Assemblée générale
Documents officiels
Soixante-dixième session
Supplément nº 30

A/70/30

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2015

Nations Unies • New York, 2015

Note

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

ISSN 0251-9321

[Original : anglais]
[31 août 2015]

Table des matières

Chapitre		*Page*
	Glossaire des termes techniques	6
	Lettre d'envoi	10
	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	11
	Récapitulatif des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale à l'intention des chefs de secrétariat des organisations participantes	16
	Récapitulatif des incidences financières des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique pour l'ONU et les autres organisations participantes	17
	Première partie Questions examinées par la Commission en 2015 (hors examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun)	18
I.	Questions d'organisation	19
	A. Acceptation du Statut	19
	B. Composition	19
	C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées	20
	D. Programme de travail de la Commission pour 2016-2017	20
II.	Rapports et suivi	21
	A. Résolutions et décisions intéressant la Commission adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante-neuvième session	21
	B. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale, de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	22
III.	Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel	24
	Âge réglementaire du départ à la retraite	24
IV.	Conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur	28

A. Barème des traitements de base minima 28
B. Évolution de la marge entre la rémunération nette de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies 29
C. Questions d'ajustement 30
V. Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté localement 38
A. Enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Kingston 38
B. Enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à New York 39
C. Enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres 40
Partie deux
Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun 41
VI. Résumé analytique 42
A. Introduction 42
B. Conduite de l'examen 44
C. Récapitulatif des recommandations 47
D. Droits acquis et mesures transitoires 62
E. Comparabilité du régime révisé au regard du principe Noblemaire 66
F. Conclusions générales 70
VII. Présentation détaillée des observations et recommandations de la Commission 72
A. Barème des traitements et contributions du personnel unifiés aux fins de la conversion des traitements nets en traitements bruts; indemnité pour conjoint à charge; barème de la rémunération considérée aux fins de la pension 72
B. Barème des traitements unifié : mesures transitoires et question du parent isolé 78
C. Avancements d'échelon, incitations à la performance et emploi des administrateurs recrutés sur le plan national 86
D. Modifications des méthodes de calcul et de régulation de la marge 93
E. Indemnité pour frais d'étude 98
F. Prime de rapatriement 111
G. Éléments liés à la réinstallation 115
H. Indemnités et prestations allouées aux fonctionnaires des bureaux extérieurs 123
I. Compétitivité et viabilité du régime 133
J. Incidences financières 137
Annexes
I. Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2016-2017 141

II. Barème unifié proposé des traitements et questions connexes 142

A. Barème unifié proposé des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur : montants annuels bruts et montants annuels nets après déduction des contributions du personne 142

B. Équivalences de classe et d'échelon au moment de la transition 143

C. Taux des contributions du personnel qu'il est proposé d'appliquer au barème des traitements unifié 143

D. Barème proposé de la rémunération considérée aux fins de la pension après introduction d'un barème des traitements unifié 145

E. Construction du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension. 146

III. Principes et directives (révisés) relatifs à l'évaluation et à la gestion des résultats et à la prise en compte de différents niveaux de résultats 147

IV. Barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : traitements annuels bruts et équivalents nets après déduction des contributions du personnel (entrée en vigueur : 1er janvier 2016) 156

V. 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 2015). 159

VI. Ordre du jour de la trente-huitième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement. 160

VII. Barème des traitements nets recommandé pour les agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local à Kingston 161

VIII. Barème des traitements nets recommandé pour les agents des services généraux et des catégories apparentées à New York. 162

IX. Barème des traitements nets recommandé pour les agents des services généraux à Londres 164

Glossaire des termes techniques

Barème commun des contributions du personnel (Common scale of staff assessment)	Barème employé pour majorer du montant de l'impôt le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension applicable aux catégories des administrateurs et des agents des services généraux; les taux sont calculés à partir de la moyenne des taux d'imposition appliqués dans les huit villes sièges. Ce barème est différent des taux d'imposition applicables dans le cas du Fonds de péréquation des impôts.
Barème des traitements de base minima (Base/floor salary scale)	Pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, un barème des traitements d'application universelle est utilisé dans le cadre du système des ajustements. Les montants nets minima perçus par les fonctionnaires dans le monde entier correspondent aux montants indiqués dans ce barème.
Barème général (General schedule)	Dans la fonction publique de référence (Administration fédérale des États-Unis d'Amérique), la plupart des fonctionnaires relèvent d'un barème des traitements à 15 classes connu sous le nom de « General schedule » (barème général).
Classement aux fins des ajustements (Post adjustment classification)	Fondé sur l'indice du coût de la vie, ce classement s'exprime en multiplicateurs. Par exemple, un fonctionnaire en poste dans un lieu d'affectation de la classe correspondant au multiplicateur 5 perçoit en sus de sa rémunération de base une indemnité de poste égale à 5 % de son traitement de base net.
Compétences (Competencies)	Ensemble de savoir-faire, de qualités et de types de comportement directement lié à l'efficacité dans le travail. Les compétences de base sont le savoir-faire, les qualités et les types de comportement qui sont jugés importants pour tous les employés d'une organisation, quelle que soit leur fonction ou leur classe. Pour certaines professions, des compétences fonctionnelles liées au domaine d'activité viennent compléter les compétences de base.
Contribution du personnel (Staff assessment)	Les traitements des fonctionnaires des Nations Unies, pour toutes les catégories, sont exprimés en montants bruts et nets, l'écart entre les deux étant la contribution du personnel. La contribution du personnel est une sorte d'impôt interne propre au régime des Nations Unies, analogue aux impôts sur les salaires applicables dans la plupart des pays.
Écart de coût de la vie (Cost-of-living differential)	Pour le calcul de la marge entre les rémunérations nettes, la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste à New York est comparée à celle de leurs homologues de la fonction publique de référence en poste à Washington. L'une des étapes de cette comparaison consiste à appliquer aux traitements de la fonction publique de référence un coefficient d'ajustement correspondant à l'écart de coût de la vie entre New York et Washington, afin d'en déterminer la valeur réelle à New York. On tient compte également de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington pour comparer les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension de ces deux groupes de fonctionnaires.

Élément de rémunération n'ouvrant pas droit à pension (Non-pensionable component)	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 ».
Enquête intervilles (Place-to-place survey)	Enquête effectuée en vue d'établir un indice d'ajustement et permettant de comparer le coût de la vie entre un lieu donné et la ville de référence (New York) à une date déterminée.
Fonction publique de référence (Comparator)	Les traitements et autres conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur sont déterminés, conformément au principe Noblemaire, par comparaison avec ceux applicables dans la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Depuis la création de l'ONU, c'est l'Administration fédérale des États-Unis qui sert de référence. Voir également « fonction publique la mieux rémunérée » et « principe Noblemaire ».
Fonction publique la mieux rémunérée (Highest paid civil service)	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 ».
Fonds de péréquation des impôts (Tax Equalization Fund)	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.
Gestion de la performance (Performance management)	Le fait d'optimiser la performance du fonctionnaire, de l'équipe, du groupe, du département et de l'organisation en la rattachant aux objectifs de l'organisation. Au sens large, une bonne gestion de la performance suppose une bonne gestion des politiques et des programmes, de la planification et des budgets et de la prise de décisions, la rationalisation de la structure organisationnelle, la bonne organisation du travail, de bonnes relations entre les fonctionnaires et l'organisation et une gestion judicieuse des ressources humaines.
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.
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.
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.
Principe Noblemaire (Noblemaire principle)	Principe régissant la fixation des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, selon lequel les traitements des intéressés sont déterminés par comparaison avec ceux de la fonction publique du pays où les traitements sont les plus élevés. Voir également « fonction publique de référence » et « fonction publique la mieux rémunérée ».
Régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis (Federal Employees Retirement System)	Régime à cotisations définies des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États Unis recrutés en 1984 et après.
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 25 août 2015, adressée au Secrétaire général par le Président de la Commission de la fonction publique internationale

J’ai l’honneur de vous transmettre ci-joint le quarante et unième 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. Âge réglementaire du départ à la retraite

28 La Commission recommande à l'Assemblée générale que l'âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1er janvier 2014 soit porté à 65 ans au cours de l'année 2016, et au plus tard le 1er janvier 2017, compte tenu du principe des droits acquis.

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

1. Barème des traitements de base minima

35 et annexe IV La Commission recommande à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1er janvier 2016, le barème révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur figurant à l'annexe IV au présent rapport.

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

41 La Commission informe l'Assemblée générale que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington était de 17,2 % pour l'année 2015, d'où une moyenne sur cinq ans (2011-2015) de 17,2 % également.

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

1. Barème des traitements de base minima

210 La Commission recommande à l'Assemblée générale : d'approuver le projet de structure de barème unifié des traitements de base minima, qui figure à la section A de l'annexe II du présent rapport; d'approuver les taux des contributions du personnel qu'il est proposé d'appliquer aux traitements de base bruts lors de l'entrée en vigueur du barème unifié des traitements, comme indiqué à la section C de l'annexe II; d'approuver le projet de barème de la rémunération considérée aux fins de la pension, présenté à la section D de l'annexe II; de créer une indemnité pour conjoint à charge équivalant à 6 % de la rémunération nette.

211 La Commission recommande également à l'Assemblée générale : d'actualiser le barème des traitements unifié proposé de façon à tenir compte de toute augmentation des traitements de base minima qui serait approuvée avant son entrée en vigueur; d'actualiser le barème proposé

Paragraphe/ référence	

de la rémunération considérée aux fins de la pension afin de tenir compte de toute modification de la rémunération nette des fonctionnaires en poste à New York qui interviendrait avant son entrée en vigueur; d'examiner tous les deux ans après l'entrée en vigueur du nouveau système les taux de contributions du personnel fondés sur les traitements de base bruts de façon à continuer d'éviter des répercussions négatives sur le Fonds de péréquation des impôts; de continuer, après l'entrée en vigueur du barème unifié, d'actualiser le barème des rémunérations considérées aux fins de la pension à la même date et dans la même proportion que la rémunération nette à New York.

2. Mesures découlant de l'entrée en vigueur du barème unifié des traitements de base minima

249 La Commission recommande à l'Assemblée générale : que les classes et échelons du barème des traitements actuel soient mis en correspondance avec ceux du barème unifié, comme indiqué à la section B de l'annexe II du présent rapport; que les fonctionnaires en activité ayant un conjoint à charge reçoivent une indemnité pour conjoint à charge au moment du passage au barème unifié; que les fonctionnaires qui perçoivent un traitement de fonctionnaire ayant des charges de famille au titre d'un enfant à charge au moment du passage au barème unifié reçoivent une indemnité transitoire égale à 6% de la rémunération nette, et qu'aucune indemnité pour enfant à charge ne leur soit versée en même temps. Cette indemnité serait par la suite réduite d'un point de pourcentage tous les 12 mois, jusqu'à ce que son montant soit égal ou inférieur à l'indemnité pour enfant à charge, laquelle serait alors versée à la place de l'indemnité transitoire. En tout état de cause, l'indemnité serait retirée dès lors que l'enfant cesserait de répondre aux conditions requises pour être considéré comme à charge. Les niveaux des traitements qui étaient supérieurs à ceux correspondants aux échelons les plus élevés de la classe des fonctionnaires concernés au moment du passage au barème unifié devraient être maintenus par la Commission comme mesure de protection de la rémunération. Ces traitements devraient être ajustés par incorporation au traitement de base d'un montant correspondant à des points d'ajustement approuvés par l'Assemblée générale. En outre, la rémunération considérée aux fins de la pension correspondant à ces traitements devrait être maintenue et ajustée lorsque le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension est ajusté. Enfin, une rémunération considérée aux fins de la pension personnalisée devrait être fixée pour les fonctionnaires dont la rémunération considérée aux fins de la pension immédiatement avant le passage au barème unifié était plus élevée que leur rémunération considérée aux fins de la pension dans le barème unifié.

3. Augmentations périodiques de traitement

279 La Commission recommande à l'Assemblée générale : que des avancements d'échelon soient octroyés tous les ans du premier au septième échelon, puis tous les deux ans; que des avancements d'échelon continuent d'être accordés tous les deux ans pour les fonctionnaires des classes D-1 et D-2; que la pratique consistant à octroyer des avancements d'échelon accélérés comme mesure d'incitation à l'étude des langues soit remplacée par l'octroi de récompenses pécuniaires ou non pécuniaires.

4. Méthode de calcul de la marge et régulation de la marge

302 et 303 La Commission recommande à l'Assemblée générale ce qui suit : les comparaisons aux fins du calcul de la marge devraient prendre en considération la rémunération des fonctionnaires

Paragraphe/ référence	

n'ayant pas de charges de famille; le montant net des salaires de la fonction publique de référence devrait être calculé en continuant d'appliquer au montant brut le taux d'imposition prévu pour les couples mariés faisant une déclaration de revenus commune, les moyennes obtenues pour chaque classe devant être minorées d'un facteur représentant l'indemnité pour conjoint à charge versée par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies; les paiements liés aux résultats ne devraient pas être pris en compte dans les comparaisons aux fins du calcul de la marge.

La Commission recommande également à l'Assemblée générale de prendre les mesures appropriées en faisant jouer le système des ajustements de poste si la marge tombait en deçà du seuil de 13 % ou dépassait celui de 17 %.

5. Indemnité pour frais d'études

356, 357 et 360

La Commission a recommandé à l'Assemblée générale ce qui suit : les critères relatifs à l'enseignement supérieur devraient être révisés de sorte que l'indemnité soit payable jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant achève quatre années d'études postsecondaires ou obtient le premier diplôme postsecondaire si ce délai est plus court, l'âge limite étant fixé à 25 ans; le principe du partage des coûts entre le fonctionnaire et l'organisation devrait être maintenu; les dépenses ouvrant droit à remboursement comprendraient les frais de scolarité (y compris les cours de langue maternelle) et les frais d'inscription, ainsi que les frais d'internat; les frais de scolarité et d'inscription seraient remboursés sur la base d'un barème dégressif prévoyant sept fourchettes de dépenses, le taux de remboursement allant de 81 % pour la fourchette inférieure à 61 % pour la sixième fourchette et à 0 % pour la septième fourchette; les frais d'internat seraient pris en charge, sous forme de somme forfaitaire de 5 000 dollars, uniquement pour les fonctionnaires en poste dans les bureaux extérieurs remplissant les conditions requises et ayant des enfants en pension dans des écoles primaires et secondaires, étant entendu qu'à titre exceptionnel, cette prise en charge pourrait être accordée aux fonctionnaires des lieux d'affectation classés H, à la discrétion du chef de secrétariat; les enfants de fonctionnaires bénéficiant de la prise en charge des frais d'internat devraient avoir droit au remboursement des voyages effectués au titre des études pour chaque année scolaire; le remboursement des contributions obligatoires aux dépenses d'équipement devraient être pris en charge par les organisations en dehors du cadre de l'indemnité pour frais d'études; le barème progressif devrait être examiné, en vue d'un éventuel ajustement, compte tenu de l'évolution des frais de scolarité, qui serait observée tous les deux ans pour une liste d'établissement représentatifs, et sur la base d'une évaluation effectuée par la Commission; et le montant du remboursement des frais d'internat devrait être examiné en vue d'un éventuel ajustement compte tenu de l'évolution des tarifs pratiqués par les internats des établissements assurant une préparation au baccalauréat international, qui serait observée tous les trois ans, et sur la base d'une évaluation effectuée par la Commission.

6. Indemnité spéciale pour frais d'études (enfants handicapés)

358 à 360

La Commission recommande à l'Assemblée générale de maintenir le régime de l'indemnité spéciale pour frais d'études (enfants handicapés) pour ce qui est des conditions d'octroi, de la liste des dépenses remboursables et du droit au remboursement des frais d'internat et des voyages au titre des études. En ce qui concerne les montants des remboursements, elle recommande que le plafond des dépenses remboursables soit aligné sur celui retenu pour

Paragraphe/ référence

l'indemnité pour frais d'études ordinaire, de sorte à établir un plafond égal à la limite supérieure de la fourchette supérieure des dépenses les plus élevées du barème dégressif applicable. S'agissant des frais d'internat, elle recommande que les dépenses effectives soient utilisées pour calculer le montant total des dépenses ouvrant droit à remboursement, qui seraient remboursés à hauteur du plafond global égal à la limite supérieure de la fourchette des dépenses les plus élevées du barème dégressif applicable, majoré de 5 000 dollars, c'est-à-dire le montant forfaitaire prévu pour rembourser les frais d'internat dans le régime de l'indemnité ordinaire. Elle recommande également de mettre en application le nouveau régime de l'indemnité ordinaire et de l'indemnité spéciale pour frais d'études au bout d'une année scolaire complète suivant celle en cours au moment de l'adoption du régime révisé.

7. Prime de rapatriement

375 La Commission recommande à l'Assemblée générale : a) de confirmer le principe selon lequel la prime de rapatriement était une prestation fondée sur l'ancienneté payable aux fonctionnaires expatriés qui quittaient le pays de leur dernière affectation au moment de la cessation de service; d'instituer un minimum de cinq années d'expatriation comme condition à remplir pour être admis au bénéfice de la prime de rapatriement; c) de veiller à ce que, lors du passage au nouveau régime, les fonctionnaires en poste conservent leur droit à la prime de rapatriement selon le régime actuel jusqu'à concurrence du nombre d'années d'expatriation accumulées au moment de la mise en application du régime révisé.

8. Éléments liés à la réinstallation

399 La Commission a décidé de mettre en place un nouveau régime applicable à la réinstallation comprenant la prise en charge des frais de voyage, la prise en charge des frais de déménagement et le versement d'une indemnité de réinstallation.

9. Prime de sujétion

413 La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de donner son aval à un régime de sujétion modifié fondé sur cinq catégories. Il serait superflu de prendre des mesures transitoires, car les changements seraient mineurs et aucun fonctionnaire ne verrait le montant de sa prime diminuer. Les nouveaux montants devraient donc prendre effet dès l'entrée en vigueur de la résolution adoptée par l'Assemblée.

10. Prime de sujétion supplémentaire/élément famille non autorisée

421 La Commission a décidé de rebaptiser la prime de sujétion supplémentaire « élément famille non autorisée » et d'établir une distinction entre le montant alloué à ce titre aux fonctionnaires ayant des personnes à charge et à ceux n'ayant pas de personne à charge, de façon que l'ensemble des prestations offertes au personnel des missions soit rationnel et équilibré (voir tableau 8). Par ailleurs, elle ne recommande pas l'adoption de mesures transitoires.

11. Élément d'incitation à la mobilité

431 et 432 La Commission recommande à l'Assemblée générale que soit instauré, en lieu et place de l'actuelle prime de mobilité, un élément d'incitation à la mobilité qui viserait à encourager le personnel à accepter des mutations dans des lieux d'affectation hors siège et serait versé une

Paragraphe/ référence	
	fois par an pendant une durée maximum de cinq ans de service dans le même lieu d'affectation. L'élément d'incitation à la mobilité ne s'appliquerait qu'aux fonctionnaires ayant cinq années consécutives d'ancienneté dans une organisation appliquant le régime commun, à compter de leur deuxième affectation (c'est-à-dire leur première mutation géographique). Il ne s'appliquerait pas aux lieux d'affectation de la catégorie H, et ne tiendrait pas compte des mutations antérieures, contrairement à l'actuelle prime de mobilité. La Commission recommande également qu'à titre de mesure transitoire, les fonctionnaires mutés avant la date d'effet du nouveau régime continuent à percevoir les montants actuels de la prime de mobilité durant une période maximale de cinq ans s'ils restent en service dans le même lieu d'affectation ou jusqu'à ce qu'ils soient mutés dans un autre lieu d'affectation.
	12. Droit à congé dans les foyers plus fréquent
443	La Commission recommande à l'Assemblée générale qu'il soit mis fin au droit à congé dans les foyers plus fréquent, conformément au point de vue qu'elle a précédemment exprimé concernant le chevauchement entre ce droit et le droit à des congés de détente. Aucune mesure de transition ne serait requise pour l'application de cette mesure.

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

Paragraphe/référence	
	Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté localement
	Dans le cadre des tâches qui lui incombent au titre du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, la Commission a effectué des enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pour :
67, 68 et annexe VII	a) Les agents des services généraux et des catégories apparentées et les administrateurs recrutés sur le plan national à Kingston, et recommande les barèmes des traitements figurant à l'annexe VII du présent rapport aux chefs de secrétariat des organisations sises à Kingston;
73, 74 et annexe VIII	b) Les agents des services généraux et des catégories apparentées et les administrateurs recrutés sur le plan national à New York, et recommande les barèmes des traitements figurant à l'annexe VIII du présent rapport aux chefs de secrétariat des organisations sises à New York;
75 et annexe IX	c) Les agents des services généraux et des catégories apparentées et les administrateurs recrutés sur le plan national à Londres, et recommande les barèmes des traitements figurant à l'annexe IX du présent rapport aux chefs de secrétariat des organisations sises à Londres.

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

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

462 Les économies découlant de l'application des recommandations formulées par la Commission sont estimées à 113,2 millions par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun (voir tableau 17).

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

Barème des traitements de base minima

31 Comme indiqué à l'annexe IV au présent rapport, les incidences financières de la recommandation de la Commission tendant à relever les traitements de base minima sont estimées à environ 550 000 dollars par an.

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

1. Enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Kingston

67 Comme indiqué à l'annexe VII au présent rapport, le barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux et des catégories apparentées des organisations sises à Kingston fait apparaître une augmentation des traitements de 5,1 % par rapport au barème actuellement en vigueur. Le montant total des incidences financières de l'application du barème des traitements commandé est estimé à 66 992 dollars par an au taux de change de septembre 2014.

68 Comme indiqué à l'annexe VII au présent rapport, le barème des traitements recommandé pour les administrateurs recrutés sur le plan national fait apparaître une augmentation des traitements de 9,5 % par rapport au barème actuellement en vigueur. Le montant total des incidences financières de l'application du barème des traitements recommandé est estimé à 76 424 dollars par an au taux de change de septembre 2014.

2. Enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à New York

73 Les barèmes des traitements recommandés pour les cinq catégories de personnel recruté sur le plan local à New York sont inférieurs de 5,8 % aux barèmes actuels. Les économies devant théoriquement résulter de l'application de ces barèmes sont estimées à 12,13 millions de dollars par an.

3. Enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres

78 Le montant total des incidences financières de l'application du barème des traitements recommandé est estimé à environ 243 202 dollars par an au taux de change de mai 2015.

Première partie
Questions examinées par la Commission en 2015 (hors examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun)

Chapitre I
Questions d'organisation

A. Acceptation du Statut

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

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

2. À ce jour, 14 organisations ont accepté le statut de la Commission et appliquent, comme l'Organisation des Nations Unies, le régime commun des traitements et indemnités[1]. Une autre organisation, bien qu'elle n'ait pas officiellement accepté le Statut, participe pleinement aux travaux de la Commission[2].

B. Composition

3. La composition de la Commission pour 2015 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)***
Sergey 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 2016.
** Mandat expirant le 31 décembre 2017.
*** Mandat expirant le 31 décembre 2018.

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

[2] Fonds international de développement agricole.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

4. La Commission a tenu deux sessions en 2015 : la quatre-vingtième, au Siège de l'Organisation des Nations Unies, à New York, du 16 au 27 mars, et la quatre-vingt unième, au siège de l'Agence internationale de l'énergie atomique, à Vienne, du 27 juillet au 7 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 2016-2017

6. Le programme de travail de la Commission pour 2016-2017 figure à l'annexe I au présent rapport.

Chapitre II
Rapports et suivi

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

7. La Commission a examiné une note de son secrétariat sur les résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante-neuvième session qui présentent un intérêt pour ses travaux. Cette note mettait l'accent sur la présentation, par le Président de la Commission, du rapport annuel de la Commission pour 2014 à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale (A/69/30). Le Président avait fait devant les membres de la Cinquième Commission un exposé détaillé de l'état d'avancement de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. Après avoir examiné le rapport de la Commission, l'Assemblée générale avait adopté la résolution 69/251 le 29 décembre 2014.

Examen de la question par la Commission

8. Le Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination et les trois fédérations du personnel ont pris note des décisions adoptées par l'Assemblée générale. Les fédérations du personnel ont insisté pour que la Commission fasse dès que possible une recommandation concernant la date d'entrée en vigueur du nouvel âge réglementaire du départ à la retraite, faisant valoir qu'elle avait formulé l'année précédente une recommandation concernant cette date et qu'elle devait par conséquent s'y tenir.

9. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies, tout en indiquant que celle-ci était favorable au relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite, a rappelé aux participants que dans sa résolution 69/251, l'Assemblée générale avait prié la Commission de lui soumettre une date d'entrée en vigueur dès que possible et au plus tard à sa soixante et onzième session. Il a insisté sur le fait que la date d'entrée en vigueur devait être arrêtée en consultation avec toutes les organisations appliquant le régime commun et que l'Organisation des Nations Unies tenait à participer à ces consultations.

10. L'examen de la question de l'âge réglementaire du départ à la retraite est présenté aux paragraphes 20 à 27 du présent rapport.

Décisions de la Commission

11. La Commission a décidé :

a) De prendre note de la résolution 69/251 de l'Assemblée générale;

b) De continuer de suivre les progrès accomplis vers la réalisation de la parité des sexes et de faire rapport à ce sujet, conformément à la décision figurant au paragraphe 137 de son rapport annuel pour 2014;

c) De continuer d'examiner périodiquement la question de la diversité dans les organisations appliquant le régime commun et de faire rapport à l'Assemblée générale sur tous les aspects de cette question;

d) De continuer d'examiner les questions concernant la gestion de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies, dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun.

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

12. Conformément à l'article 17 de son statut, la Commission rend compte à l'Assemblée générale de la suite donnée à ses décisions et recommandations. Elle a examiné la mise en œuvre, par différentes organisations, des recommandations formulées en 2013 et 2014. Pour ce faire, elle était saisie de renseignements communiqués par 22 organisations. Elle a également été informée des décisions pertinentes prises par les organes directeurs de sept organisations appliquant le régime commun. Dans sa décision C-DEC 201/1 du 24 février 2014, le Conseil de l'Organisation de l'aviation civile internationale a demandé à la Commission d'étudier l'incidence des recommandations issues de l'examen des prestations offertes au personnel sur les budgets des organisations appliquant le système commun avant de recommander d'autres augmentations à l'échelle du système. L'organe directeur de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle s'est réuni en septembre 2014 afin de définir le cadre juridique régissant les conditions d'emploi des administrateurs recrutés sur le plan national, cette catégorie de fonctionnaires étant nouvelle pour l'Organisation.

Examen de la question

13. Tous les groupes de parties prenantes ont pris note des renseignements contenus dans le document. Le représentant du Réseau ressources humaines a réaffirmé son soutien à la Commission et à ses activités et redit que les organisations étaient déterminées à se conformer aux exigences en matière de communication de l'information.

14. Le représentant de la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies s'est déclaré préoccupé par le fait que les fonds et programmes des Nations Unies n'avaient pas mis en place le régime des engagements continus alors qu'ils appliquaient le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies. Il a ajouté qu'il y avait d'autres domaines dans lesquels les organisations dont il représentait le personnel n'avaient pas appliqué les décisions de la Commission. Par exemple, le Programme des Nations Unies pour le développement, le Fonds des Nations Unies pour la population, le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets et l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) n'avaient pas mis en place le régime des engagements continus alors que celui-ci avait été officiellement adopté lorsque l'Assemblée générale avait approuvé le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation. Le représentant a demandé que la Commission s'assure plus activement de la cohérence du régime commun et de l'application de ses décisions.

