajustements des traitements dans les lieux d'affectation comptant moins de 30 agents.....	64
B.	Enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Madrid	68

Annexes

I.	Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2015-2016	69
II.	Politiques en matière de diversité des organisations appliquant le régime commun	70
III.	Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur : montants annuels bruts et montants annuels nets après déduction des contributions du personnel (entrée en vigueur : 1 ^{er} janvier 2015)	71
IV.	Comparaison entre la rémunération nette moyenne des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington, aux classes équivalentes (marge calculée pour l'année civile 2014).....	72
V.	Barème des traitements nets recommandé pour les agents des services généraux et les autres catégories de personnel recruté sur le plan local à Madrid	74

Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCASIP	Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FICSA	Fédération des associations de fonctionnaires internationaux
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
ISBA	Autorité internationale des fonds marins
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation mondiale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
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
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
UPU	Union postale universelle

Glossaire des termes techniques

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.
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), 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 York est comparée à celle de leurs homologues de la fonction publique de référence en poste à Washington.

	<p>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>
<p>Gestion de la performance (Performance management)</p>	<p>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.</p>

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.
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 familles non autorisées (Non-family duty stations)	Lieux d'affectation dans lesquels le Département de la sûreté et de la sécurité du Secrétariat de l'ONU décide, pour des raisons de sûreté et de sécurité, qu'aucune personne dûment reconnue à la charge des fonctionnaires considérés ne peut être présente durant une période égale ou supérieure à six mois.
Lieux d'affectation de catégorie H au sens du régime 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. On distingue la marge annuelle (marge de l'année civile) de la marge établie sur une période de cinq ans (marge moyenne).
Meilleures pratiques (Best practice)	Politique, stratégie, programme, procédé ou pratique novateurs qui permet des gains d'efficacité et qui est actuellement employé par au moins un employeur d'envergure et dont les autres peuvent tirer parti.

Période d'affiliation (Contributory service)	Tous les fonctionnaires du régime commun des Nations Unies qui remplissent certains critères participent à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, à laquelle ils versent une partie de leur rémunération considérée aux fins de la pension. La période durant laquelle ils cotisent est dite « nombre d'années d'affiliation ».
Prime de danger (Danger pay)	La prime de danger est une indemnité spéciale établie en faveur du personnel, recruté sur le plan international ou localement, qui est appelé à travailler dans des conditions très dangereuses.
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 Employers 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 dans les cas avérés de difficultés à recruter et à conserver le personnel ou en raison d'autres éléments tels que le caractère rebutant du lieu de travail.
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 des 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.

Lettre d'envoi

Lettre datée du 19 août 2014, 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 quarantième 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

1. Assurance maladie

91 La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de maintenir telle quelle la formule de répartition des cotisations d'assurance maladie entre l'Organisation et le personnel actif et retraité affilié à un régime d'assurance maladie des États-Unis ou autre.

2. Âge réglementaire du départ à la retraite

119 La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale qu'elle a effectué l'étude demandée sur les dispositifs de gestion prévisionnelle des besoins en personnel et d'organisation de la relève et sur toutes les politiques de gestion des ressources humaines concernées, y compris celles qui portent sur la gestion et l'évaluation de la performance, le rajeunissement du personnel, l'équilibre entre les sexes et la représentation géographique équitable, dans les différentes organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

157 et annexe III La Commission recommande à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2015, le barème révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur figurant à l'annexe III au présent rapport.

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

171 et 172 La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington pour l'année 2014 s'établissait à 17,4 % et que la marge moyenne sur cinq ans (2010-2014) était de 16,4 %, donc au-delà du point médian de 15 %. La Commission a également décidé que la procédure normale de gestion de la marge dans les limites de la fourchette fixée serait suspendue jusqu'à nouvel ordre et que le gel de la rémunération nette à New York serait maintenu jusqu'à ce que la marge soit revenue au point médian souhaitable.

**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 autres catégories de personnel recruté sur le plan local**

204 et annexe V Dans le cadre des tâches qui lui incombent au titre du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, la Commission a effectué une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pour les agents des services généraux à Madrid et recommandé aux chefs de secrétariat des organisations sises dans cette ville le barème des traitements issu de cette enquête, qui figure à l'annexe V.

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

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Barème des traitements de base minima

152 Les incidences financières liées à la recommandation de la Commission concernant une augmentation du barème des traitements de base minima, comme indiqué dans l'annexe III, sont estimées à 509 000 dollars par an à l'échelle du régime commun.

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

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

205 Les incidences financières de l'application du barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux et des catégories apparentées des organisations sises à Madrid sont estimées à 110 000 dollars par an.

Chapitre I

Questions d'organisation

A. Acceptation du statut

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

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

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

B. Composition

3. La composition de la Commission pour 2014 est la suivante :

Président :

Kingston P. Rhodes (Sierra Leone)*

Vice-Président :

Wolfgang Stöckl (Allemagne)***

Membres:

Marie-Françoise Bechtel (France)*
 Larbi Djacta (Algérie)**
 Minoru Endo (Japon)***
 Carleen Gardner (Jamaïque)*
 Sergei V. Garmonin (Fédération de Russie)**
 Luis Mariano Hermosillo (Mexique)***
 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 2014.

** Mandat expirant le 31 décembre 2016.

*** Mandat expirant le 31 décembre 2017.

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

² FIDA.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

4. La Commission a tenu deux sessions en 2014: la soixante-dix-huitième, tenue au Siège de l'ONU, à New York, du 17 au 28 mars 2014, et la soixante-dix-neuvième, tenue au Siège du FIDA, à Rome, du 21 juillet au 1^{er} 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 2015-2016

6. Le programme de travail de la Commission pour 2015-2016 figure à l'annexe I au présent rapport.

Chapitre II

Rapports et suivi

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

7. La Commission a examiné une note de son secrétariat sur les résolutions et décisions présentant un intérêt pour ses travaux, qui ont été adoptées par l'Assemblée générale. Elle a été informée que les débats tenus à l'Assemblée au sujet du trente-neuvième rapport annuel de la Commission (A/68/30) avaient été intenses, stimulants et mus par des préoccupations concernant la situation financière des États Membres et des organisations appliquant le régime commun. Quant aux débats de la Cinquième Commission, ils avaient principalement porté sur l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, l'âge du départ obligatoire à la retraite et l'évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis d'Amérique et celle des fonctionnaires des Nations Unies. À l'issue de son examen du rapport, l'Assemblée a adopté la résolution 68/253 le 27 décembre 2013.

Délibérations de la Commission

8. Le Coprésident du Réseau Ressources humaines a remercié le secrétariat d'avoir fait le point de ce qui était apparu au cours des réunions de la Cinquième Commission, en prenant note du fait que l'Assemblée générale avait décidé de demander à la Commission de gérer activement la marge entre les rémunérations nettes suivant la méthode de gestion des marges et de n'augmenter aucune des indemnités relevant de sa compétence tant que les résultats de l'examen d'ensemble ne lui auraient pas été communiqués, pour examen. Il a en outre pris note du fait que l'Assemblée avait demandé de veiller à assurer la comparabilité, au regard du principe Noblemaire, de l'ensemble des prestations, pécuniaires et non pécuniaires, offertes. À cet égard, le Réseau était d'avis que la Commission devrait fournir davantage d'orientations sur les prestations qui allaient être gelées et sur la distinction opérée entre prestations pécuniaires et prestations non pécuniaires, afin de garantir une comparaison factuelle, objective et fiable. Il a redit la nécessité de mettre au point des méthodes imparables et de veiller à étayer clairement et sérieusement toute hypothèse de départ. Le Coprésident a ajouté que l'interprétation que faisait l'Assemblée du principe Noblemaire allait rendre la tâche en cours extrêmement difficile, puisque les fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis, à Washington, ne se prêtaient nullement à une comparaison avec les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun pour ce qui est du calcul des prestations liées à l'expatriation.

9. Le représentant du CCASIP a remercié le secrétariat de son exposé et s'est dit déçu de voir à quel point le principe Noblemaire était mal interprété. Le Comité de coordination était d'avis qu'il fallait continuer à utiliser la méthode de comparaison actuelle, fondée sur l'administration nationale la mieux rémunérée, qu'il faudrait permettre le fonctionnement normal du système des ajustements, en le laissant libre de fluctuer dans le temps, et que ces mesures seraient le seul moyen pour les organisations d'attirer les professionnels les plus qualifiés et les plus brillants. S'agissant des autres mesures citées dans le rapport, il croyait fermement que les méthodes mises au point au fil des ans s'étaient révélées fiables et qu'il faudrait

continuer de les appliquer. Il s'est également dit déçu de voir que l'élévation de l'âge du départ obligatoire à la retraite pour les fonctionnaires en service n'avait pas été approuvée. S'agissant de la demande faite par l'Assemblée à la Commission tendant à examiner la répartition des primes d'assurance maladie, le Comité de coordination s'est dit préoccupé de ce que ce travail ait lieu alors que d'autres questions apparentées étaient à l'étude.

10. Les représentants de la FICSA et d'UNISERV se sont joints à la déclaration faite par le représentant du CCASIP.

11. Certains membres de la Commission ont demandé des précisions sur certains points concernant des décisions prises par l'Assemblée générale. À propos de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, ils ont demandé des précisions sur les éléments des prestations – péculniaires ou non – à prendre en considération et sur les prestations qui allaient être gelées pendant que l'examen allait être mené. S'agissant de l'examen des primes d'assurance maladie, les membres de la Commission ont demandé des précisions sur la nature de l'examen, ajoutant qu'un tel exercice devrait se faire en consultation avec la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et d'autres parties prenantes, en particulier la Fédération des associations d'anciens fonctionnaires internationaux.

12. En réponse, les membres de la Commission ont reçu l'assurance que de plus amples informations concernant l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun leur seraient communiquées lors de l'examen du point de l'ordre du jour correspondant. L'on a également rappelé aux participants la déclaration du Secrétaire général, dans lequel celui-ci a parlé d'un modèle novateur, moderne et simple. Certains membres de la Commission ont insisté sur la nécessité de préserver les droits acquis des fonctionnaires en service et se sont dits satisfaits des progrès accomplis dans le cadre de l'examen. S'agissant de l'examen de la répartition des primes d'assurance maladie, les membres de la Commission ont été informés que l'Assemblée générale avait demandé à la Caisse commune des pensions et à l'Organisation des Nations Unies d'examiner d'autres aspects du régime d'assurance maladie.

Décision de la Commission

13. La Commission a décidé de prendre note de la résolution 68/253 de l'Assemblée générale.

Chapitre III

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

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

1. Principaux résultats de l'enquête mondiale

14. Dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, le secrétariat de la Commission a procédé à une enquête mondiale auprès du personnel de toutes les catégories en service dans tous les lieux d'affectation pour mieux discerner ses opinions sur les domaines de préoccupation touchant à la rémunération et à la gestion de la performance. Les principaux résultats de l'enquête, comprenant des données provenant d'environ 14 000 réponses, ont été présentés à la Commission à sa soixante-dix-huitième session.

15. Si les rapports préliminaires ont été établis pour l'ensemble des personnes qui ont répondu, de façon à obtenir les vues générales des fonctionnaires et déterminer les tendances en général, les principaux résultats ont été également fournis pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (46 % des réponses), étant donné que l'examen global portait actuellement sur l'ensemble des prestations applicables à cette catégorie de personnel.

16. L'enquête, qui a été mise au point en consultation avec les organisations du système des Nations Unies et les représentants du personnel, était la deuxième de ce type. La première a été effectuée en 2008 et elle était axée sur les questions de recrutement et de fidélisation du personnel. L'enquête actuelle a été menée par un cabinet spécialisé dans les enquêtes auprès des employés, de façon à mieux garantir la confidentialité et l'anonymat des réponses. Elle était ouverte du 14 octobre au 8 novembre 2013.

17. Au total, 14 000 personnes ont répondu au questionnaire, ce qui représente un taux de réponse de 14 %. Une fois les données validées, 13 758 réponses ont été retenues pour analyse, soit un taux de réponse supérieur à 13 %. En termes statistiques, un échantillon de cette dimension permet d'obtenir des estimations fiables pour la population de fonctionnaires soumis au régime commun des Nations Unies avec un degré de précision de 1 % et un niveau de confiance de 95 %.

18. S'agissant de la conception de l'enquête, le questionnaire comportait notamment des questions concernant : a) la motivation des fonctionnaires; b) leur avis général sur l'actuel système de rémunération; c) le recrutement et la prise de fonctions; d) la fidélisation du personnel; e) la mobilité; f) les indemnités et prestations, g) la progression de carrière et le comportement professionnel; ainsi que h) deux questions ouvertes visant à permettre aux sondés d'offrir des observations, des opinions et des suggestions concernant l'actuel système de rémunération et comment il pourrait être réaménagé à l'avenir.

19. L'enquête a fourni une mine de données qui offrent un aperçu des perceptions des fonctionnaires concernant le système de rémunération des Nations Unies. L'analyse initiale des données a fourni des informations qui ont été jugées utiles dans les débats du groupe de travail sur l'examen du système de rémunération.

20. Il ressort des principaux résultats que le niveau général de motivation des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies était élevé, 85 % se sentant motivés, et que les mandats des organisations et l'ensemble des prestations offertes étaient les principaux facteurs de motivation. En outre, les fonctionnaires ont indiqué que les principales raisons qui les ont amenés à accepter un emploi dans ces organisations étaient la possibilité d'utiliser leurs talents et compétences, une adhésion aux buts et objectifs des organismes ainsi que le caractère exaltant du travail, le salaire se plaçant au huitième rang des raisons avancées.

21. Environ la moitié des personnes interrogées (49 %) se sont dites globalement satisfaites de l'ensemble des prestations offertes, un peu plus de la moitié des sondés (53 %) estimant qu'elles compensaient justement la contribution qu'elles apportaient dans le cadre de leurs attributions particulières. Elles ont dit souhaiter l'instauration d'une corrélation plus étroite entre la performance individuelle et le niveau de rémunération et la progression de carrière.

22. Les fonctionnaires qui ont dit souhaiter quitter l'organisation ou en avoir l'intention ont cité deux raisons principales : l'absence de perspective de carrière et de promotion et le fait que la performance individuelle n'était pas récompensée. L'enquête a également révélé que la motivation au sein de ce sous-groupe, qui représente environ 7 % des sondés, était beaucoup plus faible (70 %).

23. Les deux principaux résultats qui ressortent de l'enquête sont que les fonctionnaires sont satisfaits des prestations qui leur sont offertes, mais déplorent le manque de reconnaissance de leur travail. La rémunération était certes un élément important mais il fallait veiller à assurer l'évolution professionnelle et les perspectives de carrière du personnel et à reconnaître leur travail, à savoir faire davantage pour apprécier à sa juste valeur le travail des fonctionnaires performants et remédier aux cas de sous-performance.

2. Résultats des consultations avec les chefs de secrétariat et les directeurs des ressources humaines

24. Dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, on a sollicité les vues des chefs de secrétariat et des directeurs des ressources humaines de 18 organismes, institutions spécialisées et fonds et programmes des Nations Unies. Une série de 5 questions a été adressée aux chefs de secrétariat et une série plus étoffée de 19 questions aux directeurs des ressources humaines. Les réponses ont été recueillies dans le cadre d'entretiens réalisés par un consultant accompagné du Président ou du Vice-Président de la Commission.

25. Les principaux résultats de ces consultations ont été présentés à la Commission après la présentation des principales constatations de l'enquête mondiale. Un problème qui a été fréquemment cité avait trait au fait qu'il fallait s'assurer, malgré le contexte financier actuel, que les organisations étaient techniquement capables de remplir les missions toujours plus nombreuses et de plus en plus complexes qui leur sont confiées. On a estimé que le fait de pouvoir recruter et conserver des agents hautement qualifiés était un facteur essentiel à cet égard, de même que la nécessité de veiller au moral des fonctionnaires et de l'améliorer, s'agissant en particulier de ceux qui sont en poste dans des lieux d'affectation difficiles.

26. Un autre problème auquel faisaient face les organisations avait trait aux finances et au budget. Les chefs de secrétariat ont demandé plus de souplesse et ont souligné qu'il fallait maintenir un noyau commun tout en leur accordant une marge de manœuvre discrétionnaire limitée. Selon les chefs de secrétariat, plusieurs des systèmes et procédures en place, y compris le système de prestations, étaient trop rigides et incommodes. La nécessité de revoir la structure des traitements de façon à traiter des questions importantes comme la compression du barème des traitements, le nombre d'échelons par classe et autres questions techniques semblables a été évoquée.

27. Dans l'ensemble, les consultations ont montré que les seuls véritables problèmes de recrutement qui se posaient concernaient le recrutement à certaines classes, dans certains lieux d'affectation ou dans certains groupes professionnels. Les chefs de secrétariat et les directeurs des ressources humaines ont demandé que les indemnités soient simplifiées et regroupées, et qu'un lien plus étroit soit établi entre la rémunération et la performance. Ils ont également relevé la difficulté à appliquer un ensemble unique de conditions d'emploi dans toutes les organisations appliquant le régime commun, alors que celles-ci ont des mandats distincts, opèrent dans des lieux distincts et ont parfois besoin de compétences spécialisées uniques.

28. Les chefs de secrétariat ont fait plusieurs suggestions sur des améliorations qu'ils souhaiteraient voir apporter au régime de rémunération. De façon générale, ils ont souligné qu'un tel système devrait être compétitif et facile à expliquer et à administrer, et qu'il devrait viser à récompenser la performance et à encourager la mobilité. Ils ont également indiqué qu'ils souhaitaient disposer d'une plus grande latitude pour les questions de rémunération, en particulier en matière de recrutement et de récompense de la performance. Ils ont fait part de la difficulté à recruter dans des groupes professionnels hautement spécialisés qui sont jugés essentiels pour le fonctionnement de l'organisation, et se sont inquiétés que celle-ci ne disposait pas d'un système permettant d'encourager et de récompenser la performance et d'encourager la mobilité.

Délibérations de la Commission

29. Le Réseau Ressources humaines s'est félicité de l'information générale obtenue grâce à l'enquête mondiale menée auprès du personnel et a déclaré souhaiter vivement en recevoir les résultats ventilés par organisation, y compris par lieu d'affectation et par classe. S'agissant de l'utilisation des données présentées aux fins de l'examen du système de rémunération, le Réseau estime important d'examiner pour l'heure les résultats concernant les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, tandis que les résultats concernant les autres catégories de personnel seraient utilisés lors du débat sur la rémunération de ces fonctionnaires, comme prévu, lors d'une deuxième étape de l'examen.

30. Le Réseau a par ailleurs souhaité que l'on dispose de plus de temps pour consulter les organisations au sujet de la conception de l'enquête, même s'il était conscient des délais rapprochés dans lesquels le secrétariat de la CFPI avait dû travailler. Néanmoins, il a estimé qu'il fallait faire preuve de toute la diligence et de toute la prudence voulues à l'heure d'interpréter les résultats de l'enquête à des fins de rémunération, car si celle-ci offrait de bonnes indications générales, elle ne donnait pas de réponse à toutes les questions spécifiques concernant la rémunération.

31. Le Réseau a également pris note des résultats des consultations tenues avec les chefs de secrétariat et les directeurs des ressources humaines, soulignant que les chefs de secrétariat de tous les organismes des Nations Unies s'étaient exprimés d'une seule voix, dans une déclaration du Comité de haut niveau sur la gestion, sur la révision de la rémunération, qui devrait donc faire partie intégrante de ce débat.

32. Les représentants de la FICSA, du CCASIP et d'UNISERV se sont dits préoccupés par la méthode employée pour effectuer l'enquête, estimant qu'ils auraient pu être davantage associés à son élaboration et à la conception du questionnaire. Il a été rappelé que les trois fédérations du personnel avaient demandé à la CFPI de retirer l'enquête pour la diffuser ultérieurement, une fois qu'un accord sur ses modalités et son champ d'application aurait été trouvé.

33. Les représentants du personnel ont en outre estimé que le taux de réponse – 14 % – était trop faible pour permettre de tirer des conclusions sur des sujets d'une si grande importance et que les résultats ne devraient pas être utilisés pour prendre des décisions qui allaient avoir des incidences considérables sur le personnel de l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. Les représentants du personnel ont estimé qu'en analysant plus avant les réponses obtenues, l'on ne ferait qu'aggraver les erreurs et les distorsions.