15. La Commission s'est inquiétée de ce que toutes les organisations n'avaient pas répondu aux questionnaires envoyé par son secrétariat et les a priées de le faire à l'avenir. Le Président a rappelé la résolution 61/239, dans laquelle l'Assemblée générale a invité le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, à demander instamment aux chefs de secrétariat d'appuyer pleinement les travaux de la Commission, notamment en lui communiquant dans les meilleurs délais les renseignements nécessaires à la réalisation des études qu'elle effectue dans le cadre de ses responsabilités statutaires à l'égard du régime commun.

16. En ce qui concerne les Normes de conduite de la fonction publique internationale entérinées par la Commission et approuvées ultérieurement par l'Assemblée générale dans sa résolution 67/257, la Commission a noté que certaines organisations ne les avaient pas encore adoptées. Elle a estimé que ces normes devaient se voir accorder l'attention voulue et être appliquées, tout particulièrement parce qu'elles introduisaient plusieurs concepts nouveaux, tels que la responsabilisation à tous les niveaux. Certains membres ont fait observer qu'il y avait habituellement un décalage entre le moment où les décisions étaient prises par la Commission et celui où elles étaient pleinement appliquées par l'ensemble des organisations, mais ils ont insisté sur le fait que les décisions devaient être appliquées.

Décisions de la Commission

17. La Commission a souligné que les organisations devaient appliquer ses décisions en temps opportun et lui communiquer des renseignements lorsqu'elle le demandait. Elle a également demandé que les organisations qui ne l'avaient pas encore fait prennent les mesures voulues pour appliquer les Normes de conduite de la fonction publique internationale et de lui rendre compte de l'état d'avancement de leur mise en œuvre avant sa session suivante.

Chapitre III
Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

Âge réglementaire du départ à la retraite

18. Dans sa résolution 69/251, l'Assemblée générale a décidé de porter l'âge réglementaire du départ à la retraite à 65 ans pour les fonctionnaires recrutés avant le 1er janvier 2014, compte tenu des droits acquis des fonctionnaires, et prié la Commission de lui soumettre une date d'entrée en vigueur dès que possible et au plus tard à sa soixante et onzième session, à l'issue de consultations avec toutes les organisations appliquant le régime commun.

19. La Commission a été informée que son président avait adressé une communication aux chefs de secrétariat pour leur faire connaître la décision de l'Assemblée générale et les inviter à faire part de leurs vues sur la question, notamment sur la date d'entrée en vigueur qu'ils jugeaient appropriée. Ceux-ci ont fait remarquer que le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite pour les fonctionnaires en poste porterait un coup aux efforts visant à rajeunir le personnel des organisations et à restructurer leurs effectifs en termes de compétences, de parité entre les sexes et de répartition géographique, de même qu'à l'action menée pour réduire les dépenses de personnel. Ils ont proposé diverses dates comprises entre 2017 et 2020, la majorité d'entre eux indiquant que la disposition ne pouvait entrer en vigueur avant le 1er janvier 2018, étant donné que les budgets et programmes de travail pour 2016 et 2017 avaient déjà été approuvés par les organes directeurs de leurs organisations respectives.

Examen de la question

20. Le Coprésident du Réseau ressources humaines a appelé l'attention sur le fait que les chefs de secrétariat estimaient qu'il fallait harmoniser les pratiques des organisations appliquant le régime commun et qu'idéalement, le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite pour les fonctionnaires recrutés avant le 1er janvier 2014 ne devait pas entrer en vigueur avant le 1er janvier 2018. Il a rappelé les vues exprimées par les chefs de secrétariat dans leurs réponses, à savoir que :

a) La modification de l'âge réglementaire du départ à la retraite aurait un effet non négligeable sur les opérations de restructuration organisationnelle prévues ou en cours, dont bon nombre occupaient une place centrale dans les projets de budget pour l'exercice biennal 2016-2017;

b) L'entrée en vigueur du relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite retarderait, voire entraverait, la réalisation des objectifs relatifs à la parité des sexes et à la diversité géographique. De l'avis du Réseau, dans son rapport annuel à l'Assemblée générale pour 2014, la Commission avait évoqué les potentiels bienfaits à long terme de cette disposition en ce qui concerne l'assurance maladie et la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, mais omis d'estimer les dépenses supplémentaires qu'elle conduirait à imputer sur les budgets de fonctionnement des organisations;

c) Les incidences financières réelles du relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite ne seraient connues qu'une fois que la disposition serait

appliquée et que les mesures de transition découlant du nouvel ensemble de prestations seraient définies; il serait donc souhaitable de retarder l'entrée en vigueur de la disposition jusqu'à ce que l'Assemblée se soit prononcée sur le nouvel ensemble de prestations.

21. Rappelant l'article 16 du Statut de la Commission, le Réseau ressources humaines a fait observer que toute date d'entrée en vigueur pour les organisations appliquant le régime commun n'aurait au plus qu'une valeur indicative, étant donné que la décision finale revenait aux organes directeurs des organisations.

22. Les représentants des organisations ont rappelé que, dans sa résolution 69/251, l'Assemblée générale avait demandé que toutes les organisations soient consultées au sujet de la date d'entrée en vigueur. Ils ont réaffirmé que la très grande majorité des chefs de secrétariat avaient une préférence pour janvier 2018 et noté avec regret que les vues et les demandes des chefs de secrétariat n'avaient pas été suffisamment prises en compte lors de l'examen de la question. Ils ont également déclaré ne pas douter que la Commission ferait preuve de transparence quant aux incidences financières de cette mesure dans ses communications avec l'Assemblée, en précisant bien que des estimations préliminaires avaient montré qu'une part importante des économies attendues de l'examen de l'ensemble de prestations serait annulée par les dépenses supplémentaires occasionnées par une application précoce du relèvement de l'âge du départ à la retraite aux fonctionnaires de toutes les organisations.

23. Les représentants des trois fédérations de fonctionnaires ont estimé que la date d'entrée en vigueur devait être maintenue au 1er janvier 2016, comme cela avait été recommandé par la Commission. Selon eux, les motifs invoqués par le Réseau ressources humaines pour demander une date plus tardive n'étaient pas nouveaux et avaient déjà été examinés par la Commission. Le représentant du Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies a fait observer que la Commission avait recommandé à deux reprises que la date soit fixée au 1er janvier 2016; la première fois était en 2013, et elle avait alors proposé cette date sachant que certaines organisations avaient déjà présenté leurs budgets pour l'exercice biennal 2014-2015. Il a affirmé que, selon les arguments avancés par le Réseau, il pourrait ne jamais y avoir de bon moment pour l'entrée en vigueur de cette disposition, étant donné que les organisations se restructuraient constamment et que des examens des prestations avaient lieu en permanence. Il a cité plusieurs rapports du Corps commun d'inspection qui réfutaient, selon lui, nombre des arguments avancés par les représentants des organisations. Ces rapports indiquaient que les organisations avaient l'habitude de conserver leur personnel au-delà de l'âge de la retraite et de réembaucher les retraités, ce qui, à ses yeux, était révélateur de lacunes évidentes dans la planification des effectifs et l'analyse des coûts. En tout état de cause, la Commission avait déjà effectué un examen approfondi de ces questions. Le système en vigueur, qui prévoyait trois âges réglementaires de départ à la retraite (60, 62 et 65 ans), serait plus difficile à administrer qu'un régime instituant un âge unique et compliquerait la planification. Le représentant a également rappelé que cette mesure se traduirait par des économies d'environ 30 millions de dollars par an au titre de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et des engagements au titre de l'assurance maladie après la cessation de service. En outre, les fédérations de fonctionnaires ont mis en doute l'argument des organisations selon lequel conserver le personnel plus longtemps entraînerait des coûts considérables,

étant donné que le recrutement impliquait aussi des dépenses importantes, à moins que les organisations n'aient pas l'intention de remplacer les fonctionnaires partant à la retraite; si elles comptaient les remplacer, retarder le rapatriement des intéressés et le recrutement pouvait être synonyme d'économies. Le représentant a fait observer que le coût du recrutement d'un fonctionnaire pouvait atteindre quelque 60 000 dollars. Il a conclu que la Commission devait maintenir sa recommandation tendant à fixer la date d'entrée en vigueur au 1er janvier 2016.

24. La Commission a fait observer que l'Assemblée générale avait déjà décidé de porter l'âge réglementaire du départ à la retraite à 65 ans pour les fonctionnaires recrutés avant le 1er janvier 2014, et que sa tâche se limitait à recommander une date pour l'entrée en vigueur de cette disposition.

25. La Commission a noté qu'elle avait, comme suite à la demande de l'Assemblée générale, consulté les chefs de secrétariat sur la question de la date d'entrée en vigueur. Certains de ses membres étaient conscients que le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite nécessiterait l'exécution de certains programmes de gestion des ressources humaines et que l'application de cette politique risquait de poser des difficultés aux organisations. La question ayant déjà été examinée au cours des trois ou quatre années précédentes, on s'attendait néanmoins à ce que les organes directeurs aient déjà reçu toutes les informations nécessaires et commencé à planifier la transition. Un membre a estimé que la Commission avait certes recommandé la date du 1er janvier 2016 en 2013, à sa soixante-dix-septième session, mais l'Assemblée générale n'avait approuvé la mesure qu'en 2014, et sans en préciser la date d'entrée en vigueur, si bien qu'il fallait donner aux organisations davantage de temps pour s'adapter, compte tenu des droits acquis des fonctionnaires et de leur droit de choisir. Conformément à l'article 16 de son statut, la Commission ne pouvait que formuler des recommandations sur la question, la décision finale revenant à l'organe directeur de chaque organisation. La plupart des chefs de secrétariat ayant indiqué qu'ils préféraient que l'entrée en vigueur n'intervienne pas avant le 1er janvier 2018, cette date était peut-être plus appropriée. Procéder à l'entrée en vigueur plus tôt risquait d'imposer une charge financière supplémentaire aux organisations, la plupart ayant établi leur budget biennal sur la base du Règlement du personnel existant, selon lequel l'âge de la retraite était de 60 ou 62 ans.

26. D'autres membres de la Commission ont dit douter du bien-fondé de l'argument avancé par les organisations pour justifier un report de l'entrée en vigueur, à savoir qu'il ne fallait pas entraver l'exécution des programmes visant à promouvoir la parité des sexes, la diversité et le rajeunissement des effectifs, notamment, faisant valoir que ces activités relatives à la gestion des ressources humaines devraient avoir un caractère permanent et non être exécutées à titre correctif. À leur sens, la nécessité d'adopter des politiques de gestion des ressources humaines ne devait pas servir de prétexte propre à justifier le report de l'entrée en vigueur du relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite. En maintenant qu'elles ne pouvaient s'adapter à de nouveaux mandats, les organisations laissaient entendre que leur gestion et leur planification stratégique laissaient à désirer. La politique proposée était à l'image des tendances observées tant dans les gouvernements nationaux que dans les organisations internationales, et ces tendances se poursuivraient étant donné que l'espérance de vie ne cessait d'augmenter. Les organisations auraient dû être conscientes de cette évolution et se montrer capables de s'y adapter.

27. La Commission a reconnu que, compte tenu des divergences de vues sur la question, un compromis était nécessaire. Elle a noté que les organisations avaient changé de position en ce qui concerne le temps nécessaire à la mise en place de la disposition. Elle a fait observer qu'en 2009, le Réseau ressources humaines lui-même avait présenté à la Commission une proposition tendant à relever l'âge réglementaire du départ à la retraite, recommandant que celui-ci soit fixé à 62 ans pour tous les fonctionnaires à compter de 2012, et avait également décidé de réfléchir à la possibilité de porter l'âge réglementaire du départ à la retraite à 65 ans pour tous les fonctionnaires et d'examiner des modalités novatrices et souples applicables à l'âge réglementaire du départ à la retraite (voir A/64/30, par. 12 à 14).

Décision de la Commission

28. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale que l'âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires recrutés avant le 1er janvier 2014 soit porté à 65 ans au cours de l'année 2016, et au plus tard le 1er janvier 2017, compte tenu du principe des droits acquis.

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

A. Barème des traitements de base minima

29. À la section I.H de sa résolution 44/198, l'Assemblée générale a approuvé, avec effet au 1er juillet 1990, l'établissement d'un barème des traitements de base minima. Ce barème est établi par référence au barème général de la fonction publique de référence, qui est actuellement l'Administration fédérale des États-Unis, hors ajustements liés aux conditions locales. Il est ajusté périodiquement après comparaison entre le traitement net des fonctionnaires de l'ONU au point médian du barème (à l'échelon VI de la classe P-4, montant applicable aux fonctionnaires ayant des charges de famille) et le traitement de leurs homologues de la fonction publique de référence (à l'échelon VI des classes GS-13 et GS-14, respectivement pondérées à 33 % et à 67 %). 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.

30. La Commission a été informée qu'une augmentation de 1 % avait été appliquée au barème général de la fonction publique de référence à compter du 1er janvier 2015. Les barèmes d'imposition fédérale pour l'année 2015 ont également subi de légères modifications. L'État du Maryland et l'État de Virginie n'ont pas modifié leur législation fiscale pour 2015, mais le district de Columbia a adopté plusieurs modifications visant à réduire la charge fiscale. Il a ainsi créé une nouvelle tranche d'imposition correspondant aux revenus imposables compris entre 40 000 et 60 000 dollars, pour laquelle le taux d'imposition a été ramené à 7,0 % (auparavant, les revenus imposables compris entre 40 000 et 350 000 dollars étaient imposés à hauteur de 8,5 %). En outre, la déduction forfaitaire a été portée de 4 000 à 8 350 dollars.

31. 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)	Lieux d'affectation où l'indemnité de poste est trop faible pour couvrir la majoration du barème des traitements de base minima	0
b)	Versements à la cessation de service	550 000

Examen de la question

32. Le Réseau ressources humaines et les représentants des fédérations de fonctionnaires ont pris note de la proposition.

33. 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 et des incidences des mesures fiscales susmentionnées, de relever le barème des traitements de base minima de 1,08 % au 1er janvier 2016. 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.

34. La Commission a également noté qu'il faudrait appeler l'attention de l'Assemblée générale sur la proposition de barème unifié dont elle a recommandé l'adoption dans le cadre de son examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun (voir chap. VII, sect. A). Si l'Assemblée décidait d'approuver l'adoption d'un barème unifié le 1er janvier 2016 au plus tard, elle n'aurait aucune suite à donner à la proposition figurant au paragraphe 33 du présent rapport.

Décision de la Commission

35. Sous réserve de la décision que prendra l'Assemblée générale concernant l'adoption d'un barème unifié, dont il est question à la section A du chapitre VII ci-après, la Commission a décidé de recommander à l'Assemblée d'approuver, avec effet au 1er janvier 2016, le barème révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur figurant à l'annexe IV au présent rapport, qui fait apparaître une augmentation des traitements de 1,08 %, 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. Évolution de la marge entre la rémunération nette de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies

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

37. Une augmentation de 1,0 % a été accordée au 1er janvier 2015 dans la fonction publique de référence. Les éléments ci-après sont également pertinents du point de vue de la comparaison :

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

b) Le coefficient d'ajustement, qui était de 66,7 % à New York pour la période de janvier à décembre 2015, et l'actuel barème des traitements de base minima, entré en vigueur le 1er janvier 2015.

38. La Commission a été informée que, considérant les éléments ci-dessus, la marge entre les rémunérations nettes pour 2015 était estimée à 17,2 %, d'où une moyenne sur cinq ans (2011-2015) s'établissant également à 17,2 %. La comparaison détaillée figure dans l'annexe V au présent rapport.

Examen de la question

39. Les représentants du Réseau ressources humaines et des fédérations de fonctionnaires ont pris note des conclusions issues de la comparaison des rémunérations.

40. La Commission a noté que, selon les données disponibles les plus récentes, la marge s'établissait à 17,2 % pour 2015. Consciente des nombreux facteurs qui pouvaient avoir une incidence sur la marge, elle a également noté qu'une augmentation générale de 1,3 % était proposée pour la fonction publique de référence à compter de janvier 2016. D'après les premières estimations, si cette augmentation prenait effet, et toutes choses étant, en gros, égales par ailleurs, la marge serait d'environ 16 % pour 2016. La Commission a dit qu'elle gardait à l'esprit le paragraphe 3 de la section II.D de la résolution 69/251, dans laquelle l'Assemblée générale avait rappelé qu'il était souhaitable que la valeur moyenne de la marge pour les cinq dernières années oscille autour du point médian, soit 15 %, et l'avait priée de continuer à prendre des mesures pour rapprocher la marge annuelle de ce point.

Décision de la Commission

41. La Commission a décidé de faire savoir à l'Assemblée générale que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington était de 17,2 % pour l'année 2015, d'où une moyenne sur cinq ans (2011-2015) de 17,2 % également.

C. Questions d'ajustement

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

42. Conformément à l'article 11 de son statut, la Commission a maintenu à l'étude le fonctionnement du système des ajustements et examiné dans ce cadre le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-septième session, tenue en 2015. Mis à contribution pour l'examen des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun et la préparation, sur le plan méthodologique, de la série d'enquêtes sur le coût de la vie de 2016, le Comité consultatif a examiné différentes études sur la question et formulé plusieurs recommandations, qu'il a soumises à la Commission pour examen.

43. La Commission a examiné les recommandations, qui portaient sur : la liste et les spécifications des articles composant le panier de consommation à utiliser pour la collecte de données sur les prix lors de la prochaine série d'enquêtes intervilles; la révision des formulaires de collecte des données; la marche à suivre pour l'exploitation des données sur les prix recueillies dans le cadre du Programme européen de comparaison aux fins du calcul de l'indemnité de poste pour tous les lieux d'affectation du groupe I concernés; les propositions de modification des règles opérationnelles régissant le système des ajustements; l'examen du régime d'allocations-logement dans le cadre du rétablissement de la compensation réciproque entre allocation-logement et indemnité de poste; et l'examen de

l'application du système des ajustements à New York dans le contexte du mécanisme de gestion de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis.

Résumé des recommandations

44. Le Comité consultatif a conclu qu'il n'y avait pas de raison, du point de vue de la méthodologie statistique, d'appuyer les modifications des règles opérationnelles régissant le système des ajustements proposées ni de s'y opposer. Il a recommandé que le secrétariat aide la Commission à prendre les décisions voulues dans le cadre de son examen complet des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, sans préjudice des principes qui sont à la base du système des ajustements.

45. Pour ce qui est de l'examen du régime d'allocations-logement, le Comité consultatif a recommandé que le secrétariat étudie s'il était envisageable de verser, en lieu et place de l'allocation-logement, une indemnité d'aide au logement à tout administrateur ou fonctionnaire de rang supérieur nouvellement affecté dans une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies, dans la mesure où un dispositif de ce type pourrait être plus transparent et plus simple à gérer que le régime d'allocations-logement en vigueur, tout en permettant de continuer à proposer une aide au logement concurrentielle et à un prix abordable dans le cadre des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. Il a également recommandé que le secrétariat définisse des critères objectifs pour déterminer quels étaient les lieux d'affectation du groupe II auxquels le régime d'allocations-logement du groupe I pourrait être appliqué. Enfin, il a recommandé que la Commission donne des directives concernant l'application des principaux éléments du régime d'allocations-logement qui devraient être harmonisés dans toutes les organisations et tous les lieux d'affectation.

46. Le Comité consultatif a informé la Commission que la méthode qui consisterait à aligner strictement les traitements du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies sur ceux des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis d'Amérique en poste à Washington, dans le cadre de la gestion globale de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale, permettrait d'obtenir un mécanisme plus simple et prévisible d'ajustement des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des organisations appliquant le régime commun en poste à New York, mais risquait de compliquer les ajustements des traitements des fonctionnaires en poste dans les autres lieux d'affectation de par le monde et de les rendre moins prévisibles.

Examen de la question

47. Le représentant du Réseau ressources humaines s'est dit favorable à la recommandation tendant à ce que le secrétariat étudie s'il était envisageable de verser une indemnité d'aide au logement en lieu et place de l'allocation-logement en vigueur, mais a demandé des précisions quant au calendrier et à la méthode qui seraient retenus pour l'intégration de cette question à l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, déjà bien avancé. Il a également fait siennes certaines des propositions de modification des

règles opérationnelles régissant le système des ajustements, sans les approuver toutes.

48. Les représentants des fédérations de personnel ont estimé qu'il convenait de maintenir le statu quo s'agissant du calcul de l'indemnité de poste pour New York, plutôt que d'aligner strictement les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des organisations appliquant le régime commun en pote à New York sur ceux des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis. Au sujet du remplacement de l'allocation-logement par une indemnité d'aide au logement, il a souligné l'importance de l'allocation-logement dans la rémunération, dans la mesure où l'indemnité de poste seule n'était plus suffisante pour compenser la forte hausse du coût des logements, ce qui contraignait nombre de fonctionnaires à résider de plus en plus loin de leur lieu de travail. Il a insisté sur le fait que l'utilisation de l'indemnité d'aide au logement devait être étudiée avec soin de manière à éviter qu'elle n'ait un effet préjudiciable sur le personnel. En réponse aux préoccupations exprimées par les fédérations de personnel concernant le coût du logement, le secrétariat a précisé que les loyers déclarés par les fonctionnaires servaient uniquement à estimer la part relative de l'élément logement dans la structure globale de l'indice d'ajustement, et non pour établir les parités des loyers qui, elles, étaient calculées sur la base des données relatives aux loyers pratiqués sur le marché.

Décisions de la Commission

49. La Commission a approuvé la recommandation du Comité consultatif tendant à réviser de nouveau les formulaires de collecte de données ainsi que la liste des articles et leurs spécifications en vue de la série d'enquêtes sur le coût de la vie qui sera menée en 2016.

50. La Commission a approuvé l'ordre du jour de la trente-huitième session du Comité consultatif, qui figure à l'annexe VI du présent rapport, et prié le secrétariat de mener, afin de lui soumettre des propositions précises, une analyse plus poussée de la modification des règles opérationnelles régissant le système des ajustements et des principaux éléments du régime d'allocations-logement qui devraient être harmonisés dans toutes les organisations et tous les lieux d'affectation.

2. Modification des règles opérationnelles régissant le système des ajustements

51. Comme suite à la décision susvisée de la Commission, le secrétariat a passé en revue l'ensemble des règles opérationnelles régissant le système des ajustements et est parvenu à la conclusion que seules quatre règles méritaient d'être examinées en vue d'une éventuelle modification, à savoir :

a) La règle des 5 %, compte tenu de la synchronisation récemment approuvée des cycles de révision du classement des lieux d'affectation du groupe I aux fins des ajustements;

b) La mesure de réduction des écarts, et tout particulièrement la majoration de 5 points de pourcentage de l'indice d'ajustement résultant des enquêtes sur le coût de la vie lors de la détermination du nouveau coefficient d'ajustement des lieux d'affectation pour lesquels les enquêtes intervilles débouchent sur un ajustement négatif;

c) La règle de 0,5 % d'ajustement du taux de change mensuel, qui détermine le montant de comparaison des rémunérations effectivement perçues en monnaie locale dans les lieux d'affectation du groupe I;

d) La détermination des seuils d'application de l'allocation-logement.

52. Les modifications proposées avaient pour but d'améliorer la stabilité et la prévisibilité des ajustements dans le prolongement des enquêtes sur le coût de la vie et du calcul de l'indice d'ajustement. Le secrétariat a présenté une analyse détaillée des différentes options proposées pour chaque règle opérationnelle, ainsi que leurs avantages et leurs inconvénients, afin d'aider la Commission à évaluer l'efficience des modifications proposées au regard de la réalisation des objectifs généraux de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun.

53. La Commission a noté que le secrétariat avait appelé l'attention sur les modifications du calcul de l'indice d'ajustement qu'elle avait déjà approuvées à sa soixante-dix-neuvième session, en 2014. Celles-ci concernaient principalement l'harmonisation des critères de détermination du coefficient de pondération des dépenses non locales à appliquer pour calculer l'indice d'ajustement dans tous les lieux d'affectation, ainsi qu'une nouvelle formule de calcul de l'indice des loyers pour les lieux d'affectation du groupe I, et permettaient d'obtenir un indice d'ajustement plus exact, transparent et économiquement rationnel.

54. La Commission a rappelé que la règle des 5 % permettait d'ajuster les traitements avant la date de la révision ordinaire du classement aux fins des ajustements lorsque l'inflation avait entraîné une hausse d'au moins 5 % du coût de la vie dans les lieux d'affectation du groupe I. Selon les règles opérationnelles en vigueur, la date de référence retenue pour la vérification du taux d'inflation n'était pas changée si la révision ne donnait pas lieu à une augmentation réelle des traitements, ce qui signifiait que la règle pouvait être invoquée plus d'un an après la révision précédente et lorsque l'inflation était faible ou modérée. Les données présentées montraient qu'au cours des 14 dernières années (de 2002 à 2015), la règle n'avait été invoquée moins d'un an après la révision précédente que dans 54 % des 72 cas où elle avait déclenché une révision. La Commission a examiné trois options de modification. La première consistait à abolir la règle, autrement dit la révision du classement de tous les lieux d'affectation du groupe I aurait lieu à la date fixée pour New York, quelles que soient les réalités macroéconomiques propres à chacun de ceux-ci. La deuxième consistait à maintenir la règle en précisant que la date de référence devait être celle de la révision précédente, que celle-ci ait ou non donné lieu à une augmentation réelle des traitements. En d'autres termes, la règle pourrait être invoquée en cas d'inflation galopante constatée dans les 12 mois suivant la révision précédente, mais non en cas d'inflation faible ou modérée enregistrée sur de plus longues périodes. La troisième option était semblable à la deuxième, à ceci près qu'elle prévoyait que la règle ne pouvait être invoquée moins de trois mois avant la date de la révision ordinaire suivante, laquelle coïncidait avec celle de New York. Cette option excluait la possibilité de procéder à plus d'une révision en trois mois, tout en améliorant la synchronisation des cycles de révision du classement de tous les lieux d'affectation du groupe I aux fins des ajustements.

55. En ce qui concerne la mesure de réduction des écarts, la Commission a examiné l'option consistant à abolir la majoration de 5 points de pourcentage de l'indice d'ajustement résultant des enquêtes sur le coût de la vie lors de la

détermination du nouveau coefficient d'ajustement des lieux d'affectation pour lesquels les enquêtes intervilles débouchent sur un ajustement négatif. Cette solution permettrait de mieux faire concorder l'indice d'ajustement et l'indice de classement dans le temps mais entraînerait une baisse des traitements, en particulier dans les lieux d'affectation où la monnaie locale est faible et volatile.

56. La Commission a examiné la question de l'éventuelle perte de pouvoir d'achat des traitements perçus en monnaie locale dans certains lieux d'affectation du groupe I où les traitements étaient calculés en monnaie locale mais une bonne partie des dépenses était réglée en monnaie forte (loyers payés en euros et frais de scolarité payés en dollars des États-Unis, par exemple). Elle a envisagé une modification de la règle des 0,5 %, en vertu de laquelle la rémunération effectivement perçue en monnaie locale était stabilisée d'un mois à l'autre en fonction du classement aux fins des ajustements pour tenir compte des fluctuations du taux de change. La modification consisterait à diviser la rémunération effectivement perçue en deux parties, l'une en monnaie locale et l'autre en dollars des États-Unis; chaque partie serait stabilisée à l'intérieur d'une fourchette de plus ou moins 0,5 %. Cette modification entraînerait une modeste augmentation des traitements pendant les périodes de dépréciation de la monnaie locale par rapport au dollar des États-Unis, en fonction de la part des dépenses faites en monnaie locale (plus cette part est importante, plus l'augmentation des traitements est appréciable), mais risquait également de faire baisser les traitements en cas d'appréciation de la monnaie locale par rapport au dollar des États-Unis. Elle risquait aussi de compliquer le calcul de l'indice d'ajustement et l'actualisation de celui-ci pour les lieux d'affectation du groupe I.

57. La Commission a examiné deux options pour la détermination du seuil d'application de l'allocation-logement dans le cas d'un barème des traitements unifié. La première consistait à fixer un seuil pour les fonctionnaires sans personnes à charge, que l'on diviserait par 1,06 pour obtenir le seuil applicable aux fonctionnaires ayant des charges de famille; on obtiendrait ainsi deux seuils distincts, qui correspondraient à la différence entre la rémunération nette des fonctionnaires sans personnes à charge et celle des fonctionnaires ayant des charges de famille (indemnité pour conjoint à charge équivalant à 6 % de la rémunération nette). La deuxième option consisterait à établir un seuil unique pour tous les fonctionnaires tout en fixant un loyer maximum raisonnable plus élevé pour les fonctionnaires ayant des charges de famille.

Examen de la question

58. Le représentant du Réseau ressources humaines a remercié le secrétariat pour son analyse des règles opérationnelles régissant le système des ajustements et les membres du Comité consultatif pour les questions d'ajustement pour les travaux qu'ils avaient effectués en amont. Bien que la règle des 5 % ne soit censée s'appliquer que très rarement compte tenu du climat macroéconomique actuel, a-t-il souligné, elle n'en demeurait pas moins un garde-fou adapté contre toute éventuelle perte de pouvoir d'achat pour les fonctionnaires travaillant dans des lieux d'affectation où le taux d'inflation était exceptionnellement élevé, aussi cette règle ne devait-elle donc pas être supprimée. En outre, pour que la charge administrative soit la moins lourde possible, il a dit préférer l'option permettant d'éviter qu'il soit procédé à deux examens au cours d'une période de trois mois. Il s'est également déclaré favorable aux mesures suivantes : l'élimination de la majoration de 5 % de

l'indice d'ajustement au titre de la mesure de réduction des écarts lorsque les enquêtes intervilles aboutissent à un ajustement nettement négatif; la modification proposée de la règle de 0,5 %; le calcul des seuils d'allocation-logement sur la base du barème unifié pour les fonctionnaires sans charges de famille, ce seuil étant divisé par 1,06 pour les fonctionnaires ayant des charges de famille. Le représentant du Réseau ressources humaines est convenu avec le secrétariat que cette procédure d'établissement des seuils d'allocation-logement serait plus transparente et plus conforme à la pratique actuelle que l'autre solution proposée, à savoir l'établissement d'une différenciation en fonction du montant maximum raisonnable des loyers.

59. Les représentants des fédérations de fonctionnaires ont estimé que les règles opérationnelles régissant actuellement le système des ajustements devaient être maintenues parce qu'elles étaient judicieuses et qu'il avait été démontré au fil des années qu'elles protégeaient efficacement les traitements des fonctionnaires contre les fluctuations de l'inflation et des taux de change et contribuaient à la parité de pouvoir d'achat parmi les fonctionnaires, quel que soit leur lieu d'affectation. Ils se sont dits favorables au maintien d'un écart de 11 % entre le seuil applicable aux fonctionnaires avec charges de famille et le seuil applicable aux fonctionnaires sans charges de famille – système actuel – plutôt qu'à l'instauration d'un écart de 6 % selon la modification proposée. Ils se sont également opposés à l'option consistant à octroyer aux organisations un certain degré de flexibilité dans la détermination du montant maximum raisonnable des loyers, car cela pourrait donner lieu à une concurrence de mauvais aloi entre organisations présentes dans un même lieu d'affectation. Les représentants des fédérations de fonctionnaires ont en outre souligné que, dans certains lieux d'affectation, parmi lesquels figurait New York, l'allocation-logement constituait un élément important de la rémunération; il était très important de déterminer avec précision le coût des loyers, notamment en calculant des seuils et des plafonds corrects, sur la base du montant effectif des loyers sur place et non pas dans des zones éloignées du lieu d'affectation. Ils ont également suggéré que la Commission réexamine en profondeur le dispositif de l'allocation-logement ainsi que le classement des lieux d'affectation aux fins du calcul de l'indemnité de poste.

60. Plusieurs membres de la Commission ont affirmé que l'indemnité de poste jouait un rôle essentiel aux fins de l'égalisation du pouvoir d'achat des fonctionnaires, quel que soit leur lieu d'affectation, et qu'il était nécessaire de disposer d'un système qui permette d'en calculer le montant au plus juste. Il ont validé le principe de la règle des 5 %, convenant avec les organisations et les fédérations de fonctionnaires qu'elle devait être maintenue, mais modifiée de telle manière qu'elle ne s'applique qu'en cas d'inflation excessive sur une période de 12 mois. Aux fins de la simplification du travail du secrétariat et du renforcement de la synchronisation des cycles de révision du classement aux fins de ajustements pour tous les lieux d'affectation du groupe I, la règle ne pourrait être invoquée moins de trois mois avant la date de la prochaine révision ordinaire.

61. La plupart des membres de la Commission ont noté que la mesure de réduction des écarts avait pour but de rendre moins difficile le passage à un niveau de traitement inférieur pour les fonctionnaires déjà en poste dans un lieu d'affectation avant la date d'entrée en vigueur d'un coefficient d'ajustement inférieur. En revanche, ils n'ont vu aucune justification à l'option qui consisterait à compenser la réduction dudit coefficient au moyen d'une augmentation de 5 % de l'indice

d'ajustement établi à partir des résultats de l'enquête au moment de la détermination du coefficient d'ajustement du lieu d'affectation, et qui serait applicable au personnel entré en fonctions dans le lieu d'affectation après la date d'entrée en vigueur de la réduction en question. Ils ont souligné que l'indemnité de poste était conçue pour compenser le coût élevé de la vie dans un lieu d'affectation donné et que, par conséquent, les résultats d'une enquête sur le coût de la vie, même lorsqu'ils faisaient apparaître un écart nettement négatif, devaient être considérés comme le reflet exact de la réalité. Ils ont appelé de leurs vœux la suppression de la majoration de 5 % par rapport aux résultats des enquêtes, car cela revenait à offrir aux fonctionnaires une compensation supérieure à celle que rendait nécessaire l'évolution du coût de la vie. En réponse à des demandes d'éclaircissement, le secrétariat a fait observer que la modification proposée conduirait à une réduction notable des traitements dans les lieux d'affectation où la monnaie était faible et soumise à de fortes variations. En guise d'exemple, le secrétariat a présenté les résultats de l'application la plus récente de la règle des 10 points, qui a montré que des enquêtes sur le coût de la vie réalisées ultérieurement dans les lieux d'affectation concernés avaient entraîné des réductions des coefficients d'ajustement pouvant aller jusqu'à 23 points de pourcentage selon les dispositions actuelles, mais jusqu'à 30 points de pourcentage si la modification proposée était retenue.

62. S'agissant de la révision du classement des lieux d'affectation du groupe I soumis à la règle de 0,5 %, certains membres de la Commission ont observé que l'incidence négative de la faiblesse de la monnaie locale sur le pouvoir d'achat rapporté à la rémunération effectivement perçue − une part notable des dépenses des fonctionnaires s'effectuant dans des devises étrangères − était certes la plus marquée en Hongrie, mais qu'elle constituait un sujet de préoccupation dans l'ensemble des lieux d'affectation situés en Europe orientale. Les économies d'Europe orientale sont en apparence plus proches de celles des pays constituant le groupe II que de ceux qui constituent le groupe I. Étant donné que certains de ces lieux d'affectation présentent des caractéristiques uniques, compte tenu de la stabilité de la monnaie locale et de l'économie dans son ensemble, certains membres de la Commission ont estimé qu'il serait bienvenu de modifier la règle de 0,5 % comme le proposait le secrétariat. Toutefois, d'autres membres ont fait valoir que le forint hongrois était dans une large mesure plus stable que le dollar des États-Unis et que ses fluctuations n'étaient pas plus importantes que ne l'avaient été dans le passé celles des monnaies locales des autres lieux d'affectation relevant du groupe I. Ils ont également renouvelé le constat fait antérieurement par la Commission, à savoir que cette question touchait à l'interaction des devises, qui était imprévisible, et qu'un moyen raisonnable d'y remédier était de procéder plus fréquemment à des enquêtes sur le coût de la vie. Ils ont fait ressortir les problèmes qui seraient associés à la mise en œuvre de la modification proposée : le calcul de l'indice d'ajustement et sa mise à jour pour l'ensemble des lieux d'affectation du groupe I serait encore plus complexe qu'à l'heure actuelle; on rencontrerait des difficultés pour mesurer de façon précise le montant des dépenses moyennes en devises étrangères dans les lieux d'affectation concernés; il était possible que les gains obtenus au cours des périodes de dépréciation prolongées de la monnaie locale soient réduits à néant lorsque celle-ci se renforcerait par rapport au dollar des États-Unis; l'indice d'ajustement qui en résulterait serait un reflet moins exact des conditions économiques locales. Compte tenu de ces problèmes et des mesures correctives déjà en place, les membres de la Commission en question ont estimé que

les coûts associés à la modification de la règle de 0,5 % l'emporteraient de loin sur les avantages qu'une telle modification présenterait. Ils ont donc suggéré que la règle existante soit maintenue en l'état et que le secrétariat examine plus avant cette question et rende compte de la situation spéciale de la Hongrie et des lieux d'affectation similaires, où une proportion significative des dépenses locales des fonctionnaires était effectuée en devises étrangères.

63. S'agissant de la détermination des seuils de l'allocation-logement sur la base d'un barème des traitements unifié, un consensus général s'est dégagé en faveur de l'application aux fonctionnaires sans charges de famille d'un seuil calculé sur la base dudit barème, seuil qui serait divisé par 1,06 dans le cas des fonctionnaires ayant des charges de famille. Cette approche a été considérée comme raisonnable, rationnelle, transparente, facile à comprendre et cohérente par rapport à la pratique actuelle, qui consiste à établir ces seuils sur la base de la différence de rémunération nette entre les fonctionnaires ayant des charges de famille et ceux qui n'en ont pas. Il a été convenu que l'approche consistant à prendre pour base le loyer maximum raisonnable poserait des problèmes administratifs nombreux, puisqu'elle ne serait pas appliquée de façon cohérente d'une organisation à l'autre, ce qui engendrerait une concurrence malvenue entre les fonctionnaires travaillant pour des organisations différentes dans un même lieu d'affectation.

Décision de la Commission

64. La Commission a décidé ce qui suit :

a) Maintenir la règle des 5 % pour tenir compte dans des délais plus rapides de toute hausse excessive de l'inflation dans les lieux d'affectation du groupe I. La date de référence pour le suivi de l'inflation doit toujours être celle de la précédente révision, que celle-ci ait ou non donné lieu à une révision du coefficient d'ajustement, dès lors que la règle des 5 % est invoquée plus de trois mois avant la date de la révision périodique ordinaire;

b) Modifier comme suit la mesure de réduction des écarts lors de la détermination du coefficient d'ajustement applicable à un lieu d'affectation donné : suppression de la majoration de 5 % de l'indice d'ajustement lorsque l'enquête intervilles fait apparaître un écart négatif;

c) Maintenir l'application de la règle de 0,5 %, conformément aux règles opérationnelles en vigueur;

d) Déterminer les seuils de l'allocation-logement sur la base du barème unifié proposé, le seuil applicable aux fonctionnaires sans charges de famille étant divisé par 1,06 dans le cas des fonctionnaires ayant des charges de famille, avec effet à la date de promulgation du barème des traitements unifié des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

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

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

65. L'Autorité internationale des fonds marins, sise à Kingston, ayant rejoint les organisations appliquant le régime commun, la Commission est chargée, en application de l'article 12 (1) de son statut, d'établir les faits dont il doit être tenu compte pour fixer les barèmes des traitements des agents des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local et de faire des recommandations à ce sujet. La Commission a mené une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Kingston en suivant la méthode d'enquête II (date de référence : septembre 2014).

66. Les barèmes des traitements proposés pour les agents des services généraux et des catégories apparentées et pour les administrateurs recrutés sur le plan national à Kingston, que la Commission a recommandés aux chefs de secrétariat des organisations sises à Kingston, sont reproduits à l'annexe VII du présent rapport. Le montant annuel total des incidences financières de l'application de ces deux barèmes est estimé à 143 415 dollars des États-Unis au taux de change de septembre 2014 (112,79 dollars jamaïcains pour 1 dollar des États-Unis).

67. Le barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux et des catégories apparentées fait apparaître une augmentation des traitements de 5,1 % par rapport au barème actuellement en vigueur. Un élément n'ouvrant pas droit à pension de 3,7 % serait également institué compte tenu des conclusions de l'enquête. Le traitement annuel net au point le plus élevé du barème (G-7, échelon X) s'établit à 3 556 372 dollars jamaïcains, soit 31 531 dollars des États-Unis au taux de change de septembre 2014. Au 1er septembre 2014, ce montant était plus faible que la rémunération nette (traitement de base net majoré de l'indemnité de poste) des fonctionnaires sans charges de famille à l'échelon I de la classe P-1 et à peu près égal au traitement des administrateurs recrutés sur le plan national à l'échelon III de la classe A. Le montant total des incidences financières de l'application du barème des traitements commandé est estimé à 66 992 dollars des États-Unis par an au taux de change de septembre 2014.

68. Le barème des traitements recommandé pour les administrateurs recrutés sur le plan national fait apparaître une augmentation des traitements de 9,5 % par rapport au barème actuellement en vigueur. Le montant total des incidences financières de l'application du barème des traitements recommandé est estimé à 76 424 dollars des États-Unis par an au taux de change de septembre 2014.

69. L'Assemblée générale l'ayant priée, dans sa résolution 68/253, de n'augmenter aucune des indemnités relevant de sa compétence tant que les conclusions de l'examen d'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun ne lui auraient pas été communiquées, la Commission a décidé de ne recommander aucune révision du montant des indemnités pour charges de famille

avant que l'Assemblée se prononce sur les recommandations formulées dans le présent rapport.

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

70. S'appuyant sur la méthode applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables des agents des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local qui sont pratiquées dans les villes sièges et assimilées (méthode d'enquête I), la Commission a mené une enquête à New York, en prenant pour référence le mois de novembre 2014. On dénombre cinq catégories de fonctionnaires recrutés sur le plan local à New York : services généraux, services de sécurité, corps de métier, professeurs de langues et assistants d'information. Conformément à une décision antérieure de la Commission, les barèmes des traitements de quatre de ces catégories sont indexés sur le barème applicable à la catégorie des services généraux.

71. Les barèmes des traitements applicables aux cinq catégories de personnel recruté localement à New York, que la Commission a recommandés aux chefs de secrétariat des organisations sises à New York, sont reproduits à l'annexe VIII du présent rapport.

72. Les chevauchements entre les traitements au point le plus élevé du barème pour ces catégories et la rémunération nette (traitement de base net majoré de l'indemnité de poste) du personnel de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à New York se présentent comme suit (en dollars des États-Unis) :

Catégorie	*Classe et échelon les plus élevés*	*Traitement annuel*	*Chevauchement avec la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur*
Services généraux	GS-7/XI	72 886	P-1/VI (fonctionnaire sans charges de famille)
Services de sécurité	S-7/IX	88 125	P-2/V (fonctionnaire sans charges de famille)
Corps de métier	TC-8/VII	75 793	P-1/VII (fonctionnaire sans charges de famille)
Professeurs de langues	XII	77 201	P-1/VIII (fonctionnaire sans charges de famille)
Assistants d'information	PIA-III/V	55 627	Pas de chevauchement

La Commission a estimé que ces chevauchements n'étaient pas préoccupants.

73. Les barèmes des traitements recommandés pour les cinq catégories de personnel recruté sur le plan local à New York sont inférieurs de 5,8 % aux barèmes actuels. Les économies devant théoriquement résulter de l'application de ces barèmes sont estimées à 12,13 millions de dollars par an. Cependant, comme ils ne seront probablement appliqués qu'au personnel recruté à partir de la date à laquelle ils seront promulgués par les organisations sises à New York, l'application des

recommandations de la Commission concernant les barèmes des traitements n'entraînera pas d'économies immédiates.

74. Compte tenu de la résolution 68/253 de l'Assemblée générale, dans laquelle celle-ci a demandé à la Commission de n'augmenter aucune indemnité tant que les conclusions de l'examen d'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun ne lui auraient pas été communiquées, la Commission a décidé de recommander que les indemnités pour personnes à charge soient maintenues à leur niveau actuel pour les agents des services généraux et des catégories apparentées employés par les organisations sises à New York.

C. Enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres

75. Sur la base des règles générales régissant les enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables applicables aux agents des services généraux et aux autres catégories de personnel recruté sur le plan local dans les villes sièges et lieux d'affectation assimilés (méthode I), une enquête a été menée par la Commission, avec mai 2015 comme mois de référence. Le barème révisé des traitements nets des agents des services généraux des organisations appliquant le régime commun sises à Londres, tel qu'il a été recommandé par la Commission aux chefs de secrétariat de ces organisations, est reproduit dans l'annexe IX du présent rapport.

76. Le barème recommandé représente une augmentation de 3,5 % par rapport à celui qui est actuellement en vigueur. Le traitement annuel au point le plus élevé du barème (G-7, échelon XI) est de 48 256 livres sterling, soit 74 354 dollars des États-Unis au taux de change de mai 2015 (0,649 livre sterling pour 1 dollar). Au 1er mai 2015, cette rémunération était équivalente au traitement net (traitement de base net majoré de l'indemnité de poste) des fonctionnaires à l'échelon III de la classe P-1 sans charges de famille.

77. En ce qui concerne les indemnités pour charges de famille, compte tenu de la demande faite par l'Assemblée générale à la Commission dans sa résolution 68/253 de n'augmenter aucune indemnité tant que les conclusions de l'examen d'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun ne lui auraient pas été communiquées, la Commission a décidé de recommander que l'indemnité pour charges de famille au titre du premier enfant à charge versée aux agents des services généraux des organisations appliquant le régime commun sises à Londres ne soit pas révisée. Toutefois, elle a recommandé que l'indemnité pour chaque enfant supplémentaire après le premier enfant soit ramenée de 952 à 614 livres sterling sur la base des données recueillies lors de l'enquête.

78. Le montant annuel total des incidences financières de l'application du barème des traitements recommandé représente, selon les estimations, environ 243 202 dollars des États-Unis, alors que les économies devant théoriquement résulter de la révision du niveau de l'indemnité pour chaque enfant supplémentaire après le premier enfant sont estimées à environ 12 499 dollars par an. Cependant, comme le niveau recommandé pour cette indemnité ne sera probablement appliqué qu'au personnel recruté à partir de la date à laquelle il sera promulgué par les organisations sises à Londres, les économies immédiates découlant des recommandations de la Commission à cet égard seront limitées.

Partie deux
Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun

Chapitre VI
Résumé analytique

A. Introduction

1. Justifications de l'examen de l'ensemble des prestations

79. À sa soixante-quinzième session en 2012, la Commission a décidé d'inscrire à son programme de travail pour 2013-2014 l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun pour s'assurer que les traitements et indemnités versés aux fonctionnaires répondaient toujours à leur finalité. De précédentes études avaient été menées en 1976 et 1989 et un examen limité du régime des traitements et des prestations avait eu lieu en 2000. Depuis l'étude approfondie de 1989, les organisations ont connu d'importants problèmes institutionnels, tenant notamment à l'évolution du nombre, de la structure des affectations et de la composition démographique de leurs effectifs. Depuis, les divers éléments du régime des traitements et prestations ont été examinés individuellement de façon périodique mais il n'y a pas eu d'analyse approfondie de l'ensemble des prestations, notamment des incidences réciproques des différents éléments et des éventuels doubles emplois. Il a donc été jugé nécessaire de procéder à un examen par lequel tous les éléments seraient examinés dans leur globalité.

2. Orientations données par l'Assemblée générale et principes existants

80. Dans ses résolutions 67/257, 68/253 et 69/251, l'Assemblée générale a formulées des demandes précises concernant l'examen de l'ensemble des prestations, en priant la Commission de lui présenter ses conclusions et recommandations finales relatives à l'examen au plus tard à sa soixante-dixième session en 2015, et en particulier :

a) D'examiner les éléments de la rémunération dans leur globalité de manière à préserver les valeurs fondamentales des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies;

b) De veiller à ce que les propositions résultant de cet examen assurent la comparabilité, au regard du principe Noblemaire, de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies; l'application dudit principe resterait un élément central du régime commun et, par conséquent, de l'examen de l'ensemble des prestations;

c) De garder à l'esprit la situation financière des organisations appliquant le régime commun et leur capacité d'attirer une main-d'œuvre compétitive;

d) De continuer d'étudier les questions concernant la gestion de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies, dans le cadre de l'examen.

81. La Commission a réexaminé la philosophie et les principes gouvernant les conditions d'emploi des fonctionnaires qui relèvent du régime commun. Elle a observé que la rémunération contribuait pour beaucoup à motiver et fidéliser le personnel et à mettre en harmonie les comportements. La meilleure façon de concevoir un système de rémunération qui traduise et promeuve les valeurs du

régime commun serait donc d'établir un lien avec les principes applicables à la gestion des ressources humaines et à la gestion de la performance.

82. Il a été convenu que la conception générale du régime des traitements et prestations devait reposer sur les principes exposés à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, à savoir que « la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel devrait être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité » et que « serait dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible », et sur le Principe Noblemaire selon lequel, étant donné qu'aucune distinction fondée sur la nationalité ne saurait être admise, les traitements devraient être fixés par référence à la fonction publique nationale la mieux rémunérée pour que les organisations puissent recruter dans tous les États Membres. Le principe Noblemaire confirme le principe du salaire égal pour un travail égal et son application a permis de préserver la compétitivité des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

83. L'importance de la rétribution globale pour l'examen de l'ensemble des prestations a également été reconnue car cette notion ouvrait une perspective plus large que le seul examen des aspects pécuniaires de la rémunération. En s'appuyant sur la notion de rétribution totale, la Commission pourrait examiner l'efficacité de la rémunération prévue par le régime commun, l'équilibre vie professionnelle-vie privée, la performance du personnel, les programmes de reconnaissance du mérite et de promotion de l'excellence, et les perspectives de carrière.

3. Objectifs de l'examen et critères à prendre en considération dans la conception d'un régime révisé de traitements et prestations

84. Plusieurs problèmes ont été mis en évidence aux stades préliminaires de l'examen, dont la complexité générale et le manque manifeste de transparence du régime actuel, les coûts d'administration élevés, le montant global de la masse salariale et le manque apparent de souplesse du régime qui restreignait la capacité de certaines organisations de faire face à des cas particuliers. Pour résoudre ces problèmes et d'autres questions essentielles, la Commission a défini la série de critères à prendre en considération dans la conception d'un régime révisé de rémunération et de prestations comme suit:

a) Le régime révisé devrait favoriser l'exécution du mandat des organisations et être : compétitif, juste, équitable, transparent, simplement conçu, facile à administrer, aisément compris par le personnel et les autres parties intéressées; conçu de façon à récompenser l'excellence et à remédier aux résultats insuffisants;

b) Le régime révisé devrait être cohérent dans ses éléments centraux, tout en offrant suffisamment de latitude pour répondre aux besoins et problèmes particuliers des organisations, pour ce qui est notamment de la diversité des effectifs, des professions spécialisées ou des compétences pour lesquelles le recrutement était difficile;

c) La mise en place du régime révisé devrait ne pas avoir d'incidence globale sur les coûts par rapport au dispositif actuel et être viable à long terme.

85. En outre, la Commission a formulé des objectifs larges qu'elle a décrits comme suit :

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

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

c) L'examen doit tendre vers la création d'un système cohérent et intégré qui soit rationnel, transparent et économique. Des indemnités seraient prévues pour promouvoir l'excellence institutionnelle en motivant et en mobilisant le personnel. De plus, le système révisé serait conçu de manière à ce que les États Membres, les organisations et le personnel en comprennent la structure, le fonctionnement et les résultats. Enfin, il offrirait la stabilité et la prévisibilité nécessaires à la cohérence avec les processus de programmation et de budgétisation.

86. La Commission a décidé que, vu l'ampleur de l'exercice, l'examen des conditions d'emploi des administrateurs recrutés sur le plan national et des agents des services généraux et des catégories apparentées reprendrait à une date ultérieure, lorsque celui concernant les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur aurait pris fin.

B. Conduite de l'examen

87. Une fois fixés les objectifs et les critères, les grandes lignes de l'examen, détaillant le mode opératoire et les principales activités, ont été établies.

1. Rassemblement des données factuelles nécessaires à l'examen

Collecte des données

88. Des données et autres éléments d'information ont été recueillis auprès des organisations appliquant le régime commun et de leur personnel, ainsi qu'auprès d'entités extérieures, dont des organisations internationales, des fonctions publiques nationales et des consultants. Le secrétariat a procédé à une évaluation comparative des prestations du régime commun et de celles offertes par la fonction publique de référence et examiné les systèmes de rémunération appliqués par certaines autres organisations internationales. En outre, les membres de la Commission et le personnel du secrétariat ont participé à un séminaire de deux jours au cours duquel des organisations n'appliquant pas le régime commun ont été invitées à présenter des communications sur leurs régimes des traitements et prestations et les éventuelles réformes mises en train.

89. Le Président et le Vice-Président de la Commission ont eu des entretiens avec les chefs de secrétariat et directeurs des ressources humaines de 18 organisations

appliquant le régime commun. Les principales conclusions de ces consultations sont les suivantes :

a) Les organisations se heurtaient à la difficulté de devoir être techniquement en mesure d'accomplir les missions toujours plus nombreuses et complexes qui leur étaient prescrites malgré la situation financière du moment. Il était essentiel qu'elles recrutent et conservent un personnel de grande valeur et puissent maintenir ou rehausser le moral de leurs fonctionnaires, s'agissant en particulier des agents en poste dans les lieux d'affectation difficiles;

b) Un autre problème auquel les organisations faisaient face était de nature financière et budgétaire. Les chefs de secrétariat ont souligné l'importance de maintenir un noyau commun tout en demandant à bénéficier d'un pouvoir discrétionnaire limité;

c) Selon les chefs de secrétariat, bon nombre des systèmes et procédures en vigueur, dont le régime des traitements et prestations, étaient excessivement rigides et pesants. Il fallait revoir la structure des traitements pour régler certains problèmes importants, dont le resserrement du barème de rémunération et le nombre d'échelons à certaines classes, et d'autres questions techniques;

d) En ce qui concerne le recrutement, plusieurs problèmes particuliers se posaient pour attirer du personnel à certaines classes, dans certains lieux d'affectation ou dans certains groupes professionnels. Les chefs de secrétariat ont relaté les difficultés rencontrées lorsqu'il fallait pourvoir des postes très spécialisés qui étaient jugés essentiels pour leurs organisations;

e) Il demeurait difficile d'appliquer un seul et même ensemble de conditions d'emploi dans toutes les organisations, alors que celles-ci avaient des mandats différents, opéraient dans des lieux distincts et avaient besoin de compétences spécialisées uniques;

f) Les chefs de secrétariat ont estimé regrettable que leurs organisations ne disposent pas d'un système qui favorise et récompense l'excellence et la mobilité. Avec les directeurs des ressources humaines, ils ont souhaité que les prestations soient simplifiées et regroupées et qu'un lien plus étroit soit établi entre la rémunération et la performance.

90. Les chefs de secrétariat ont affirmé que le régime révisé devrait être compétitif, facile à expliquer et à administrer, et qu'il devrait viser à récompenser le mérite et à favoriser la mobilité. Ils ont également souhaité disposer d'une plus grande latitude concernant les questions de rémunération, s'agissant en particulier des recrutements et de la reconnaissance du mérite.

Enquête auprès du personnel

91. Le secrétariat de la Commission a procédé à une enquête mondiale auprès du personnel à la fin de l'année 2013, dans le but essentiellement de recueillir les vues des fonctionnaires sur le régime actuel des traitements et prestations. Au total, 14 000 personnes ont répondu au questionnaire (soit un échantillon permettant d'obtenir des estimations fiables pour la population de fonctionnaires relevant du régime commun des Nations Unies avec un degré de précision de 1 % et un niveau de confiance de 95 %). Il ressortait des principaux résultats que le niveau général de

motivation des fonctionnaires des organisations était élevé, 85 % des personnes interrogées indiquant que leur travail les intéressait.