34. La Commission s'est félicitée de la présentation détaillée des résultats de l'enquête, soulignant que l'examen du système de rémunération était un exercice extrêmement complexe, qui devait s'enrichir d'informations provenant de différentes sources; une de ces sources, importante, était le personnel, qui est l'atout le plus important des organisations et qui permet à ces dernières de s'acquitter de leur mandat.

35. La Commission a jugé l'enquête utile en ce qu'elle offrait des informations sur plusieurs éléments qui pourraient aider à la poursuite des travaux sur l'examen du système de rémunération. Toute organisation devait se repenser en permanence. L'enquête mondiale auprès du personnel était une importante source d'information, très utile à cet égard, car elle avait fait connaître de nombreux avis et idées inconnus jusqu'ici. Il a été noté que les membres du personnel étaient très motivés et désireux de se perfectionner, de se mettre en valeur, d'être davantage associés à la prise des décisions et de les influencer.

36. Le taux de réponse global de 14 % a fait l'objet d'un long débat; aussi le statisticien en chef du secrétariat de la CFPI a-t-il été invité à déterminer si l'échantillon était suffisamment représentatif et à en confirmer la validité à des fins statistiques. Après une analyse des données, des tests statistiques et une analyse de l'erreur systématique, il a été confirmé qu'un échantillon de 14 000 réponses suffisait à représenter la population totale des organisations appliquant le régime commun, pour un taux de fiabilité de 95 %. Par conséquent, les résultats de l'enquête pourraient être utilisés pour mesurer les tendances au moment particulier où l'enquête a été menée. La répartition des réponses correspondait à la répartition du personnel dans les organisations appliquant le régime commun, ce qui confirmait la validité des résultats.

37. Il a été souligné que c'étaient là les résultats préliminaires de l'enquête globale et que, alors qu'une analyse plus approfondie était effectuée sur des éléments spécifiques de l'enquête, qui représentaient un sous-ensemble de l'échantillonnage total, il fallait se garder de tirer des conclusions générales à partir de sous-groupes

de l'échantillon total de 14 000 réponses. La Commission a donc estimé que l'échantillon était suffisamment grand pour lui permettre d'en utiliser les résultats dans ses travaux. Il a été rappelé que l'enquête mondiale que le secrétariat de la CFPI avait menée auprès du personnel en 2008 avait obtenu 15 000 réponses et que ses résultats avaient été considérés comme une source de données sur laquelle on pouvait valablement s'appuyer.

38. Un représentant du PAM a donné des précisions opérationnelles tendant à confirmer la crédibilité des données dégagées par l'enquête concernant le dévouement exemplaire du personnel, soulignant qu'un tiers de ses employés étaient en service dans certains des lieux d'affectation les plus difficiles. Le représentant du PAM a estimé que ce résultat pouvait être dû autant au mandat des organisations qu'au fait que celles-ci investissaient dans les conditions de service de leurs employés. Il incombait aux organisations d'offrir de bonnes conditions de service à leurs employés afin que ceux-ci, sachant que les organisations prenaient soin d'eux et de leurs proches, en particulier dans les lieux d'affectation les plus difficiles, n'aient pas à choisir entre la protection de leurs intérêts et la défense de leurs valeurs. Si, selon l'enquête, les prestations n'étaient pas l'élément le plus important pour le personnel, il a été néanmoins jugé essentiel de trouver en la matière un équilibre, certes délicat, afin d'offrir une rémunération compétitive aux employés qui, conscients d'être équitablement payés pour leur prestation, pourraient ainsi se concentrer sur l'exécution de leur mandat. Enfin, le représentant du PAM a évoqué l'importance des initiatives non pécuniaires, qui pourraient grandement aider à améliorer les conditions de vie et de travail des membres du personnel.

39. La Commission a en outre noté que les résultats de l'enquête mondiale de 2013 étaient analogues à ceux de l'enquête de 2008, puisqu'à l'époque aussi, les employés s'étaient dits très démotivés par le manque de perspectives de carrière et l'absence de récompense au mérite. Ces résultats soulignaient la nécessité de structurer soigneusement le système de prestations pour placer l'élément rémunération – sans en minimiser l'importance – dans un contexte plus large et mettre ainsi au point un ensemble de traitements, d'indemnités et de prestations qui soit compétitif et équitable. La Commission a conclu qu'il faudrait étudier les facteurs de motivation tant intrinsèques qu'extrinsèques et trouver un équilibre satisfaisant entre les éléments pécuniaires et les éléments non pécuniaires de la rémunération afin de permettre au personnel de se concentrer sur l'exécution de son mandat tout en continuant de se perfectionner et de se mettre en valeur.

40. S'agissant des résultats des consultations tenues avec les chefs de secrétariat et les directeurs des ressources humaines, la Commission a souligné que son travail avait bénéficié de cette information car elle lui avait été communiquée par des personnes chargées d'exécuter les mandats au sein des organisations. Elle a également reconnu que ces résultats devraient être considérés comme une source de données importantes, qui pourraient servir à de nouvelles discussions et permettre de travailler plus avant à l'examen du système de rémunération, tout comme les résultats de l'enquête mondiale menée auprès du personnel. Elle a noté que les chefs de secrétariat avaient souligné à quel point la tâche des organisations devenait complexe, d'autant que celles-ci devaient lutter de plus en plus pour s'acquitter de leur mandat avec des ressources financières qui ne cessaient de diminuer.

41. La Commission a constaté que certaines des questions soulevées lors des consultations ne relevaient pas de la CFPI, mais des organisations elles-mêmes.

Ainsi, de nombreux chefs de secrétariat s'étaient dits préoccupés par le système de gestion de la performance et par le caractère automatique de l'avancement d'échelon en ce qu'il favorisait une situation qui tolérait les résultats professionnels insuffisants tout en ignorant l'excellence. Sur ce dernier point, les membres de la Commission ont estimé que la question des résultats professionnels insuffisants n'était pas dûment traitée au sein du système des Nations Unies. La Commission a rappelé qu'elle avait approuvé, en 2011, un cadre de gestion de la performance qui abordait, notamment, la question des résultats professionnels insuffisants. Le Règlement du personnel indiquait clairement que les augmentations de traitement étaient octroyées aux fonctionnaires dont le travail et la conduite étaient jugés satisfaisants. Par conséquent, les avancements d'échelon ne devraient pas être accordés automatiquement ou à l'ancienneté. S'agissant des récompenses et de la reconnaissance du mérite, la Commission a rappelé qu'elle avait approuvé, en 1997, un cadre d'évaluation des résultats et de reconnaissance du mérite qui avait été examiné par le Groupe de travail sur les mesures d'incitation et d'autres questions liées aux ressources humaines, lequel en avait confirmé la pertinence et l'utilité.

42. En outre, certaines des questions soulevées par les chefs de secrétariat portaient sur des aspects budgétaires et financiers et sur des mesures de contrôle internes qui concernaient les organes délibérants des organisations. Si la Commission n'avait pas à surveiller le budget des organisations, elle avait toutefois son mot à dire sur leur manière de le dépenser puisqu'elle déterminait l'ensemble des prestations et les montants des rémunérations et des indemnités. On a également souligné la nécessité de rendre le système de rémunération plus prévisible du point de vue des coûts globaux.

43. Le représentant du FIDA a reconnu que certaines des questions qui devaient être étudiées relevaient des organisations elles-mêmes, et notamment celle de la gestion de la performance. On a ainsi montré, exemples à l'appui, comment les organisations ne parvenaient pas toujours à attirer les candidats qu'elles voulaient car elles devaient rivaliser, pour les recruter, avec des institutions financières internationales. On a également déploré des difficultés à recruter des personnes de certaines nationalités.

44. La Commission a demandé aux organisations de continuer de participer activement aux travaux des groupes de travail sur l'examen du système de rémunération en fournissant des données et des exemples concrets pour étayer leur expérience en la matière.

45. Le représentant de l'UNICEF a encouragé la Commission à envisager d'introduire un élément discrétionnaire dans le système de prestations, soulignant qu'il fallait préserver le noyau des prestations du régime commun tout en tenant compte de l'hétérogénéité des différentes organisations qui l'appliquaient. On a également souligné la nécessité de trouver des moyens d'inciter les fonctionnaires à travailler dans les lieux d'affectation les plus reculés. Toutefois, les organisations à vocation normative devaient recruter des experts de calibre mondial qui ne seraient pas forcément mobiles. Pour les organisations, le noyau de prestations devrait être réglementé par la CFPI, mais une part des rémunérations devrait être laissée au libre-arbitre des chefs de secrétariat si l'on voulait que la révision du système de rémunération aboutisse et permette d'améliorer l'efficacité du système des Nations Unies.

46. La Commission a également examiné certaines propositions concrètes formulées par les chefs de secrétariat et les directeurs des ressources humaines, telles que la compression du barème des traitements pour les fonctionnaires de rang supérieur et les chevauchements entre les barèmes de différentes catégories de personnel, estimant que ces éléments devraient être étudiés dans le cadre du groupe de travail chargé d'examiner la structure de la rémunération.

47. Les difficultés et les incertitudes financières auxquelles les organisations des Nations Unies devaient faire face ont également été examinées. On a mentionné des lettres dans lesquelles des chefs de secrétariat se disaient préoccupés par l'augmentation des dépenses de personnel, et indiqué que ceux-ci avaient demandé à la Commission d'étudier les incidences de ses recommandations avant de recommander une revalorisation des indemnités. La Commission a noté que ces demandes devraient être prises en compte à mesure que l'examen du système de rémunération se poursuivrait.

48. S'agissant de simplifier les prestations, la Commission a noté la possibilité de développer certaines des idées mises en avant par les organisations, notamment la manière dont celles-ci envisageaient de mettre davantage en parallèle la rémunération et la performance. Les organisations ont été invitées à présenter plus en détail leurs idées et leurs propositions à la Commission.

Décisions de la Commission

49. La Commission a décidé :

a) De prendre note des résultats de l'enquête mondiale menée auprès du personnel et des conclusions des consultations tenues avec les chefs de secrétariat et les directeurs des ressources humaines, et de prendre en compte les vues des intéressés dans l'examen du système de rémunération qu'elle effectue;

b) De charger son secrétariat de continuer à analyser les résultats de l'enquête et de fournir aux groupes de travail les informations dont ils auront besoin;

c) De demander au secrétariat de continuer à l'avenir à mener des enquêtes auprès du personnel.

Rapport intérimaire sur l'étude de la rémunération du personnel

a) Étendue de l'étude

50. La Commission a entrepris à sa soixante-seizième session une révision complète des prestations offertes au titre du régime commun des Nations Unies. Des études approfondies avaient été menées auparavant en 1976 et 1989. Cependant, depuis l'étude la plus récente, les organisations appliquant le régime commun avaient dû relever des défis institutionnels importants, dont l'évolution du nombre, la structure des affectations et la composition démographique de leurs effectifs. La Commission a considéré que, compte tenu des changements intervenus au cours des 25 années écoulées, une révision complète était indispensable pour s'assurer que les traitements et indemnités versés aux fonctionnaires répondaient toujours à leur finalité. Elle a constaté en outre que, dans la mesure où les différents éléments du régime de rémunération et prestations avaient fait périodiquement l'objet d'un examen distinct, certaines dispositions pouvaient faire double emploi et l'ensemble

du régime pouvait manquer quelque peu de cohésion. Il importait en conséquence d'adopter pour la présente étude une approche intégrée, en examinant tous les éléments ainsi que les incidences réciproques des différentes composantes du régime.

51. L'Article 101 de la Charte des Nations Unies précise que la considération dominante dans la fixation des conditions d'emploi dans la fonction publique internationale devrait être la capacité des organisations d'attirer et de retenir à leur service les personnes possédant les « plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité », sur une « base géographique aussi large que possible ». Dans son premier rapport annuel (A/10030), publié en 1975, la Commission a réaffirmé que ces principes restaient valides et confirmé que seul un régime global des traitements pouvait assurer à la fois l'équité et la mobilité nécessaire du personnel. En conséquence de quoi, conformément au principe d'une « rémunération égale pour un travail de valeur égale », aucune distinction fondée sur la nationalité ne pouvait être admise. Il convient aussi de rappeler que l'Assemblée générale a réaffirmé qu'il fallait continuer à appliquer les deux principes fondamentaux régissant les conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun – le principe Noblemaire, pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (voir résolution 66/235 A), et le principe Flemming, pour les agents recrutés localement (voir résolution 64/231). Ces grands principes ont une nouvelle fois été confirmés à l'occasion de la présente étude.

52. C'était grâce à l'application du principe Noblemaire que la compétitivité des conditions d'emploi des administrateurs avait été maintenue, concrétisant ainsi l'idée d'une « rémunération égale pour un travail de valeur égale ». Conformément à la résolution 68/253, dans laquelle l'Assemblée générale a déclaré que les propositions qui seraient formulées à l'issue de la révision complète devaient viser à assurer la comparabilité de l'ensemble des prestations au regard du principe Noblemaire, l'application dudit principe resterait un élément central du régime commun et, par conséquent, de la révision complète.

53. Pour commencer son étude, la Commission s'est penchée sur la raison d'être et les conditions de versement de chaque élément du régime actuel de rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Elle a considéré que, compte tenu de l'ampleur des travaux à accomplir, l'examen de la rémunération des administrateurs recrutés sur le plan national et des agents des services généraux serait entrepris à une date ultérieure, une fois achevé celui de la rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Plusieurs problèmes ont été mis en évidence, tels que la complexité et le manque manifeste de transparence du régime, les coûts d'administration élevés, le montant global de la masse salariale et le fait qu'en s'appliquant de façon trop uniforme, le régime limitait la capacité de certaines organisations de faire face à des circonstances particulières. Pour résoudre ces problèmes et d'autres questions essentielles, la Commission a défini une série de critères à prendre en considération dans la conception d'un régime révisé de rémunération et de prestations, à savoir :

- a) Le régime devrait favoriser l'exécution du mandat des organisations et être :
 - i) Compétitif;
 - ii) Juste et équitable;

- iii) Transparent;
- iv) Simplement conçu, facile à administrer et aisément compris par le personnel et les autres parties intéressées;
- v) De nature à récompenser l'excellence et à régler le problème de l'insuffisance professionnelle;

b) Le nouveau régime devrait être cohérent dans ses éléments centraux, mais offrir aussi suffisamment de latitude pour faire face aux besoins et problèmes particuliers des organisations, en ce qui concerne notamment la diversité des effectifs, les professions spécialisées ou les compétences difficiles à trouver;

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

d) Le nouveau système devrait s'appliquer à tout le personnel recruté à partir de la date de son adoption, tandis les conditions de son application au personnel déjà en poste, compte tenu des droits acquis, seraient envisagées plus tard.

54. Ayant fixé des critères pour l'étude des éléments du régime, la Commission a jugé bon de formuler des objectifs larges pour cet exercice, qu'elle a énoncés comme suit :

a) L'étude des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun a pour objet de permettre à ces dernières de continuer à s'acquitter efficacement de leur mandat respectif sur la base des principes directeurs et des dispositions de la Charte des Nations Unies et dans le cadre du régime commun;

b) L'étude vise à instituer un régime de prestations qui, tout en préservant la cohésion d'ensemble du régime commun, donnera aux organisations une certaine latitude dans l'octroi des prestations. Les prestations devraient permettre d'attirer et de conserver la meilleure combinaison de talents et de compétences. Le régime révisé devrait également promouvoir l'excellence et récompenser le mérite;

c) L'étude devrait tendre vers la création d'un régime cohérent et intégré qui soit rationnel, transparent et économique. Des indemnités seraient prévues pour promouvoir l'excellence institutionnelle en motivant et en fidélisant le personnel. De plus, le régime révisé serait conçu de sorte que les États Membres, les organisations et le personnel en comprennent la structure, le fonctionnement et les résultats. Enfin, il offrirait la stabilité et la prévisibilité nécessaires pour appuyer les processus de programmation et de budgétisation;

d) Comme l'Assemblée générale le lui a demandé dans sa résolution 67/257, la Commission devra procéder à son examen en gardant à l'esprit la situation financière des organisations appliquant le régime commun et leur capacité d'attirer une main-d'œuvre compétitive.

55. Dans sa résolution 67/257, l'Assemblée générale a fixé des échéances pour la révision complète, en précisant que la Commission devrait lui présenter des rapports intérimaires à la partie principale de ses soixante-huitième et soixante-neuvième sessions, et lui soumettre ses conclusions et recommandations finales au plus tard à sa soixante-dixième session. Elle a avalisé par la suite les objectifs énoncés plus haut et prié la Commission, dans sa résolution 68/253, d'examiner les éléments de la

rémunération dans leur globalité de manière à atteindre ces objectifs tout en préservant les valeurs fondamentales des organisations appliquant le régime commun.

b) Conduite de l'étude

Délibérations des groupes de travail et données factuelles

56. La Commission a d'emblée décidé que, pour ce qui concerne les modalités du projet, l'examen et l'analyse détaillés des questions devraient être confiés à des groupes de travail composés de ses membres, et que les représentants des organisations et du personnel devraient être associés à leurs travaux. Les groupes de travail ont été chargés de procéder à une analyse de fond, d'élaborer des recommandations et de communiquer leurs constatations à la Commission, en ayant à l'esprit les principes directeurs retenus pour l'étude, à commencer par celui de la viabilité du régime. La Commission devait ensuite évaluer les incidences des arrangements proposés.

57. Trois groupes de travail ont été créés et chargés d'examiner les thèmes suivants :

- a) La structure de la rémunération, y compris l'indemnité de poste;
- b) La compétitivité et la viabilité du régime;
- c) La reconnaissance du mérite et autres questions liées aux ressources humaines.

De plus, le partage de l'information entre les groupes devait être favorisé de manière à produire des résultats cohérents et homogènes. Un site Web a été créé à cet effet.

58. Pour commencer à rassembler les données factuelles nécessaires à l'étude, le secrétariat avait comparé les rémunérations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et celles versées par la fonction publique de référence, et étudié également la pratique de certaines organisations internationales. Des échanges ont eu lieu avec les chefs de secrétariat et les directeurs des ressources humaines de 18 organisations appliquant le régime commun. Le personnel du secrétariat s'est entretenu avec des représentants du Bureau de gestion du personnel de l'Administration fédérale (Office of Personnel Management) et du Département d'État des États-Unis, du Fonds monétaire international, de la Banque mondiale et de la Banque interaméricaine de développement. En outre, des membres de la Commission et des fonctionnaires du secrétariat ont participé à un séminaire de deux jours durant lequel des intervenants de la Banque mondiale, d'Oxfam, du Service international des rémunérations et des pensions et de l'association WorldatWork ont été invités à présenter des communications sur les systèmes de rémunération et avantages et les réformes mises en train. Une enquête mondiale a été menée auprès du personnel par le secrétariat de la Commission à l'automne 2013, dans le but principalement de rassembler les vues du personnel sur le système de rémunération actuel. Le secrétariat a par ailleurs collecté des informations sur la récente réforme du régime des rémunérations de la Commission européenne.

59. Les groupes de travail ont tenu cinq réunions entre novembre 2013 et juin 2014. Leur tâche initiale consistait à étudier le régime existant sous tous ses aspects, par comparaison avec la pratique de la fonction publique de référence. Même s'il

était entendu que l'Administration fédérale des États-Unis devait rester la fonction publique de référence pour le régime commun, les groupes de travail ont examiné les pratiques optimales existant ailleurs en vue d'étudier la possibilité de les appliquer dans le cadre du régime commun. Ils ont par ailleurs mis à profit les résultats de l'enquête mondiale conduite par le secrétariat de la Commission en octobre 2013 pour connaître la façon dont les fonctionnaires percevaient le régime de rémunération et de prestations. Un rapport sur les vues des chefs de secrétariat et d'autres hauts fonctionnaires des organisations concernant les avantages et les inconvénients du régime a également été utilisé dans les délibérations des groupes de travail.

60. Les groupes de travail ont analysé chaque élément du régime au regard des critères qui avaient été établis et communiqué leurs constatations à la Commission, assorties de propositions de réforme, le cas échéant. Les groupes de travail devaient tenir d'autres sessions avant la quatre-vingt et unième session de la Commission, au troisième trimestre 2015, lorsque le régime global serait officiellement établi.

Examen par la Commission des modifications proposées

61. À ses soixante-dix-septième et soixante-dix-huitième sessions, la Commission a examiné le rapport des groupes de travail portant sur : a) les prestations offertes aux expatriés; b) la structure des traitements, indemnités et prestations; c) la reconnaissance et la récompense du mérite; et d) la viabilité et la compétitivité du régime existant.