92. La possibilité d'utiliser leurs talents et compétences constituait certes la principale raison ayant amené les fonctionnaires à accepter un emploi, mais l'adhésion aux buts et objectifs des organisations ainsi que le caractère exaltant du travail (le salaire ne se plaçant qu'au huitième rang des raisons avancées), les mandats des organisations et l'ensemble des prestations offertes étaient les principaux facteurs pour lesquels les fonctionnaires demeuraient au service des organisations.

93. Environ la moitié des fonctionnaires ayant rempli le questionnaire (49 %) se sont dits globalement satisfaits du système actuel de rémunération et d'avantages, et un peu plus de la moitié (53 %) ont estimé que l'ensemble des prestations dont ils bénéficiaient les rétribuait de façon équitable. Ils ont cependant souhaité voir s'établir une corrélation plus étroite entre la rémunération et les résultats individuels, ainsi qu'entre ces derniers et les perspectives de carrière. Parmi les fonctionnaires qui envisageaient de quitter leur organisation, les deux principales raisons de le faire étaient l'absence de perspectives de carrière et de promotion et le fait que la performance individuelle n'était pas récompensée.

94. De façon générale, il ressortait de l'enquête que le montant de la rémunération n'était pas un problème en soi. Toutefois, le mode de reconnaissance de la contribution de chacun laissait à désirer, en particulier dans le cas des fonctionnaires dont les résultats étaient satisfaisants. Autrement dit, l'enquête a révélé que la rémunération était certes un facteur important mais qu'il fallait veiller à assurer l'épanouissement professionnel et les possibilités de perfectionnement et à reconnaître le mérite. Il ressortait des sentiments exprimés tout au long de l'enquête que davantage devrait être fait pour apprécier l'excellence et remédier aux résultats insuffisants.

2. Groupes de travail et sessions de la Commission

95. Aux fins de l'examen, la Commission a constitué des groupes de travail composés de ses membres, de représentants des organisations et du personnel, qu'elle a chargés de procéder à un examen et à une analyse détaillés des questions à étudier et des modalités à suivre, en ayant à l'esprit les principes directeurs retenus pour l'étude, à commencer par celui de la viabilité du régime. Les groupes devaient ensuite lui présenter leurs analyses et recommandations. Les trois groupes de travail mis en place ont été 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 les questions de ressources humaines liées à ce sujet.

96. Les groupes de travail ont tenu huit réunions entre novembre 2013 et mai 2015. 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.

97. Après avoir étudié l'ensemble des prestations par rapport à celui qu'offraient les autres organisations, les groupes de travail ont examiné des éléments précis du régime, les analysant à l'aune des critères généraux établis pour l'étude, et ont communiqué leurs résultats à la Commission avec des propositions de réforme, le cas échéant. La Commission a examiné les rapports correspondants à ses sessions suivantes, durant lesquelles les propositions ont soit été arrêtées définitivement soit renvoyées au groupe de travail concerné en vue d'une analyse et d'une étude plus poussées. Ce processus – analyse, proposition, examen et élaboration de nouvelles propositions – s'est poursuivi pendant toute la durée de l'étude, pour déboucher sur une proposition définitive qui a d'abord été examinée par le groupe de travail sur la compétitivité et la viabilité, puis parachevée par la Commission à sa quatre-vingt unième session en 2015.

C. Récapitulatif des recommandations

98. Les principales recommandations de la Commission, qui constituent l'aboutissement du processus d'examen décrit ci-dessus, sont présentées ci-après.

1. Structure du barème des traitements et prise en compte des personnes à charge

99. Un barème unifié des traitements nets serait institué pour tous les agents de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, indépendamment de leur situation de famille (le projet de barème est présenté à la section A de l'annexe II du présent rapport et tient compte de l'incorporation proposée au traitement de base d'une indemnité d'un coefficient de 1,08, devant intervenir le 1er janvier 2016). Cette mesure simplifierait le régime des traitements existant et renforcerait l'idée de la rétribution du travail effectué et non celle de la prise compte de la situation de famille des fonctionnaires. On trouvera au tableau 1 une comparaison succincte du régime actuel et du régime proposé en termes de traitements et de prise en compte des personnes à charge. Il est également proposé de mettre à jour le barème unifié des traitements en fonction de toute augmentation ultérieure des traitements de base minima qui serait approuvée avant son entrée en vigueur.

100. L'aide accordée au titre des charges de famille serait découplée du traitement. Plusieurs changements à apporter aux conditions donnant droit aux prestations sont proposés en vue de mieux cibler l'aide ainsi octroyée par les organisations. Entre autres propositions, une indemnité représentant 6 % du montant de la rémunération nette serait versée au titre du conjoint à charge. Ce pourcentage tenait compte des différences de rémunération nette découlant de l'application des taux d'imposition applicables aux fonctionnaires célibataires et aux fonctionnaires mariés de l'Administration fédérale des États-Unis. Les fonctionnaires relevant du régime commun dont le conjoint n'est pas à charge et qui perçoivent actuellement le traitement des fonctionnaires avec charges de famille au titre de leur premier enfant à charge, bénéficierait de l'indemnité pour enfant à charge en lieu et place de ce taux de rémunération.

Tableau 1
Traitements et prise en compte des personnes à charge : modifications proposées

Régime actuel	*Régime proposé*
• Deux taux de rémunération nette, l'un applicable aux fonctionnaires avec charges de famille et l'autre aux fonctionnaires sans charges de famille	• Un seul barème des traitements de base s'appliquant uniformément à tous les fonctionnaires, indépendamment de leur situation de famille
• La rémunération au taux prévu pour les fonctionnaires avec charges de famille est versée au titre du conjoint lorsque les gains professionnels de ce dernier ne dépassent pas un certain seuil, ou au titre du premier enfant à charge lorsque le conjoint n'est pas à charge.	• Une indemnité de conjoint à charge équivalant à 6 % du montant de la rémunération nette (traitement de base majoré de l'indemnité de poste) est payable lorsque les gains professionnels du conjoint ne dépassent pas un certain seuil. Elle ne peut pas être versée au titre du premier enfant à charge lorsque le conjoint n'est pas à la charge du fonctionnaire; dans ce cas, c'est une indemnité pour enfant à charge qui est versée.
• Le nombre des échelons d'avancement est différent d'une classe à l'autre.	• Le barème des traitements est plus uniforme : il compte 13 échelons par classe de la classe P-1 à la classe P-5, et des échelons supplémentaires aux classes D-1 et D-2.

101. Puisque le barème proposé repose largement sur l'actuel barème applicable aux fonctionnaires avec charges de famille (hormis le pourcentage de la rémunération correspondant à l'indemnité pour conjoint à charge), les montants actuels de la rémunération considérée aux fins de la pension seraient maintenus dans la majorité des cas et continueraient d'être ajustés à la même date et dans la même proportion que la rémunération nette à New York. Lorsque la structure du barème proposé diffère de celle du barème actuel – compte tenu de la nécessité de régler les problèmes existants, dont les écarts entre l'échelon inférieur et l'échelon supérieur de chaque classe et le resserrement du barème –, les nouveaux montants de la rémunération considérée aux fins de la pension seront calculés par interpolation et extrapolation selon qu'il convient, sur la base des barèmes existants des traitements et des rémunérations considérées aux fins de la pension pour chaque classe (on trouvera à la section D de l'annexe II du présent rapport le projet de barème des rémunérations considérées aux fins de la pension). Il est entendu qu'avant son entrée en vigueur le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension sera ajusté en fonction de tout changement susceptible d'être apporté à la rémunération nette à New York. En outre, il continuera d'être mis à jour à la même date et au même taux que les changements apportés à la rémunération nette à New York.

102. Les taux proposés de contribution du personnel, révisés en consultation avec l'ONU pour maintenir l'équilibre du Fond de péréquation de l'impôt, sont présentés à la section C de l'annexe II du présent rapport. Il est proposé que les taux soient révisés deux ans après l'entrée en vigueur du régime de prestations révisé, afin de

continuer à veiller à ce qu'ils n'aient pas d'incidence négative sur le Fonds de péréquation des impôts.

103. Les modifications qu'il est proposé d'apporter à la structure du barème des traitements exigeront une adaptation de la méthode de calcul de la marge entre les rémunérations nettes. Conformément au Principe Noblemaire, les traitements seraient par la suite établis selon la marge issue de la comparaison avec les traitements nets des fonctionnaires célibataires de l'Administration fédérale des États-Unis n'ayant pas de charges de famille. Le calcul des salaires bruts des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis devrait être converti en montant net par application continue du barème d'imposition applicable aux conjoints mariés faisant une déclaration de revenus commune, et il faudrait déduire de la rémunération moyenne par classe qui en résulterait le pourcentage correspondant à l'indemnité pour conjoint à charge octroyée par l'ONU. Selon la nouvelle méthode, il ne serait pas tenu compte de la rémunération de la performance dans la marge établie par comparaison.

104. La proposition d'instituer un barème des traitements unifié pour tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur a aussi des incidences sur d'autres éléments du régime de la rémunération directement liés au barème actuel. Les versements à la cessation de service, qui comprennent l'indemnité de licenciement, le capital-décès et la prime de rapatriement, ont tous des barèmes qui reposent sur le barème des traitements actuel. Toute modification de ce dernier aurait donc en toute logique des effets sur les montants payables au titre de ces éléments.

2. Périodicité des avancements d'échelon et autres mesures incitatives

105. Alors que l'utilisation d'avancements d'échelon offre un moyen à la fois transparent et simple sur le plan administratif de reconnaître le mérite, dans les arrangements en vigueur l'octroi d'échelons est devenu quasiment automatique et considéré plus ou moins comme un droit lié à l'ancienneté. Les avancements d'échelon ne permettent pas non plus de reconnaître différents niveaux de performance. Ce qui fait que, sous leur forme actuelle, ils ne sont pas complètement adaptés à leur finalité, pour ce qui est en particulier de récompenser l'excellence.

106. Pour cette raison, et tenant compte de l'importance de la situation financière des organisations dans l'examen des changements à apporter à l'actuel régime des traitements et prestations, la Commission avance la possibilité de modifier la périodicité des avancements d'échelon (voir tableau 2). Il est proposé en outre d'abandonner la pratique consistant à octroyer aux fonctionnaires un avancement accéléré au bout de 10 mois (au lieu de 12) comme mesure d'incitation à l'étude des langues.

Tableau 2
Périodicité des avancements d'échelon dans le régime actuel et dans le régime proposé

Régime actuel	*Régime proposé*
• Avancements d'échelon octroyés chaque année, sous réserve de résultats satisfaisants, pour la plupart des classes	• Avancements accordés chaque année de la classe P-1 à la classe P-5, jusqu'au septième échelon
• Avancements accordés tous les deux ans dans un petit nombre de cas (tous les échelons de la classe D-2, et certains échelons au sommet des classes P-3 à P-5 et D-1)	• Avancements accordés tous les deux ans du septième échelon au sommet du nouveau barème (échelon XIII) dans les classes P-1 à P-5. La périodicité actuelle serait maintenue pour les classes D-1 et D-2, qui compteraient des échelons supplémentaires

107. Les économies attendues de cette modification serviraient à financer un programme d'incitation à la performance. Des primes d'un montant variable, représentant entre 5 % et 10 % du traitement de base net, seraient versées pour récompenser l'excellence.

108. Pour aider les organisations à recruter des experts de domaines très spécialisés lorsque leurs efforts pour trouver des candidats qualifiés ont jusque-là échoué, la Commission recommande l'institution d'un régime d'incitation au recrutement. Les sommes payables à ce titre n'excéderaient pas 25 % du traitement de base annuel pour chaque année du contrat des intéressés. La Commission compte évaluer le régime après une période de trois ans à compter de la date de sa mise en application, les organisations lui rendant compte périodiquement du versement de ces primes d'incitation.

3. Indemnité pour frais d'études

109. Le mécanisme de remboursement prévu dans le régime actuel de l'indemnité pour frais d'études repose sur un système de 15 zones géographiques ou monétaires conçu en fonction des devises en circulation dans les pays considérés. Après le passage à l'euro, certaines zones monétaires indépendantes n'ont plus eu lieu d'être. Il existe un montant plafond des remboursements, qui est ajusté au fil du temps pour chaque zone monétaire. Le nombre des zones et des ajustements nécessaires représentent une lourde charge sur le plan administratif.

110. S'il est vrai que la formule de partage des coûts, qui veut que les fonctionnaires ont toujours à leur charge au moins 25 % des dépenses d'éducation, a prouvé son efficacité, il n'en reste pas moins que le mécanisme actuel d'actualisation du plafond des dépenses remboursables reposant sur les demandes de remboursement a fait craindre que ces demandes ne gonflent le coût global du régime et nuisent ce faisant à la maîtrise des dépenses. Par ailleurs, du fait de la difficulté de vérifier les dépenses remboursables et du manque de cohérence du traitement des demandes, les organisations jugent malaisée l'administration du régime de l'indemnité.

111. La prise en charge des dépenses des fonctionnaires liées aux études supérieures, qui ne font pas obligatoirement partie de l'éducation d'un enfant, a été

examinée dans le cadre de l'examen. Une étude des coûts des régimes appliqués par la fonction publique de référence et par les organisations, à savoir le remboursement de l'intégralité des frais d'études primaires et secondaires pour l'une et le remboursement de 75 % des frais d'études primaires, secondaires et supérieures pour les autres, a permis de conclure que les coûts des deux régimes étaient largement comparables. Pour cette raison, et étant donné que l'indemnité pour frais d'études contribue grandement à attirer et fidéliser le personnel, il a été jugé préférable de conserver l'élément du régime de l'indemnité concernant le remboursement des frais d'études supérieures.

112. Compte tenu des préoccupations exprimées plus haut, la Commission a considéré qu'il y aurait véritablement lieu de simplifier le régime de l'indemnité, pour le rendre plus rationnel et plus prévisible (en termes de coûts), et également plus facile à comprendre, à administrer et à tenir à jour. Plusieurs révisions du régime sont donc présentées dans le tableau 3, par rapport aux dispositions existantes.

Tableau 3
Indemnité pour frais d'études : modifications proposées

Régime actuel	*Régime proposé*
• Système de fixation du plafond des dépenses remboursables tenant compte de 15 pays/zones monétaires. Fonctionnaires remboursés selon la formule du partage des coûts, jusqu'à concurrence de 75 % des frais	• Barème dégressif universel, comprenant 7 fourchettes de dépenses ouvrant droit à remboursement et maintenant ainsi le principe du partage des coûts. Choix d'une éducation moins onéreuse favorisé par des taux plus élevés de remboursement des dépenses moins importantes
• Prise en charge des dépenses remboursables de l'enseignement primaire, secondaire et supérieur	• Prise en charge des dépenses remboursables de l'enseignement primaire, secondaire et supérieur
• Dépenses remboursables limitées aux frais de scolarité, frais liés à l'inscription, manuels, déplacements quotidiens entre le domicile et l'école et autres frais (dont la participation aux dépenses d'équipement)	• Dépenses remboursables limitées aux frais de scolarité (y compris le coût des cours de langue maternelle) et frais liés à l'inscription. Remboursement de la participation aux dépenses d'équipement exclu du régime. Frais d'internat traités séparément
• Frais d'internat pris en charge au titre des dépenses remboursables pour tous les niveaux d'enseignement et tous les lieux d'affectation (à hauteur d'un plafond lorsque l'enfant suit ses études ailleurs qu'au lieu d'affectation du fonctionnaire), une prise en charge supplémentaire étant accordée aux fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation	• Frais d'internat pris en charge uniquement pour les fonctionnaires des bureaux extérieurs, sous la forme d'un remboursement forfaitaire de 5 000 dollars lorsque l'enfant qui suit des études primaires ou secondaires est pensionnaire d'un établissement d'enseignement situé ailleurs qu'au lieu d'affectation du fonctionnaire. Les organisations pourront à leur discrétion prendre en charge les frais d'internat supportés par les fonctionnaires des lieux d'affectation de catégorie H, sous certaines conditions

Régime actuel	*Régime proposé*
• Prise en charge du voyage effectué au titre des études pour chaque année scolaire/universitaire lorsque l'enfant étudie ailleurs qu'au lieu d'affectation du fonctionnaire (deux fois par an pour certains lieux d'affectation, une fois par an sinon)	• Un voyage aller-retour pour chaque année scolaire/universitaire lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une prise en charge des frais d'internat
• Plafond des dépenses remboursables actualisé de façon pragmatique par la Commission, prenant sa décision compte tenu de l'évolution, d'une part, des tarifs pratiqués par les établissements représentatifs et, d'autre part, des montants des demandes de remboursement présentées par les fonctionnaires	• Barème dégressif de remboursement ajusté de façon pragmatique par la Commission, prenant sa décision compte tenu de l'évolution biennale des tarifs pratiqués par les établissements représentatifs

113. Pour répondre à certaines préoccupations exprimées au sujet de la responsabilité qui incombe aux organisations dans la prise en charge des études supérieures, il est proposé de ne plus rembourser les frais d'internat liés aux études supérieures afin de réduire le coût du régime. En même temps, la Commission recommande de réviser les conditions donnant droit au soutien aux études supérieure, l'indemnité étant payable jusqu'à la fin de la quatrième année d'études post-secondaires ou jusqu'à l'obtention du premier diplôme post-secondaire, si celui est obtenu plus tôt, sous réserve de la limite d'âge de 25 ans.

114. Le régime proposé d'indemnité pour frais d'études prévoit un barème dégressif universel, comprenant 7 fourchettes de dépenses, ouvrant droit au remboursement des frais de scolarité et d'inscription. Un modèle de barème, établi sur la base des frais de scolarité réels payés par les fonctionnaires pendant l'année scolaire 2010/11, est présenté dans le tableau 4.

Tableau 4
Structure du barème dégressif à sept fourchettes, établie sur la base des données de l'année scolaire 2010/11

Fourchette des dépenses ouvrant droit à remboursement (dollars É.-U.)	*Taux de remboursement (pourcentage)*
1 à 10 000	86
10 001 à 15 000	81
15 001 à 20 000	76
20 001 à 25 000	71
25 001 à 30 000	66
30 001 à 35 000	61
35 001 et plus	–

115. La Commission recommande que le barème soit mis à jour tous les deux ans sur la base de données concrètes, compte tenu de la variation des frais de scolarité dans 29 établissements scolaires représentatifs sélectionnés à titre de référence. S'il devait être mis à jour de façon à tenir compte des frais de scolarité réels de l'année 2014/15, il faudrait le réviser. Un barème dûment mis à jour est présenté au tableau 5.

Tableau 5
Structure du barème dégressif à sept fourchettes, ajustée sur la base des frais de scolarité pratiqués pour l'année scolaire 2014/15

Fourchette des dépenses ouvrant droit à remboursement (dollars É.-U.)	*Taux de remboursement (pourcentage)*
1 à 11 600	86
11 601 à 17 400	81
17 401 à 23 200	76
23 201 à 29 000	71
29 001 à 34 800	66
34 801 à 40 600	61
40 601 et plus	–

116. Lors de l'examen du régime proposé de l'indemnité pour frais d'études, certaines organisations ont craint que l'application rigide des nouveaux critères d'ouverture des droits à la prise en charge des frais d'internat puisse compromettre dans certains cas la poursuite des études des enfants des fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation de catégorie H, ce dont la mobilité du personnel pourrait se ressentir. Cela pourrait nuire en particulier aux organisations ayant besoin de déployer leurs effectifs de façon rapide ou continue, ainsi qu'à celles qui appliquent une politique de rotation des effectifs exigeant du personnel qu'il change régulièrement de lieu d'affectation et n'y reste que pour une durée limitée. Compte tenu de ce point, la Commission a reconnu que, dans certains cas, il serait possible d'accorder une prise en charge des frais d'internat aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation de catégorie H, à la discrétion du chef de secrétariat.

4. Indemnité spéciale pour frais d'études

117. Les dispositions se rapportant à l'indemnité spéciale ont également été examinées après que les modifications susmentionnées du régime ordinaire de l'indemnité pour frais d'études eurent été proposées. Vu le petit nombre de demandes de remboursement les concernant, il est proposé de continuer à considérer que les frais liés au transport, aux repas et aux livres et manuels font partie des dépenses remboursables. Par souci de simplicité, il est proposé d'additionner toutes ces dépenses et celles couvertes par le régime ordinaire de l'indemnité et de n'en plafonner que le montant total.

118. Le plafond de l'indemnité spéciale serait fixé par référence à la fourchette supérieure des dépenses ouvrant droit à remboursement dans le barème dégressif applicable à l'indemnité ordinaire (35 000 dollars sur la base des données de l'année scolaire 2010/11), à laquelle serait ajouté un montant de 5 000 dollars, correspondant à la somme forfaitaire couvrant les frais d'internat proposée dans le

nouveau régime d'indemnité pour frais d'études. Les dépenses remboursables seraient intégralement prises en charge à concurrence de ce plafond. Quant à la prise en charge des frais d'internat, il est proposé que les dépenses réelles soient utilisées pour le calcul du plafond des dépenses remboursables, et remboursées jusqu'à concurrence du plafond total de l'indemnité.

5. Prime de sujétion

119. Aux fins de l'actuel régime de la prime de sujétion, les lieux d'affectation sont classés dans différentes catégories allant de A à E, selon la difficulté des conditions de vie et de travail. Alors que les lieux d'affectation de catégorie H n'ouvrent pas droit à la prime, le classement de ceux des catégories A à E, qui regroupent les lieux d'affectation hors siège, est revu tous les trois ans, voire plus souvent en cas de changement important.

120. La prime de sujétion, qui est exclue de la rémunération considérée aux fins de la pension, est destinée à compenser la sujétion à laquelle sont astreints les fonctionnaires recrutés sur le plan international qui sont affectés dans un lieu d'affectation de catégorie A, B, C, D ou E. Le montant de la prime varie actuellement en fonction de la catégorie du lieu d'affectation, ainsi que de la classe et de la situation de famille de l'intéressé. Les lieux d'affectation classés dans les catégories H ou A n'ouvrent pas droit à la prime de sujétion.

121. À l'issue d'une analyse, au cours de laquelle les critères du versement de la prime et les montants effectivement payables ont été examinés, la Commission a constaté que la prime de sujétion contribuait de façon importante à inciter les fonctionnaires à travailler dans des lieux d'affectation difficiles et était donc essentielle pour aider les organisations à exécuter leurs programmes.

122. La Commission considère qu'il faut conserver le dispositif actuel comprenant cinq catégories de sujétion (allant de A à E), tout en proposant des ajustements visant à établir un taux unifié pour les fonctionnaires sans charges de famille comme pour les fonctionnaires avec charges de famille, étant entendu que seul le fonctionnaire devrait être pris en considération en ce qui concerne la difficulté des lieux d'affectation et que les personnes à charge se trouvant au lieu d'affectation n'étaient pas prises en considération aux fins du régime de la prime. Il en résulterait une augmentation des montants payables aux fonctionnaires sans charges de famille. La matrice des paiements proposée (voir le tableau 7) établirait avec le traitement de base net un lien analogue à celui qui existait dans le régime actuel. Un récapitulatif du régime actuel et du régime proposé de la prime de sujétion est donné dans le tableau 6.

Tableau 6
Prime de sujétion : changements proposés

Régime actuel	*Régime proposé*
• Versement d'une somme forfaitaire qui varie selon le classement du lieu d'affectation et en fonction de la classe et de la situation de famille du fonctionnaire	• Versement d'une somme forfaitaire qui varie selon le classement du lieu d'affectation et la classe du fonctionnaire
• Les agents rémunérés aux taux prévus pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge reçoivent une prime plus élevée que ceux qui perçoivent le traitement des fonctionnaires n'ayant pas de personnes à charge.	• Les fonctionnaires reçoivent une prime d'un montant équivalant à celui prévu pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge, indépendamment de leur situation de famille.

Tableau 7
Matrice des paiements au titre de la prime de sujétion

	Prime de sujétion (montant annuel en dollars É.-U.)		
Catégorie de sujétion du lieu d'affectation	*Groupe 1 (P-1 à P-3)*	*Groupe 2 (P-4/5)*	*Catégorie 3 (D-1 et au-delà)*
A	–	–	–
B	5 810	6 970	8 140
C	10 470	12 780	15 110
D	13 950	16 280	18 590
E	17 440	20 920	23 250

6. Prime de sujétion supplémentaire et élément famille non autorisée

123. La prime de sujétion supplémentaire a été instituée le 1er juillet 2011 à l'intention des fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée. Elle s'ajoute à la prime de sujétion normale et varie actuellement en fonction de la classe et de la situation de famille. Elle est versée pour tenir compte du surcroît de difficultés financières et psychologiques éprouvé par les fonctionnaires à l'occasion d'une séparation involontaire d'avec leur famille. Elle vise également à inciter les fonctionnaires à accepter de travailler dans un lieu d'affectation famille non autorisée. Les frais supplémentaires liés à l'exercice des fonctions sont également pris en considération.

124. Dans le régime actuel, pour les agents recevant le traitement des fonctionnaires avec charges de famille, le montant de la prime de sujétion supplémentaire représente 100 % de celui de la prime de sujétion versée aux fonctionnaires avec charges de famille dans les lieux d'affectation de catégorie E, c'est-à-dire les lieux considérés les plus difficiles. Pour les autres fonctionnaires, il représente la moitié du montant versé aux fonctionnaires sans charges de famille dans les lieux d'affectation de catégorie E. Le montant perçu par un fonctionnaire sans charges de famille au titre de la prime de sujétion supplémentaire s'établit à

37,5 % de celui dont bénéficie un fonctionnaire de la même classe ayant des charges de famille.

125. La Commission a examiné les dispositions du régime actuel de la prime de sujétion supplémentaire et le caractère incitatif de cette dernière. Elle a conclu qu'il n'y avait pas lieu en toute logique d'établir une distinction fondée sur la situation de famille si la prime n'était versée qu'à titre incitatif. Cependant, alors qu'il apparaissait moins clairement qu'une distinction en fonction des responsabilités liées au poste ou de l'ancienneté devait être établie, il fallait trouver une autre façon de prendre en compte les besoins des fonctionnaires selon qu'ils avaient ou non des charges de familles. Ayant ces considérations à l'esprit, et soucieuse que les parties intéressées comprennent mieux l'utilité de la prime, la Commission a proposé de remplacer le régime actuel de la prime de sujétion supplémentaire par un élément famille non autorisée qui serait versé, sous forme de montant forfaitaire, compte tenu de la situation de famille. Les différences entre le régime actuel et le régime proposé sont indiquées dans le tableau 8.

Tableau 8
Prime de sujétion supplémentaire et élément famille non autorisée : modifications proposées

Régime actuel	*Régime proposé*
Les versements varient selon la classe et la situation de famille, comme suit : P-1 à P-3 sans charges de famille : 6 540 dollars, P-1 à P-3 avec charges de famille : 17 440 dollars; P-4/5 sans charges de famille : 7 845 dollars, P-4/5 avec charges de famille : 20 920 dollars; D-1/2 sans charges de famille : 8 720 dollars, D-1/2 avec charges de famille : 23 250 dollars	Les versements varient comme suit : les fonctionnaires avec charges de famille (déterminées selon les critères applicables aux gains professionnels) reçoivent une prime de 19 800 dollars par an; les autres fonctionnaires reçoivent une prime de 7 500 dollars

7. Prime de mobilité

126. L'objet de la prime de mobilité est d'inciter les fonctionnaires recrutés sur le plan international à passer d'un lieu d'affectation à l'autre en fonction des besoins de l'organisation. Un fonctionnaire recruté sur le plan international qui, ayant accompli cinq années de service consécutives dans une organisation appliquant le régime commun, est affecté à un autre lieu d'affectation pour une année ou plus peut prétendre au bénéfice de la prime, en fonction du classement de son lieu d'affectation (catégorie H ou bureau extérieur). Les versements varient selon le nombre d'affectations et en fonction de la classe et de la situation de famille de l'intéressé.

127. Dans les lieux d'affectation des catégories A à E, la prime de mobilité est payable à partir de la deuxième affectation et augmente à chaque nouvelle affectation jusqu'à la septième, après quoi son montant reste le même. Elle cesse d'être versée au bout de cinq années consécutives dans le même lieu d'affectation. Dans les lieux d'affectation de catégorie H, elle n'est payable qu'à partir de la quatrième affectation, et le fonctionnaire doit justifier d'au moins deux affectations antérieures dans des lieux d'affectation des catégories A à E.

128. La Commission a considéré que la mobilité représentait une obligation pour les fonctionnaires internationaux car les organismes appliquant le régime commun des Nations Unies avaient été créés pour exercer leurs activités dans le monde entier. Elle a constaté qu'il n'existait pas de prime comparable dans le régime de rémunération de la fonction publique de référence. La Commission a observé que le degré de mobilité du personnel variait d'une organisation à l'autre, en fonction des besoins et des mandats ainsi que de la structure des postes.

129. La Commission a considéré en outre qu'il pourrait être nécessaire de prendre des mesures incitatives jusqu'à ce qu'une culture de la mobilité soit mieux ancrée dans toutes les organisations. Le régime de rémunération proposé comprend donc un élément d'incitation à la mobilité, qui remplace l'actuelle prime de mobilité, pour encourager le personnel à travailler dans les lieux d'affectation hors siège. Il s'agira de montants annuels payables aux fonctionnaires qui peuvent y prétendre, pendant une durée maximale de cinq ans passée au même lieu d'affectation. Les conditions à remplir sont les mêmes que pour la prime de mobilité, sauf que les fonctionnaires des lieux d'affectation de catégorie H ne pourraient pas en bénéficier. Les versements au titre des changements de lieux d'affectation antérieurs cesseraient. Faisant valoir que la mobilité devrait découler du caractère international du mandat des organisations appliquant le régime commun, la Commission a proposé de réexaminer le dispositif d'incitation à la mobilité cinq ans après sa mise en application, pour réévaluer la nécessité de le maintenir. Les montants proposés et les variations par rapport aux dispositions actuelles sont indiqués dans le tableau 9.

Tableau 9
Mobilité : modifications proposées

Régime actuel	*Régime proposé*
• Dans les lieux d'affectations des catégories A à E, la prime est versée à partir de la deuxième affectation et augmente à chaque nouvelle affectation jusqu'à la septième, après quoi le taux reste le même et n'est plus relevé.	• L'élément d'incitation à la mobilité est payable aux fonctionnaires des lieux d'affectation des catégories A à E justifiant d'au moins deux affectations dans un lieu de ces catégories.
• Dans les lieux d'affectations de catégorie H, les fonctionnaires doivent justifier d'au moins deux affectations antérieures dans des lieux classés A à E. La prime n'est versable qu'à partir de la quatrième affectation dans les lieux classés H et atteint son montant maximal à partir de la septième affectation.	• L'élément n'est pas versable dans les lieux d'affectation de catégorie H.
• La prime est versée sous forme de montant forfaitaire, qui varie selon le nombre d'affectations et en fonction de la classe et de la situation de famille du fonctionnaire. Elle s'échelonne de 2 020 dollars pour les fonctionnaires de la classe P-1 à P-3, au taux applicable aux fonctionnaires sans charges de famille, dans un lieu d'affectation de catégorie H (entre la quatrième et la sixième affectation)	• Montant forfaitaire variant uniquement en fonction de la classe : 6 500 dollars/an aux classes P-1 à P-3, 8 125 dollars aux classes P-4 et P-5 et 9 750 dollars aux classes D-1 et au-delà

Régime actuel	*Régime proposé*
jusqu'à 16 900 dollars pour les fonctionnaires de la classe D-1 et au-delà, au taux applicable aux fonctionnaires ayant charges de famille, en poste dans un lieu d'affectation de catégorie A à E (pour la septième affectation ou au-delà).	

8. Éléments liés à la réinstallation

130. Au cours de son examen des dispositions existantes pour les éléments liés à la réinstallation et à l'affectation, la Commission a constaté qu'il fallait d'urgence simplifier et regrouper les différents paiements pour éviter qu'ils ne fassent double emploi. Le régime proposé pour la réinstallation vise à mettre en place un dispositif moderne et adapté à sa finalité. Il est moins complexe et tient mieux compte des véritables coûts de la réinstallation.

131. Le régime proposé comporte trois éléments de base : le voyage, le déménagement et l'indemnité d'installation. Si le nouveau régime de réinstallation est appliqué, la Commission recommande de supprimer l'élément non déménagement, la prime d'affectation et l'indemnité de réinstallation. Les éléments de ce régime et les dispositions actuelles sont récapitulés dans le tableau 10. La Commission prévoit d'examiner le véritable coût annuel du nouveau régime de réinstallation par comparaison au régime actuel, deux ans après sa mise en application.

Tableau 10
Réinstallation : régime proposé

Élément	*Dispositions actuelles*	*Régime proposé*
Voyage	Pris en charge pour le fonctionnaire et les membres de la famille y ayant droit qui l'accompagnent, selon l'itinéraire le plus direct et le plus économique	Pris en charge pour le fonctionnaire et les membres de la famille y ayant droit qui l'accompagnent, selon l'itinéraire le plus direct et le plus économique
Déménagement	a) Déménagement complet du mobilier et des effets personnels du fonctionnaire pris en charge par l'organisation, dans les limites de poids ou de volume établies compte tenu de la dimension de la famille **Ou** b) Déménagement du mobilier et des effets personnels du fonctionnaire non pris en charge par l'organisation + prime d'affectation (élément forfaitaire) + élément non-déménagement	a) Déménagement complet pris en charge par l'organisation dans les limites de volume établies compte tenu de la dimension de la famille (conteneur standard de 20 pieds pour les fonctionnaires sans charges de familles, conteneur de 40 pieds pour les fonctionnaires avec charges de famille) **Ou** b) Déménagement complet pris en charge par le fonctionnaire et remboursé par l'organisation, dans les limites de volume établies compte tenu

Élément	*Dispositions actuelles*	*Régime proposé*
	Ou c) Prime de réinstallation (15 000 dollars pour les fonctionnaires avec charges de famille et 10 000 dollars pour les autres fonctionnaires) + prime d'affectation (élément forfaitaire) + élément non-déménagement	de la dimension de la famille (conteneur standard de 20 pieds pour les fonctionnaires sans charges de familles, conteneur de 40 pieds pour les fonctionnaires avec charges de famille) **Ou** c) Somme forfaitaire octroyée au fonctionnaire, équivalant à 70 % du coût réel du déménagement du volume autorisé (conteneur standard de 20 pieds pour les fonctionnaires sans charges de familles, conteneur de 40 pieds pour les fonctionnaires avec charges de famille) **Ou** d) Somme forfaitaire déterminée par l'organisation, sur la base de 70 % du coût des déménagements précédents, jusqu'à un plafond de 18 000 dollars
Indemnité d'installation	**Prime d'affectation** • Élément forfaitaire équivalant à un mois de traitement • Élément indemnité journalière de subsistance équivalant, pour le fonctionnaire, au montant de l'indemnité de subsistance versée au lieu d'affectation considéré pendant 30 jours **Plus** Montant équivalant, pour chaque membre de la famille y ayant droit, à la moitié de l'indemnité de subsistance versée pendant 30 jours	Montant équivalant à l'indemnité de subsistance versée au lieu d'affectation considéré pendant 30 jours pour le fonctionnaire et montant équivalant, pour chaque membre de la famille y ayant droit, à la moitié de l'indemnité de subsistance versée pendant 30 jours **Plus** Somme forfaitaire équivalant au traitement de base plus l'indemnité de poste applicable à la classe P-4, échelon VI

9. Droit à congé dans les foyers plus fréquent

132. Conformément aux dispositions actuellement applicables au voyage de congé dans les foyers, les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation relevant des catégories H, A ou B aux fins du régime de la prime de sujétion ont droit à ce congé tous les 24 mois. Pour les fonctionnaires des lieux d'affectation des catégories C, D et E, la périodicité du congé dans les foyers est de 12 mois.

133. La Commission a institué en 2011 un régime des congés de détente en vertu duquel les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation particulièrement

difficiles bénéficient périodiquement d'un congé de détente. Compte tenu du fait que le droit à congé dans les foyers plus fréquent et celui au congé de détente se recoupent, la Commission propose de supprimer le droit à congé dans les foyers plus fréquent.

10. Prime de rapatriement

134. Lors de l'examen des éléments de la rémunération directement liés au barème des traitements, la Commission s'est demandé s'il fallait verser la prime de rapatriement après seulement une courte période de service dans les organisations. Il a été rappelé que la prime avait été instituée en 1951 comme une prestation méritée en reconnaissance des services rendus en dehors du pays d'origine et avait pour but d'aider les fonctionnaires expatriés et les personnes directement à leur charge à se réinstaller après un déplacement géographique au moment de la cessation de service.

135. La Commission a considéré que, si un rapatriement après une expatriation prolongée pouvait entraîner certaines difficultés, cela n'était pas nécessairement le cas après seulement quelques années passées à l'étranger. Il a donc été proposé d'établir un seuil de cinq ans d'expatriation comme condition à remplir pour prétendre au bénéfice de la prime de rapatriement.

Tableau 11
Prime de rapatriement : modifications proposées

Régime actuel	*Régime proposé*
Quatre semaines de traitement de base net pour chacune des deux premières années d'expatriation plus deux semaines pour chaque année supplémentaire, à concurrence de 12 années de service pour un fonctionnaire avec charges de famille. Montant réduit pour les fonctionnaires sans charges de famille	Prime payable à partir de cinq années d'expatriation, selon les dispositions du régime en vigueur actuellement pour cinq ans d'expatriation

11. Questions d'ajustement

136. Dans le cadre de l'examen régulier de la méthode de calcul du système des ajustements en vue de la prochaine série d'enquêtes sur le coût de la vie, le Comité consultatif pour les questions d'ajustement a recommandé que soient apportées au calcul de l'indice d'ajustement des révisions, qui ont été approuvées par la Commission à sa soixante-dix-neuvième session. Ces dernières concernent en particulier l'harmonisation de la méthode de détermination du coefficient des dépenses non locales pour tous les lieux d'affectation, sur la base d'une généralisation du système comportant des fourchettes actuellement appliqué aux lieux d'affectation du groupe II, ainsi qu'une nouvelle formule de calcul de l'indice des loyers pour les lieux d'affectation du groupe I, sur la base de coefficients de pondération exclusivement dérivés des réponses des fonctionnaires aux questions de l'enquête portant sur les dépenses. L'objectif de ces révisions est de produire un indice d'ajustement qui soit plus exact, transparent et économique que le précédent.

137. Dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations, la Commission a étudié la possibilité de simplifier la structure de l'indice d'ajustement et les aspects opérationnels correspondants du système des ajustements, en coopération avec le Comité consultatif pour les questions d'ajustement.

138. Le Comité consultatif a affirmé, après l'avoir examinée dans le détail, que la structure de l'indice d'ajustement permettait d'estimer correctement, selon une méthode rigoureuse, l'écart du coût de la vie entre les lieux d'affectation et la ville de base du système des ajustements (New York). Il a fait observer que l'indice était fondé sur la structure des dépenses de l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et de rang supérieur relevant du régime commun des Nations Unies et répondait donc à l'objectif pour lequel il avait été établi. Il a estimé qu'il n'y avait aucune raison impérative de modifier la structure actuelle de l'indice d'ajustement.

139. La Commission a envisagé la possibilité de réviser les principes gouvernant le système des ajustements en vue d'accroître la stabilité et la prévisibilité des ajustements, et de garantir la viabilité à long terme du système de rémunération des organisations appliquant le régime commun. À cet égard, elle a décidé de :

a) Maintenir la règle des 5 % pour réagir plus rapidement à l'inflation excessive dans les lieux d'affectation du groupe I. La date de référence concernant le suivi de l'inflation devrait être celle de la précédent révision, que celle-ci ait donné lieu ou non à une révision du coefficient d'ajustement, et ne peut être invoquée moins de trois mois avant la date de la révision ordinaire suivante;

b) Modifier la mesure de réduction des écarts en supprimant la majoration de 5 points de pourcentage de l'indice d'ajustement à la suite d'enquêtes intervilles donnant des résultats négatifs, lors du calcul du coefficient d'ajustement de poste applicable à un lieu d'affectation.

12. Seuil d'application de l'allocation-logement

140. Alors qu'il est proposé de passer d'un double barème des traitements tenant compte des éventuelles charges de famille à un barème unifié, il est apparu nécessaire de modifier le mode de calcul des seuils de l'allocation-logement. Quels que soient les principes directeurs qui en régissent l'établissement, ces seuils sont invariablement tributaires du rapport moyen entre le loyer et le revenu constaté à un lieu d'affectation donné durant une enquête intervilles.

141. Dans la méthode actuelle, deux seuils distincts sont calculés, l'un pour les fonctionnaires ayant des charges de famille et l'autre pour ceux qui n'en ont pas, compte tenu du double barème des traitements dans lequel la rémunération nette des fonctionnaires avec charges de famille est plus élevée, à chaque classe et à chaque échelon. Compte tenu du passage envisagé à un barème des traitements unifié, il est proposé que les seuils de l'allocation-logement soient établis à partir des seuils calculés pour un barème des traitements unifié au taux prévu pour les fonctionnaires sans charges de famille. Le seuil applicable aux fonctionnaires ayant charges de famille serait obtenu en divisant par 1,06 le seuil applicable aux fonctionnaires recevant le traitement des fonctionnaires sans charges de famille (soit la proportion supplémentaire du traitement net représentant l'indemnité pour conjoint à charge).

D. Droits acquis et mesures transitoires

1. Droits acquis : définition juridique et avis du Bureau des affaires juridiques

142. Lors de l'examen des modalités d'application du nouvel ensemble de prestations, la question des « droits acquis » du personnel existant et celle de la mise en place éventuelle de mesures transitoires pour faciliter le processus se sont posées de façon évidente. La Commission a donc sollicité l'avis du Bureau des affaires juridiques, qui lui a communiqué une synthèse des arrêts pertinents des tribunaux administratives des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, à savoir l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies, le Tribunal d'appel des Nations Unies et le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

143. Dans sa synthèse, le Bureau des affaires juridiques a indiqué que le cadre juridique relatif aux droits acquis reposait sur de grands principes qui ne pouvaient être appliqués qu'au cas par cas. En l'occurrence, les principes les plus généraux étaient les suivants :

a) L'interdiction de l'application rétroactive;

b) La distinction entre les conditions contractuelles et les conditions réglementaires de l'emploi;

c) La distinction entre les conditions d'emploi fondamentales ou essentielles et les conditions d'emploi non fondamentales ou non essentielles.

144. Eu égard au principe de la non-rétroactivité, toute modification du Règlement et du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies ne saurait être appliquée à titre rétroactif. Le Bureau des affaires juridiques a également souligné que les fonctionnaires pouvaient certes bénéficier d'une prestation ou d'un droit à titre contractuel, mais que la méthode de calcul de cette prestation ou de ce droit était généralement considérée comme un élément réglementaire de l'emploi qui pouvait être modifié en toute légalité par l'administration d'une organisation dans certaines circonstances. En règle générale, la modification d'un élément réglementaire des conditions d'emploi pouvait légalement conduire à la réduction d'une prestation mais elle ne devait pas se traduire par l'élimination totale de la prestation en question.

145. Selon le Bureau des affaires juridiques, les tribunaux avaient clairement indiqué que, indépendamment de la question des droits acquis, toute modification proposée des règles et règlements devait ne pas être « arbitraire » mais favoriser le respect du principe consacré par l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, à savoir que la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel devait être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Le Tribunal administratif de l'OIT avait de la même façon considéré qu'une organisation internationale devait s'abstenir de toute mesure qui n'était pas justifiée par son fonctionnement normal ou la nécessité de disposer d'un personnel compétent. Cette obligation était manifestement dictée par la volonté d'éviter qu'une modification des règles n'ait une incidence (individuelle ou cumulée) si marquée qu'elle finisse par nuire au fonctionnement et à l'intégrité mêmes de la fonction publique internationale

146. Le Bureau a indiqué que le Tribunal administratif des Nations Unies, qui avait examiné de manière approfondie la question des droits acquis dans quelque 60 affaires, n'avait constaté de violation de l'un de ces droits que dans environ 12 de ces affaires. Le Tribunal administratif de l'OIT avait lui aussi donné une interprétation restrictive de la notion de « droits acquis ». Sur près de 80 affaires mettant en cause ces droits, il n'avait constaté de violation que dans deux cas, dont l'un concernait l'arrêt du remboursement des frais de voyage et l'autre une modification du régime des pensions.

147. Selon le Bureau des affaires juridiques, les « droits acquis » pouvaient être considérés comme les droits découlant du contrat de travail du fonctionnaire, qui les acquérait à mesure qu'il exerçait ses fonctions. Compte tenu des principes juridiques applicables, une modification des règles qui violerait des droits acquis ne pourrait pas résister à un recours devant les tribunaux. Cependant, même dans les cas où la modification pouvait être sans effet sur un droit acquis, il est arrivé que l'administration d'une organisation préfère mettre en œuvre la modification de manière que ses fonctionnaires puissent continuer à bénéficier pendant une période de temps limitée d'une prestation à laquelle ils avaient droit auparavant. On appelait communément cette option « mesure transitoire ». Ce type de mesure pouvait également comprendre, par exemple, le report de l'application d'une modification pendant plusieurs années, la réduction des indemnités par un changement progressif des modalités applicables ou le versement à chaque fonctionnaire intéressé d'un montant déterminé pour compenser tout effet négatif des modifications sur les indemnités qu'il pourrait recevoir à l'avenir.

148. La décision de mettre en œuvre des mesures transitoires ne convenait pas nécessairement dans les situations concernant des droits acquis. Dans d'autres situations dans lesquelles il n'était pas évident que des droits acquis soient visés par une modification réglementaire des termes et conditions d'emploi, une organisation avait toujours la possibilité de recourir à des mesures transitoires si elle considérait, au regard de sa politique administrative, qu'il s'agissait de la meilleure manière de modifier des règles.

2. Mesures transitoires proposées

149. Eu égard à ces considérations d'ordre juridique, et compte tenu du principe général selon lequel le passage d'un système de rémunération à un autre doit s'opérer conformément à la pratique d'un bon employeur, les mesures transitoires ci-après sont proposées pour les fonctionnaires actuellement en poste en ce qui concerne chaque proposition de modification du régime.

a) Structure du barème des traitements et prise en compte des charges de famille : classe et échelon attribués dans le barème des traitements proposé et allocations pour personne à charge

150. Pour ce qui est de la classe et de l'échelon attribués aux fonctionnaires dans le nouveau barème des traitements, il serait impossible de passer d'un régime à l'autre sans que cela ait d'incidence sur le traitement. De fait, les écarts entre les traitements de base nets des fonctionnaires selon que ceux-ci ont ou non des personnes à charge ne sont pas uniformes aux divers échelons et classes du barème actuel. À l'inverse, dans le système proposé, l'écart en pourcentage entre le traitement des fonctionnaires ayant un conjoint à charge et celui des autres

fonctionnaires prendrait la forme d'une allocation équivalant à 6 % de la rémunération nette à chaque classe et à chaque échelon. En conséquence, pour passer du régime de la rémunération actuel à celui proposé, l'objectif devrait être de réduire au maximum les éventuelles incidences sur les traitements des fonctionnaires.

151. Pour les fonctionnaires des classes P-2 à D-2 ayant un conjoint à charge, les correspondances de classe et d'échelon proposées (voir la section B de l'annexe II) permettraient d'éviter des différences de traitement une fois prise en compte l'allocation pour conjoint à charge. En effet, pour ces classes, le barème proposé a été construit en corrigeant les traitements des fonctionnaires avec charges de famille par application d'un coefficient de 1,06, qui représente l'indemnité pour conjoint à charge correspondant à 6 % de la rémunération.

152. Les fonctionnaires sans conjoint à charge mais avec enfant(s) à charge sont actuellement rémunérés au taux prévu pour les fonctionnaires avec charges de famille au titre de leur premier enfant à charge. Ils n'auraient pas droit à l'allocation pour conjoint à charge proposée dans le nouveau système mais recevraient à la place une allocation pour enfant à charge (dont le montant annuel est actuellement fixé à 2 929 dollars) au titre de leur premier enfant à charge. Certains d'entre eux subiraient donc une réduction considérable de leur traitement lors du passage au nouveau barème. C'est pourquoi il est proposé de leur verser une indemnité transitoire équivalant à 6 % de la rémunération nette pour l'enfant à charge lorsque le barème de traitement proposé entrera en vigueur (aucune allocation pour enfant à charge ne serait versée dans ce cas). L'indemnité serait ensuite réduite d'un point de pourcentage tous les douze mois. Quand son montant deviendrait égal ou inférieur à l'allocation pour enfant à charge, celle-ci serait alors versée à la place de l'indemnité. En tout état de cause, l'indemnité cesserait d'être versée dès que l'enfant ne répondrait plus aux conditions requises pour être considéré comme personne à charge.

153. Les fonctionnaires qui n'ont pas de personne à charge sont actuellement rémunérés au taux prévu pour les fonctionnaires sans charge de famille. Lors du passage au barème des traitements proposé, ils enregistreraient une hausse de leur traitement de base pouvant aller jusqu'à 1 901 dollars (à l'échelon VI de la classe D-2) par an, avec des variations selon la classe et l'échelon. Les montants seraient proportionnellement plus élevés une fois l'indemnité de poste prise en compte. Il convient de noter que le traitement de quelque 1 088 fonctionnaires des classes P-1 à P-4 se situerait au-delà des plafonds de la classe des intéressés dans le barème des traitements proposé. Deux possibilités ont été envisagées pour le passage au nouveau barème. Une indemnité transitoire pourrait être instituée pour que ces fonctionnaires ne subissent pas une réduction de leur rémunération nette lors de ce passage.

154. Dans le cadre des dispositions de transition, les fonctionnaires seraient placés à des « échelons personnalisés », déterminés en fonction de l'échelon dont ils bénéficiaient antérieurement, jusqu'à ce qu'ils quittent le service d'une organisation appliquant le régime commun ou soient promus à la classe supérieure. Ces « échelons personnalisés » seraient gérés par la Commission sur la base des barèmes des traitements proposés à l'Assemblée générale et seuls les fonctionnaires classés à ces échelons lors du passage au nouveau barème pourraient en bénéficier. Aucun nouvel avancement d'échelon ne pourrait leur être accordé. L'incorporation au

traitement de base du montant correspondant à des points d'ajustement s'effectuerait pour ces échelons personnalisés selon les mêmes modalités que dans le cas des échelons normaux. La rémunération considérée aux fins de la pension correspondante à ces échelons personnalisés serait révisée en même temps et dans les mêmes proportions que pour les autres échelons. Le nombre de fonctionnaires concernés par ces échelons spéciaux diminuerait avec le temps, au rythme des départs et des promotions.

155. Compte tenu de ces considérations, il faudra parfois placer les fonctionnaires avec ou sans personnes (conjoint ou enfant) à charge, qui se trouvaient au même échelon de la même classe dans la structure du barème actuel, à des échelons différents dans la structure proposée. Lors de la transition, les fonctionnaires seraient placés dans la structure proposée selon les correspondances de classe et d'échelon indiquées à la section B de l'annexe II du présent rapport.

b) Périodicité des avancements d'échelon et autres mesures incitatives

156. Aucune mesure transitoire n'est prévue après l'application des modifications proposées de la fréquence des avancements d'échelon.

c) Indemnité pour frais d'études

157. Vu la charge administrative que représente la gestion de multiples dispositifs, il est déconseillé que l'application simultanée des deux régimes ne se prolonge. Ainsi, la Commission propose que les nouveaux régimes d'indemnité pour frais d'études et d'indemnité spéciale soient appliqués après qu'au moins une année scolaire entière se soit écoulée après celle qui était en cours lors de l'approbation des nouveaux régimes par l'Assemblée générale et les organes délibérants ou autres organisations.

d) Prime de sujétion, prime de sujétion spéciale et élément famille non autorisée

158. Il est proposé d'appliquer les nouveaux taux de la prime dès la date d'effet du nouveau régime que l'Assemblée générale aura approuvée, pour tous les fonctionnaires des bureaux extérieurs. De plus, étant donné qu'il n'y aurait pas de changement majeur par rapport au régime actuel, aucune mesure transitoire ne serait nécessaire.

e) Prime de mobilité

159. Il est proposé d'appliquer les nouveaux taux de la prime aux fonctionnaires changeant de lieu d'affectation à la date d'effet du nouveau régime que l'Assemblée générale aura approuvée, ou après cette date. Il n'existe pas d'obligation juridique manifeste d'appliquer des mesures transitoires, mais, conformément aux bonnes pratiques de gestion des ressources humaines, il est proposé de faire en sorte que les fonctionnaires mutés avant la date d'effet continuent à percevoir les taux actuels de la prime de mobilité durant une période maximale de cinq ans de service dans le même lieu d'affectation ou jusqu'à ce qu'ils soient mutés à un autre lieu d'affectation.

f) Réinstallation et autres éléments liés aux affectations

160. L'ensemble de prestations proposées au titre de la réinstallation s'appliquerait à tous les fonctionnaires qui viennent d'être recrutés ou changent d'affectation à sa date d'effet ou après celle-ci. De plus, les voyages et les déménagements seraient également pris en charge pour les fonctionnaires cessant leurs fonctions, sous réserve des critères établis par les organisations pour l'ouverture de ce droit.

161. À titre de mesure transitoire, les fonctionnaires mutés avant la date d'effet du nouveau régime qui optent pour le « non-déménagement du mobilier » (c'est-à-dire pour un déménagement partiel) continueraient de recevoir l'élément non-déménagement pendant une période maximale de cinq ans de service dans le même lieu d'affectation ou jusqu'à ce qu'ils soient mutés à un autre lieu d'affectation.

g) Prime de rapatriement

162. Les fonctionnaires déjà en poste conserveraient leur droit à la prime de rapatriement selon les modalités du régime actuel jusqu'à concurrence du nombre d'années d'expatriation accumulées au moment de la prise d'effet du nouveau régime.

h) Allocation-logement

163. Aucune mesure de transition n'est prévue. Les seuils applicables à l'allocation-logement seraient calculés sur la base de la nouvelle méthode utilisée pour toutes les enquêtes sur le logement effectuées après l'entrée en vigueur du barème unifié.

E. Comparabilité du régime révisé au regard du principe Noblemaire

164. Dans sa résolution 68/253, l'Assemblée générale a demandé à la Commission de veiller, lorsqu'elle formulerait des propositions à l'issue de l'examen d'ensemble, à assurer la comparabilité au regard du principe Noblemaire de toutes les prestations, pécuniaires et non pécuniaires, offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

165. Le principe Noblemaire s'applique par comparaison de la rémunération des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et de rang supérieur à celle à la fonction publique nationale la mieux rémunérée, ou fonction publique de référence, qui demeure celle de l'Administration fédérale des États-Unis. Au sein de cette dernière, il existait des différences dans les prestations perçues par les fonctionnaires en poste dans leur pays et ceux en poste à l'étranger. En conséquence, si la comparabilité devait être appréciée en se fondant sur l'ensemble des prestations, pécuniaires et non pécuniaires, il fallait comparer l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à l'ensemble de celles perçues par les fonctionnaires en poste à l'étranger, car les fonctionnaires des Nations Unies étaient pour la plupart des expatriés. Aucune comparaison digne d'intérêt ne pouvait donc être faite entre l'ensemble des prestations, pécuniaires et non pécuniaires, y compris les primes liées à l'expatriation, reçues par les fonctionnaires de la fonction publique de référence à

Washington et les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun à New York ou, d'ailleurs, à Washington.