62. La Commission a d'abord examiné les méthodes actuelles de rémunération des expatriés. De façon générale, deux méthodes étaient communément utilisées pour déterminer cette rémunération : la méthode du « taux du marché » et la méthode dite « bilancielle ».

63. La méthode du « taux du marché », également appelée méthode du pays de destination ou du pays hôte, prévoyait essentiellement d'aligner la rémunération sur les conditions du marché du travail local et de la compléter, au moyen d'incitations ou de primes, pour encourager les candidats à l'expatriation à aller s'installer dans le pays considéré. Lorsque les rémunérations locales étaient inférieures à celles offertes dans le pays d'origine, les traitements pouvaient être ajustés à titre exceptionnel. Les expatriés pouvaient bénéficier d'avantages pécuniaires supplémentaires, sous forme de prise en charge par l'employeur des impôts, des cotisations de sécurité sociale, des primes d'assurance et des cotisations à un régime de retraite, ou de versement de prestations diverses – indemnité d'expatriation, allocation-logement, indemnité de chef de famille, indemnité pour conjoint ou enfant à charge, indemnité pour frais d'études, indemnité de transport et de déplacement, prime d'installation, prime de mobilité et de sujétion, etc. –, auxquelles s'ajoutaient des possibilités de promotion et d'autres avantages propres au pays hôte.

64. La méthode du pays hôte présentait l'avantage d'être simple et équitable pour les expatriés de différentes nationalités comme pour les ressortissants du pays hôte. Son inconvénient était que la rémunération totale variait d'un lieu à l'autre, ce qui faisait que les affectations dans les pays où elle était plus élevée étaient particulièrement recherchées.

65. Largement appliquée par les organismes internationaux, l'approche bilancielle reposait sur le principe de la péréquation des niveaux de vie. Elle visait à protéger les expatriés des écarts de coût de la vie entre leur pays d'origine et les pays hôtes. La méthode consistait à répartir la rémunération totale dans le pays d'origine entre les grands postes de dépenses – impôt sur le revenu, logement, biens et services et prévoyance (cotisations de retraite, épargne et investissement, notamment) – et à comparer ensuite la part de chacun de ces postes dans le pays d'origine et dans le pays hôte. L'employeur versait la différence lorsque les coûts étaient plus élevés dans le pays hôte. Des éléments de péréquation étaient ajoutés puis associés à d'autres incitations pécuniaires afin de rendre la rémunération attrayante pour l'expatrié.

66. Ayant examiné ces différentes méthodes, la Commission est parvenue à la conclusion que la formule actuellement employée par les organisations appliquant le régime commun offraient des avantages adaptés à la fonction publique internationale. L'approche globalisante, appliquée par les organisations à l'égard des expatriés, garantissait que les fonctionnaires de différentes nationalités occupant un poste de la même classe percevaient un traitement égal, quelle que soit la rémunération offerte dans leur pays d'origine. Qui plus est, grâce au système des ajustements, le régime commun garantissait l'équivalence des pouvoirs d'achat des rémunérations quel que soit le lieu d'affectation. Enfin, les prestations sociales étaient accordées aux taux les plus favorables pratiqués dans les pays de référence et les incitations offertes favorisaient la réalisation des produits attendus des organisations, dont la mobilité. La Commission a considéré que la structure des rémunérations offertes par les employeurs extérieurs à leurs expatriés n'était pas notablement plus simple que celle utilisée dans les organisations appliquant le régime commun. Toutefois, notamment dans d'autres organisations internationales, de nombreux éléments étaient analogues sur le plan matériel et intentionnel. Il n'en restait pas moins que, si un certain degré de complexité était inévitable dans tout système de prestations d'envergure mondiale, la simplification devait rester l'un des objectifs de la révision, tout comme l'équité, la compétitivité, la transparence, la récompense de l'excellence et la viabilité.

67. La prise en considération de la rémunération globale a été jugée importante pour l'examen du régime car elle ne se limitait pas aux simples aspects pécuniaires. Elle permettait non seulement d'obtenir une vue d'ensemble de tous les éléments de la rémunération révisée, mais aussi d'examiner dans le détail les moyens autres que pécuniaires d'améliorer l'efficacité de l'organisation. Les prestations sociales étaient particulièrement importantes vu les conditions particulières d'emploi dans une organisation internationale.

68. Il était de coutume de considérer que les traitements incitaient les personnes à se mettre au service des organisations, que les prestations permettaient de les retenir et que les mesures d'incitation étaient la motivation qui les poussait à donner le meilleur d'eux-même. Des études récentes ont cependant révélé que toute une série d'éléments aussi bien pécuniaires que non pécuniaires contribuait à attirer, retenir et motiver les intéressés. Cette façon de considérer la rémunération globale couvrait tous les aspects des conditions d'emploi qu'appréciait le personnel, à savoir notamment la satisfaction au travail, les possibilités de formation et de perfectionnement ainsi que d'autres éléments. En conséquence de quoi, la formule de la rémunération globale retenait cinq éléments pour attirer, motiver et retenir le personnel : la rémunération et les avantages; la conciliation de la vie professionnelle

et de la vie privée; les résultats et la reconnaissance du mérite; et les perspectives de perfectionnement et de carrière.

c) **Progrès accomplis**

Traitement de base minima

69. Pour atteindre l'objectif visant à simplifier le régime, la Commission a décidé que la rémunération totale devrait être mieux structurée, afin que les traitements soient versés en fonction du travail effectué et non pas de la situation personnelle des fonctionnaires. Elle a donc considéré qu'il importait d'accorder une attention particulière à la différence de rémunération entre les fonctionnaires avec charge de famille et les fonctionnaires sans charge de famille. La Commission était favorable à l'institution d'un barème des traitements unique, qui s'appliquerait à chaque fonctionnaire indépendamment de sa situation de famille, une indemnité pour conjoint à charge pouvant être prévue par ailleurs. Cette solution doit être élaborée plus avant par le secrétariat, pour pouvoir simplifier le régime de la rémunération en séparant les prestations sociales et le traitement proprement dit (qui visait essentiellement à rétribuer le travail effectué). La transparence générale du régime s'en trouverait renforcée et le régime deviendrait plus facile à comprendre. En outre, les éventuels chevauchements résultant du fait que certaines indemnités étaient versées elles aussi selon les taux applicables aux fonctionnaires qui avaient ou non des personnes à charge seraient éliminés.

70. Pour ce qui est de l'objectif consistant à récompenser l'excellence et à résoudre le problème de l'insuffisance professionnelle, la Commission s'est penchée sur l'absence de reconnaissance des résultats dans le système actuel de rémunération. Il s'agissait là de l'une des principales préoccupations exprimées par les chefs de secrétariat, qui avaient indiqué que le caractère automatique de l'avancement d'échelon favorisait une situation dans laquelle la médiocrité était tolérée et le mérite n'était pas reconnu. Un consensus s'était dégagé sur l'idée qu'un système de rémunération aux résultats était souhaitable pour favoriser l'excellence, en améliorant les résultats tant des fonctionnaires que des organisations, et pour sanctionner les résultats insuffisants. La Commission a noté que plusieurs organisations venaient d'instituer des mesures importantes d'incitation à l'excellence dans le cadre du dispositif qu'elle avait adopté pour reconnaître et récompenser le mérite (voir A/52/30, par. 219), à savoir : le FIDA, ONUSIDA, le FNUAP, le HCR, l'ONUDI et le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets. Elle suivait la mise en œuvre de ces initiatives. Bien que le dispositif en question contienne des orientations utiles pour les organisations, la Commission est convenue qu'il fallait le revoir et l'actualiser. En plus des incitations pécuniaires, qui étaient certes nécessaires, il fallait y prévoir des incitations non pécuniaires.

71. La possibilité de relever le barème des traitements de base minima a été examinée après que des préoccupations eurent été exprimées au sujet du risque que posait, pour la compétitivité du régime commun, la faiblesse du barème par rapport à celui des organisations internationales de référence. Les moyens de le faire sans incidence sur les coûts ont fait l'objet d'une attention particulière. La Commission souhaitait procéder par étape pour opérer ce relèvement afin d'éviter qu'il n'en résulte des gains exceptionnels pour les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation où le coût de la vie était bas, en particulier à la suite de fluctuations soudaines du taux de change du dollar des États-Unis. Cette démarche renforcerait

la compétitivité de la rémunération offerte par les organisations appliquant le régime commun, sans sacrifier la souplesse d'application et la rentabilité associées à une relative faiblesse des traitements de base minima et au versement d'une indemnité de poste dans tous les lieux d'affectation.

72. La méthode d'ajustement du barème des traitements minima au fil du temps a été examinée. La possibilité d'établir un lien plus rigide avec la fonction publique de référence, qui renforcerait l'application du principe Noblemaire, était à l'étude. Cette option permettrait d'accroître la transparence du mécanisme de régulation de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis. Il faudrait cependant en étudier les incidences sur le fonctionnement du système des ajustements de façon plus détaillée.

73. Compte tenu de la nécessité de mettre au point un régime qui soit transparent, prévisible et viable à longue échéance, la possibilité de simplifier la structure de l'indice d'ajustement a été analysée par le Comité consultatif pour les questions d'ajustement. Celui-ci avait déjà soumis des recommandations à la Commission, dont il est l'organe subsidiaire chargé de ces questions, avant même que l'étude approfondie ne soit entreprise. Ses recommandations portaient sur certains éléments du calcul des indices d'ajustement qui répondaient aux objectifs de l'étude approfondie, à savoir la simplicité, la rentabilité et la transparence du système des ajustements. Après l'avoir examinée, le Comité consultatif est arrivé à la conclusion que, telle qu'elle existait actuellement, la structure de l'indice était adaptée à la finalité de celui-ci et qu'il n'y avait aucune raison impérative de la modifier. Il a cependant recommandé de réviser les principes régissant l'indemnité de poste, de manière à assurer à terme la prévisibilité, la viabilité et l'équité du système d'ajustement des traitements.

Indemnités

74. La Commission a étudié les indemnités, y compris les prestations sociales, les indemnités d'expatriation et les indemnités de mission. Son objectif était de mettre en évidence et d'éliminer les versements faisant double emploi, en vue d'éviter toute rémunération excessive et d'accroître la simplicité et la transparence du régime. La Commission a néanmoins gardé à l'esprit les relations d'interdépendance des différents groupes d'indemnités afin que l'objectif général consistant à mettre au point un système intégré de rémunération et d'avantages puisse être atteint.

75. La raison d'être de l'indemnité pour enfant à charge a été confirmée par l'étude, quoi que plusieurs solutions aient été présentées pour simplifier le régime existant. Ces solutions faisaient partie des dispositions à l'examen pour rendre le régime plus transparent et plus équitable. Parallèlement, des mesures étaient mises au point pour corriger une anomalie manifeste des dispositions en vigueur, en vertu desquelles le bénéfice de l'indemnité pour personne à charge, normalement en faveur du conjoint et dont le montant était supérieur à celui de l'indemnité pour enfant à charge, était accordé au titre du premier enfant à charge lorsque les revenus du conjoint dépassaient le seuil prévu. Grâce à cette correction, toute organisation appliquant le régime commun continuerait d'être un employeur socialement responsable et de conserver toute sa compétitivité par rapport à la fonction publique de référence et aux autres organisations offrant la même indemnité. De plus, la

suppression de l'aide accordée par l'organisation là où elle n'était pas prévue ni même nécessaire contribuerait à réduire le coût de la rémunération globale.

76. On a fait valoir que, pour les fonctionnaires intéressés, la reconnaissance du fait qu'ils avaient des personnes non directement à charge pouvait surtout représenter un intérêt non financier. Cette approche était conforme à la résolution 67/257 de l'Assemblée générale, qui indiquait que l'étude approfondie devait être menée en gardant à l'esprit la situation financière des organisations appliquant le régime commun et leur capacité d'attirer une main-d'œuvre compétitive. La fonction publique de référence accordait des indemnités aussi bien pour les personnes à charge que pour les personnes non directement à charge sans limiter le nombre des personnes à charge pouvant être prises en considération, mais il n'a pas été considéré judicieux d'adopter la même approche pour le régime commun car elle entraînerait un surcroît de dépenses pour les organisations dont la compétitivité n'augmenterait pas pour autant dans la même proportion. Il a été proposé d'étudier la question des avantages non pécuniaires dans le cadre de la rémunération globale.

77. Le groupe des indemnités liées en particulier à l'affectation et à la réinstallation a été examiné comme un tout, en recherchant les éventuels chevauchements et les possibilités de simplification. Toute modification devait favoriser la mobilité géographique, notamment vers les lieux d'affectation difficiles, de manière à favoriser l'exécution des mandats des organisations. Étant donné que ce groupe d'indemnités comptait une bonne dizaine d'éléments, la Commission a jugé bon de simplifier ces derniers et prié son secrétariat d'étudier les possibilités de rationaliser le système de classement aux fins de la prime de sujétion, pour dégager des catégories plus larges, et d'y incorporer l'indemnité de sujétion supplémentaire. Elle souhaitait également étudier la possibilité d'incorporer la prime de mobilité et la prime d'affectation dans un même régime, et de rationaliser tous les éléments concernant l'expédition d'effets personnels et les déménagements. Cette solution répondrait aux préoccupations des organisations qui souhaitaient que le régime de ces prestations soit facile à expliquer et à administrer et favorise également la mobilité.

78. Les incidences et le bien-fondé du versement de l'indemnité pour frais d'études – y compris les conditions d'attribution, les frais remboursables et la charge administrative actuelle – ont été examinés à la lumière des objectifs généraux de simplicité et d'équité de la rémunération. Lors de l'étude de différentes options, il a été souligné que cette indemnité était un élément essentiel des conditions d'emploi et un instrument important pour attirer et retenir plus facilement les effectifs mobiles à l'échelle mondiale dont les organisations avaient besoin pour accomplir leurs mandats. La Commission a prié son secrétariat d'établir un modèle visant à accorder aux expatriés une aide au titre des frais d'étude qui soit la plus rentable. La possibilité d'effectuer des paiements qui varieraient selon le niveau d'enseignement devrait également être prise en considération. La Commission a précisé qu'il fallait à la fois simplifier l'administration et la conception du régime de la prime et en optimiser le coût, en tenant compte des prestations offertes par la fonction publique de référence qui était analogues à celles prévues dans le régime commun.

79. Les autres aspects du régime de rémunération en cours d'examen par la Commission dans le cadre de l'étude approfondie comprenaient la possibilité d'instituer des moyens de rémunération adaptés, qui permettent de tenir compte des

spécialisations et des résultats exceptionnels, ainsi que l'étude de la structure hiérarchique actuelle, en particulier le nombre réduit d'échelons dans les classes supérieures et la progression entre les classes.

d) Prochaines étapes

80. Des progrès importants ont déjà été accomplis dans les travaux d'étude. La phase exploratoire, durant laquelle le travail de recherche et d'analyse sur la rémunération existante a été mené par la Commission, est à présent terminée. Sur la base de ces activités et du retour d'information qui a suivi de la part aussi bien des groupes de travail que de la Commission, plusieurs orientations générales ont été retenues. La prochaine étape consistera donc pour la Commission à mettre au point un descriptif du régime.

81. Au cours de la prochaine phase, les groupes de travail devraient régler définitivement les questions en suspens, en mettant l'accent en particulier sur les prestations liées à l'expatriation et à la réinstallation. La structure de la rémunération, y compris le nombre de classes et d'échelons, serait examinée, avec la question du nombre réduit d'échelons dans les classes supérieures du barème des traitements. Les groupes de travail se coordonneraient pour étudier la viabilité de la structure proposée afin de maintenir le caractère compétitif du régime commun et de favoriser l'obtention de résultats. La Commission examinerait à sa quatre-vingtième session, en 2015, les recommandations que formuleraient alors les groupes de travail, ainsi que le Comité consultatif pour les questions d'ajustement, au sujet des règles de fonctionnement du système des ajustements, en vue de renforcer la prévisibilité, la transparence des ajustements apportés aux traitements et leur viabilité à longue échéance.

82. À sa quatre-vingtième session, la Commission analyserait la rémunération totale révisée dans sa globalité pour s'assurer qu'elle présentait toutes les caractéristiques qu'elle-même et l'Assemblée générale avaient définies, à savoir notamment la viabilité, la compétitivité générale et le maintien des droits acquis des fonctionnaires. La possibilité d'adopter des mesures transitoires serait également examinée. À la quatre-vingt et unième session (qui se tiendrait durant l'été 2015), la Commission arrêterait la proposition définitive et la présenterait à l'Assemblée générale, pour que celle-ci l'examine à sa soixante-dixième session.

B. Assurance maladie

83. La Commission a examiné ce point en application de la résolution 68/253 dans laquelle l'Assemblée générale, s'étant déclarée profondément préoccupée par la question de la viabilité à long terme de l'assurance maladie offerte après la cessation de service dans le système des Nations Unies, l'a invitée à examiner, dans le cadre de son rapport annuel, la répartition des primes d'assurance maladie entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et les participants aux régimes d'assurance maladie proposés aux États-Unis et ailleurs. Dans sa résolution 68/244, l'Assemblée a également prié le Secrétaire général de faire effectuer une étude des régimes d'assurance maladie actuellement proposés au personnel en activité et aux retraités des organismes des Nations Unies, pour rechercher tous les moyens de gagner en efficacité et de maîtriser les coûts, et lui a par ailleurs demandé d'examiner la possibilité d'élargir le mandat de la Caisse

commune des pensions du personnel des Nations Unies, afin d'y inclure l'administration économique, rationnelle et durable des prestations liées à l'assurance maladie après la cessation de service. Un rapport sur cette question est attendu du Secrétaire général et du Comité mixte de la Caisse à la soixante-dixième session de l'Assemblée générale.

84. En 1957, donnant suite à la recommandation du Comité d'étude du régime des traitements, l'Assemblée générale a par sa résolution 1095 (XI) autorisé le Secrétaire général à assurer le financement du système d'assurance maladie de l'Organisation par répartition à peu près égale du coût total entre l'ensemble du personnel participant et l'Organisation, de façon que les fonctionnaires des classes les moins rémunérées reçoivent une assistance financière plus grande que ceux des classes les plus rémunérées. Depuis cette année-là, l'Organisation répartit à parts égales le coût des primes d'assurance maladie. En 1966, l'Assemblée générale a décidé d'étendre le bénéfice de l'assurance maladie à tout fonctionnaire quittant l'Organisation à l'âge de la retraite ou par suite d'une invalidité (ainsi qu'aux membres de sa famille immédiate), sous réserve qu'il justifie, à la date de sa cessation de service, d'une période minimum d'affiliation à l'un des régimes d'assurance maladie de l'Organisation.

85. En 1982, dans sa résolution 37/126, l'Assemblée générale a prié la Commission d'examiner la nécessité de relever le pourcentage de la subvention que les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies versaient pour l'assurance maladie des fonctionnaires, ainsi que la question d'une rétroactivité appropriée. Dans une étude réalisée en 1983, la Commission a conclu que la répartition des cotisations d'assurance maladie était une question qui intéressait le régime commun et qu'il convenait donc de tenir compte de tous les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun dans tous les lieux d'affectation. Elle a constaté que la formule de partage à égalité avait maintenu à un niveau raisonnable la part que représentaient les cotisations du personnel mais que, dans le cas de New York, cette part semblait trop élevée. Dans sa résolution 38/235, l'Assemblée générale a décidé que les deux tiers du coût de l'assurance maladie, au maximum, seraient pris en charge par l'organisation et le restant par le participant. Ce ratio est appliqué à New York depuis lors.

86. Aux fins du présent examen, la Commission a reçu des informations relatives à l'assurance maladie dont bénéficiaient les fonctionnaires de l'ONU dans les différents lieux d'affectation, ainsi que des informations sur les pratiques en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun, dans d'autres organisations internationales et certains États Membres, et dans la fonction publique de référence. S'agissant des États Membres, des renseignements lui ont été communiqués sur la répartition actuelle des primes d'assurance maladie dans un certain nombre de pays où la majorité des retraités des Nations Unies réside (Canada, États-Unis d'Amérique, France, Inde, Italie, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et Suisse). Des exemples de calcul de répartition des coûts à différents niveaux de rémunération lui ont également été fournis, de même que des informations générales sur le régime d'assurance maladie après la cessation de service.

Examen de la question par la Commission

87. Le Réseau Ressources humaines a accueilli avec satisfaction l'analyse réalisée aux fins de l'examen de ce point et recommandé de maintenir la répartition actuelle

du montant des cotisations d'assurance maladie. Les trois fédérations des associations du personnel ont souligné que, dans de nombreuses organisations internationales et, surtout, dans la fonction publique de référence, à savoir l'Administration fédérale des États-Unis, la part des cotisations d'assurance maladie prise en charge par l'employeur était plus élevée et que, de ce fait, il conviendrait dans l'absolu de la porter à 75 %. Néanmoins, conscientes des restrictions financières auxquelles la plupart des organisations appliquant le régime commun étaient actuellement contraintes, les fédérations ne s'opposeraient pas au maintien de la répartition actuelle. La FICSA s'est inquiétée de ce que les organisations n'avaient pas toutes suffisamment provisionné leurs engagements au titre de l'assurance maladie après la cessation de service.

88. Les membres de la Commission ont noté que, selon l'information reçue, la Banque mondiale et le Fonds monétaire international, qui avaient pourtant des régimes d'assurance maladie analogues à ceux proposés aux fonctionnaires de l'ONU, prévoyaient une part de l'employeur supérieure, à savoir 75 %. Ils ont également noté que la part prise en charge par l'employeur était plus importante qu'à l'ONU dans plusieurs autres organisations internationales, nombre de celles-ci appliquant un ratio identique à celui pratiqué par l'ONU à New York. Sur l'ensemble des organisations internationales passées en revue, une seule avait des cotisations moins élevées. Des membres de la Commission ont fait valoir les dispositions générales du Programme de prestations de santé des employés du service fédéral (FEHB) qui était appliqué par l'Administration fédérale et dont les cotisations étaient prises en charge par l'État à hauteur de 72 % à 75 %, en fonction la formule retenue. Ils ont également relevé que dans tous les États Membres considérés, à une exception près, la part des cotisations supportée par l'État pour l'assurance maladie de leurs fonctionnaires était supérieure à celle que versait l'ONU.

89. Étant donné la situation observée dans la fonction publique de référence, dans les autres États Membres où la majorité des retraités des Nations Unies résidait, ainsi que dans de nombreuses autres organisations internationales, certains membres ont fait observer que, si la part de l'employeur devrait être augmentée si la Commission décidait de revoir la répartition des cotisations. Sachant que la question ne relevait pas de la compétence de la Commission, des membres ont toutefois appelé l'attention sur les préoccupations exprimées par l'Assemblée générale au sujet des organismes des Nations Unies qui n'avaient pas encore suffisamment provisionné leurs engagements au titre de l'assurance maladie après la cessation de service.

90. Un de ses membres a appelé l'attention de la Commission sur le fait que, de façon générale, dans nombre d'États Membres, en particulier ceux considérés par le secrétariat, l'assurance maladie était subventionnée et que, de ce fait, son coût était en partie couvert par la fiscalité. Il s'est dit préoccupé par les disparités considérables des montants des cotisations versées par les fonctionnaires de l'ONU selon leur niveau de revenus, qui ne faisaient qu'accentuer encore le problème posé par le nombre réduit d'échelons aux classes supérieures. Il s'est néanmoins déclaré pleinement favorable à la recommandation générale de la Commission.

Décision de la Commission

91. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de maintenir telle quelle la formule de répartition des primes d'assurance maladie entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et les participants, en activité ou retraités, aux régimes d'assurance maladie proposés aux États-Unis d'Amérique et ailleurs.

C. Âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires déjà en poste

92. Dans son rapport pour 2013 (A/68/30), la Commission a recommandé à l'Assemblée générale de relever à 65 ans, à compter du 1^{er} janvier 2016, l'âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires déjà en poste. Dans sa résolution 68/253, l'Assemblée a décidé de se prononcer à une date ultérieure sur la recommandation de la Commission tendant à ce que l'âge réglementaire du départ à la retraite soit porté à 65 ans, sans préjudice du calendrier proposé, et prié la Commission d'examiner plus avant, en consultation avec toutes les parties intéressées, les incidences qu'aurait l'adoption de cette recommandation sur les dispositifs de gestion prévisionnelle des besoins en personnel et d'organisation de la relève et sur toutes les politiques de gestion des ressources humaines pertinentes, y compris celles qui visaient la gestion et l'évaluation de la performance, le rajeunissement du personnel, l'équilibre entre les sexes et une répartition géographique équitable, dans les différentes organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-neuvième session.

93. Dans la même résolution, l'Assemblée a rappelé le paragraphe 61 du rapport de la Commission, où il était indiqué que le relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire du départ à la retraite pour les fonctionnaires en poste entraînerait une réduction minimale du déficit actuariel de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, de l'ordre de 0,13 % de la rémunération considérée aux fins de la pension.

94. À sa soixante-dix-neuvième session, la Commission était saisie d'une note de son secrétariat contenant une analyse des incidences de l'éventuel relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire du départ à la retraite pour tous les fonctionnaires en poste. La question des coûts pour les organisations et celle des incidences sur les résultats attendus pour la gestion des ressources humaines y étaient abordées, comme l'avait demandé l'Assemblée générale dans sa résolution 68/253. Le secrétariat avançait dans son analyse qu'un relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite pourrait retarder l'exécution de certains programmes institutionnels, mais serait dans l'ensemble bénéfique pour le régime commun et ne comporterait que des incidences minimales en ce qui concerne la gestion des ressources humaines.

95. Dans sa note, le secrétariat appelait l'attention de la Commission sur les tendances de l'espérance de vie observées dans les organisations appliquant le régime commun et sur le fait que de nombreux États Membres tendaient à relever l'âge du départ à la retraite pour tenir compte de l'allongement de l'espérance de vie, en vue de préserver le bon état de fonctionnement de leurs caisses de retraite. Le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite pour les fonctionnaires

en poste entraînerait une réduction du déficit actuariel de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies qui, selon les estimations de l'Actuaire-conseil de la Caisse, serait de l'ordre de 0,13 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension, soit 13,5 millions de dollars par an. Le secrétariat faisait également état du rapport du Secrétaire général selon lequel un relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire du départ à la retraite pour les fonctionnaires déjà en poste se traduirait par une réduction estimée à 30,9 millions de dollars des engagements au titre de l'assurance maladie après la cessation de service (voir A/68/353, par. 26).

Examen de la question par la Commission

96. Le coprésident du Réseau Ressources humaines a déclaré que la question revêtait une importance particulière pour les chefs de secrétariat comme pour les directeurs des ressources humaines, dans la mesure où les mesures proposées par le secrétariat de la Commission auraient des répercussions immédiates sur la gestion des ressources humaines au sein des organisations. De l'avis du Réseau, le document du secrétariat pouvait certes servir de point de départ pour les discussions, mais il serait judicieux de procéder à de nouvelles analyses de fond pour présenter aux États Membres, aux membres de la Commission et aux organisations un tableau complet, reposant sur des données factuelles, des incidences de la recommandation. Pour le coprésident du Réseau, les propositions du secrétariat relatives à l'application de la recommandation pouvaient avoir de graves conséquences et les organisations étaient grandement préoccupées par la question de leur viabilité. Le Réseau a donc demandé que les questions soulevées fassent l'objet d'un examen approfondi. Les préoccupations exprimées portaient sur les points suivants :

- a) L'éventuelle imprécision concernant les fonctions, les attributions et les pouvoirs des diverses parties prenantes, dont les fonctionnaires, les chefs de secrétariat et les services de gestion des ressources humaines;
- b) L'augmentation notable du risque de contentieux au sein des organisations appliquant le régime commun;
- c) Le surcroît de travail administratif et l'augmentation des coûts;
- d) L'impression d'un traitement inégal, compte tenu des modalités d'application énoncées dans le document.

97. Pour le Réseau, les propositions n'avaient pas pris en compte le fait que l'application de la recommandation exigerait certaines modifications du Statut et du Règlement du personnel de chaque organisation appliquant le régime commun. Or, ces modifications devaient recevoir l'aval des différents chefs de secrétariat et, le cas échéant, être examinées et approuvées par les organes directeurs après analyse de leurs incidences opérationnelles et financières. Le coprésident du Réseau a estimé qu'il fallait davantage s'attacher à bien appréhender les incidences qu'auraient les modifications sur les questions évoquées dans la résolution 68/253 de l'Assemblée générale et à calculer les risques opérationnels et juridiques que comporteraient, pour les organisations, les modalités d'application proposées. Les organisations étaient disposées à collaborer avec le secrétariat de la Commission et à lui prêter leur concours à ces fins.

98. Les représentants de deux organisations ont informé la Commission que la gestion prévisionnelle des effectifs de leurs institutions s'inscrivait dans des plans stratégiques opérationnels qui s'étendaient au-delà de l'horizon 2016. L'application des recommandations de la Commission aurait pour effet de retarder la mise en œuvre des programmes d'action prioritaires de ces organisations. Les mêmes représentants ont fait observer qu'une proportion notable du personnel actuellement en poste serait admis à faire valoir ses droits à la retraite au cours des 5 à 10 années à venir et que, dans leur majorité, ces futurs retraités étaient des hommes ressortissants de pays surreprésentés au sein des deux organisations. Les organisations avaient compté saisir cette occasion pour s'attaquer aux problèmes concernant la parité des sexes et la répartition géographique. Des initiatives de rajeunissement des effectifs telles que le Programme des administrateurs auxiliaires, qui contribuaient à corriger les déséquilibres dans la répartition géographique et la représentation des femmes, enregistreraient également des retards de mise en œuvre. Le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite aurait des conséquences préjudiciables dans ces domaines, en entraînant des coûts élevés liés aux mutations et à la cessation de service des fonctionnaires.

99. Les représentants des trois fédérations de fonctionnaires ont favorablement accueilli le rapport du secrétariat et son complément d'analyse. De leur point de vue, l'âge réglementaire du départ à la retraite devait être relevé et la question ne devait pas être laissée à la discrétion des organisations; faute de quoi, la démarche manquerait de transparence et d'équité. Par ailleurs, le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite mettrait l'Organisation des Nations Unies au diapason des fonctions publiques nationales et bénéficierait à tous les fonctionnaires, particulièrement les administrateurs qui entraient souvent dans le système à un stade avancé de leur carrière.

100. Le représentant d'UNISERV a fait valoir que l'application aux fonctionnaires actuellement en poste de la mesure de relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite simplifierait le système car tous les fonctionnaires seraient soumis à un même régime. En ce qui concerne les propositions du secrétariat prévoyant une certaine marge de manœuvre dans l'application de la mesure de relèvement, UNISERV ne voyait pas le bien-fondé d'une modification du statut contractuel des fonctionnaires ou d'une politique d'application progressive. La fédération ne pourrait approuver l'exigence d'un examen au cas par cas des demandes de prolongation que si le processus était administré par un organe impartial, tel qu'une commission, et non laissé à la discrétion des différents responsables.

101. Le représentant du CCASIP a considéré que les fonctionnaires actuellement en activité devaient pouvoir travailler jusqu'à l'âge de 65 ans, tout comme les fonctionnaires nouvellement recrutés. Il a fait savoir que, lors d'une réunion, le Secrétaire général avait informé les syndicats du personnel qu'il soutenait pleinement la recommandation de la Commission tendant à ce qu'à partir de 2016, les fonctionnaires puissent choisir de prendre leur retraite à 65 ans. Il a fait observer que, d'après le Secrétaire général, la recommandation reflétait les tendances observées tant dans les pays développés que dans les pays en développement. À propos des affirmations des organisations selon lesquelles leurs plans stratégiques seraient mis à mal, le représentant a indiqué que les discussions avaient été engagées dès 2009 et que les organisations auraient dû s'être préparées. Il a rappelé aux participants que c'était pour des impératifs de gestion prévisionnelle des effectifs et de planification de la relève qu'il avait été recommandé d'observer un

délai de deux ans et demi avant la mise en application du relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite. Le représentant a ajouté que l'échéance recommandée devait être respectée, aucune échéance ne pouvant, de fait, être considérée comme idéale. Il a constaté que les organisations appliquant le régime commun ne semblaient pas avoir mis au point un plan de relève ou de gestion stratégique des effectifs. Cette situation était rapportée le dernier rapport du Corps commun d'inspection, selon lequel la plupart des organisations ne pratiquaient pas de gestion prévisionnelle des effectifs. Quant à l'incidence des départs à la retraite sur le rajeunissement des effectifs, la parité des sexes et la répartition géographique, le représentant du CCASIP a fait remarquer qu'il ressortait des données fournies par le Secrétariat de la Commission que le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite n'aurait guère d'effets sur ces questions qui, s'agissant notamment de la parité des sexes et de la répartition géographique, relevaient de facteurs autres que la retraite.

102. En ce qui concerne la performance, le CCASIP a déclaré que son comité ne disposait d'aucun élément, par exemple concernant la notation, qui permettrait de dire que les fonctionnaires approchant l'âge de 62 ans étaient moins performants que leurs cadets. Il a ajouté que le Corps commun d'inspection avait constaté que le recrutement de fonctionnaires retraités était tout à fait courant. Il a évoqué la pratique de certaines organisations consistant à recruter des non-fonctionnaires pour exécuter des tâches précédemment assumées par des fonctionnaires partis à la retraite. Cette pratique pouvait d'ailleurs affecter la qualité du travail accompli par l'Organisation et la viabilité de la Caisse des pensions du personnel des Nations Unies puisque, pour la première fois dans l'histoire de la Caisse, le nombre de bénéficiaires avait augmenté, tandis que celui des cotisants avait diminué.

103. Évoquant les échanges antérieurs, le représentant de la FICSA a rappelé aux participants que la question avait d'abord été examinée en 2009, lorsque les organisations elles-mêmes, s'exprimant par le truchement du Réseau Ressources humaines, avaient suggéré à la Commission que l'âge réglementaire du départ à la retraite soit à 62 ans pour tous les fonctionnaires à partir du 1^{er} janvier 2012, et que le Réseau étudie la possibilité de porter à 65 ans l'âge du départ à la retraite pour tous les fonctionnaires, dès lors que la Caisse des pensions aurait achevé son évaluation actuarielle de 2010.

104. Le représentant de la FICSA a fait valoir que le document à l'examen et sa présentation avaient apporté des réponses à toutes les questions soulevées par l'Assemblée générale et aux préoccupations exprimées par les organisations appliquant le régime commun. Il a déclaré que l'on avait donné du temps aux organisations pour mettre en place leurs plans stratégiques en prévision du relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite, comme suite aux préoccupations qu'elles avaient formulées, et rappelé aux participants que c'était à la suite de cette décision que la Commission était convenue de la date du 1^{er} janvier 2016 pour la mise en application de la mesure de relèvement. Il a fait observer que les organisations n'avaient pas indiqué si elles avaient entrepris ce travail préparatoire. Il a rappelé qu'à la FAO l'âge réglementaire du départ à la retraite avait toujours été fixé à 62 ans, sans que cela n'ait eu de répercussion préjudiciable. Il a noté les avantages que la mesure de relèvement comporterait pour la Caisse des pensions du personnel des Nations Unies et déclaré que la FICSA était favorable à la proposition de relever à 65 ans l'âge réglementaire du départ à la retraite.

105. Les représentants du CCASIP et de la FICSA ont appelé l'attention sur une enquête auprès du personnel que leurs organisations avaient réalisé conjointement et selon laquelle la moitié des fonctionnaires en poste choisiraient de prendre leur retraite à l'âge réglementaire actuellement prévu. Au vu des résultats de cette enquête, les représentants ne pensaient pas que le fait de permettre aux fonctionnaires déjà en poste de prendre leur retraite à 65 ans créerait des problèmes exagérés pour les organisations.

106. En ce qui concerne les propositions du secrétariat de la Commission tendant à autoriser une certaine marge de manœuvre, les trois fédérations de fonctionnaires étaient convenues, pour aider les organisations appliquant le régime commun qui pratiquaient une gestion prévisionnelle des effectifs, que les fonctionnaires devraient faire connaître, 12 mois avant la date réglementaire de leur départ à la retraite, leur souhait de continuer à travailler.

107. La Commission a rappelé avoir eu des échanges approfondis à sa soixante-dix-septième session sur la question du relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite et de son incidence sur les résultats concernant la gestion des ressources humaines. Elle estimait que les recommandations qu'elle avait soumises à l'Assemblée générale étaient solidement étayées et considérait que le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite pour tous les fonctionnaires serait inévitable à l'avenir. Certains de ses membres ont fait valoir que les organisations devraient pouvoir décider de maintenir en poste leurs fonctionnaires jusqu'à l'âge réglementaire proposé, en tenant compte de leurs résultats et des besoins de restructuration des effectifs (suppression ou déclassement de postes). Donner uniquement le choix aux fonctionnaires sans ménager de marge d'action aux organisations serait une solution équitable.

108. La Commission s'est penchée sur l'analyse menée par son secrétariat dans les quatre domaines ci-après.

Coûts

109. La Commission a pris note des avantages que le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite comportait pour la Caisse des pensions et le programme de l'assurance maladie après la cessation de service. Elle a examiné les arguments des organisations qui avaient été priées de réduire leurs dépenses de personnel et avaient élaboré leurs plans à court et moyen terme en fonction des départs à la retraite attendus. La Commission s'est dite consciente des contraintes auxquelles les organisations devaient faire face et a souligné qu'il lui incombait de les aider à s'acquitter de leur mandat. Elle n'en a pas moins fait valoir la nécessité d'envisager le problème dans un contexte plus large. La Commission a rappelé qu'à sa soixante-dix-septième session, en 2013, elle était convenue de prendre dûment en considération l'état de préparation des organisations, compte tenu de leurs prévisions budgétaires et stratégiques. C'est ainsi que, pour donner aux organisations le temps de mettre en œuvre ce changement, la date d'entrée en vigueur avait été fixée au 1^{er} janvier 2016. La Commission estimait que, tout bien considéré, le maintien en poste d'un personnel de qualité apparaissait encore moins onéreux que le meilleur programme de recrutement.

110. Par ailleurs, la Commission a considéré qu'il existait un lien entre l'augmentation de l'espérance de vie et les coûts. L'espérance de vie des retraités des organismes des Nations Unies avait augmenté; ayant progressé d'environ quatre

ans au cours les 30 dernières années, l'espérance de vie après la retraite était désormais de 27,3 ans pour les fonctionnaires qui partaient à 60 ans. La poursuite de la progression de l'espérance de vie à la retraite entraînerait une hausse des coûts pour le système; il en ressortait que le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite serait inévitable à l'avenir, la question restant de savoir s'il fallait procéder au changement sans attendre ou reporter l'application de la mesure à une date ultérieure. Un membre de la Commission a jugé que la décision devait tenir compte non seulement des coûts mais aussi, et surtout, des principes établis qui guidaient l'action des organisations dans l'accomplissement de leur mission.

Cadres de gestion prévisionnelle des effectifs et rajeunissement du personnel

111. Il a été relevé que moins de la moitié des organisations appliquant le régime commun avaient mis en place un dispositif de gestion prévisionnelle des effectifs et de la relève. Les organisations disposaient d'un certain nombre d'outils de gestion des ressources humaines qui permettaient d'assurer le rajeunissement des effectifs. Le recours aux contrats à durée déterminée, en vertu desquels environ 75 % des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun étaient recrutés, avait été mentionné comme étant l'un de ces outils lors d'un précédent examen de la question. Par ailleurs, une proportion importante de fonctionnaires quittait les organisations chaque année ou durant chaque exercice budgétaire pour des raisons autres que le départ à la retraite, notamment en cas de non-reconduction des contrats ou de mutation ou pour des raisons personnelles. Il apparaissait donc peu vraisemblable que des plans stratégiques n'aient pas été mis en place pour prendre en compte ces imprévus.

112. La Commission a évoqué la question du réengagement comme consultants de fonctionnaires retraités, justifié par le manque d'expérience et de compétences dans certaines organisations. Elle a constaté le dilemme de certaines organisations qui employaient du personnel très spécialisé et dont une bonne proportion des effectifs s'appropriait à partir à la retraite. Au moins une institution spécialisée avait indiqué dans son rapport annuel que la gestion prévisionnelle des ressources humaines et le développement organisationnel avaient souffert d'une pénurie de ressources aussi bien humaines que financières dans un environnement très compétitif. Les organisations avaient tenté de faire face à cette situation en assurant le perfectionnement du personnel restant ou en réengageant les retraités en qualité de consultants ou pour des contrats de courte durée. La Commission a souligné la nécessité de mettre en place un processus transparent et équitable qui permette aux fonctionnaires de continuer à travailler au sein des organisations appliquant le régime commun.