166. Étant établi que l'ensemble des prestations pécuniaires et non pécuniaires offertes aux fonctionnaires en poste à l'étranger de la fonction publique de référence servirait de point de référence pour apprécier la comparabilité du système de rémunération proposé pour les organisations appliquant le régime commun, deux études distinctes ont été menées. La première, qui a pris la forme d'une comparaison quantitative, a porté sur les éléments pécuniaires des systèmes de rémunération dans l'objectif de calculer et de comparer leur valeur pécuniaire totale. La deuxième a pris la forme d'un examen des règles et procédures appliquées par chaque fonction publique, détaillant les différents éléments constitutifs de l'« offre employeur », ou rétribution totale.

1. Comparaison quantitative

a) Pensions et assurance maladie

167. Les récentes études comparant certains éléments des prestations offertes par la fonction publique de référence et par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ont servi de point de départ à l'évaluation comparative. En 2012, la Commission avait mené à bien, avec l'aide d'un consultant, une étude de la rémunération considérée aux fins de la pension et a informé l'Assemblée générale que les taux de remplacement du revenu au titre du Régime de retraite de l'Administration fédérale et à celui de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies étaient largement comparables. Toutefois, les fonctionnaires de la fonction publique de référence pouvaient bénéficier de prestations sensiblement plus élevées en versant des cotisations volontaires, abondées par l'employeur à concurrence de 5 % [voir A/67/30, par. 59 a)].

168. Plus récemment, le Government Accountability Office des États-Unis a publié un rapport intitulé « United Nations: key compensation elements should be reviewed to address costs and sustainability » (Régime commun des Nations Unies : nécessité de réviser les prestations principales par souci d'économie et de viabilité), dans lequel il concluait en ce qui concerne les pensions que les résultats variaient en fonction du nombre d'années d'ancienneté et d'autres facteurs. Pour les agents comptant 30 années d'ancienneté et prenant leur retraite à l'âge de 62 ans, le Régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale et la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies appliquaient tous deux un taux identique de remplacement du traitement préalable à la retraite. Pour les agents comptant 20 ans d'ancienneté et prenant leur retraite à l'âge de 62 ans, le Régime fédéral appliquait un taux de remplacement plus élevé.

169. S'agissant de l'assurance maladie, dans son rapport annuel pour l'année 2014 (A/69/30), la Commission avait recommandé de maintenir telle quelle la formule de répartition des primes d'assurance maladie entre l'Organisation et le personnel actif et retraité affilié à l'un des régimes d'assurance maladie offerts aux États-Unis ou ailleurs. Dans son étude, le Government Accountability Office, qui ne portait que sur les plans couvrant le personnel des Nations Unies à New York, avait conclu que le coût moyen par fonctionnaire était de 5 % plus élevé pour l'Administration fédérale que pour l'Organisation des Nations Unies, en prenant en compte tous les fonctionnaires, qu'ils participent ou non au régime. Cette différence passait à 29 % quand on ne prenait en considération que les fonctionnaires affiliés.

b) Absences et congés

170. Les données concernant les jours fériés, les congés annuels et les congés dans les foyers accordés dans la fonction publique de référence et dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ont été rassemblées et comparées. Le régime commun prévoyait 30 jours de congé annuel, alors que, dans la fonction publique de référence, le nombre de jours de congé annuel variait comme suit en fonction de l'ancienneté : 0 à 3 ans = 13 jours; 3 à 15 ans = 20 jours; et plus de 15 ans = 26 jours de congé, pour les fonctionnaires en poste aux États-Unis et ceux en poste à l'étranger.

171. Les organisations appliquant le régime commun n'accordaient pas de jours de congé supplémentaires pour le congé dans les foyers, à l'exception des délais de route d'une durée maximale de 4 jours. Selon le guide n° 1 sur les congés dans les foyers, figurant dans le volume 3 du manuel du département d'État chargé des affaires étrangères (U.S. Department of State Foreign Affairs Manual, Volume 3, Handbook 1, Home leave), la fonction publique de référence accordait un congé dans les foyers aux fonctionnaires en poste à l'étranger, au rythme de 5 à 15 jours par an, dans les conditions indiquées ci-après :

a) 15 jours :

i) Le fonctionnaire a accepté comme condition d'embauche l'obligation d'accepter une affectation où que ce soit dans le monde, comme l'exigeraient les besoins de son administration;

ii) Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans une mission des États-Unis auprès d'une organisation publique internationale; ou

iii) Le fonctionnaire a été affecté à un poste pour lequel une indemnité de poste de 20 % ou plus a été autorisée;

b) 10 jours : tout fonctionnaire non visé par l'alinéa i) ci-dessus, qui est affecté à un poste pour lequel est prévue une indemnité de poste d'au moins 10 %, mais de moins de 20 %;

c) 5 jours : tout fonctionnaire non visé par les dispositions ci-dessus aurait droit à jusqu'à cinq jours de congé dans les foyers.

172. Les organisations appliquant le régime commun accordaient 10 jours fériés par an. La fonction publique de référence accordait 10 jours de congé pour les fonctionnaires en poste dans le pays et à l'étranger. En outre, les fonctionnaires en poste à l'étranger bénéficiaient de 7 à 12 jours supplémentaires par an, en raison de la célébration des fêtes locales.

c) Autres prestations

173. Le secrétariat a passé en revue des comparaisons détaillées d'autres éléments pécuniaires de la rémunération. Outre les traitements de base, ces éléments comprenaient les indemnités de poste ou de cherté de vie, les allocations logement, les allocations pour personne à charge, l'indemnité pour frais d'études, les primes de sujétion, de danger et de mobilité et les paiements connexes, comme l'élément famille non autorisée (actuellement prime de sujétion supplémentaire).

2. Comparaison de la rétribution globale

174. Le secrétariat de la Commission a demandé à un spécialiste externe des rémunérations d'établir un rapport sur la rétribution globale sur la base d'un examen des politiques et pratiques en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et au sein de la fonction publique de référence. Ce document, comprenant notamment à des fins de comparaison un inventaire des éléments propres aux deux fonctions publiques, a été examiné par le groupe de travail sur la compétitivité et la viabilité des prestations, qui a rendu compte de ses constatations à la Commission.

175. La notion de rétribution globale offre aux organisations un cadre de référence pour la mise en œuvre de stratégies visant à attirer, motiver et retenir le personnel. La composition de cette rétribution sera fonction de la culture, de la composante démographique, des besoins et du budget de chaque organisation. La rétribution globale compte quatre éléments principaux qui, traditionnellement, ont été considérés par nombre d'organisations comme des volets, des programmes et des pratiques distincts. Cependant, pour le fonctionnaire, chacun de ses éléments faisait partie de « l'offre employeur » et la valeur de l'ensemble était souvent plus importante que la somme de ses différents éléments. Ces éléments sont les suivants :

a) Rémunération et résultats;

b) Avantages;

c) Équilibre vie professionnelle-vie privée;

d) Perspectives de perfectionnement et de carrière.

176. L'examen des politiques et pratiques de rétribution globale en place dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et la fonction publique de référence a mis en évidence un large degré de comparabilité. Les deux fonctions publiques utilisaient des éléments comparables de la rétribution globale pour attirer, garder et motiver les fonctionnaires. Toutes deux pouvaient adapter leurs prestations et stratégies pour harmoniser les programmes avec les besoins uniques des fonctions, des rôles et des différents fonctionnaires. Compte tenu de la diversité des effectifs, la rétribution globale ne comportait jamais le même ensemble d'éléments. Pour déterminer si les organisations appliquant le régime commun et la fonction publique de référence offraient une rétribution globale comparable, une étude des prestations offertes a été réalisée et les résultats ont été comparés aux réponses données au cours des entretiens qui ont été menés. Aucune divergence fondamentale n'a été observée dans le cadre de cette étude, bien que des variations aient été notées dans la façon dont les divers programmes étaient exécutés dans les deux fonctions publiques.

177. Pour la fonction publique de référence, représentée par l'Administration fédérale des États-Unis, certaines variations ont été observées entre les éléments de la rétribution globale relatifs aux fonctionnaires nationaux et aux fonctionnaires expatriés. Le régime des Nations Unies étant plus étroitement ciblé sur un modèle conçu pour des fonctionnaires expatriés, des divergences inévitables ont été notées entre les programmes et les politiques. Pour que les organisations appliquant le régime commun puissent attirer les talents indispensables dont elles avaient besoin, une telle différenciation avec la fonction publique de référence semblait se justifier.

178. En ce qui concerne les éléments non pécuniaires, aussi bien les organisations appliquant le régime commun que la fonction publique de référence proposaient divers programmes concourant à la rétribution globale. La fonction publique de référence apparaissait plus avancée du point de vue du rang de priorité élevé accordé aux programmes de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, à travers des mesures telles que les horaires de travail flexibles et le télétravail.

179. L'importance d'une bonne compréhension de ce que les fonctionnaires souhaitaient ou jugeaient essentiel a été soulignée. La Commission avait mené deux enquêtes mondiales auprès du personnel, en 2008 et 2013, dont il ressortait que la rémunération n'était pas le principal facteur qui permettait d'attirer et de garder le personnel dans les organisations appliquant le régime commun. La majorité des fonctionnaires appréciaient bien davantage les éléments qui donnaient en soi une satisfaction, comme les perspectives de carrière et les promotions.

180. Ces éléments de la rétribution globale constituaient la panoplie à partir de laquelle une organisation composait l'« offre employeur » qui offrait des atouts tant pour elle-même que pour le personnel. Ils pouvaient être considérés comme les différents leviers qu'une organisation pouvait utiliser pour attirer, conserver et motiver son personnel, le choix et l'emploi de chaque levier déterminant l'« offre employeur » propre à chaque organisation.

3. Conclusions de l'évaluation comparative

181. La comparaison de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et par la fonction publique de référence n'est guère aisée, en raison de divergences fondamentales entre les principes à l'œuvre, voire entre des allocations en apparence analogues qui ont été conçues pour répondre aux besoins propres à chaque fonction publique (par exemple, sujétion, logement, etc.). Qui plus est, les résultats d'une telle comparaison dépendent fortement de la disponibilité de données exactes ainsi que des hypothèses retenues pour effectuer les calculs nécessaires.

182. Malgré les limites mentionnées ci-dessus, l'analyse comparative qualitative et quantitative des deux ensembles de prestations, complétée par des études récentes de certains des principaux éléments (pensions, assurance maladie, congés) a montré que les deux régimes étaient largement comparables. La comparaison a également confirmé que l'ensemble de prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies était compétitif par rapport à celui offert par la fonction publique de référence.

F. Conclusions générales

183. Comme indiqué précédemment, la Commission propose de modifier un certain nombre d'aspects importants de l'ensemble des prestations offertes aux fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur, à savoir l'introduction d'un barème de traitements unique, le renforcement de la corrélation entre la performance et la progression dans le barème des traitements et la refonte et la simplification de certaines indemnités et prestations en vigueur, comme l'indemnité pour frais d'études, les éléments liés à la

réinstallation et les primes et autres prestations concernant les lieux d'affectation hors Siège.

184. Les mesures proposées ont visé à rationaliser les prestations, simplifier le système et le rendre plus facile à comprendre. Certaines décisions et recommandations, comme celles concernant le dispositif de récompense du mérite et la mise en place de mesures d'incitation au recrutement, donnent aux organisations plus de souplesse pour adapter les prestations aux besoins qui leur sont propres en matière de programmation. Le régime de prestations proposé est cohérent et transparent, tout en contribuant à la maîtrise des coûts et la viabilité globales.

Chapitre VII
Présentation détaillée des observations et recommandations de la Commission

A. Barème des traitements et contributions du personnel unifiés aux fins de la conversion des traitements nets en traitements bruts; indemnité pour conjoint à charge; barème de la rémunération considérée aux fins de la pension

185. Au cours des 18 derniers mois, la Commission a examiné un certain nombre de propositions visant à modifier la structure du barème des traitements. Elle a tiré ses conclusions en tenant compte des propositions formulées par ses groupes de travail. Elle a arrêté les directives ci-après :

Barème des traitements

a) Un seul barème des traitements nets devrait être utilisé pour tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, indépendamment de leur situation de famille;

b) Conformément au principe Noblemaire, les traitements devraient être établis sur la base des traitements nets des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis n'ayant pas de personnes directement à charge;

c) Étant donné l'obligation fondamentale de maintenir la marge dans la fourchette établie et autour du point médian souhaitable, il pourrait devenir nécessaire d'apporter certaines modifications au barème des traitements compte tenu des marges qui en résulteraient au niveau de chaque classe ainsi que des considérations liées à la structure interne de la rémunération, notamment les avancements d'échelon, les écarts entre l'échelon inférieur et l'échelon supérieur de chaque classe, les écarts entre les classes et d'autres paramètres;

Indemnité pour conjoint à charge

a) La prise en compte du conjoint à charge devrait être maintenue selon des critères semblables à ceux de la fonction publique de référence;

b) La qualité de conjoint à charge devrait être déterminée en fonction de tous les revenus du conjoint, y compris les pensions et autres revenus liés à la retraite;

c) Une indemnité pour conjoint à charge découplée du barème devrait être établie au taux de 6 % de la rémunération nette.

186. La Commission a examiné un barème unifié conçu selon les principes ci-après. Selon elle, il faudrait :

a) Prendre comme point de départ le barème de la rémunération nette en vigueur au 1er janvier 2015 pour les fonctionnaires ayant des charges de famille;

b) Déterminer les traitements de base nets, sans l'indemnité pour personne directement à charge, en minorant les montants : a) d'un facteur 1,06 afin de supprimer un montant correspondant environ à l'indemnité pour conjoint à charge appliquée dans le cadre du régime fiscal des États-Unis;

c) Ajouter des échelons au bas de l'échelle dans les classes P-1 et P-2, ce qui aurait pour effet, en temps voulu, d'abaisser les niveaux relativement élevés de la marge applicable à ces classes, puisque le personnel nouvellement recruté entamerait ses fonctions à des niveaux de rémunération inférieurs;

d) Ramener la valeur de la rémunération correspondant à un échelon de la classe P-1 de 3,4 % à 3,0 % du montant correspondant à l'échelon I, afin de mieux l'harmoniser avec les valeurs correspondant aux échelons des autres classes;

e) Supprimer un certain nombre d'échelons au sommet de l'échelle dans les classes P-2 à P-4 afin de compter partout 13 échelons au total;

f) Ajouter plusieurs échelons au bas et au haut de l'échelle dans les classes D-1 et D-2, afin d'élargir le système d'avancement et d'atténuer la compression dans ces classes ainsi que dans l'ensemble du barème.

187. La Commission a noté que, conformément à la pratique établie de longue date, les traitements pour les postes de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint maintenaient, dans l'actuel barème, un écart de 8,9 % entre l'échelon VI de la classe D-2 et le niveau de sous-secrétaire général, et de 9 % entre les rangs de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint. Elle a également noté que l'écart entre la classe D-2 et le rang de sous-secrétaire général passerait de 8,9 % à 3,4 %, si l'Assemblée générale décidait que les écarts existants n'avaient pas besoin d'être maintenus.

Barème de traitements unifié; ajustement du barème des contributions du personnel appliqué en lien avec le barème des traitements bruts; indemnité pour conjoint à charge

Vues des organisations

188. Le représentant du Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination a pris acte du projet de barème de traitements unifié révisé dans lequel il a été tenu compte des divers avis exprimés au sein du groupe de travail. Les organisations avaient demandé à plusieurs reprises que le barème des traitements soit desserré au haut et au bas de l'échelle. À cet égard, le barème révisé constituait une amélioration. Le Réseau avait certes accueilli avec satisfaction un modèle antérieur qui reposait, selon lui, sur des considérations méthodologiques claires, mais il a appuyé les propositions présentées en vue de la révision du barème des traitements unifié.

189. Les organisations ont également appuyé le principe de l'indemnité pour conjoint à charge découplée du barème des traitements et accepté l'introduction d'une indemnité pour conjoint à charge à 6 % de la rémunération nette. Elles ont fait observer que le taux de l'indemnité correspondait à celui de la prestation familiale prévue par le régime d'imposition applicable à l'Administration fédérale des États-Unis.

Vues du personnel

190. Les représentants de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux et du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies ont accueilli avec satisfaction la formule sans gain ni perte proposée dans le barème pour les

fonctionnaires avec charges de famille de même que les ajustements proposés pour les fonctionnaires sans charges de famille. Le représentant de la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies a constaté que les modifications proposées se traduiraient par une hausse des traitements aux rangs de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général et une diminution de la rémunération des fonctionnaires à des niveaux moins élevés. Le représentant du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies a déclaré qu'il serait difficile de persuader le personnel d'accepter toute proposition qui aurait pour effet d'élever le niveau de rémunération des catégories supérieures – en particulier aux rangs de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général.

191. Les trois fédérations ont préconisé une augmentation du nombre d'échelons dans le barème des traitements, en particulier aux classes P-3 et P-4, de manière à ne pas limiter les possibilités de carrière dans ces classes. Le représentant de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux a demandé d'étendre le nombre d'échelons à 15 aux classes P-1 à D-1. Les fédérations de fonctionnaires ont pris note du projet de taux de contribution du personnel à déterminer en fonction du traitement de base brut établi dans le barème unifié.

192. Les représentants de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux et du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies ont approuvé le taux proposé pour l'indemnité pour conjoint à charge, qui a été calculé sur la base du régime d'imposition applicable à l'Administration fédérale des États-Unis. Ils ont également noté que, dans le barème des traitements proposé, cette prestation familiale serait supprimée des traitements des fonctionnaires ayant des charges de famille. Le représentant de la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies a souligné que, si l'on fixait un niveau d'indemnité pour conjoint à charge inférieur à celui de la prestation pour charges de famille versée dans le cadre du barème des traitements en vigueur, les organisations auraient plus de difficultés à recruter des fonctionnaires ayant des charges de famille, ce qui aurait des répercussions sur la diversité du personnel.

Délibérations de la Commission

193. La Commission a indiqué qu'elle avait approuvé les paramètres généraux du projet de barème unifié, à sa quatre-vingtième session, en mars 2015, et que le barème reflétait l'incorporation d'un coefficient de 1,08 % aux traitements de base minima à compter du 1er janvier 2016. La Commission a convenu qu'il faudrait tenir compte des futurs projets d'augmentation des traitements de base minima dans le barème unifié avant son entrée en vigueur.

194. La Commission a aussi rappelé que l'ensemble de ses membres était d'accord avec l'établissement d'une indemnité de conjoint à charge à 6 % de la rémunération nette, reposant sur l'écart entre les barèmes d'imposition applicables aux « célibataires » et aux « couples mariés faisant une déclaration de revenus commune » dans la fonction publique de référence. Plusieurs membres de la Commission ont rappelé que le fait d'extraire la composante charges de famille du barème des traitements et de fixer le taux de l'indemnité permettrait de simplifier le système et de le moderniser. Par ailleurs, le passage à un barème unique supprimerait d'injustifiables différences liées à la situation de famille pour certains

éléments liés au barème des traitements, comme l'indemnité de licenciement. L'ONU était la seule organisation internationale offrant des traitements différenciés en fonction de la situation de famille, et il n'était pas vraiment justifié de reproduire la complexité des régimes fiscaux nationaux dans le système de rémunération de l'ONU. L'indemnité pour conjoint à charge présentait l'avantage d'éviter cette complexité et de rendre le système plus facile à comprendre par le personnel et les autres acteurs. Dans cette optique, la Commission a approuvé l'établissement d'une indemnité pour conjoint à charge à 6 % du traitement net.

195. En ce qui concerne les taux de contribution du personnel, il a été rappelé que le Fonds de péréquation des impôts remboursait les fonctionnaires des impôts nationaux prélevés par certains États Membres sur les émoluments versés par l'Organisation. Le montant des contributions du personnel d'un État Membre qui n'imposait pas les émoluments versés par l'Organisation était porté au crédit du compte ouvert à son nom pour le recouvrement des dépenses inscrites au budget ordinaire ainsi qu'aux budgets des opérations de maintien de la paix et des tribunaux. Cela revenait à dire qu'en pratique, la quote-part de cet État Membre était calculée en montant net, et il recevait, lors du calcul de cette quote-part, une avance au prorata de la part qui lui revenait des recettes provenant des contributions du personnel estimées pour l'exercice auquel se rapportait la quote-part. En revanche, un État Membre qui imposait les émoluments versés par l'Organisation ne pouvait prétendre à un crédit sur sa quote-part, et la part des recettes provenant des contributions du personnel concerné était retenue sur le Fonds afin de garantir des sommes suffisantes pour couvrir les remboursements d'impôt auxquels l'Organisation était tenue de procéder.

196. Lorsque la Commission a procédé à son précédent examen en 2014, aucune modification n'avait été recommandée concernant les taux de contribution du personnel. La Commission a toutefois remarqué qu'il faudrait revoir à la hausse de quelque 12 % les taux des contributions du personnel appliqués aux traitements de base bruts lorsque le barème de traitements unifié serait introduit. Cela permettrait d'éviter toute incidence négative sur le Fonds de péréquation des impôts.

197. On trouvera à la section C de l'annexe II du présent rapport les taux des contributions du personnel qu'il est proposé d'appliquer au barème des traitements unifié.

198. La Commission a noté que les traitements de base bruts indiqués dans le barème unifié (voir section A de l'annexe II) tenaient compte des taux de contribution du personnel proposés.

199. Par ailleurs, la Commission a constaté que l'examen d'ensemble touchait également à d'autres éléments du système de rémunération, susceptibles d'avoir une incidence sur le montant des émoluments imposables perçus par les membres du personnel redevables de l'impôt national, et par là même d'avoir des répercussions sur l'équilibre du Fonds de péréquation. Elle a donc jugé qu'il serait prudent d'examiner les taux des contributions du personnel proposés deux ans après l'adoption du système de rémunération révisé pour évaluer la situation du Fonds de péréquation à la lumière de l'expérience de l'Organisation des Nations Unies.

Rémunération considérée aux fins de la pension

200. La Commission avait décidé antérieurement que, sous réserve de consultations avec la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension devrait être maintenu dans la mesure du possible, ou dérivé du barème des traitements actuellement en vigueur par interpolation ou extrapolation selon que de besoin. Le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension qui devait être introduit en même temps que le barème unifié (voir sec. D de l'annexe II) a été conçu sur cette base. On trouvera à la section E de l'annexe II une explication de la méthode de calcul du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension.

Vues des organisations

201. Le représentant du Réseau ressources humaines a pris acte du projet de barème de la rémunération considérée aux fins de la pension.

Vues du personnel

202. Les représentants de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux et du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies ont fait observer que, dans l'immédiat, aucune modification ne serait apportée à la rémunération considérée aux fins de la pension. Ils ont cependant demandé des éclaircissements sur les incidences du nouveau barème sur les taux futurs de la rémunération considérée aux fins de la pension, car la question serait examinée en 2017, ainsi que sur les incidences qu'aurait le projet de barème de la rémunération considérée aux fins de la pension sur la Caisse des pensions.

Délibérations de la Commission

203. La Commission a relevé que d'une manière générale, comme l'a confirmé un représentant de la Caisse des pensions, les propositions concernant la rémunération considérée aux fins de la pension n'auraient pas d'incidences significatives sur la Caisse car le taux de cotisation de la plupart des fonctionnaires et des organisations affiliées resterait inchangé. La question de la périodicité des augmentations d'échelon et ses conséquences pour la Caisse devraient être étudiées lors du prochain examen du barème commun des contributions du personnel, lorsque des évaluations actuarielles détaillées seront réalisées.

204. De plus, la Commission a fait observer que le barème proposé ne devrait pas avoir d'incidences budgétaires pour les organisations. Si certains fonctionnaires à la classe P-1 devraient voir leur rémunération considérée aux fins de la pension augmenter du fait du passage aux classes et échelons correspondants du barème unifié, les montants des contributions des organisations affiliées ne changeraient que de façon négligeable.

205. En passant en revue les montants indiqués dans le projet de barème de la rémunération considérée aux fins de la pension, la Commission a noté que, dans la mesure où ces montants correspondaient pour la plupart aux montants du barème actuel, il n'y aurait pas d'incidences financières. Ainsi, aux classes P-3 à P-5, les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension étaient égaux à ceux du barème actuel aux échelons I à XIII de ces classes. Les montants de la

rémunération considérée aux fins de la pension aux échelons III à XIII de la classe P-2 étaient égaux à ceux du barème actuel aux échelons I à XI de la classe P-3.

206. La Commission a néanmoins reconnu que, dans le cas des fonctionnaires en activité dont la rémunération actuelle considérée aux fins de la pension était supérieure à celle prévue par le barème unifié, il faudrait prendre des mesures transitoires pour veiller à éviter toute baisse de leur rémunération considérée aux fins de la pension.

207. La Commission a également examiné les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension d'un secrétaire général adjoint et d'un sous-secrétaire général, qui ont été calculés par application de la formule actuelle, c'est-à-dire qu'on a retenu 90 % de l'écart entre le traitement de base net au dernier échelon de la classe D-2 et celui d'un Secrétaire général adjoint et d'un Sous-secrétaire général, respectivement, puis appliqué cette différence à la rémunération considérée aux fins de la pension d'un fonctionnaire au dernier échelon de la classe D-2. La Commission a constaté que cette méthode entraînait une augmentation des rémunérations considérées aux fins de la pension pour les secrétaires généraux adjoints et sous-secrétaires généraux, rappelant que cette augmentation s'expliquait par le maintien des écarts actuels entre les traitements de base nets au dernier échelon de la classe D-2 et aux rangs de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint.

208. Elle a rappelé que dans les cas où les nouveaux échelons du barème unifié ne correspondaient à aucun traitement de base net avec personnes à charge dans le barème actuel, les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension étaient déterminés par interpolation/extrapolation à partir des barèmes actuels. Depuis 1997, et conformément à la méthodologie approuvée par l'Assemblée générale, le barème des rémunérations considérées aux fins de la pension est ajusté à la même date et avec le même pourcentage que la rémunération nette à New York. La Commission a estimé qu'il conviendrait de continuer d'utiliser la même méthode après l'entrée en vigueur du barème unifié des traitements et du nouveau barème des rémunérations considérées aux fins de la pension.

209. Elle a par ailleurs convenu que le barème des rémunérations considérées aux fins de la pension devrait être actualisé de façon à tenir compte de tout ajustement de la rémunération nette à New York qui serait intervenu avant l'entrée en vigueur du barème unifié.

Décisions de la Commission

210. À la lumière de ses vastes considérations ci-dessus, la Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale :

a) D'approuver le projet de structure de barème unifié des traitements de base minima, qui figure à la section A de l'annexe II du présent rapport;

b) D'approuver les taux de contributions du personnel qu'il est proposé d'appliquer aux traitements de base bruts lors de l'entrée en vigueur du barème des traitements unifié, comme indiqué à la section C de l'annexe II;

c) D'approuver le projet de barème de la rémunération considérée aux fins de la pension, qui figure à la section D de l'annexe II;

d) De créer une indemnité pour conjoint à charge équivalant à 6 % de la rémunération nette.

211. La Commission a également décidé de recommander à l'Assemblée :

a) D'actualiser le barème des traitements unifié proposé qui figure à la section A de l'annexe II de façon à tenir compte de toute augmentation des traitements de base minima qui serait approuvée avant son entrée en vigueur;

b) D'actualiser le barème proposé de la rémunération considérée aux fins de la pension qui figure à la section D de l'annexe II afin de tenir compte de toute modification de la rémunération nette à New York qui interviendrait avant son entrée en vigueur;

c) D'examiner tous les deux ans après l'entrée en vigueur du nouveau système les taux de contributions du personnel fondés sur les traitements de base bruts de façon à continuer d'éviter des répercussions négatives sur le Fonds de péréquation des impôts;

d) De continuer, après l'entrée en vigueur du barème unifié, d'actualiser le barème des rémunérations considérées aux fins de la pension à la même date et dans la même proportion que la rémunération nette à New York.

B. Barème des traitements unifié : mesures transitoires et question du parent isolé

212. La Commission a examiné les recommandations de son groupe de travail sur la compétitivité et la viabilité des prestations. Elle a souscrit à la recommandation selon laquelle l'adoption du barème unifié devait se faire sur la base des correspondances de classes et d'échelons indiquées à l'annexe II, section B, puisqu'elle visait à réduire au minimum l'incidence sur les fonctionnaires en activité.

213. La Commission a également examiné les dispositions transitoires concernant les fonctionnaires percevant actuellement un traitement assorti d'indemnités pour charges de famille mais qui pourraient prétendre à une indemnité pour enfant à charge dans le système révisé, ceux dont la rémunération considérée aux fins de la pension diminuerait avec le passage au barème unifié et ceux dont le traitement de base après conversion dépasserait le traitement maximal de la classe considérée dans le barème unifié.

Vues des organisations

214. Le représentant du Réseau ressources humaines a appuyé le passage de la structure actuelle du barème des traitements à celle du barème des traitements unifié.

Vues du personnel

215. Les représentants de la FICSA et du CCASIP ont appuyé dans les grandes lignes la transition proposée, qui garantirait le statu quo pour la plupart des fonctionnaires ayant charge de famille. Le représentant d'UNISERV s'est joint à eux pour appuyer le passage intégral au nouveau régime pour les fonctionnaires percevant actuellement un traitement assorti d'une indemnité pour un enfant à

charge. Les trois fédérations se sont dites préoccupées par la proposition d'accroître les traitements aux rangs de sous-secrétaire général et secrétaire général adjoint, et le représentant d'UNISERV a fait des observations sur un sentiment de réduction de traitement des fonctionnaires de classes inférieures.

Examen de la question par la Commission

216. La Commission a pris note de l'avis du Bureau des affaires juridiques sur la question des droits acquis et la distinction entre les dispositions statutaires et contractuelles applicables aux fonctionnaires sur la base de dossiers examinés par le système de justice interne des Nations Unies et le Tribunal administratif de l'OIT.

217. Il a été convenu que l'avis du Bureau des affaires juridiques constituerait une référence utile à mesure que les débats progressent. Cependant, il ne devait en aucun cas empêcher la Commission de formuler des recommandations qui, de son avis, serviraient les propos de l'examen. Ceci étant entendu, la Commission a examiné l'incidence du barème des traitements unifié sur les fonctionnaires en activité et les recommandations du Groupe de travail au sujet des mesures transitoires.

1. Traitement assorti d'une indemnité pour conjoint à charge

218. La Commission a noté que la plupart des fonctionnaires percevant un traitement assorti d'une indemnité pour conjoint à charge continueraient à percevoir la même rémunération nette après application du système proposé.

219. Une discussion a suivi sur la question de savoir si dans le système proposé une portion du traitement de base actuel pourrait être versée sous la forme d'une indemnité pour charge de famille, notamment dans le cas de l'indemnité pour conjoint à charge. Même si cette portion pouvait prendre la forme d'un supplément au traitement des fonctionnaires ayant charge de famille au même taux que l'indemnité pour conjoint à charge proposée, soit 6 % de la rémunération nette, la Commission a rappelé que l'indemnité pour conjoint à charge avait été retirée du barème des traitements de base pour indiquer clairement que le traitement de base ne concernait que le poste considéré; ce message ne pouvait être affaibli par un supplément au traitement des fonctionnaires avec charge de famille. Néanmoins, d'autres avis juridiques pouvaient être pris en compte.

2. Traitement sans indemnité pour charges de famille

220. La rémunération nette des fonctionnaires sans charges de famille connaîtrait une augmentation avec le passage au barème des traitements unifié. Cette augmentation serait fonction de leur classe et de leur échelon et serait plus ou moins élevée selon qu'ils reçoivent ou non une indemnité pour personne à charge. La Commission a accepté la recommandation du groupe de travail de placer ces fonctionnaires à l'échelon du barème unifié où ils percevraient un traitement égal ou supérieur à leur traitement actuel.

221. La Commission a considéré que le passage de la structure actuelle au barème des traitements unifié ne pouvait se faire sans gain ni perte pour l'ensemble des fonctionnaires avec personnes à charge, parce que la différence entre un traitement sans et avec indemnité pour personne à charge allait de 6 % (à la classe P-1) à

11,1 % (au rang de Secrétaire général adjoint), alors que l'indemnité pour conjoint à charge était fixée à 6 % de la rémunération nette dans le système proposé.

3. Traitement avec indemnité pour enfant à charge

Vues des organisations

222. Le représentant du Réseau ressources humaines a estimé que des orientations juridiques sur la question des dispositions transitoires pour les fonctionnaires recevant actuellement un traitement avec indemnité pour enfant à charge seraient les bienvenues, comme pour toutes les autres mesures transitoires. De manière générale, il était souhaitable de limiter si possible la durée d'application des mesures transitoires. En l'espèce, cependant, les organisations étaient préoccupées par la complexité administrative de la proposition selon laquelle une allocation transitoire de 6 % du traitement serait supprimée graduellement sur une période donnée. Le représentant du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés a estimé que le dispositif proposé, aussi simple puisse-t-il paraître, poserait des difficultés pratiques parce qu'il nécessiterait des interventions manuelles dans les progiciels de gestion intégrée des organisations.

Vues du personnel

223. Les représentants des fédérations de fonctionnaires se sont dits gravement préoccupés par toute réduction du traitement du personnel en activité et ont considéré que toute mesure de cet ordre était essentiellement motivée par des considérations de coût. Selon eux, de telles mesures provoqueraient des problèmes juridiques. Le représentant du CCASIP s'est demandé quelles incidences elles auraient sur le fonctionnement des organisations lorsque les dirigeants devraient gérer des fonctionnaires dont la rémunération nette aurait considérablement diminué, ce qui nuirait à leur travail quotidien.

Examen de la question par la Commission

224. La Commission a reconnu que les fonctionnaires recevant une indemnité pour un enfant à charge seraient désavantagés par le système proposé, en ce que la diminution de leur rémunération nette ne serait pas négligeable. Pour ces fonctionnaires, ce n'était pas le passage au barème unifié qui causerait cette diminution mais la modification des conditions donnant droit à l'indemnité pour conjoint à charge. D'après les données préliminaires recueillies par le Conseil des chefs de secrétariat en 2014, quelque 7 300 fonctionnaires seraient touchés par cette modification.

225. La Commission est généralement convenue qu'il y avait des raisons claires à sa décision de créer une indemnité pour conjoint à charge et qu'une indemnité équivalente ne devrait pas être versée pour un premier enfant à charge, comme dans le système actuel. La question des mesures transitoires pour le personnel en activité devait donc être examinée avec soin pour ce qui est des incidences sur la rémunération nette. Certains membres de la Commission ont noté que ce groupe de fonctionnaires comprenait des parents isolés et des fonctionnaires dont le conjoint gagne plus que le seuil sous lequel il peut être considéré comme personne à charge.

226. Certains membres de la Commission ont estimé qu'une disposition en faveur des parents isolés pourrait être envisagée pour aider certains de ceux-ci lors de la

transition (voir ci-après le point 4 sur la question des parents isolés). Il a été souligné que lorsque la Commission avait proposé des traitements de base différenciés en 1976, elle n'entendait pas verser des indemnités aux fonctionnaires dont les conjoints n'étaient pas à charge (voir A/31/30, par. 208). Le système proposé corrigerait donc des incohérences du système actuel.

227. La Commission a jugé important de souligner que la définition de la situation de famille changerait dans le système proposé. Selon certains des membres, la modification de définition proposée pourrait s'appliquer aux fonctionnaires actuellement en activité. Des modifications de situation familiale survenaient constamment. Même dans le système actuel, un fonctionnaire pouvait d'un jour à l'autre recevoir un traitement avec ou sans indemnité pour personne à charge en raison d'un changement de situation familiale. Selon ces membres, la réduction de la rémunération nette des fonctionnaires concernés devait être compensée par une indemnité transitoire.

228. La Commission a examiné plusieurs mesures transitoires qui pourraient s'appliquer aux fonctionnaires percevant actuellement des indemnités pour un premier enfant à charge. Certains membres ont appuyé l'idée d'une indemnité transitoire égale à 6 % de la rémunération nette jusqu'à extinction du droit à prestation. La Commission a noté que le Réseau ressources humaines appuyait cette proposition.

229. D'autres membres ont appuyé le principe d'une indemnité transitoire mais estimé qu'elle devrait être limitée dans le temps. De leur avis, on réduirait ainsi progressivement les injustices issues du système actuel, tout en évitant une réduction brutale de la rémunération nette des fonctionnaires concernés. Ils ont proposé de réduire l'indemnité transitoire d'un pour cent par an jusqu'à ce que son montant soit inférieur ou égal à l'indemnité pour enfant à charge, et de la remplacer alors par celle-ci.

230. Selon un avis, il convenait de préciser que les dispositions transitoires proposées ne devaient pas être considérées comme donnant lieu à une nouvelle indemnité. La Commission est convenue que si à quelque moment que ce soit l'enfant ouvrant le droit à l'indemnité transitoire ne remplissait plus les conditions requises, celle-ci devait être supprimée, comme dans le cas de l'actuelle indemnité pour enfant à charge. Un membre de la Commission a déclaré que même si l'ensemble des parties prenantes étaient convenues de bonne foi de procéder à cet examen au départ, des propositions de réduction de traitements lui étaient inacceptables.

4. Fonctionnaires parents isolés

Vues des organisations

231. Le représentant du Réseau ressources humaines a redit son appui à l'introduction de mesures en faveur des fonctionnaires parents isolés et présenté des propositions à la Commission pour examen. À cet égard, le représentant du Fonds des Nations Unies pour la population, s'exprimant également au nom d'ONU-Femmes, a dit que les parents isolés étaient désavantagés par le coût élevé de la garde, en particulier dans les villes sièges. La plupart des parents isolés étaient des femmes et la question intéressait au premier chef l'action que mènent les organisations pour promouvoir la parité des sexes.

232. Selon le Réseau ressources humaines, les mesures destinées aux parents isolés devaient être vues non pas comme de nouvelles indemnités mais comme une manière d'appliquer de manière plus ciblée et plus différenciée les critères actuels en matière de situation de famille. Il fallait établir une distinction entre l'indemnité pour conjoint à charge, l'indemnité de parent isolé et l'abolition des prestations superflues pour les fonctionnaires dont le conjoint n'est pas à charge. Le régime de prestations pourrait alors répondre comme il se doit à la situation distincte de chaque fonctionnaire tout en permettant globalement des économies par rapport au système actuel, moins différencié, de détermination de la situation de famille aux fins de l'indemnité.

233. En ce qui concerne les parents isolés, les organisations proposaient une indemnité de 6 %, ou une indemnité de 3 % en sus de l'indemnité pour enfant à charge actuelle, ou le doublement de cette indemnité pour le premier enfant à charge. D'après les données de quelques organisations, un tiers environ des fonctionnaires recevant une indemnité pour un premier enfant à charge (environ 2 400 fonctionnaires) étaient des parents isolés. Comme il était proposé que le droit à cette indemnité dépende d'une déclaration sur l'honneur selon laquelle le fonctionnaire ne reçoit pas de pension alimentaire ou autre aide financière dépassant un plafond à déterminer, les organisations estimaient qu'environ la moitié (1 200 fonctionnaires) rempliraient finalement les conditions pour bénéficier de l'indemnité. Les organisations étaient donc profondément déçues par la conclusion que semblait tirer la Commission, notant qu'elle empêcherait les mesures proposées de constituer un ensemble moderne, innovant et tenant compte de la diversification des configurations familiales.

Vues du personnel

234. Les représentants des fédérations de fonctionnaires ont appuyé les vues des organisations. De leur avis, il s'agissait d'une anomalie inacceptable du système proposé. Les représentants de la FICSA, du CCASIP et d'UNISERV ont proposé de verser aux parents isolés un montant équivalent à l'indemnité pour conjoint à charge en sus des indemnités pour enfants à charge auxquelles ils avaient droit. En outre, même si la question des mesures transitoires portait sur le passage au système proposé en ce qui concerne le personnel en activité, la question d'une indemnité de parent isolé se posait aussi en ce qui concerne les nouveaux fonctionnaires. Le représentant d'UNISERV a déploré le fait que, dans le nouveau système, les fonctionnaires célibataires s'en sortiraient mieux, alors que les prestations des fonctionnaires mariés et parents isolés aux lieux d'affectation difficiles diminueraient.

Examen de la question par la Commission

235. Certains membres de la Commission ont estimé qu'il fallait reconnaître les difficultés particulières rencontrées par les fonctionnaires qui étaient des parents isolés. Ils seraient favorables à une indemnité égale à 3 % de la rémunération nette, estimée sur la base du régime fiscal applicable à la fonction publique de référence au titre du barème fiscal pour les « chefs de famille ». Néanmoins, ils ont également reconnu qu'il était difficile d'administrer une telle indemnité.

236. La plupart des membres de la Commission s'étaient préoccupés de ce que le fait de traiter différemment certains enfants pourrait soulever des questions d'équité.

Certains ont estimé qu'en fin de compte le système de rémunération ne serait pas simplifié si d'autres indemnités fondées sur autant de circonstances qu'on puisse imaginer étaient mises en place. Aussi, n'ont-ils pas jugé nécessaire d'établir une distinction entre une indemnité pour conjoint à charge et une indemnité de parent isolé.

237. Les membres opposés à l'introduction d'une indemnité de parent isolé ont également indiqué que, du fait de la diversité des situations familiales, il serait difficile de garantir que l'assistance de l'organisation était fournie là où elle était vraiment nécessaire. Il serait difficile, par exemple, pour les organisations de vérifier si les parents absents partageaient les dépenses afférentes à leurs enfants. D'une manière générale, la Commission pensait que le bien-fondé d'une indemnité de parent isolé semblait être réduit à néant par sa complexité administrative, ainsi que par la nécessité d'assurer la cohérence des éléments relatifs aux charges de famille de l'ensemble des prestations. Elle a rappelé que, en plus de l'indemnité pour enfant à charge, une indemnité pour frais d'études était versée et que, par conséquent, à son avis, il n'y avait pas lieu de prévoir de nouvelles indemnités.

5. Rémunération considérée aux fins de la pension

Vues des organisations

238. Le représentant du Réseau ressources humaines était favorable aux mesures transitoires proposées en ce qui concerne la rémunération considérée aux fins de la pension.

Vues du personnel

239. Tout en notant que les niveaux actuels de la rémunération considérée aux fins de la pension seraient maintenus dans une large mesure, les représentants de la FICSA, du CCASIP et d'UNISERV ont demandé des précisions sur les conséquences que cela aurait sur le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension en 2017, lorsque la question du barème commun des contributions du personnel devrait être examinée par la Commission et la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

Examen de la question

240. La Commission a noté que, dans l'ensemble, les fonctionnaires ne verront aucun changement dans la rémunération considérée aux fins de la pension résultant du fait qu'il est recommandé d'appliquer le projet de barème de la rémunération considérée aux fins de la pension en même temps que le barème des traitements unifié. Dans les rares cas où une réduction aurait lieu, la Commission a noté que le groupe de travail avait recommandé que des montants personnalisés de la rémunération considérée aux fins de la pension soit fixés. Le versement de ces montants prendrait fin dès que ceux-ci étaient égaux ou inférieurs à la rémunération considérée aux fins de la pension correspondant à la classe et à l'échelon du fonctionnaire.

241. La Commission a fait observer que, dans l'ensemble, il n'y aurait pas de réduction ni d'augmentation de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les fonctionnaires des classes P-2 à D-2. Les augmentations à la classe P-1 étaient limitées à un petit nombre de fonctionnaires et n'auraient pas d'incidences

financières notables. Les augmentations pour les secrétaires généraux adjoints et sous-secrétaires généraux s'expliquaient par le maintien de l'actuelle formule servant à déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension pour ces classes; toutefois, a fait observer la Commission, la décision en la matière incombait à l'Assemblée générale. La Commission a noté en outre que la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies avait été informée de ces changements et avait pris note des propositions. La Commission est convenue que, dans les rares cas où la rémunération considérée aux fins de la pension a été réduite après le passage au barème des traitements unifié, la proposition tendant à fixer un montant personnalisé de la rémunération considérée aux fins de la pension était une disposition transitoire appropriée.

6. Fonctionnaires dont le traitement de base serait supérieur au traitement maximal de leur classe après l'adoption du barème des traitements unifié

Vues des organisations

242. Le représentant du Réseau ressources humaines a soutenu la proposition tendant à ce que les fonctionnaires dont le traitement serait supérieur au traitement maximal de leur classe après l'adoption du barème unifié devraient être autorisés à conserver des échelons personnalisés. Ces échelons devraient être maintenus par la Commission et pris en compte dans le projet de barème des traitements.

Vues du personnel

243. Les représentants de la FICSA et du CCASIP ont souscrit à l'application d'échelons personnalisés pour les fonctionnaires concernés. En outre, ils ont estimé que la question allait au-delà des fonctionnaires auxquels seraient appliqués ces échelons au moment du passage au barème unifié. Pour eux, comme pour le représentant d'UNISERV, tous les fonctionnaires en activité s'attendaient à bénéficier à terme du traitement maximal de leur classe au titre du barème en vigueur. Les représentants ont estimé que nuire à cette perspective lors du passage au barème unifié constituerait une violation des droits acquis des fonctionnaires. Ils ont demandé de porter à 15 le nombre d'échelons des classes P-1 à D-1. Le représentant d'UNISERV a demandé que les échelons XIV et XV soient rétablis pour les classes P-3 et P-4.

Examen de la question

244. Certains membres de la Commission ont estimé que l'objet des avancements d'échelons était de récompenser l'expérience, facteur indispensable à la réussite des organisations. Ils ont admis que toute entrave aux perspectives de progression horizontale des fonctionnaires pouvait porter atteinte à leur moral. Des échelons personnalisés pourraient être envisagés pour les fonctionnaires dont les traitements auraient été supérieurs au plafond de leur classe. Les membres de la Commission étaient également sensibles à la préoccupation selon laquelle les fonctionnaires ayant atteint l'échelon XIII et qui devraient s'attendre à passer à l'échelon XIV se retrouveraient à l'échelon le plus élevé de leur classe, sans autre possibilité d'avancement.

245. La plupart des membres de la Commission ne partageaient pas l'opinion selon laquelle tous les fonctionnaires devraient s'attendre à atteindre le plafond de leur

classe. Au lieu de récompenser les bons résultats, les avancements d'échelons ne servaient finalement qu'à reconnaître simplement l'ancienneté. Maintenir certains des échelons qui avaient été ajoutés dans le passé pour tenir compte de la durée de service, ce serait envoyer un message mitigé aux fonctionnaires. Tout en constatant qu'il semblait y avoir un manque de perspectives de carrière, les membres de la Commission ont estimé qu'il s'agissait là d'une question distincte qui devait être examinée à un stade ultérieur. Si aucune solution n'est trouvée à la situation actuelle, les organisations appliquant le régime commun ne pourront s'affranchir de la culture de la reconnaissance des années de service au détriment du rendement.

246. La Commission a noté que, dans tout système à échelons, certains fonctionnaires se retrouveront à l'échelon le plus élevé de leur classe. La périodicité des avancements avait une incidence sur la rapidité avec laquelle les fonctionnaires progressent dans leur classe. Des études ont montré que les avantages que les organisations retiraient de l'expérience acquise en fonction des années de service dans le même emploi diminuaient au fil du temps, a-t-on indiqué. Par conséquent, il arrive un moment où les avancements d'échelons ne font que récompenser les années de service.

247. Certains membres de la Commission ont estimé que si des échelons personnalisés devaient être appliqués à certains fonctionnaires dans le barème des traitements et qu'ils seraient accessibles aux fonctionnaires ayant atteint le plafond du barème des traitements unifié (échelon XIII des classes P-1 à D-1), il n'y avait guère de raison de ne pas permettre que d'autres fonctionnaires y accèdent. L'objet des échelons personnalisés serait ainsi vidé de tout sens et le principe du nouveau barème des traitements s'en trouverait compromis. L'échelon XIII est par conséquent le plafond de toutes les classes, à l'exception de la classe D-2, et les traitements qui seraient supérieurs au traitement maximal de la classe des fonctionnaires concernés devraient être maintenus hors du barème. Ils seraient corrigés par incorporation au traitement de base d'un montant correspondant, assujettis à l'indemnité de poste et à l'indemnité pour conjoint à charge et pris en compte pour déterminer l'échelon approprié lors de la promotion à une classe supérieure. La rémunération considérée aux fins de la pension pour ces traitements serait ajustée pour tenir compte des augmentations de la rémunération nette à New York.

248. L'option du versement d'une indemnité transitoire forfaitaire, égale à la différence entre le traitement du fonctionnaire à sa classe actuelle (pondéré d'un coefficient de 1,06 dans le cas des fonctionnaires ayant des charges de famille) et le traitement maximal de cette classe dans le barème unifié, a été examinée. La Commission a rappelé qu'à la différence de la catégorie des agents des services généraux, la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur se compose d'un traitement de base et de l'indemnité de poste, qui variait d'un lieu d'affectation à l'autre. Une augmentation du traitement de base ne se traduisait normalement pas en une augmentation de la rémunération nette. Celle-ci n'augmente généralement que suite à une augmentation de l'indemnité de poste. Cela signifierait que, pour déterminer l'échelon approprié lors de la promotion à une classe supérieure, il faudrait que l'indemnité transitoire forfaitaire soit assujettie à l'indemnité de poste et à l'indemnité pour conjoint à charge, le cas échéant. En outre, les montants devront être ajustés pour tenir compte des incorporations périodiques au traitement de base net d'un montant correspondant à des points

d'ajustement. Vu la grande complexité administrative de cette option, la Commission est convenue qu'il était peu probable qu'elle marche.

Décisions de la Commission

249. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale :

a) Que les classes et échelons soient concordés en vue du passage du barème des traitements en vigueur au barème unifié, comme indiqué à la section B de l'annexe II du présent rapport;

b) Que les fonctionnaires en activité ayant un conjoint à charge reçoivent une indemnité pour conjoint à charge au moment du passage au barème unifié;

c) Que les fonctionnaires qui perçoivent un traitement de fonctionnaire ayant des charges de famille au titre d'un enfant à charge au moment du passage au barème unifié reçoivent une indemnité transitoire égale à 6% de la rémunération nette et qu'aucune indemnité pour enfant à charge ne soit versée en même temps dans ce cas. Le montant de l'indemnité serait réduit d'un point de pourcentage tous les 12 mois. Lorsque le montant de l'indemnité transitoire est égal ou inférieur au montant de l'indemnité pour enfant à charge, l'indemnité pour enfant à charge serait versée en lieu et place. En tout état de cause, l'indemnité transitoire serait interrompue si l'enfant pour lequel elle était versée ne remplissait plus les conditions requises;

d) Que les niveaux des traitements qui étaient supérieurs à ceux correspondant aux échelons les plus élevés de la classe des fonctionnaires concernés au moment du passage au barème unifié soient maintenus par la Commission comme mesure de protection de la rémunération. Ces traitements devraient être ajustés par incorporation au traitement de base d'un montant correspondant à des points d'ajustement approuvés par l'Assemblée générale. La Commission devrait aussi maintenir et ajuster la rémunération considérée aux fins de la pension correspondant à ces traitements lorsque le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension est ajusté;

e) Qu'une rémunération considérée aux fins de la pension personnalisée soit fixée pour les fonctionnaires dont la rémunération considérée aux fins de la pension immédiatement avant le passage au barème unifié était plus élevée que leur rémunération considérée aux fins de la pension dans le barème unifié.

C. Avancements d'échelon, incitations à la performance et emploi des administrateurs recrutés sur le plan national

250. À sa soixante-dix-huitième session, la Commission a pris note d'un rapport d'activité du groupe de travail chargé d'examiner les mesures d'incitation à la performance et autres questions liées aux ressources humaines et a prié le groupe de travail d'examiner et d'actualiser le dispositif d'évaluation des résultats et de reconnaissance du mérite qu'elle avait adopté en 2010, et de s'occuper des questions en suspens, notamment celle de l'emploi des administrateurs recrutés sur le plan national. À sa quatre-vingtième session, tenue en 2015, elle a pris note des recommandations formulées par le groupe de travail au sujet des mesures d'incitation à la performance, de l'emploi et de l'utilisation des administrateurs

recrutés sur le plan national et la poursuite de l'applicabilité du dispositif d'évaluation.

251. La Commission a noté que le groupe de travail avait engagé des travaux préliminaires en vue de la mise au point d'une stratégie de communication.

Vues des organisations

252. Le Réseau ressources humaines a approuvé la majorité des recommandations présentées par le groupe de travail, en particulier celle concernant la nécessité de supprimer les avancements d'échelon accélérés comme mesure d'incitation à l'étude des langues. Même si les organisations avaient fait des efforts considérables pour promouvoir le multilinguisme comme l'Assemblée générale l'avait demandé, le Réseau considérait qu'il était possible d'affecter de manière mieux ciblée les ressources financières.

253. Le représentant du Réseau a fait observer que la question de la périodicité des avancements d'échelon avait déjà été étudiée par deux groupes de travail, à savoir le groupe de travail 1, sur la structure de la rémunération, et le groupe de travail 3, sur les mesures d'incitation à la performance et autres questions relatives aux ressources humaines. Les organisations avaient souhaité disposer d'une certaine marge de manœuvre, au sein de leur propre cadre programmatique et opérationnel, pour l'octroi des avancements d'échelon. Il était regrettable que la Commission ne souhaite apparemment pas la leur consentir. Le représentant a rappelé que les chefs de secrétariat des organisations avaient indiqué qu'ils attachaient beaucoup d'importance à la souplesse qui était censée caractériser le nouvel examen d'ensemble de la structure de la rémunération. Privées de cette souplesse, c'était la position défendue par le groupe de travail 3 que soutenaient les organisations, à savoir qu'un ralentissement du rythme des avancements d'échelon risquait de nuire au moral de la majorité des fonctionnaires dont le travail était exemplaire. Elles étaient d'avis que la proposition de n'accorder des avancements d'échelon que tous les deux ans était motivée par la volonté de faire des économies.

254. Le Réseau a maintenu que rien ne lui semblait jusqu'alors indiquer que l'ensemble de prestations offertes par les organisations appliquant le régime des Nations Unies était plus généreux que celui accordé par la fonction publique de référence. Les décisions que la Commission avait récemment prises représentaient d'importantes économies et une réduction des prestations par rapport aux taux en vigueur; il faudrait donc replacer la possibilité de revoir la périodicité des avancements d'échelon dans le contexte d'autres recommandations sur la façon dont les économies substantielles qui seraient ainsi faites au fil du temps seraient réinvesties. Pour que les organisations approuvent la proposition de modification de la périodicité des avancements d'échelon, les ressources ainsi dégagées devraient être réorientées soit vers des mécanismes souples de reconnaissance du mérite axés sur les résultats, selon les modalités que chaque organisation jugera bon d'adopter, pour aider les parents isolés et les familles à assumer les frais de garde d'enfants en âge préscolaire, soit vers un régime bien conçu de primes de sujétion, ou bien encore constituer une portion allocation-logement du congé de détente.