Gestion et appréciation du comportement professionnel

113. La Commission a maintenu ses positions selon lesquelles, d'une part, l'âge réglementaire du départ à la retraite n'était pas l'instrument indiqué pour régler les problèmes de comportement professionnel et, d'autre part, il n'était guère judicieux d'attendre qu'un fonctionnaire atteigne l'âge de la retraite pour sanctionner l'insuffisance de ses résultats. Des années durant, elle avait donné aux organisations des orientations sur les outils de gestion et d'évaluation du comportement professionnel, son plus récent dispositif de gestion du comportement professionnel avait été approuvé en 2011. La Commission a estimé que les outils de gestion du

comportement professionnel devaient permettre aux organisations de mettre un terme aux services des fonctionnaires dont les résultats n'étaient pas satisfaisants.

114. Il a été reconnu qu'il fallait jouir d'une bonne santé pour continuer de travailler et être productif. À ce propos, la Commission s'est penchée sur les problèmes d'épuisement, de stress et de traumatismes éprouvés dans les lieux d'affectation difficiles, que signalaient les organisations opérant principalement sur le terrain. Elle a fait valoir que, d'après les données disponibles, la plupart des fonctionnaires pouvaient être productifs même après 65 ans et conserver un niveau égal de performance. La possibilité de prendre une retraite anticipée devrait être maintenue dans des cas particuliers.

Parité des sexes et répartition géographique

115. La Commission est convenue que la représentation de femmes dans les effectifs des organisations appliquant le régime commun ne serait pas sensiblement affectée par le relèvement de l'âge du départ à la retraite. Des participants ont fait observer qu'en dépit des nombreuses mesures que les organisations déclaraient avoir adoptées pour favoriser la parité des sexes; notamment le recrutement ciblé, la situation n'avait que très peu évolué dans ce domaine.

116. Le profil du personnel relevant du régime commun ne permettait pas de déterminer si une modification de l'âge du départ à la retraite affecterait notablement la capacité des organisations d'assurer une répartition géographique équitable. Il s'agissait d'un problème difficile qui ne pourrait se régler en l'espace de deux ou trois années.

Date de mise en application

117. La plupart des organisations, en particulier les institutions spécialisées, ont demandé le report de l'application ou une application plus progressive de la mesure de relèvement car elles devaient en référer à leurs organes directeurs, auxquels incombaient la responsabilité de statuer en dernier ressort sur la modification de leurs règlements du personnel. Les représentants des fédérations de personnel s'y opposaient fermement, tandis que la plupart des membres de la Commission étaient disposés à donner suite à la demande des organisations si cela pouvait faciliter l'acceptation de la modification proposée de l'âge réglementaire du départ à la retraite pour les fonctionnaires en poste. La Commission a également considéré la possibilité de porter immédiatement à 62 ans l'âge réglementaire du départ à la retraite pour les fonctionnaires qui devaient prendre leur retraite à 60 ans, tandis que les mesures concernant les autres fonctionnaires seraient mises en application à une date ultérieure. Pour certains membres de la Commission, ces différences de dates ne se justifiaient pas.

Conclusions

118. La Commission a conclu que la restructuration organisationnelle et la réduction des postes étaient des opérations que ne cessaient de mener toutes les organisations appliquant le régime commun. La modification de l'âge réglementaire du départ à la retraite ne nuirait pas aux organisations ou à leurs plans stratégiques. La Commission a signalé le cas de l'Union postale universelle, qui avait déjà fixé à 65 ans l'âge réglementaire du départ à la retraite, et relevé que la FAO avait d'emblée fixé à 62 ans l'âge de la retraite, sans déplorer d'effets préjudiciables. Les

membres de la Commission ont jugé qu'il importait de mettre en place un système transparent et équitable pour le personnel. Ils ont fait valoir que le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite deviendrait inévitable. En tant qu'organisation moderne, l'Organisation des Nations Unies se devait de s'adapter.

Décision de la Commission

119. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale qu'elle avait procédé à l'analyse demandée des plans de gestion prévisionnelle des effectifs et d'organisation de la relève et toutes les politiques pertinentes touchant la gestion des ressources humaines, notamment celles relatives à la gestion et à l'appréciation du comportement professionnel, au rajeunissement des effectifs, et à l'obligation d'assurer la parité des sexes et une répartition géographique équitable dans toutes les organisations appliquant le régime commun. Les conclusions de la Commission et les positions des parties intéressées sont consignées dans les paragraphes qui précèdent.

Chapitre IV

Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

A. Rapport sur l'étude de la répartition par sexe des effectifs des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

120. Le principe de l'égalité des sexes, qui est l'un des premiers principes directeurs de l'Organisation des Nations Unies, représente un engagement sans équivoque en faveur de l'égalité des hommes et des femmes dans tous les aspects de l'activité humaine. Plus précisément, la Charte des Nations Unies stipule qu'aucune restriction ne sera imposée par l'Organisation à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions, dans ses organes principaux et subsidiaires (Art. 8 et 101). La Déclaration universelle des droits de l'homme interdit également toute distinction ou discrimination fondée sur le sexe (art. 2 et 23). À la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, tenue à Beijing en 1995, les dirigeants de la planète ont adopté un Programme d'action³ dont l'un des objectifs est d'arriver globalement à l'égalité des sexes parmi le personnel des organismes des Nations Unies pour l'an 2000. En 1995, l'Assemblée générale a demandé la parité des sexes en ce qui concerne les cadres supérieurs et précisé, en 1996, que cette parité devait être atteinte pour tous les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en 2000; elle a depuis lors réaffirmé cet objectif en 1998 et 2005.

121. La situation des femmes dans les organisations appliquant le régime commun représente une importante question que la Commission étudie régulièrement dans le cadre du mandat qui lui a été confié par l'Assemblée générale dans ses résolutions 37/126, 38/232 et 40/244, conformément à l'article 14 de son statut. Elle l'a examinée en 1985, 1993, 1998, 2004, 2006, 2008 et 2010.

122. Dans sa résolution 64/231, l'Assemblée générale s'est félicitée de la décision de la Commission d'inviter les organisations appliquant le régime commun à promouvoir et à appliquer des méthodes novatrices, notamment des mesures de communication, pour attirer, valoriser et fidéliser les femmes et les hommes les plus compétents, mais a jugé décevants les progrès dans la représentation des femmes au sein des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, qui restaient insuffisants et, en particulier, le fait que les femmes étaient nettement sous-représentées aux échelons supérieurs.

123. Lors de son examen le plus récent de la question (en 2010), la Commission s'est déclarée profondément préoccupée par le fait que la parité hommes-femmes, notamment aux postes D-1 et de rang supérieur, n'était toujours pas atteinte et que les progrès réalisés étaient négligeables. Elle a aussi noté en le déplorant que de nombreuses organisations n'avaient pas donné suite à ses recommandations antérieures. Elle a prié instamment les organisations de mettre en œuvre les politiques et mesures visant à assurer une représentation équitable des deux sexes, y compris ses recommandations antérieures, et d'effectuer un suivi régulier de leur

³ *Rapport de la quatrième Conférence sur les femmes, Beijing, 4-5 septembre 1995* (publication des Nations Unies, numéro de vente : 96.IV.13), chap. I, résolution 1, annexe II.

application. Elle les a priés également d'exiger des responsables qu'ils rendent compte des progrès accomplis en vue dans la mise en œuvre des objectifs fixés de parité des sexes en faisant figurer ces objectifs dans leur rapport annuel d'évaluation du comportement professionnel. Elle a en outre prié son secrétariat de coordonner le suivi de la répartition par sexe des effectifs ainsi que l'établissement de rapports avec d'autres organisations appliquant le régime commun et d'examiner la possibilité de créer une base de données commune en vue de collectes futures et, de suivre désormais tous les quatre ans les progrès accomplis en vue d'assurer une représentation équitable des deux sexes dans les organisations appliquant le régime commun et de faire rapport sur cette question à sa soixante-dix-neuvième session, en 2014 (voir A/65/30, par. 155).

124. Le secrétariat a présenté à la soixante-dix-huitième session de la Commission un document qui renfermait des renseignements sur sa collaboration avec l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), un récapitulatif de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies au 31 décembre 2011 et une vue d'ensemble de la composition par sexe des effectifs, par région d'origine, au 31 décembre 2012. L'étude portait sur le personnel de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur recrutés sur le plan international avec un engagement d'au moins un an. Le document comprenait en outre un récapitulatif de la mise en application des recommandations de la Commission et une analyse des politiques et mesures de recrutement, de promotion (à une classe supérieure) et de fidélisation tenant compte du rôle spécifique des femmes, des politiques visant à concilier vie professionnelle et vie privée, des mesures de sensibilisation à la question de l'égalité des sexes (politiques relatives au harcèlement, notamment), et des mécanismes de suivi et de responsabilisation qui avaient été mis en place au 1^{er} juillet 2013 pour parvenir à la parité des sexes dans les organisations.

125. La représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur n'a que peu augmenté, passant de 39,9 % en 2009 à 40,7 % en 2011, soit une hausse de 0,8 %. Les femmes comptaient pour 29,5 % de ces effectifs au 31 décembre 2011, contre 28,4 % en 2009, soit une augmentation globale de 1,1 % au cours de la période deux ans. L'analyse qualitative indiquait qu'il y avait déjà suffisamment de politiques et de mesures en place pour atteindre la parité des sexes.

Examen de la question par la Commission

126. La représentante d'ONU-Femmes a souligné le rôle de la coopération avec le secrétariat de la Commission dans la rationalisation de la collecte de données et la mise en commun des conclusions et analyses. Elle a indiqué que l'ancien Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes et la promotion de la femme avait entre autres pour mandat et fonctions de surveiller le respect de politiques internes d'égalité des sexes élaborée par les organismes des Nations Unies, notamment pour parvenir à la parité des sexes, éliminer la discrimination et le harcèlement, concilier la vie professionnelle et la vie privée, en aménageant en particulier les modalités de travail. Au 1^{er} janvier 2011, tous les mandats et fonctions initialement confiés aux quatre entités qui composaient désormais ONU-Femmes, dont la création était relativement récente, avaient été fusionnés et absorbés par la nouvelle entité. Pour atteindre l'objectif de parité des sexes prescrit par l'Assemblée générale et en rendre compte, ONU-Femmes avait mobilisé les

organismes des Nations Unies dans le cadre de plusieurs mécanismes, dont l'établissement du rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies. La représentante a donné l'assurance qu'ONU-Femmes entendait poursuivre sa coopération avec le secrétariat de la Commission.

127. Le Réseau Ressources humaines a confirmé la détermination des organisations à réaliser la parité des sexes parmi les fonctionnaires de toutes les classes, en rappelant qu'il s'agissait d'un objectif multiple qui devait être pris en considération dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines. Le Réseau considérait que cet objectif, qui avait clairement établi par les États Membres, devait être l'un des domaines privilégiés de l'étude approfondie de la rémunération. Il a informé la Commission que plusieurs organisations opérant sur le terrain appliquaient à titre expérimental un nouveau programme interinstitutions pour former des femmes à des postes de direction. Dans le cadre de ce projet pilote, des fonctionnaires particulièrement performantes, du Secrétariat de l'ONU, du PNUD, du FNUAP, du HCR et de l'UNICEF, pourraient être détachées pendant un an dans une autre organisation participante pour étoffer leur expérience dans les domaines à la fois de l'aide humanitaire et du développement. Ces échanges entre institutions seraient appuyés par des activités d'encadrement, de mentorat et d'accompagnement dans le travail quotidien. Plusieurs autres organisations ayant déjà manifesté leur souhait d'y participer, le programme devrait contribuer à accroître le nombre de candidates internes qualifiées en mesure de postuler des postes de direction dans les bureaux hors-siège. Le Réseau a par ailleurs informé la Commission de l'enquête sur la problématique hommes-femmes et la diversité récemment que le Secrétariat de l'ONU avait conduite et dont les résultats contribueraient utilement à formuler de nouvelles mesures d'appui visant à accroître la diversité, en général, et la représentation des femmes, en particulier, parmi les fonctionnaires de toutes les classes.

128. Au cours des échanges, le représentant de l'UNICEF a indiqué que la question de la parité des sexes était étroitement liée au mandat de son organisation. Il était essentiel que l'UNICEF ait des femmes en poste dans les lieux d'affectation très difficiles, car il perdrait sa crédibilité si ses bureaux n'employaient que des hommes. L'UNICEF préconisait l'allongement à six mois du congé maternité. Le représentant du PAM a informé la Commission que les femmes représentaient 40 % des effectifs de son organisation, et que 16 % d'entre elles travaillaient dans des lieux d'affectation difficiles. Il a souligné qu'il importait de prendre en compte la problématique hommes-femmes dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines, y compris les politiques de rémunération des organisations appliquant le régime commun.

129. La FICSA a donné l'assurance qu'elle collaborerait à promouvoir l'égalité sans compromettre la qualité. Son représentant s'est associé aux organisations, en particulier le PAM, pour déplorer qu'il soit encore malaisé de recruter ou d'affecter des femmes dans les lieux d'affectation classés difficiles. La fédération estimait que la Commission devait continuer à suivre la situation et à la faire connaître à l'Assemblée générale. Elle ne voyait pas la nécessité de multiplier les activités de collecte de données, dont la coordination devait être assurée avec ONU-Femmes. Le représentant du CCASIP s'est félicité de la série de mesures proposées dans le document à l'examen pour corriger le déséquilibre de la représentation des femmes dans les organismes des Nations Unies. Faisant observer qu'elles n'étaient qu'un

élément de la solution, le CCASIP a fait valoir que les politiques de recrutement devraient être liées à des programmes de sensibilisation et des activités de suivi visant à faire en sorte que les candidates qualifiées puissent être recrutées à toutes les classes dans les organisations appliquant le régime commun. Le représentant d'UNISERV a souligné que l'une des questions fondamentales était la nécessité de renforcer l'application du principe de responsabilité grâce à une utilisation plus rigoureuse du cadre de responsabilisation en place pour parvenir à la parité des sexes et assurer la diversité. Les organisations disposaient déjà des instruments et dispositifs nécessaires pour veiller au respect des obligations liées à la réalisation des objectifs de parité des sexes et de diversité. Elles pourraient notamment élargir les responsabilités relatives à la représentation des femmes parmi les effectifs, renforcer les activités d'autoévaluation des départements, accroître la surveillance exercée par les organes de contrôle, et adopter des mesures visant à concilier travail et vie de famille pour favoriser la diversité du recrutement et le maintien en postes des femmes.

130. La Commission a constaté que l'analyse des données démographiques concernant le personnel des organisations appliquant le régime commun qui lui avait été présentée reposait sur les statistiques les plus récentes concernant le nombre et le pourcentage de femmes, qui figuraient dans le rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes dans le système des Nations Unies, qu'ONU-Femmes avait contribué à établir. En examinant les données et autres éléments d'information, elle a relevé que certaines avancées avaient été faites en vue d'atteindre la parité des sexes, tout en déplorant que des progrès négligeables aient été faits en ce qui concerne les postes de la classe D-1 et des rangs supérieurs. La Commission a souligné qu'il était essentiel d'assurer la participation des femmes au processus décisionnel, en particulier aux postes de responsabilité, pour espérer voir la situation s'améliorer. Certains de ses membres ont cependant fait observer que les progrès réalisés dans les organismes des Nations Unies avaient été comparables (si ce n'est meilleurs) à ceux enregistrés dans la plupart des fonctions publiques nationales et qu'il fallait prendre acte des efforts déployés par les organisations dans ce domaine.

131. S'agissant de la représentation régionale des femmes dans les organisations appliquant le régime commun, la Commission a indiqué que la tendance était la même qu'au cours des années antérieures. Les femmes d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord constituaient plus de la moitié des administratrices (55,1 %) tandis que les femmes d'Afrique, d'Asie, d'Europe orientale, d'Amérique latine et des Caraïbes n'en représentaient ensemble que 44,9 %. La tendance était la même pour les hommes, car les administrateurs des pays d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord constituaient près de la moitié du total (46,1 %). Pour la Commission, ces chiffres plaidaient en faveur d'une plus grande prise en compte d'éléments propice à la diversité dans les opérations de recrutement, en ce qui concerne en particulier l'équilibre de la répartition géographique des effectifs. Notant que cette disparité régionale concernant les femmes était étroitement liée aux critères utilisés par les organes directeurs des organisations pour fixer les fourchettes souhaitables, la Commission a considéré qu'il serait possible de faire encore plus pour réduire l'écart entre les femmes des pays « développés » et celles des pays « en développement ». Elle a fait observer que la proportion de femmes variait selon les régions (40,0 % pour l'Asie, 30,7 % pour l'Afrique, 44,7 % pour l'Amérique latine et les Caraïbes, 45,4 % pour l'Europe occidentale et les autres

pays de ce groupe géographique, et 39,3 pour l'Europe orientale), et demandé une analyse plus détaillée de la situation par classe et par région d'origine des fonctionnaires dans les futurs rapports. Certains de ses membres ont fait valoir qu'il y aurait peut-être lieu que les organisations intéressées prennent des mesures pour que, à qualifications égales, la préférence soit donnée aux candidates des pays en développement par rapport à celles des pays développés ou des régions surreprésentées, et que les groupes de pays des régions sous-représentées recherchent et proposent plus de candidates.

132. La Commission a fait observer que des politiques et mesures visant à obtenir la parité des sexes étaient déjà en place; il ne restait en fait qu'à les mettre en œuvre. Elle a indiqué également que la situation dans la plupart des organisations appliquant le régime commun semblait comparable à celle des autres employeurs internationaux. Elle a considéré à ce sujet que des mécanismes de responsabilisation solides et crédibles, de nature à renforcer la politique de parité, étaient indispensables. Il importait de procéder de façon coordonnée et harmonisée pour concevoir des mesures à long terme et à court terme pour attirer et retenir des femmes et des hommes compétents. Les organisations appliquant le régime commun devaient montrer la voie en agissant comme de véritables employeurs de choix, et 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 stimulant et où les femmes et les hommes exerceraient les mêmes responsabilités et seraient également appréciés.

133. De façon générale, la Commission ne considérait pas nécessaire d'appliquer des mesures drastiques pour réaliser la parité des sexes dans les organisations. Il fallait au lieu de cela que les incitations ou autres mesures favorisent la mobilité des femmes, en particulier vers les bureaux hors siège, y compris les lieux d'affectation difficiles ou ceux où les familles n'étaient pas autorisées. Les mesures de ce type ne devaient pas toutefois être appliquées au détriment du professionnalisme et des compétences du personnel et bien plutôt dans le respect des dispositions de l'Article 8 et 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.

134. La Commission a souligné que l'équité devait prévaloir dans l'approche globale adoptée par les organisations pour parvenir à la parité des sexes. Il fallait mettre en place toute la série des mesures voulues pour assurer l'égalité des chances tout au long de la carrière des fonctionnaires, en veillant à une représentation équilibrée des deux sexes aussi bien dans le fichier de candidats et la composition des jurys d'entretien que dans les politiques de recrutement, les mesures de fidélisation, les politiques de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, l'organisation des carrières et les promotions, les mesures de promotion du bien-être des fonctionnaires, et la gestion des cessations de service. Devant le déséquilibre flagrant concernant les classes les plus élevées, certains membres de la Commission ont considéré qu'il importait de favoriser la promotion interne des femmes aux postes considérés en instituant des parcours professionnels adaptés au sein des organisations, en plus d'appliquer vigoureusement des politiques de recrutement et de sensibilisation. En outre, des programmes spéciaux de formation des fonctionnaires chargés des recrutements et des membres des jurys de sélection et comités d'examen seraient utiles pour préparer les intéressés à venir à bout des obstacles qui s'opposaient à la parité des sexes et à l'application du principe d'une

représentation géographique équitable. La Commission a par ailleurs considéré que les éléments constitutifs de la diversité des effectifs – parité des sexes et répartition géographique équitable – devraient être pris en compte dans son examen de la rémunération globale, ainsi que dans son schéma directeur pour la gestion des ressources humaines.

135. La Commission a pris note du rôle important de la nouvelle entité (ONU-Femmes) et des efforts qu'elle déployait pour ce qui était de tenir les organisations appliquant le régime commun responsables de l'application des engagements qu'elles avaient pris pour assurer l'égalité des sexes, y compris le suivi périodique des progrès accomplis à l'échelle du système. Elle a souligné l'importance de la coordination avec ONU-Femmes pour accroître l'efficacité des activités de collecte de données et du partage de l'information. Il importait d'ailleurs de ne pas multiplier inutilement les efforts si l'on voulait réduire au mieux le temps et les coûts inhérents à la conduite des études approfondies et analyses détaillées nécessaires. En conséquence de quoi, la Commission est convenue que son secrétariat devrait se concerter avec ONU-Femmes pour la collecte de données et le partage de l'information sur la répartition par sexe des effectifs des organismes des Nations Unies.

136. La Commission a considéré que les deux points concernant la diversité (dont la répartition géographique) et la parité des sexes, qui étaient inscrits à l'ordre du jour de sa session, participaient l'un de l'autre, se complétaient et, parfois, s'opposaient. Elle a donc décidé de les examiner à l'avenir dans un rapport unique où ils seraient présentés, ainsi que les difficultés, obstacles et plans d'action qui y étaient associés, de façon globale et intégrée.

Décision de la Commission

137. 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 des Nations Unies, en déplorant toutefois que l'objectif de 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.

B. Diversité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies : étude des politiques de recrutement

138. Dans sa résolution 64/231, l'Assemblée générale a prié la Commission d'examiner les mesures prises par les organisations appliquant le régime commun en ce qui concerne l'application du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. À sa soixante-treizième session, la Commission a examiné la situation concernant la répartition géographique dans les organisations appliquant le régime commun et décidé d'en informer l'Assemblée générale et de lui faire connaître les mesures prises par les organisations et leurs organes directeurs pour parvenir à l'équilibre géographique. Elle a conclu que la meilleure façon de répondre à la demande de l'Assemblée générale était de se concentrer sur les politiques de recrutement et l'élimination des obstacles qui empêchent de recruter sur une base géographique aussi large que possible. Elle a donc décidé d'étudier les politiques de recrutement en vue de recommander aux organisations des mesures qui seraient plus favorables à la diversité et de se pencher ultérieurement sur la question plus générale de la diversité. L'Assemblée générale a approuvé cette décision à sa soixante-sixième session (voir résolution 66/235 A, sect. B.4, par. 2).

139. À sa soixante-dix-huitième session, la Commission a examiné les mesures que les organisations appliquant le régime commun avaient prises pour réussir à attirer et recruter le personnel le plus divers et le plus qualifié possible. Elle a été informée des procédures de recrutement, programmes de communication et structures organisationnelles qui ont été mis en place pour diffuser les avis de vacances de poste et susciter l'intérêt d'un large éventail de candidats qualifiés venant notamment d'États Membres sous-représentés ou non représentés. Elle a également passé en revue les politiques de diversité des organisations (voir annexe II au présent rapport) et les obstacles rencontrés, dont les suivants :

- a) Absence d'installations adaptées aux besoins des familles dans certains lieux d'affectation;
- b) Nombre limité de candidats aux postes très spécialisés;
- c) Insuffisance du nombre de candidates qualifiées aux postes à pourvoir dans certaines catégories professionnelles.

Délibérations de la Commission

140. Le Réseau Ressources humaines a estimé que l'étude sur les pratiques de recrutement au regard de la diversité donnait un bon aperçu des différentes pratiques en vigueur dans les organisations. Il a pris note des obstacles à la diversité mentionnés dans le rapport du secrétariat et souligné que les organisations avaient

mis en place des systèmes différents en fonction de leurs besoins. Il a assuré à la Commission que les organisations s'attachaient à respecter la notion de respect de la diversité et à diversifier leur personnel, qu'elles avaient l'intention de continuer de lancer des initiatives variées visant à se faire connaître auprès de davantage de candidats, et que leur but ultime était de valoriser la diversité du personnel. Leurs initiatives en la matière ne se limitaient d'ailleurs pas aux politiques de recrutement, elles englobaient aussi les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la formation, la planification de la relève et d'autres pratiques optimales. Les représentants de certaines organisations ont fait état de résultats d'enquête et de statistiques internes et attiré l'attention sur certains obstacles que leurs organisations respectives avaient rencontrés en tentant de pousser la diversification à son maximum. Une organisation a demandé à la Commission de garder à l'esprit les orientations défendues par divers organismes des Nations Unies dans le monde entier lorsqu'elle définit les politiques relatives à la vie professionnelle et à la vie familiale du personnel des Nations Unies.

141. La FICSA a déclaré qu'elle avait suivi avec beaucoup d'intérêt les travaux de la Commission et des organisations dans les domaines de la parité hommes-femmes et de la diversité. Elle est satisfaite des progrès qui ont été accomplis au regard de la parité sans nuire à l'équité et à l'intégrité du recrutement qui permettent de sélectionner les candidats les plus qualifiés.

142. Le représentant du CCISUA a déclaré que les débats sur la diversité du personnel des organisations devraient tenir compte des personnes qui sont engagées sans avoir la qualité de fonctionnaire. Même si de nombreuses questions restaient sans réponse, le rapport avait sensibilisé à différents aspects de la diversité et mis en évidence certains points tels que l'importance de la formation et le rôle du personnel, y compris les hauts responsables, à l'égard de la diversité. Le représentant a en outre fait observer qu'il ne suffirait pas de travailler sur les politiques et pratiques de recrutement pour régler les problèmes ayant trait à la diversité dans les organisations. Tout un train de mesures serait nécessaire, associé à une analyse approfondie des profils du personnel. Les perspectives de carrière et la reconnaissance pourraient aussi faire évoluer la démographie des organisations. C'est pourquoi le Comité de coordination a proposé que l'analyse soit complétée avant que des mesures correctrices soient prises.

143. Le représentant d'UNISERV a fait observer que le rapport abordait les problèmes qui se posaient et les solutions qui pouvaient y être apportées. Il y avait toujours eu dans les organisations une volonté d'accroître la diversité, mais pour y parvenir, il fallait absolument que les hauts responsables adhèrent au principe et qu'ils aient à rendre des comptes. Il fallait davantage avoir recours aux mécanismes de responsabilisation existants et aux autres outils visant à atteindre les objectifs de parité et de diversité déjà en place dans les organisations. Le CCISUA a recommandé le renforcement de ces outils et mécanismes : il fallait prendre en compte, dans l'évaluation de la performance, les efforts faits en faveur de la parité; améliorer le contrôle exercé par les départements sur leurs propres pratiques et accroître le contrôle exercé par les comités de contrôle; appliquer des politiques en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui favoriseraient la diversité dans le recrutement et la rétention du personnel féminin.

144. La Commission a souligné que l'objectif de la diversité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies consistait à se doter d'un corps de

fonctionnaires diversifié dans lequel différentes voix se faisaient entendre et étaient respectées. Ainsi, la diversité devait se concevoir comme un moyen d'offrir à tous l'égalité des chances et d'empêcher toute discrimination sans créer pour autant de conditions privilégiées ou préférentielles pour tel ou tel groupe. La Commission a rappelé la résolution 61/244, dans laquelle l'Assemblée générale avait notamment affirmé qu'aucune considération de race, de sexe ou de religion ne devait entrer en compte pour le recrutement, la nomination ou la promotion des fonctionnaires, conformément aux principes énoncés dans la Charte. La considération dominante devait être la nécessité d'assurer aux organisations les services de personnes compétentes, comme indiqué au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte et réaffirmé dans diverses résolutions de l'Assemblée. La Commission a félicité les organisations pour le travail accompli dans ce domaine et noté qu'au moins une organisation avait signalé qu'elle avait atteint son objectif de représentation géographique.

145. Des différences ont été constatées dans les pratiques de recrutement des organisations et les méthodes qu'elles employaient pour attirer du personnel diversifié et le retenir. Il a été estimé que les organisations gagneraient à partager les idées et les pratiques. La Commission a observé que les objectifs de parité n'avaient pas été atteints et que la répartition géographique n'était pas satisfaisante dans la plupart des organisations. Ces questions ne pouvant pas être réglées du jour au lendemain, la Commission continuerait de les suivre. Elle a aussi constaté que dans certaines circonstances, des conflits pouvaient se produire lorsque des politiques étaient mises en œuvre à la fois pour améliorer la représentation géographique et la parité hommes-femmes, qui étaient les deux principaux éléments de la diversité dans le contexte du régime commun. Elle engageait néanmoins les organisations à s'efforcer de créer un cadre de travail favorable et respectueux, surtout dans les lieux d'affectation difficiles, et d'organiser des séances de formation à la diversité à l'intention de tout le personnel.

146. Lorsqu'elle avait examiné la question de la diversité en 2011, la Commission avait affirmé qu'elle avait un rôle à jouer dans l'élaboration des cadres de décision relatifs à la diversité dans le régime commun (art. 14 et 16 de son statut). Elle avait entrepris de définir la diversité dans le contexte du système des Nations Unies. À sa soixante-dix-huitième session, elle a envisagé les éléments d'une telle définition. Certains estimaient qu'il fallait faire le lien entre diversité géographique et multiculturalisme. Le fonctionnement des organismes des Nations Unies devait s'articuler autour de différentes manières d'appréhender les questions ou de différentes conceptions du monde, et ne pas reposer exclusivement sur l'équilibre de la représentation géographique. Il fallait définir cette notion. Plusieurs notions et politiques du système n'étaient pas « culturellement neutres » et avaient tendance à refléter les valeurs d'une culture dominante. Les organisations devaient faire en sorte de se doter de mécanismes permettant à toutes les cultures de participer à leur travaux sur un pied d'égalité. Une organisation avait lancé un projet pilote en vue de tester la neutralité culturelle de ses procédures d'évaluation.

147. La Commission a examiné le débat actuel sur les différences entre générations sur le lieu de travail et les possibilités de tension ou de conflit. Il a été avancé que la répartition par âge ne posait pas de problème dans le système vu que moins de 10 % du personnel était âgé de moins de 35 ans. Il a été fait remarquer qu'il y avait des différences notables dans le comportement des différentes générations sur le lieu de travail, notamment dans la façon de diriger et les relations interpersonnelles. De

plus, il a été rappelé que dans l'examen de la rémunération des fonctionnaires qui était mené actuellement, les talents propres à telle ou telle génération et la façon de motiver le personnel selon la génération à laquelle il appartenait avaient fait l'objet de profondes réflexions. La Commission a décidé d'inscrire la diversité des âges au nombre des questions à examiner. Les compétences linguistiques et le multilinguisme étaient le dernier aspect de la diversité qu'elle a décidé de prendre en compte dans la définition.

148. En conclusion, la Commission a décidé d'inscrire la diversité, y compris la répartition géographique, à son programme de travail afin d'examiner la question périodiquement. Le rapport sur la parité hommes-femmes ferait également partie à l'avenir du rapport sur la diversité. Même si la question de la répartition géographique relève de l'Assemblée générale et des organes directeurs des organisations, la Commission transmettrait à l'Assemblée ses observations à ce sujet.

Décisions de la Commission

149. La Commission a décidé ce qui suit :

- a) D'examiner périodiquement la question de la diversité, y compris la représentation géographique et la parité hommes-femmes;
- b) De prendre en compte les éléments suivants dans la définition et le champ d'application de la diversité dans le contexte du régime commun des Nations Unies :
 - i) Diversité culturelle (multiculturalisme);
 - ii) Diversité des âges;
 - iii) Parité hommes-femmes;
 - iv) Multilinguisme;
- c) De demander à son secrétariat d'établir, en consultation avec les organisations un récapitulatif des bonnes pratiques propres à améliorer l'ouverture et la diversité.

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

Barème des traitements de base minima

150. Le concept de barème des traitements de base minima a été introduit, avec effet au 1^{er} juillet 1990, par l'Assemblée générale dans la section I.H de sa résolution 44/198. Ce barème est établi par référence au barème général de la fonction publique de référence qui est actuellement celle de l'Administration fédérale des États-Unis, non compris les ajustements liés aux conditions locales. Des ajustements périodiques sont apportés à ce barème à l'issue d'une comparaison des traitements de base nets des administrateurs de l'Organisation des Nations Unies qui se trouvent au point médian du barème (l'échelon VI de la classe P-4, montant applicable aux fonctionnaires ayant des charges de famille) avec les traitements

correspondants de leurs homologues de la fonction publique fédérale américaine (soit l'échelon VI des classes G-13 et G-14, avec des pondérations respectives de 33 % et 67 %). Ces 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.

151. La Commission a été informée qu'une augmentation de 1 % avait été appliquée au barème général de la fonction publique de référence au 1^{er} janvier 2014. Les barèmes d'imposition fédérale pour l'année 2014 ont également subi de légères modifications, mais le Maryland, la Virginie et le district de Columbia n'ont pas modifié leur législation fiscale.

152. Eu égard aux considérations qui précèdent, il a été estimé que les incidences financières annuelles du relèvement des traitements de base minima pour l'ensemble du système s'établiraient comme suit (en dollars des États-Unis) :

a) En ce qui concerne les lieux d'affectation à faible indemnité de poste où les traitements nets pourraient tomber au-dessous du nouveau barème des traitements de base minima	0
b) En ce qui concerne le barème des versements à la cessation de service	509 000

Examen des taux de contribution du personnel servant à déterminer les traitements de base bruts

153. Dans sa résolution 66/235 A, l'Assemblée générale a fait sienne la recommandation de la Commission tendant à ce que les taux de contribution du personnel utilisés pour déterminer les traitements de base bruts soient réexaminés tous les trois ans et, le cas échéant, révisés. Le dernier examen de cette sorte a eu lieu en 2011. Le secrétariat avait alors tenu des échanges avec le Secrétariat de l'ONU en vue de déterminer s'il fallait apporter des ajustements aux taux de contribution du personnel.

Délibérations de la Commission

154. Le Réseau Ressources humaines a noté que le gel des rémunérations dans la fonction publique de référence avait été levé et qu'une augmentation de 1 % avait été appliquée au 1^{er} janvier 2014. Il a également pris note des incidences financières de cette disposition sur les versements à la cessation de service qui sont calculés en fonction des traitements de base minima. Ayant pris acte de l'augmentation des traitements de la fonction publique de référence, les représentants des fédérations du personnel ont plaidé pour le relèvement du barème des traitements de base minima.

155. La Commission a noté qu'il convenait, pour se conformer à la procédure normale d'ajustement et tenir compte de l'augmentation des traitements du barème général (General Schedule) et des effets des mesures fiscales susmentionnées, de relever le barème des traitements de base minima de 1,01 % au 1^{er} janvier 2015. Cette opération devrait être réalisée sans gain ni perte, selon la procédure habituelle qui consiste à réduire l'indemnité de poste dans les mêmes proportions. Globalement, sans conséquence pour le montant des traitements nets, l'ajustement du barème aurait néanmoins des incidences sur les versements à la cessation de service, comme indiqué plus haut.

156. En ce qui concerne l'examen des taux de contribution du personnel, la Commission a noté que, d'après le Secrétariat de l'ONU, le solde actuel du Fonds de péréquation des impôts n'exigeait pas, pour le moment, d'ajustement de ces taux. En conséquence, conformément à sa recommandation que l'Assemblée générale a faite sienne dans sa résolution 66/235 A, le prochain examen des taux de contribution du personnel devrait normalement avoir lieu en 2017, à moins que l'évolution de la situation du Fonds de péréquation des impôts n'exige que des mesures soient prises d'ici là. À cet égard, il fallait aussi garder à l'esprit que l'examen de l'ensemble des prestations qui était encore en cours pourrait avoir des incidences sur les contributions du personnel et le Fonds de péréquation des impôts.

Décisions de la Commission

157. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de prendre les mesures suivantes :

a) Approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2015, le barème révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur figurant à l'annexe III du présent rapport, qui correspond à un relèvement de 1,01 % 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;

b) Ne pas décider de procéder à un nouvel examen, inutile dans l'immédiat, des taux de contribution du personnel servant à déterminer les traitements de base bruts.

D. Évolution de la marge entre la rémunération nette de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies et gestion de la marge autour du point médian souhaitable

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

158. 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, la Commission suit annuellement l'évolution des taux de rémunération dans les deux fonctions publiques.

159. Avec la levée du gel des ajustements de traitement dans l'Administration fédérale des États-Unis en vigueur du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2013, une augmentation générale de 1 % des traitements a été accordée à compter du 1^{er} janvier 2014 pour tous les barèmes statutaires de rémunération de la fonction publique de référence.

160. En outre, les éléments suivants sont également pertinents pour la comparaison :

a) Une révision des tranches d'imposition et des déductions standard et personnelles de la fiscalité fédérale aboutissant à des réductions du total de l'impôt sur le revenu dans la zone métropolitaine de Washington;

b) Un coefficient d'ajustement de 68,4 à New York pour la période allant de janvier à décembre 2014 et l'entrée en vigueur, au 1^{er} janvier 2014, du barème actuel des traitements de base minima nets;

c) L'approbation par la Commission à sa soixante et unième session, en 2010, de la matrice des équivalences de classe entre la fonction publique fédérale des États-Unis et le régime commun des Nations Unies;

d) Une estimation révisée de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington, désormais estimé à 12,7 %.

161. La Commission a été informée que, considérant les éléments ci-dessus, la marge entre les rémunérations nettes pour 2014 était estimée à 17,4 %, d'où une moyenne sur cinq ans (2010-2014) de 16,4 %. La comparaison détaillée figure dans l'annexe IV du présent rapport.

2. Gestion de la marge autour du point médian souhaitable

162. Dans le paragraphe 5 de la section II.B de sa résolution 68/253, l'Assemblée générale a rappelé que la marge entre les rémunérations nettes devait être maintenue autour du point médian souhaitable de 15 % et elle a prié la Commission de lui présenter, au plus tard au cours de la partie principale de sa soixante-neuvième session, des recommandations sur l'éventail des solutions qui permettraient de ramener la marge à son point médian souhaitable et les calendriers correspondants. La Commission a proposé la gamme de mesures suivantes pour répondre à la demande de l'Assemblée :

a) Réduction de la rémunération nette;

b) Gel de la rémunération nette;

c) Augmentation de la rémunération nette, mais plus lentement que dans la fonction publique de référence.

Délibérations de la Commission

163. Le représentant du Réseau Ressources humaines a relevé la tendance de la marge à évoluer vers le point médian souhaitable. Il a estimé que toutes mesures qui seraient envisagées devraient tenir compte des nécessités de la gestion de la marge et assurer la parité de pouvoir d'achat au sein du régime commun, et il s'est prononcé pour le maintien du gel de la rémunération nette à New York pour ramener la marge vers le point médian souhaitable.

164. Le représentant de la FICSA s'est dit contre une réduction de la rémunération nette. Quoique comprenant les préoccupations de l'Assemblée générale, il a appuyé la solution consistant à maintenir le gel pour ramener la marge vers le point médian souhaitable. Les représentants du CCISUA et d'UNISERV ont fait valoir que les procédures actuelles de gestion de la marge avaient dans une large mesure bien fonctionné. L'Assemblée avait à de multiples reprises réitéré la fourchette de variation de la marge et le point médian souhaitable. Le point médian n'étant pas une obligation, aucun gel ou réduction de la rémunération nette ne se justifiait tant

que la marge restait dans les limites de la fourchette fixée pour son évolution. UNISERV a ajouté à ce sujet que l'absence de symétrie dans les procédures de gestion de la marge constituait un domaine dans lequel des améliorations pouvaient être envisagées dans le cadre de l'examen d'ensemble des prestations offertes par le régime commun.

165. La Commission a noté que les procédures de gestion de la marge donnaient satisfaction depuis plus de deux décennies. Elle a fait remarquer à cet égard que la marge avait été inférieure au point médian souhaitable pendant près de 15 ans, jusqu'en 2012, lorsque le gel prolongé de la rémunération dans la fonction publique de référence avait rapproché la marge de la limite supérieure de la fourchette fixée. Ce fait, sans précédent, était dû à des considérations de politique intérieure.

166. La Commission a également noté que la marge entre les rémunérations nettes avait diminué par rapport à son niveau de 2013 et que l'évolution de la marge vers le point médian souhaitable correspondait exactement à ce qu'elle avait prévu. Les augmentations de la rémunération dans la fonction publique de référence et le gel de la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies à New York, notamment, avaient rapproché la marge du point médian souhaitable. La marge de l'année civile était certes toujours au-dessus du point médian mais la Commission était encouragée par l'orientation de l'évolution de la marge, surtout si l'on considère la probabilité de nouvelles augmentations dans la fonction publique de référence en 2015.

167. La Commission a ensuite examiné l'ampleur de la marge sous l'angle de la demande formulée par l'Assemblée au paragraphe 5 de la section II.B, de sa résolution 68/253 (voir par. 162 ci-dessus). Tout en notant que quelques pays avaient réduit les traitements dans leur fonction publique, les membres de la Commission ont également fait observer que d'autres, dont la fonction publique de référence, avaient gelé les salaires pendant un certain temps. En fonction des mesures prises pour réduire la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies, il sera possible de ramener de manière immédiate ou graduelle la marge vers le point médian. Les membres ont toutefois prévenu qu'une telle réduction n'était pas dans l'intérêt bien compris des organisations et risquait d'avoir une incidence sur la motivation et le moral du personnel.

168. Cela étant, les membres de la Commission ont indiqué que toute augmentation de la rémunération dans le régime commun, même inférieure à celle accordée dans la fonction publique de référence, ralentirait l'évolution de la marge de l'année civile vers le point médian souhaitable et donc déconseillé cette approche.

169. La Commission s'est prononcée pour la poursuite du gel de la rémunération dans le régime commun jusqu'à ce que la marge de l'année civile ait retrouvé son point médian souhaitable. Elle a noté que, en prenant pour hypothèse un maintien du gel de la rémunération nette du côté du régime commun et une augmentation de la rémunération de 1 % par an au cours des cinq prochaines années du côté de la fonction publique de référence, la marge de l'année civile pourrait retrouver le point médian souhaitable dans les deux années à venir.

170. La Commission a noté que l'utilisation d'une moyenne sur cinq ans de la rémunération nette rendait les procédures de gestion de la marge instables et risquait d'avoir des implications sur la rémunération nette, comme on le voit à l'annexe IV. Si l'on se fie à cette méthode, les années au cours desquelles la marge de l'année

civile serait supérieure au point médian souhaitable devraient être compensées par d'autres années au cours desquelles la marge devrait être d'autant inférieure au point médian. Il se peut également que la moyenne aille en sens inverse de la marge de l'année civile. La situation présente est un bon exemple de ce cas de figure, en ce sens que la moyenne sur cinq ans est passée de 15,7 % en 2013 à 16,4 % en 2014, alors que la marge de l'année civile a diminué au cours de la même période, passant de 19,6 % à 17,4 %. Une manière de résoudre de problème serait de fixer la marge de l'année civile à 15 %, et de la maintenir à ce niveau pendant cinq ans de sorte que la marge moyenne soit également de 15 %. Procéder ainsi aurait pour effet de rendre superflu la marge moyenne. La Commission a estimé que les questions liées à la gestion de la marge devraient être analysées dans le contexte de l'examen d'ensemble des prestations qui est en cours.

Décisions de la Commission

171. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington pour l'année 2014 s'établissait à 17,4 % et que la marge moyenne sur cinq ans (2010-2014) était de 16,4 %, donc au-delà du point médian de 15 %.

172. Ayant passé en revue l'éventail des solutions qui permettraient de ramener la marge au point médian souhaitable et les calendriers correspondants, la Commission a décidé que :

- a) La procédure normale de gestion de la marge dans les limites de la fourchette fixée serait suspendue jusqu'à nouvel ordre;
- b) Le gel de la rémunération nette à New York serait maintenu jusqu'à ce que la marge soit revenue au point médian souhaitable.

E. Questions d'ajustement

1. Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements sur les travaux de sa trente-sixième session

173. Conformément à l'article 11 de son statut, la Commission a maintenu à l'étude le fonctionnement du système des ajustements et, dans ce contexte, a examiné le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements sur les travaux de sa trente-sixième session. Convoqué dans le cadre de l'examen d'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, le Comité consultatif a réalisé, à la demande de la Commission, un certain nombre d'études pertinentes.

174. Le Secrétariat a présenté les principaux résultats de ces études, dont il est rendu compte dans le rapport, qui contient un certain nombre de recommandations concernant la simplification éventuelle de la structure de l'indice d'ajustement, l'harmonisation de la détermination du coefficient de pondération des dépenses non locales à appliquer pour calculer l'indice d'ajustement dans tous les lieux d'affectation, la possibilité d'exploiter les données recueillies par le Programme européen de comparaison aux fins du calcul de l'indemnité de poste pour tous les lieux d'affectation du groupe I, l'exploitation de modèles de régression statistique

pour aider la Commission à classer les lieux d'affectation aux fins du calcul de l'indemnité de poste, qui est une décision d'ordre essentiellement administratif, et l'examen du régime d'allocation-logement.

Récapitulatif des recommandations

175. Ayant analysé en détail la structure de l'indice d'ajustement, le Comité consultatif a affirmé qu'elle permettait d'estimer correctement, selon une méthode rigoureuse, l'écart du coût de la vie entre les lieux d'affectation et la base du système des ajustements, en se fondant sur les comportements de l'ensemble des fonctionnaires en matière de dépenses. L'indice répondait donc à la finalité qui était la sienne. Le Comité s'est accordé à penser que sa structure pourrait être simplifiée par la suppression d'un ou de plusieurs des éléments qui le composent; toutefois, ceci aurait des effets indirects peu souhaitables, à savoir creuser l'écart d'indice entre les lieux d'affectation selon que le coût de la vie est élevé ou non, augmenter globalement les dépenses liées aux traitements, et accentuer la complexité de l'administration de l'ensemble des prestations. Il a estimé que la structure de l'indice d'ajustement était adaptée à la finalité de l'indice et qu'il n'y avait aucune raison impérieuse, d'ordre technique ou autre, de la modifier. Il a toutefois recommandé que la Commission envisage la possibilité de remanier les principes régissant le système des ajustements en vue de consolider la stabilité et la prévisibilité des ajustements, et de garantir la viabilité à long terme du régime de rémunération des organisations appliquant le régime commun.

176. Le Comité consultatif a recommandé l'utilisation, à compter de la prochaine série d'enquêtes, de la méthode harmonisée de détermination du coefficient des dépenses non locales pour tous les lieux d'affectation, sachant que l'application de cette méthode aboutirait à une augmentation de la rémunération nette estimée à 13 millions de dollars par an pour les lieux d'affectation du groupe I. Il avait également, à une session antérieure, recommandé l'emploi d'une nouvelle méthode de calcul de l'indice des loyers pour tous les lieux d'affectation du groupe I fondée sur les coefficients issus des enquêtes sur le logement conduites auprès du personnel, qui se traduirait par une réduction de la rémunération nette correspondant à environ 56 millions de dollars par an pour les lieux d'affectation du groupe I.

177. Le Comité consultatif a recommandé l'emploi des données sur les prix moyens recueillies dans le cadre du Programme européen de comparaison pour le calcul des indices d'ajustement pour tous les lieux d'affectation du groupe I qui sont couverts par le Programme, et l'utilisation de la méthode actuelle de collecte de données sur les prix pour les lieux d'affectation du groupe I non couverts par le Programme. Il a relevé que les résultats de l'enquête sur l'allocation-logement réalisée par le secrétariat indiquaient que la plupart des politiques de la CFPI concernant l'application pratique du régime d'allocations-logement étaient suivies par les organisations appliquant le régime commun, mais que certains aspects spécifiques gagneraient à être davantage réglementés ou à faire l'objet de consignes plus précises. Étant donné que, contrairement au régime initial, les modalités actuelles du régime d'allocations-logement faisaient qu'il n'y avait plus de compensation réciproque entre allocation-logement et indemnité de poste, élément essentiel de toute harmonisation de l'application du régime entre les lieux d'affectation des groupes I et II, le Comité a recommandé à la CFPI d'entreprendre d'autres recherches pour déterminer les conditions dans lesquelles la compensation

réciproque entre allocation-logement et indemnité de poste pourrait être de nouveau effective dans tous les lieux d'affectation.

Délibérations de la Commission

178. La représentante du Réseau Ressources humaines a reconnu qu'une révision en profondeur de la structure actuelle de l'indice d'ajustement n'était pas techniquement nécessaire et risquait même d'accroître les disparités et fluctuations de salaires entre organisations appliquant le régime commun et d'affaiblir ainsi la prévisibilité des dépenses. Elle a donc préconisé la modification des principes régissant le système des ajustements afin de simplifier le régime de rémunération et d'en renforcer la prévisibilité. Les représentants des fédérations du personnel ont dit partager l'avis de la représentante, précisant que toute modification de la structure de l'indice d'ajustement risquait de compliquer ledit régime et de créer des disparités entre les rémunérations offertes dans les différents types de lieux d'affectation.

179. Un membre de la Commission a signalé que la mise au point de la structure de l'indice d'ajustement actuelle avait pris des années et mobilisé de nombreux spécialistes, et que la structure actuelle était adaptée à la finalité de l'indice, transparente, prévisible et économiquement rationnelle. Il a souligné que chaque élément de l'indice avait sa raison d'être et remplissait une fonction bien précise, et que le fait d'en supprimer un risquait de compliquer le régime de rémunération au lieu de le simplifier. À cet égard, le secrétariat a rappelé les effets néfastes que la suppression d'un des éléments pouvait avoir, et expliqué que c'était la raison pour laquelle toute tentative préalable en ce sens avait échoué. Toutefois, certains membres de la Commission ont mis en doute l'utilité de l'élément dépenses non locales, reconnaissant cependant qu'il avait un effet stabilisateur sur l'indice d'ajustement. Ils ont dit avoir confiance dans les compétences techniques et l'indépendance du Comité consultatif et dit par conséquent approuver sa recommandation relative à la structure de l'indice d'ajustement, ainsi que toutes les autres recommandations formulées dans le rapport. Ils ont aussi dit espérer que les recherches sur le régime d'allocations-logement et la simplification du système des ajustements permettraient d'éliminer le risque de doublons et de double comptage dans la structure de la rémunération.

180. Les membres de la Commission ont convenu que les modifications qu'il est proposé d'apporter aux principes régissant le système des ajustements rendraient le système des ajustements plus prévisible, transparent et viable, et suggéré que le secrétariat procède à une analyse empirique des propositions en prévision de leur examen par le Comité consultatif à sa prochaine session. Ils ont également approuvé toutes les autres recommandations du Comité formulées dans le rapport. Enfin, la Commission a demandé au secrétariat de lancer les préparatifs du prochain cycle des enquêtes intervilles et de présenter des propositions à cet égard pour que le Comité consultatif les examine à sa prochaine session.

Décision de la Commission

181. La Commission a décidé :

- a) D'approuver les recommandations du Comité consultatif récapitulées aux paragraphes 175 à 177 ci-dessus;

b) De demander au secrétariat de commencer à préparer le prochain cycle d'enquêtes et de formuler des propositions à cet égard pour que le Comité consultatif les examine à sa prochaine session.

2. Propositions relatives à la synchronisation des cycles de révision du classement des villes sièges et des autres lieux d'affectation du groupe I aux fins des ajustements

182. L'Assemblée générale lui ayant demandé dans sa résolution 68/253 d'examiner la question de la synchronisation des cycles d'ajustement des différentes villes sièges et de lui adresser des propositions à ce sujet à sa soixante-neuvième session, le Commission a examiné deux propositions du secrétariat sur la question.

183. La révision du classement aux fins des ajustements nécessite l'actualisation de toutes les composantes de l'indice d'ajustement pour prendre en compte les fluctuations des taux de change et l'inflation et aboutit parfois, mais non toujours, à une augmentation réelle de la rémunération nette effectivement perçue. Selon les règles opérationnelles qui régissent actuellement le système des ajustements, les révisions relatives aux villes sièges et autres lieux d'affectation du groupe I sont effectuées une fois par an, à des dates qui varient en fonction des réalités économiques propres à chaque lieu d'affectation. La révision peut être effectuée avant la date normalement prévue si une augmentation de 5 % ou plus du coût de la vie est constatée avant cette date, conformément à la règle dite des 5 %.

184. Le secrétariat a informé la Commission que le calendrier actuel de révisions indépendantes les unes des autres avait créé un sentiment d'iniquité dans le traitement des lieux d'affectation du groupe I. À titre d'exemple, une augmentation de la rémunération nette à New York déclenchait une augmentation correspondante du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension, ce qui signifiait que les cotisations de pension augmentaient à l'échelle de tout le régime commun, et aboutissaient à une réduction de la rémunération nette effectivement perçue dans d'autres lieux d'affectation du groupe I (encore que le montant de cette diminution reste faible). La synchronisation des cycles de révision remédierait à ce défaut et, parallèlement, rendrait les ajustements de traitement plus prévisibles et simplifierait les prévisions et processus budgétaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

185. Deux propositions relatives à la synchronisation des cycles de révision du classement des villes sièges et autres lieux d'affectation du groupe I aux fins des ajustements ont été présentées par le secrétariat, à savoir :

a) Proposition 1 : procéder à la révision dans toutes les villes sièges et autres lieux d'affectation du groupe I une seule fois par an, à une date prédéterminée;

b) Proposition 2 : procéder à la révision dans les villes sièges et autres lieux d'affectation du groupe I au moins une fois par an, à la date anniversaire de la dernière révision du classement de New York aux fins des ajustements.

186. Dans l'une comme dans l'autre de ces deux propositions, la révision du classement de New York aux fins des ajustements, y compris ses répercussions sur les cotisations de pension, serait appliquée au même moment pour tous les lieux d'affectation. Dans la proposition 1, les traitements seraient ajustés au maximum une fois par an, la règle des 5 % qui peut faire qu'il y ait plus d'une révision par an

n'étant alors plus applicable. Ainsi, la seule différence entre les deux propositions réside dans l'abolition de la règle des 5 % dans la proposition 1 et son maintien dans la proposition 2. Le secrétariat a évalué les répercussions de ces propositions sur son propre fonctionnement et en a conclu que ni l'une ni l'autre n'aurait des incidences notables sur le plan du budget ou des ressources humaines.

Délibérations de la Commission

187. Les représentants du Réseau ressources humaines ont appuyé la proposition 2, selon laquelle toutes les villes sièges et autres lieux d'affectation du groupe I feraient l'objet d'une révision au moins une fois l'an, à la date anniversaire de la révision du classement de New York, en ajoutant que cela rendrait les ajustements de traitement plus prévisibles et transparents. Les représentants des fédérations du personnel ont également apporté leur soutien à cette proposition. Les représentants des deux organisations et, tout en soulignant qu'il importe de continuer d'appliquer la règle des 5 % lorsque les taux d'inflation sont plus élevés que prévu.

188. En réponse à des demandes d'éclaircissements, le secrétariat a expliqué que la principale différence entre les deux propositions tenait au fait que dans la première, les révisions auraient lieu dans tous les lieux d'affectation en question une seule fois par an, avec un intervalle régulier de 12 mois, alors que dans la seconde, les révisions auraient lieu au moins une fois tous les 12 mois, avec la possibilité d'une révision supplémentaire, en fonction de l'évolution du coût de la vie à New York, c'est-à-dire par application de la règle des 5 %. Les membres de la Commission ont convenu que la synchronisation des cycles de révision du classement contribuerait à renforcer la transparence et la prévisibilité des ajustements, mais insisté sur la nécessité de tenir compte du risque d'inflation galopante dans certains lieux. Enfin, il a été décidé que la Commission répondrait à la demande de l'Assemblée générale par des propositions de synchronisation des cycles de révision du classement aux fins des ajustements et que le sort à réserver à la règle des 5 % soit examiné d'abord par le Comité consultatif pour les questions d'ajustement à sa prochaine session, dans le cadre de la révision de la modification des règles opérationnelles régissant le système des ajustements.

Délibérations de la Commission

189. La Commission a décidé :

a) Que le classement aux fins des ajustements de toutes les villes sièges et autres lieux d'affectation du groupe I soit révisé une seule fois par an, à la date anniversaire de la révision du classement de New York;

b) De renvoyer la question du maintien de la règle des 5 % pour les lieux d'affectation du groupe I au Comité consultatif pour les questions d'ajustement, pour examen à sa prochaine session dans le cadre de l'examen des règles opérationnelles régissant le système des ajustements.

Chapitre V

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

A. Méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux : ajustements des traitements dans les lieux d'affectation comptant moins de 30 agents

190. En 2011, ayant approuvé la méthode d'enquête révisée sur les conditions d'emploi les plus favorables dans les lieux d'affectation hors siège et les lieux d'affectation semblables (méthode d'enquête II), la Commission avait décidé que d'autres modalités que celles des enquêtes générales seraient appliquées aux fins de la révision des barèmes de traitement dans les lieux d'affectation comptant moins de 30 agents des services généraux. En conséquence, elle avait prié l'Organisation des Nations Unies, en sa qualité d'organisation chargée de la conduite des enquêtes dans la plupart des lieux d'affectation, d'étudier ces modalités et de lui faire rapport ultérieurement. À sa soixante-dix-huitième session, la Commission a examiné les propositions de l'organisation responsable pour les lieux d'affectation qui sont classés sous la catégorie V de la méthode d'enquête II et désignés comme les lieux d'affectation non soumis aux enquêtes. Ces propositions concernaient notamment les éléments suivants :

- a) Examen des conditions d'emploi dans chacun des lieux d'affectation non soumis aux enquêtes;
- b) Actualisation ou fixation du montant des indemnités pour enfant à charge, conjoint à charge, connaissances linguistiques ou frais d'obsèques dans ces lieux d'affectation;
- c) Vérifications, effectuées sur le marché du travail local, afin d'assurer la compétitivité à long terme des traitements versés par les organismes des Nations Unies dans les lieux d'affectation non soumis à des enquêtes;
- d) Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension et des éléments de la rémunération n'ouvrant pas droit à pension dans le barème des traitements applicables;
- e) Classement des lieux d'affectation dans la catégorie V ou hors de cette catégorie.

191. Étant donné le faible nombre d'agents recrutés sur le plan local dans des lieux d'affectation de la catégorie V et du fait qu'il serait peu économique d'entreprendre des enquêtes générales sur les conditions d'emploi dans ces lieux d'affectation, l'adoption, sous une forme ou une autre, d'un mécanisme d'indexation simplifierait le processus de révision des traitements. On a donc proposé d'utiliser un mécanisme reposant sur un indice dont l'évolution antérieure est étroitement corrélée avec celle de la rémunération offerte par les organismes des Nations Unies, pouvant prendre l'une des formes suivantes : indice du marché du travail, indice des prix à la consommation, indice de l'évolution des salaires offerts par un ou plusieurs employeur(s) de référence, indice tiré de données du marché du travail obtenues de sources extérieures ou indice composition établi sur la base de ces éléments.

192. Afin de s'assurer que les traitements des Nations Unies ont conservé leur place parmi les traitements versés par les meilleurs employeurs sur le marché du travail local, il est prévu d'effectuer tous les cinq ans des vérifications qui consisteraient à comparer les traitements offerts par le système commun avec ceux du marché pour les emplois les plus représentés. Cela pourrait être fait soit sur la base des données des fournisseurs extérieurs, soit sur celle des résultats d'une enquête simple réalisée auprès d'un petit nombre d'employeurs compétitifs, représentatifs des secteurs public et privé. En outre, dans les situations de forte inflation, un plafond de 20 % par an serait applicable à l'indice établi sur la base de l'inflation ou des variations des prix. En pareil cas, des vérifications des conditions offertes sur le marché du travail seraient effectuées plus fréquemment, ce qui permettrait de s'assurer que les traitements offerts par les organismes des Nations Unies continuent de correspondre aux conditions du marché du travail.

193. La fixation et les révisions périodiques des indemnités pour charge de famille et autres indemnités reposeraient soit sur les montants planchers, soit sur les avantages fiscaux et prestations sociales.

194. La responsabilité de surveiller le marché du travail local et d'engager une révision des traitements dépendrait des possibilités d'accéder aux données et elle pourrait être attribuée soit à l'organisme responsable, soit au comité local d'enquête sur les conditions d'emploi.

195. Enfin, il a été proposé de recalculer le montant brut de la rémunération considérée aux fins de la pension en appliquant le barème commun des contributions du personnel au moment où les vérifications sont effectuées. Entre deux vérifications, le montant brut de la rémunération considérée aux fins de la pension serait ajusté à la même date et au même taux que le traitement net (méthode d'ajustement paritaire). L'élément de la rémunération n'ouvrant pas droit à pension, lorsqu'il existe, resterait inchangé en pourcentage de la rémunération totale nette.

Délibérations de la Commission

196. Le Réseau Ressources humaines, la FICSA, le CCASIP et UNISERV ont approuvé les recommandations. L'Organisation des Nations Unies et les organisations tenant le rôle d'organismes chefs de file dans les lieux d'affectation de la catégorie V ont rappelé qu'elles étaient déterminées à travailler en étroite collaboration avec la Commission en vue de donner suite aux recommandations formulées.

197. La Commission a relevé des différences dans la méthode actuellement utilisée pour ajuster les indemnités, notamment les indemnités pour charge de famille, entre, d'une part, les villes sièges et les lieux d'affectation comparables et, d'autre part, tous les autres lieux d'affectation : dans les villes sièges, le montant des indemnités restait inchangé entre deux enquêtes générales sur les conditions d'emploi, alors que dans les autres lieux d'affectation, il était ajusté à chaque fois que le barème des traitements était révisé. Rien ne semblait justifier cette différence à première vue et la question devait être éclaircie.

198. La Commission a en outre été informée que, conformément aux dispositions en vigueur énoncées dans les Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (art. 54 et appendice A), le traitement brut considéré aux fins de la pension des agents de la catégorie des services généraux était

recalculé sur la base des taux du barème commun des contributions du personnel lors des enquêtes générales sur les conditions d'emploi. Entre deux enquêtes, ce montant était ajusté le même jour et dans la même proportion que le montant net de la rémunération considérée aux fins de la pension (méthode d'ajustement paritaire). Or, étant donné que, pour les lieux d'affectation de la catégorie V, les enquêtes générales sur les conditions d'emploi étaient à présent remplacées par des vérifications, il a été proposé de continuer à recalculer le montant brut du traitement considéré aux fins de la pension à chaque fois que ces vérifications étaient effectuées. Étant donné que les enquêtes générales sur les conditions d'emploi et les vérifications sont réalisées selon la même périodicité, la concordance de la méthode d'ajustement de la rémunération considérée aux fins de la pension serait ainsi assurée dans tous les lieux d'affectation. Ainsi, aux fins du calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension, les vérifications effectuées dans les lieux d'affectation de la catégorie V seraient traitées de la même manière que les enquêtes générales menées dans tous les autres lieux d'affectation. Selon une indication reçue de la Caisse des pensions, le libellé actuel des Statuts de la Caisse serait applicable aux situations dans lesquelles les vérifications proposées seraient effectuées.

199. La Commission a estimé qu'il serait important d'inclure, lorsque ce serait possible, la fonction publique nationale dans l'échantillon des employeurs de référence auprès desquels la vérification serait effectuée. Également, lorsque ce serait possible et que les données nécessaires seraient disponibles, l'évolution des traitements des fonctionnaires nationaux pourrait être sélectionnée aux fins de l'indexation. En particulier, les pays ci-après, actuellement classés sous la catégorie V, pourraient être considérés à cette fin : Australie, Finlande, Irlande, Malte, Monaco, Nouvelle-Zélande, Norvège, Portugal, République de Corée, Singapour et Suède.

200. Enfin, étant donné que l'Assemblée générale, dans sa résolution 68/253, avait demandé à la Commission de n'augmenter aucune des indemnités relevant de sa compétence tant que les résultats de l'examen d'ensemble effectué en application de sa résolution 67/257 ne lui auraient pas été communiqués pour examen, la Commission a rappelé sa décision de ne pas réviser le montant des indemnités pour charge de famille versées aux agents des services généraux des organisations du système commun en poste à Madrid en attendant la présentation de ses recommandations concernant l'examen d'ensemble du dispositif des indemnités. Elle estimait que cette décision devait être prise en considération par les organismes chargés de réaliser les enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées dans d'autres lieux d'affectation et d'en appliquer les résultats.

Décision de la Commission

201. La Commission a décidé de ce qui suit :

a) L'ajustement des traitements dans les lieux d'affectation comptant moins de 30 agents des services généraux devrait s'effectuer selon l'une des méthodes suivantes :

i) Suivi d'un indicateur économique fiable, tel que l'indice des prix à la consommation, l'indice du marché du travail ou l'évolution des salaires extérieurs sur la base de données obtenues auprès d'un employeur réputé

fiable; un plafond de 20 % par an devrait être appliqué à l'indice relatif à l'inflation ou à l'évolution des prix; ou

ii) Suivi de l'évolution des salaires offerts par un employeur donné;

ii) La méthode retenue devant être testée au regard de l'évolution rétrospective des traitements des Nations Unies au lieu d'affectation considéré;

b) La responsabilité d'engager un examen annuel devrait incomber à l'organisme désigné lorsque l'indice sélectionné est consultable en ligne ou lorsque l'examen est fondé sur le suivi de l'évolution des salaires offerts par un employeur de référence. Lorsque l'indice considéré n'est pas disponible en ligne, le comité local d'enquête sur les conditions d'emploi devrait assurer son suivi et rendre compte tous les 12 mois de son évolution à l'organisme désigné;

c) Il conviendrait d'effectuer des vérifications périodiques, afin de s'assurer que les traitements des Nations Unies ont conservé leur place parmi les traitements versés par les meilleurs employeurs sur le marché du travail local, selon l'une des méthodes suivantes :

i) Il serait préférable de comparer directement les traitements offerts par les organismes des Nations Unies pour une sélection d'emplois avec les salaires offerts sur le marché pour des emplois analogues, en appliquant la méthode du soixante-quinzième percentile;

ii) À défaut, une simple étude pourrait être menée auprès d'un nombre restreint d'employeurs compétitifs, représentatifs des secteurs public et privé;

d) Une vérification s'imposerait également lorsque l'enquête sur les conditions d'emploi la plus récente remonte à cinq ans ou plus, ou qu'un barème des traitements n'a pas encore été établi. Les vérifications devraient normalement être effectuées tous les cinq ans. Des vérifications plus fréquentes peuvent cependant être nécessaires dans les lieux d'affectation où le taux d'inflation annuel est durablement supérieur à 20% ou qui enregistrent un taux élevé de renouvellement des effectifs et ont des difficultés à recruter du personnel;

e) Il conviendrait d'actualiser le montant brut de la rémunération considérée aux fins de la pension en appliquant les taux du barème commun des contributions du personnel au moment où a lieu la vérification, laquelle serait effectuée à la place d'une enquête générale sur les conditions d'emploi;

f) Les pourcentages applicables aux éléments de la rémunération n'ouvrant pas droit à pension devraient être maintenus aux niveaux fixés sur la base des enquêtes générales sur les conditions d'emploi;

g) Sous réserve des indications données au paragraphe 203 ci-dessous, les montants des indemnités pour charge de famille et autres prestations seraient ajustés au moment des vérifications, sur la base des éléments suivants :

i) Le montant de la prime de connaissances linguistiques continuerait d'être révisé en fonction des ajustements du barème des traitements;

ii) Si l'indemnité pour enfant à charge a été instituée sur la base de la pratique locale, son montant serait révisé en fonction des dispositions nationales régissant les prestations sociales ou l'impôt sur le revenu; si tel

n'est pas le cas, il continuerait d'être révisé en fonction des ajustements du barème des traitements;

iii) Le montant des indemnités pour conjoint à charge, pour personne non directement à charge et pour frais d'obsèques, serait révisé sur la base des dispositions nationales régissant les prestations sociales ou l'impôt sur le revenu.

202. La Commission a également décidé qu'il serait souhaitable d'utiliser, autant que possible, des éléments d'information tirés de la fonction publique nationale aux fins de l'ajustement des traitements dans les lieux d'affectation de la catégorie V.

203. La Commission a en outre décidé d'appeler l'attention des organisations sur la décision qu'elle a prise, dans le contexte de l'enquête menée à Madrid, de n'augmenter aucune des indemnités relevant de sa compétence, ainsi que le lui avait demandé l'Assemblée générale dans sa résolution 68/253, tant que les résultats de l'examen d'ensemble n'auraient pas été communiqués à l'Assemblée pour examen, afin que les indemnités puissent être ajustées d'une manière cohérente dans tous les lieux d'affectation.

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

204. S'appuyant sur la méthode applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées dans les villes sièges et assimilées (méthode d'enquête I), la Commission a réalisé une enquête à Madrid, en prenant pour référence le mois d'octobre 2013. Elle a recommandé aux chefs de secrétariat des organisations sises à Madrid un nouveau barème des traitements des agents de la catégorie des services généraux, qui est reproduit à l'annexe V du présent rapport.

205. Le barème des traitements recommandé pour les organisations sises à Madrid (annexe V) était supérieur de 2,9 % au barème en vigueur. Le traitement annuel net au point le plus élevé du barème (G-7, échelon XII) est de 61 144 euros, soit 82 963 dollars au taux de change d'octobre 2013 (0,737 euro pour 1 dollar). Au 1^{er} octobre 2013, cette rémunération nette (traitement de base net majoré de l'indemnité de poste) était équivalente au traitement des fonctionnaires à l'échelon V de la classe P-2 sans charges de famille. Les incidences financières totales de l'application du barème des traitements recommandé sont estimées à environ 110 000 dollars par an.

206. L'Assemblée générale l'ayant priée, dans la résolution 68/253, de n'augmenter aucune des indemnités relevant de sa compétence tant que les résultats de l'examen d'ensemble effectué en application de la résolution 67/257 ne lui auraient pas été communiqués pour examen, la Commission a décidé de ne pas réviser le montant des indemnités pour charges de famille versées aux agents des services généraux jusqu'à ce que l'Assemblée se soit prononcée sur les recommandations qui seront formulées dans son rapport pour 2015. Elle a également décidé de porter la décision susmentionnée à l'attention des organismes auxquels il incombe de réaliser des enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées dans d'autres lieux d'affectation et d'en appliquer les résultats, afin que les indemnités soient ajustées de manière cohérente dans ces lieux d'affectation.

Annexe I

Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2015-2016

1. Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale et les organes délibérants ou directeurs des autres organisations appliquant le régime commun.
2. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur :
 - a) Barème des traitements de base minima;
 - b) Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies;
 - c) Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-septième session et ordre du jour de la trente-huitième session;
 - d) Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-huitième session et ordre du jour de la trente-neuvième session.
3. Conditions d'emploi des agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté sur le plan local :
 - a) Enquête sur les meilleures conditions d'emploi pratiquées dans les lieux d'affectation suivants :
 - i) New York;
 - ii) Jamaïque;
 - iii) Londres;
 - iv) Genève;
 - b) Examen de la classification commune des groupes professionnels.
4. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel :
 - a) Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun;
 - b) Directives relatives aux licenciements amiables;
 - c) Rapport sur les questionnaires de départ (Réseau ressources humaines);
 - d) Arrangements contractuels : examen de la mise en œuvre des trois types de contrats.
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.
6. Rapport du groupe de travail chargé du schéma directeur pour la gestion des ressources humaines.

Annexe II

Politiques en matière de diversité des organisations appliquant le régime commun

Politique	ONU	FAO	AIEA	OACI	FIDA	CCI	UIT	OPS	ONUSIDA	FNUAP	HCR	UNICEF	ONUDI	UNOPS	UNRWA	PAM	OMS	OMPI
Parité des sexes	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Prévention du harcèlement			X					X			X	X		X				
Prévention du harcèlement sexuel			X									X		X		X		
Emploi des personnes handicapées		X	X		X			X	X		X	X			X		X	
Interdiction de la discrimination												X		X				
Interdiction de l'abus d'autorité												X		X		X		
Équilibre géographique au sein des effectifs	X	X		X	X		X					X	X			X	X	X
Politique concernant le VIH/sida sur le lieu de travail									X							X		
Diversité et inclusion									X		X							
Dispositif d'application du principe de responsabilité en matière d'âge											X							

Abréviations : FAO = Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture; AIEA = Agence internationale de l'énergie atomique; OACI = Organisation de l'aviation civile internationale; FIDA = Fonds international de développement agricole; CCI = Centre du commerce international; UIT = Union internationale des télécommunications; OPS = Organisation panaméricaine de la santé; ONUSIDA = Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida; FNUAP = Fonds des Nations Unies pour la population; HCR = Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés; UNICEF = Fonds des Nations Unies pour l'enfance; ONUDI = Organisation des Nations Unies pour le développement industriel; 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; PAM = Programme alimentaire mondial ; OMS = Organisation mondiale de la Santé ; OMPI = Organisation mondiale de la propriété intellectuelle.

Annexe III

Barème des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur : montants annuels bruts et montants annuels nets après déduction des contributions du personnel (entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2015)

(En dollars des États-Unis)

<i>Classe</i>		<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>	<i>XIV</i>	<i>XV</i>
SGA	Brut	191 856														
	Net F	147 799														
	Net C	133 012														
SSG	Brut	174 371														
	Net F	135 560														
	Net C	122 754														
D-2	Brut	143 073	146 104	149 138	152 264	155 427	158 589									
	Net F	113 443	115 656	117 871	120 085	122 299	124 512									
	Net C	104 219	106 087	107 948	109 804	111 655	113 495									
D-1	Brut	130 745	133 410	136 066	138 730	141 395	144 053	146 719	149 379	152 129						
	Net F	104 444	106 389	108 328	110 273	112 218	114 159	116 105	118 047	119 990						
	Net C	96 540	98 228	99 915	101 595	103 274	104 948	106 615	108 282	109 943						
P-5	Brut	108 148	110 412	112 678	114 941	117 210	119 471	121 740	124 003	126 268	128 533	130 799	133 062	135 329		
	Net F	87 948	89 601	91 255	92 907	94 563	96 214	97 870	99 522	101 176	102 829	104 483	106 135	107 790		
	Net C	81 704	83 174	84 638	86 102	87 564	89 020	90 477	91 930	93 381	94 829	96 276	97 716	99 158		
P-4	Brut	89 035	91 056	93 075	95 094	97 115	99 133	101 249	103 434	105 621	107 804	109 993	112 175	114 362	116 549	118 736
	Net F	73 338	74 934	76 529	78 124	79 721	81 315	82 912	84 507	86 103	87 697	89 295	90 888	92 484	94 081	95 677
	Net C	68 294	69 746	71 200	72 646	74 095	75 542	76 989	78 431	79 873	81 315	82 752	84 191	85 629	87 064	88 498
P-3	Brut	73 181	75 051	76 922	78 787	80 659	82 528	84 396	86 268	88 137	90 006	91 878	93 746	95 616	97 485	99 353
	Net F	60 813	62 290	63 768	65 242	66 721	68 197	69 673	71 152	72 628	74 105	75 584	77 059	78 537	80 013	81 489
	Net C	56 766	58 123	59 484	60 840	62 201	63 558	64 914	66 275	67 631	68 990	70 343	71 699	73 049	74 405	75 759
P-2	Brut	60 025	61 697	63 370	65 043	66 715	68 385	70 059	71 729	73 401	75 076	76 746	78 419			
	Net F	50 420	51 741	53 062	54 384	55 705	57 024	58 347	59 666	60 987	62 310	63 629	64 951			
	Net C	47 292	48 491	49 686	50 884	52 080	53 278	54 494	55 708	56 927	58 142	59 354	60 574			
P-1	Brut	46 956	48 453	49 941	51 548	53 152	54 759	56 367	57 977	59 580	61 186					
	Net F	39 913	41 185	42 450	43 723	44 990	46 260	47 530	48 802	50 068	51 337					
	Net C	37 649	38 820	39 991	41 160	42 329	43 499	44 669	45 824	46 974	48 124					

Annexe IV

Comparaison entre la rémunération nette moyenne des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis à Washington, aux classes équivalentes (marge calculée pour l'année civile 2014)

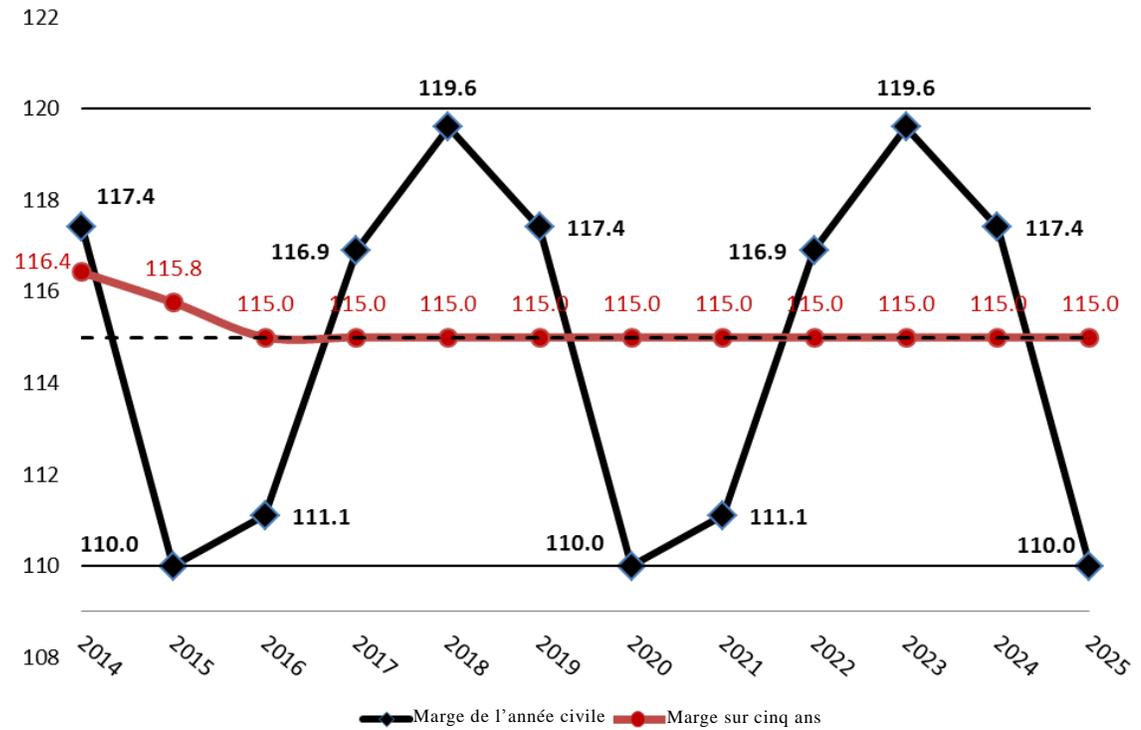
Classe	Rémunération nette (dollars É.-U.)		Rapport Nations Unies/États-Unis (Washington = 100)	Rapport Nations Unies/États-Unis corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie	Coefficients de pondération appliqués pour calculer le rapport global ^c
	Nations Unies ^{a, b}	États-Unis			
P-1	76 177	53 660	142,0	126,0	0,2
P-2	94 979	67 439	140,8	124,9	7,2
P-3	116 262	86 748	134,0	118,9	27,9
P-4	138 604	106 060	130,7	116,0	33,6
P-5	162 683	124 529	130,6	115,9	22,2
D-1	186 424	143 969	129,5	114,9	6,7
D-2	200 359	153 733	130,3	115,6	2,2
Rapport Nations Unies/États-Unis non corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie					132,2
Rapport New York/Washington (coût de la vie)					112,7
Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie					117,4

^a Traitement moyen net des fonctionnaires des Nations Unies (avec des charges de famille) par classe : 12 mois avec un coefficient d'ajustement de 68,4 (compte tenu du barème des traitements en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014).

^b Pour calculer les traitements moyens dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, on s'est servi des statistiques du personnel établies par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination arrêtées au 31 décembre 2012.

^c Coefficients de pondération correspondant au nombre de fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 en poste au Siège et dans les bureaux permanents au 31 décembre 2012.

Gestion de la marge moyenne sur cinq ans en vue de son maintien au point médian souhaitable





14-59422 (F) 021014 021014

74/74

Annexe V

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

(En euros par an)

Mois de référence de l'enquête : octobre 2013

	<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	22 819	23 437	24 055	24 673	25 291	25 909	26 527	27 145	27 763	28 381	28 999	29 617
G-2	25 788	26 482	27 176	27 870	28 564	29 258	29 952	30 646	31 340	32 034	32 728	33 422
G-3	29 140	29 926	30 712	31 498	32 284	33 070	33 856	34 642	35 428	36 214	37 000	37 786
G-4	32 930	33 820	34 710	35 600	36 490	37 380	38 270	39 160	40 050	40 940	41 830	42 720
G-5	37 122	38 124	39 126	40 128	41 130	42 132	43 134	44 136	45 138	46 140	47 142	48 144
G-6	41 823	42 951	44 079	45 207	46 335	47 463	48 591	49 719	50 847	51 975	53 103	54 231
G-7	47 130	48 404	49 678	50 952	52 226	53 500	54 774	56 048	57 322	58 596	59 870	61 144

* Échelon d'ancienneté.

A/69/30