255. En ce qui concerne les primes de recrutement, de rétention et de mutation, le représentant du Réseau a fait valoir que les organisations avaient demandé à plusieurs reprises de pouvoir disposer d'instruments flexibles pour être à même de gérer des situations exceptionnelles dans lesquelles elles avaient du mal à recruter

ou à retenir des membres du personnel ou à leur faire accepter une mutation par les moyens habituels. Le Réseau a approuvé la proposition du groupe de travail de prévoir des primes de recrutement, mais a recommandé la fixation d'un plafond équivalant à 25 % de la rémunération nette, plutôt qu'à 25 % du traitement de base comme proposé. Il déplorait toutefois qu'il n'ait pas été reconnu que des instruments comparables seraient dans certains cas souhaitables pour retenir les membres du personnel ou les convaincre d'accepter une mutation. Les chefs de secrétariat de plusieurs organisations avaient explicitement prié le Réseau de demander de nouveau la création de primes de rétention et de mutation.

256. En ce qui concerne les administrateurs recrutés sur le plan national, le Réseau a approuvé la recommandation tendant à constituer un groupe de travail distinct pour étudier l'utilisation et les conditions d'emploi des différentes catégories de personnel, afin que l'examen de la rémunération soit véritablement complet. Il était regrettable que dans la démarche adoptée l'accent ait été essentiellement mis sur la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international et la réduction de leurs prestations, sans que les autres catégories fassent l'objet d'un examen en parallèle.

Vues du personnel

257. Le représentant de la FICSA a approuvé le dispositif d'évaluation des fonctionnaires, tout en s'interrogeant sur l'efficacité des procédures d'évaluation en vigueur dans la plupart des organisations. Il a déclaré que les propositions tendant à modifier la périodicité des avancements d'échelon et à instituer des primes au mérite auraient des effets pervers bien plus importants que tous les avantages que l'on pouvait en attendre. Il était d'avis que la question des primes devait être étudiée séparément de celle des avancements d'échelon. Il a rappelé que le groupe de travail sur les mesures d'incitation à la performance et autres questions relatives aux ressources humaines était favorable au maintien d'avancements d'échelon annuels pour les fonctionnaires dont le travail donnait satisfaction et que les récompenses sous la forme de primes devaient être financées au moyen d'autres sources que les économies faites aux dépens d'autres fonctionnaires.

258. Le représentant du CCASIP a indiqué que son association considérait que les organisations appliquant le régime commun devaient disposer d'un solide cadre de gestion de la performance. Les fonctionnaires qui donnaient beaucoup d'eux-mêmes étaient démotivés lorsque le traitement qu'ils percevaient était égal ou inférieur à celui de leurs collègues qui ne consentaient pas autant d'efforts. Le représentant ne pensait toutefois pas que c'était une raison valable d'accorder des primes au mérite, compte tenu du type d'emplois existants dans les organisations appliquant le régime commun. Il a évoqué les études qui montraient que la rémunération aux résultats dans les administrations nationales fonctionnait mieux pour les emplois où la mesure du travail était possible (les « métiers ») que pour les fonctions en rapport avec les activités de fond que l'on trouvait davantage dans les organisations appliquant le régime commun. L'efficacité des mesures de rémunération du mérite n'était pas avérée pour les emplois en rapport avec les activités de fond et il était plus difficile d'établir dans ce cas un lien avec les résultats individuels.

259. Le représentant du CCASIP a aussi souligné que, dans les entreprises du secteur privé et, d'ailleurs, dans les organisations appliquant le régime commun qui avaient adopté un système de rémunération du mérite, des ressources

supplémentaires avaient été prévues à cet effet. Le Fonds international de développement agricole avait constitué une réserve pour le versement des primes et le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets menait des activités qui généraient des profits. Ainsi, toutes les économies qui seraient faites au moyen d'un élargissement de l'intervalle de temps donnant droit à un avancement d'échelon ne pouvaient constituer une base durable pour la mise en place d'un système de primes au mérite dans l'ensemble des organisations. Par ailleurs, la période nécessaire pour qu'un fonctionnaire puisse passer du premier au dernier échelon du barème était la même que dans la fonction publique de référence, et il n'y avait donc pas de raison de ralentir le rythme des avancements. Enfin, il faudrait également que le système adopté permette de déterminer objectivement les fonctionnaires qui obtenaient les meilleurs résultats. Le représentant était d'avis que récompenser les 10 % ou 20 % de fonctionnaires les plus performants aurait inévitablement pour effet de démotiver les autres. Il serait plus efficace de mettre l'accent sur les cas dans lesquels les résultats obtenus n'étaient pas satisfaisants.

260. En ce qui concerne l'adoption de nouvelles mesures d'incitation ciblées, le CCASIP n'a pas approuvé la recommandation du groupe de travail tendant à instituer une prime de recrutement à titre pilote. Son représentant a douté que cela soit nécessaire étant donné les mesures incitatives déjà en place.

261. Le représentant d'UNISERV a fait remarquer qu'à l'heure actuelle il n'y avait aucun système de promotion à l'Organisation des Nations Unies, de sorte que supprimer les avancements d'échelon annuels semblait déraisonnable. Pour ce qui était de la rémunération au mérite, il a fait observer que, d'après les résultats de certaines études, les systèmes de rémunération au mérite adoptés par la fonction publique de référence n'avaient pas eu l'effet désiré. Il ne serait donc pas logique d'instituer un système de rémunération au mérite à l'Organisation des Nations Unies, qui était une institution publique n'obéissant pas aux règles du marché et opérant sur un budget strict selon des règles et avec des attentes particulières. Ceux qui travaillaient pour des gouvernements ou des organismes à but non lucratif étaient principalement motivés par le désir de servir autrui. Une incitation pécuniaire reposant sur le mérite qui viserait à encourager les fonctionnaires à accomplir un travail qu'ils aimaient déjà faire pourrait avoir un effet démotivant et aller à l'encontre du but recherché.

262. Tout système de rémunération au mérite devait reposer sur un dispositif efficace d'évaluation des fonctionnaires, c'est-à-dire une composante essentielle qui, de l'avis du représentant, était absente du modèle actuellement en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun. Il a estimé également que le système d'évaluation en vigueur ne permettait pas de mesurer précisément les résultats de chacun. Le passage à un système d'évaluation à trois niveaux (« dépasse les attentes », « remplit pleinement les attentes », « ne remplit pas les attentes ») pourrait être un pas dans la bonne direction. Cela ne garantirait cependant pas que l'on puisse remédier aux nombreuses lacunes du système, par exemple en ce qui concerne l'application du principe de responsabilité. UNISERV estimait qu'un système de rémunération au mérite n'était pas adapté aux organisations appliquant le régime commun, qui étaient des institutions publiques, et ne serait pas bénéfique. En outre, au regard du népotisme, du copinage et du favoritisme que l'on constatait parfois dans certaines organisations, il était logique de supposer que les membres du personnel aux plus hauts niveaux, qui étaient davantage en mesure d'exercer une influence sur les résultats, seraient les plus susceptibles de bénéficier de tels

systèmes. En outre, la rémunération au mérite pourrait faire l'objet de pressions politiques qui saperaient l'indépendance même de la fonction publique internationale. Le représentant a suggéré que soit mis en place un système dans lequel les responsables seraient tenus de faire connaître l'identité de ceux dont ils auraient considéré les résultats exceptionnels.

263. Le représentant d'UNISERV a dit craindre que toutes les organisations n'exploitent pas de la même manière la marge de manœuvre dont elles disposaient pour l'exercice en cours. Il a aussi désapprouvé la recommandation visant à supprimer les avancements d'échelon accélérés comme mesure d'incitation à l'étude des langues, car il était au contraire convaincu que plus d'efforts s'imposaient dans ce domaine et qu'il fallait promouvoir le bilinguisme.

Examen par la Commission

264. La Commission a rappelé que, malgré les difficultés qu'elles pouvaient rencontrer, les organisations avaient continué d'affiner et d'appliquer des systèmes d'évaluation des fonctionnaires et de sanctionner les insuffisances constatées. Quelques organisations aux effectifs plus restreints avaient également adopté des systèmes de reconnaissance et de récompense du mérite, sur le plan financier et d'autre manière. Les tentatives passées de la Commission pour appliquer un système de rémunération du mérite, et les propositions faites précédemment lors de l'examen en cours, par exemple pour que soit mis en place un système flexible aux échelons supérieurs, comme c'était le cas dans plusieurs autres fonctions publiques, et pour élargir les fourchettes des traitements aux classes D-1 et D-2, n'avaient pas été bien reçues par les organisations. La Commission a également rappelé que, bien que les chefs de secrétariat aient insisté sur les difficultés qu'ils rencontraient pour recruter des fonctionnaires aux compétences très spécialisées et sur la nécessité de prévoir des ressources à cet effet, l'idée d'offrir des traitements différents selon les fonctions occupées n'avait pas obtenu un large soutien de la part du Réseau ressources humaines ou des représentants du personnel.

265. Au sujet de mesures d'incitation à la performance, la Commission a rappelé qu'elle était convenue à sa soixante-dix-huitième session que les avancements d'échelon pouvaient permettre d'établir un rapport plus étroit entre la rémunération et les performances de chacun, qu'il s'agisse de sanctionner les mauvais résultats en n'accordant pas d'avancement ou au contraire de récompenser les bons résultats en octroyant des avancements d'échelon plus rapidement ou en versant des primes. Elle a étudié à cette fin trois modèles présentés par son groupe de travail chargé d'examiner les mesures d'incitation à la performance et autres questions relatives aux ressources humaines. Ces modèles reposaient sur l'hypothèse d'avancements d'échelon consentis tous les deux ans pour que le système n'induise pas de frais supplémentaires.

266. La Commission a constaté que, pour être efficaces, les systèmes de rémunération de la performance devaient faire véritablement une différence pour les membres du personnel. Certains membres de la Commission se sont demandé s'il serait sage de revenir sur cette question étant donné l'expérience passée dans les organisations appliquant le régime commun, et ont fait observer que ralentir le rythme des avancements d'échelon ne permettrait pas de faire des économies notables. L'examen des prestations en cours n'avait pas pour objectif premier de réduire les coûts ni de faire des économies. Le système en vigueur des avancements

d'échelon annuels favorisait l'ancienneté et l'expérience, mais il ne permettait pas de reconnaître le mérite de ceux qui obtenaient des résultats exceptionnels. L'octroi d'avancements d'échelon sur une base biennale permettrait reconnaître les résultats obtenus. Étant entendu que des ressources suffisantes devaient être prévues pour financer les mesures d'incitation à la performance, la Commission a estimé que l'octroi d'avancements d'échelon tous les deux ans permettrait aussi d'établir un lien plus étroit entre les performances de chacun et le cycle budgétaire, ainsi qu'avec le cycle de planification des travaux des organisations et leurs objectifs. Un tel changement représenterait une véritable rupture par rapport à l'actuelle culture des droits acquis.

267. Après avoir examiné les différents modèles de progression d'un échelon à l'autre dans les barèmes des traitements, la Commission a décidé de modifier comme suit les modalités applicables :

a) Octroi d'avancements annuels de l'échelon 1 à l'échelon 7, et d'avancements biennaux par la suite;

b) Maintien en l'état des avancements biennaux d'échelon aux classes D-1 et D-2.

268. Il a été convenu que, même si elle avait vocation à définir les paramètres à appliquer lors du choix des mesures incitatives par les organisations, la Commission ne recommanderait pas un modèle particulier d'incitation à la performance aux organisations. Il appartenait à celles-ci de concevoir un système qui réponde à leurs besoins propres, d'autant que bon nombre d'entre elles s'étaient déjà dotées de systèmes efficaces d'évaluation de la performance. De plus, de fréquentes interventions étaient nécessaires pour que les dispositifs de rémunération au mérite soient efficaces. Au lieu de banaliser ces dispositifs, il fallait veiller à les ajuster de temps à autre afin que des mesures d'incitation soient prises à différents niveaux et pour différentes catégories de personnel en fonction des priorités stratégiques propres à chaque organisation.

269. En ce qui concerne les primes de résultat, la Commission est convenue qu'il était préférable d'y recourir pour récompenser ceux qui avaient des résultats exceptionnels plutôt que d'accorder des avancements d'échelon qui avaient des répercussions sur le montant des pensions. Elle s'est interrogée sur le pourcentage de fonctionnaires qui pourraient percevoir des primes de résultat et le montant de ces dernières. Certains de ses membres ont estimé que seuls les 10 % des fonctionnaires les plus performants devaient être récompensés, car il ne s'agirait plus sinon de reconnaître ceux qui excellaient véritablement et cela pourrait être une source de mécontentement pour les autres fonctionnaires. S'agissant du montant des primes, la Commission a considéré que 5 % à 10 % du traitement de base, hors indemnité de poste, serait satisfaisant.

270. Pour ce qui est des incitations ciblées, la Commission a également examiné une proposition du groupe de travail prévoyant d'instituer des mesures incitatives pour attirer des spécialistes dans des domaines très pointus lorsque les campagnes de recrutement habituelles ne permettaient pas de trouver des candidats qualifiés. Étant donné que les services d'experts très qualifiés n'étaient généralement nécessaires qu'à titre temporaire, la manière la plus efficace de procéder consistait à recruter des consultants à court terme. La Commission a noté que dans des organismes très spécialisés chargés de l'établissement des normes, comme

l'Organisation de l'aviation civile internationale, l'Union internationale des télécommunications et l'Agence internationale de l'énergie atomique, entre autres, le recrutement de consultants ne permettrait pas de couvrir les besoins puisque c'était le personnel de ces organisations qui devait faire fonction de chef de file dans les secteurs et domaines de compétence considérés.

271. La Commission a décidé d'approuver l'institution d'une prime de recrutement pour les experts aux compétences très spécialisées lorsque les organisations ne parvenaient pas à intéresser du personnel qualifié. Le montant des mesures d'incitation de ce type ne devrait pas dépasser les 25 % du traitement annuel de base pour toute la durée du contrat. Les organisations devraient rendre compte périodiquement à la Commission de toutes les incitations versées. La Commission évaluerait l'efficacité du dispositif après une période de trois ans à compter de son lancement.

272. La Commission a examiné une version actualisée du cadre d'évaluation et de reconnaissance de la performance qu'elle avait approuvé pour la première fois en 1997. Notant que la teneur du document restait globalement inchangée, elle a décidé d'approuver le cadre révisé et le module de formation l'accompagnant qui figurent à l'annexe III du présent rapport.

273. Au sujet du cadre d'évaluation, la Commission a fait valoir que des mesures étaient en place pour sanctionner les résultats insuffisants. Elle ne comprenait donc pas les difficultés auxquelles les organisations disaient se heurter pour déceler ces résultats et y remédier. Les organisations devaient assumer leurs responsabilités et prendre les dispositions voulues.

274. La Commission a décidé qu'il ne fallait plus que des avancements d'échelon accélérés soient octroyés comme mesure d'incitation à l'étude des langues. L'un de ses membres s'est opposé à cette décision. D'autres membres ont estimé que les organisations devraient encourager le multilinguisme et favoriser l'apprentissage des langues moyennant le versement d'un élément qui n'ouvrirait pas droit à pension ou à l'aide d'incitations non pécuniaires. La Commission a engagé les organisations à prendre en considération les aptitudes linguistiques dans le cadre du système d'évaluation de la performance.

275. En ce qui concerne le recours à des administrateurs recrutés sur le plan national, la Commission a rappelé qu'elle avait décidé à sa soixante-dix-septième session de commencer son examen de l'ensemble des prestations offertes avec la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international avant de l'étendre aux administrateurs recrutés sur le plan national et aux agents des services généraux et catégories apparentées.

276. La Commission a décidé que la question serait examinée une fois que les résultats de la phase en cours de l'examen des prestations auraient été soumis à l'Assemblée générale en 2015.

277. La Commission a pris note des recommandations du groupe de travail tendant à maintenir le cadre régissant les arrangements contractuels qu'elle l'avait approuvé dans son rapport annuel pour 2010 (A/65/30).

278. La Commission a prié son secrétariat de continuer à mettre au point une stratégie de communication détaillée.

Décisions de la Commission

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

a) Les avancements d'échelon seraient octroyés tous les ans du premier au septième échelon, puis tous les deux ans pour les échelons suivants, et continueraient d'être accordés tous les deux ans aux fonctionnaires des classes D-1 et D-2;

b) La pratique consistant à octroyer des avancements d'échelon accélérés comme mesure d'incitation à l'étude des langues devraient être remplacée par l'octroi de récompenses pécuniaires ou non pécuniaires;

c) Une prime d'incitation pour le recrutement d'experts dans des domaines très spécialisés serait octroyée lorsque les organisations ne parvenaient pas à attirer des candidats suffisamment qualifiés. Le montant de ces primes de recrutement ne devrait pas dépasser 25 % du traitement annuel de base pour toute la durée du contrat. Les organisations devraient rendre compte périodiquement à la Commission de toutes les primes d'incitation versées. La Commission évaluerait l'efficacité du dispositif après une période de trois ans à compter de son lancement;

d) Le cadre actualisé d'évaluation et de reconnaissance de la performance et le module de formation l'accompagnant, qui figurent à l'annexe III du présent rapport, devraient être maintenus;

e) L'emploi des différentes catégories de personnel devrait être examiné conformément au programme de travail de la Commission;

f) Le régime des arrangements contractuels qui figure à l'annexe V du rapport annuel de la Commission pour 2007 (A/65/30) devrait être maintenu.

D. Modifications des méthodes de calcul et de régulation de la marge

280. La Commission a rappelé que l'Assemblée générale l'avait priée dans sa résolution 69/251 de continuer d'examiner les questions relatives à la régulation de la marge dans le contexte de son examen de l'ensemble des prestations.

281. La Commission a examiné les questions relatives à la marge qui découlaient de ses recommandations tendant à instituer un barème des traitements unifié et une prime récompensant les fonctionnaires dont les résultats étaient excellents.

1. Modifications de la méthode de calcul de la marge

Vues des organisations

282. Le représentant du Réseau ressources humaines est convenu que, si le barème des traitements unifié était adopté, la comparaison aux fins du calcul de la marge devrait porter sur les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun et de la fonction publique de référence qui n'avaient pas de charges de famille. Il a souscrit à la proposition qui maintiendrait la continuité et la comparabilité de ce qui avait été la pratique établie durant de longues années, avec l'utilisation de coefficients de pondération tenant compte des fonctionnaires considéré. Il est

également convenu que les versements liés à la performance ne tenaient pas être pris en considération dans les comparaisons.

Vues du personnel

283. Les représentants des fédérations de fonctionnaires ont relevé que les propositions n'auraient pas d'incidences importantes sur les comparaisons aux fins du calcul de la marge. Des modifications de la méthode de calcul seraient nécessaires en raison des propositions de la Commission concernant l'établissement d'un barème des traitements unifié et le versement distinct d'une indemnité pour conjoint à charge (cette allocation faisant actuellement partie du traitement de base). Ils n'avaient pas de préférence particulière pour l'une des options proposées. Ils sont convenus qu'il n'y aurait pas lieu à ce stade de prendre en compte les primes de résultat dans le calcul de la marge ; peu d'organisations appliquant le régime commun avaient institué ce type de paiements, même si ces derniers étaient plus habituels dans la fonction publique de référence. Si la pratique de ces versements venait à s'étendre dans les organisations, la Commission pourrait décider de revenir sur la question.

Examen par la Commission

284. Dans la perspective d'une éventuelle révision de la méthode de calcul de la marge, la Commission a examiné les options suivantes :

a) Prise en compte de l'indemnité pour conjoint à charge dans le calcul, avec maintien du principe d'une comparaison des rémunérations des fonctionnaires mariés des organisations et de l'Administration fédérale;

b) Comparaison entre les rémunérations des fonctionnaires sans charges de famille en utilisant le taux d'imposition prévu pour les célibataires pour calculer le traitement net des fonctionnaires de l'Administration fédérale;

c) Comparaison entre les rémunérations des fonctionnaires sans charges de famille en continuant de calculer le traitement net des fonctionnaires de l'Administration fédérale à partir du taux d'imposition applicable aux couples mariés faisant une déclaration commune ; le montant des rémunérations moyennes obtenues pour chaque classe devrait toutefois être réduit par un montant correspondant à l'indemnité pour conjoint à charge versée par les organisation pour obtenir l'effet d'un taux d'imposition applicable aux célibataires.

La Commission a noté que l'indemnité pour conjoint à charge ne serait pas prise en considération dans les calculs dans les options b) et c).

285. La Commission a décidé que l'option a) n'était pas souhaitable car elle maintiendrait le principe d'une comparaison des rémunérations des fonctionnaires mariés et irait ainsi à l'encontre du but visé dans la recommandation d'instituer un barème des traitements unifié.

286. Certains membres de la Commission ont estimé que l'option b) était la plus facile à comprendre. En appliquant le taux d'imposition des célibataires pour les salaires de l'Administration fédérale et en ne prenant pas en considération l'indemnité pour conjoint à charge pour les rémunérations des organisations, la comparaison serait faite à partir des rémunérations des fonctionnaires sans charges de famille versées des deux côtés.

287. La Commission est convenue qu'aussi bien l'option a) que l'option b) permettraient de comparer les rémunérations des fonctionnaires n'ayant pas de personne directement à charge dans les deux fonctions publiques. Il a en outre été souligné que les deux options devraient produire des résultats semblables étant donné que l'indemnité pour conjoint à charge (représentant 6 % de la rémunération nette) recommandée par la Commission correspondait à l'écart entre les taux d'imposition applicables aux couples mariés faisant une déclaration commune et à ceux applicables aux célibataires. Un petit nombre de membres de la Commission étaient favorables soit à l'option b) soit à l'option c).

288. La plupart des membres ont cependant exprimé une préférence pour l'option c) qui permettrait, selon eux, d'assurer la continuité et la stabilité des comparaisons effectuées aux fins du calcul de la marge, d'autant plus que le régime d'imposition des couples mariés faisant une déclaration commune avait dès le départ été appliqué dans les comparaisons. Par ailleurs, l'option c) permettait d'effectuer la comparaison à partir de la rémunération des fonctionnaires sans charges de famille. Il a été rappelé que le taux de 6 % du traitement de base retenu pour l'indemnité pour conjoint à charge correspondait à l'écart entre le taux d'imposition des célibataires et celui applicable aux couples mariés faisant une déclaration commune. Une certaine marge de manœuvre existait à cet égard ; l'écart entre les taux d'imposition aux États-Unis pouvait évoluer en fonction des modifications, pour modestes qu'elles soient, apportées au régime fiscal et l'option c) était suffisamment solide pour y faire face sans qu'il faille ajuster la méthode des comparaisons. Pour ces membres, la recommandation de la Commission concernant l'institution d'un barème des traitements unifiés et leur préférence pour l'option c) étaient pleinement compatibles.

289. La Commission a noté et approuvé la recommandation du groupe de travail sur la compétitivité et la viabilité des prestations de ne pas tenir compte des versements liés à la performance dans les comparaisons aux fins du calcul de la marge entre les rémunérations nettes. Plusieurs questions connexes devaient également être prises en considération. Ces versements étaient liés à l'obtention de résultats exceptionnels et avaient donc un caractère conditionnel ; ils pouvaient poser des problèmes en termes de détail et de disponibilité rapide des données pertinentes. L'utilisation de telles primes était encore limitée dans les organisations appliquant le régime commun. Bien qu'il puisse être utile d'examiner périodiquement l'usage qu'en faisait la fonction publique de référence, la Commission s'est accordée à penser que ces paiements ne devaient pas être pris en compte dans les calculs de la marge.

2. Régulation de la marge

290. Le représentant du Réseau ressources humaines a indiqué que, de l'avis des organisations, la procédure actuelle de régulation de la marge, dans une fourchette de 10 % à 20 % avec un point médian de 15 %, avait donné de bons résultats. La meilleure façon de procéder consisterait à allier cette pratique bien établie et la proposition de maintenir la marge à l'intérieur d'une fourchette de 13 % à 17 %, dans la mesure du possible, en procédant si nécessaire à un ajustement anticipé. Cette solution conviendrait mieux aux organisations en termes de la prévisibilité des coûts et permettrait à la Commission d'apporter les ajustements nécessaires à la marge en agissant davantage par anticipation. La proposition d'établir un lien direct avec les ajustements salariaux opérés par la fonction publique de référence dans la

région de Washington aurait pour effet de subordonner les futures décisions à celles prises par l'Administration fédérale, et n'était donc pas souhaitable.

Vues du personnel

291. Les représentants des fédérations du personnel ont demandé qu'il y ait un élément de symétrie dans les décisions que la Commission était autorisée à prendre lorsque la marge risquait de s'écarter de la fourchette de 13 % à 17 %. Les représentants du CCASIP et d'UNISERV ont fait valoir que la Commission devrait prendre ses décisions concernant la fourchette de 13 % à 17 % en tenant compte de la fourchette de 10 % à 20 % fixée par l'Assemblée générale.

Examen par la Commission

292. La Commission a examiné plusieurs options concernant la régulation de la marge. Elle s'est demandé en particulier : a) si les augmentations de l'indemnité de poste à New York devaient tenir compte des augmentations du Barème général (y compris l'ajustement au titre des conditions locales) dans la région de Washington, ou b) si la marge devait être régulée dans une fourchette de 13 % à 17 % avec un point médian de 15 %.

293. La Commission a rappelé qu'elle s'était penchée sur la question du calcul de la moyenne de la marge à sa soixante-dix-neuvième session, en 2014. Elle avait reconnu à l'époque la difficulté qu'il y avait à réguler la marge sur une période moyenne de cinq ans. Le choix de cette période moyenne avait été fait pour ajouter un élément de stabilité aux calculs de la marge d'une année à l'autre, mais il se révélait particulièrement difficile de maintenir la marge autour du point médian sur cette base.

294. La Commission a constaté que l'option a) visée plus haut supposait de lier directement les augmentations de l'indemnité de poste à New York aux ajustements opérés par l'Administration fédérale au titre du Barème général dans la région de Washington. Cette mesure serait appliquée dès lors que le point médian de la marge actuelle (15 %) serait atteint. En accordant la même augmentation que la fonction publique de référence, la marge resterait théoriquement au même niveau par la suite.

295. La Commission a estimé que l'option a) semblait simple a priori. Toutefois, le lien direct avec les augmentations accordées par la fonction publique de référence dans la région de Washington nécessiterait d'intervenir continuellement dans le fonctionnement normal du système des ajustements de poste en réduisant ou en augmentant l'indemnité de poste dans tous les autres lieux d'affectation, en tant que de besoin, pour opérer l'augmentation ou la diminution constatée dans le système d'ajustement par rapport à ce qui se serait produit si on avait laissé le système fonctionner normalement. Par exemple, si la fonction publique de référence accordait une hausse de 2,0 % à Washington alors qu'une augmentation de 1,5 % était due à New York lorsque le système d'ajustement fonctionnait normalement, l'augmentation effective de 0,5 % du pouvoir d'achat opérée à New York devrait être répercutée dans les indemnités de poste de tous les autres lieux d'affectation en majorant les coefficients d'ajustement correspondants.

296. De nombreuses autres variables étaient prises en compte dans le calcul de la marge, dont l'écart de coût de la vie entre New York et Washington, et l'évolution de la répartition des effectifs, les coefficients de pondération utilisés dans les deux

fonctions publiques et les questions de fiscalité. Il n'était pas possible de prévoir comment ces éléments pèseraient sur le niveau actuel de la marge. De plus, si les augmentations accordées par les organisations à New York devaient être liées de façon aussi rigide aux décisions de l'Administration fédérale concernant la région de Washington, il ne serait plus nécessaire de prévoir une fourchette de 10 % à 20 %. Enfin, et de l'avis général, l'option a) aurait pour effet d'assujettir les décisions de l'Assemblée générale et de la Commission aux considérations nationales prises en compte par la fonction publique de référence. Pour ces raisons, la Commission a décidé de ne pas retenir l'option a), qui consistait à lier directement les augmentations accordées à New York aux décisions de la fonction publique de référence concernant Washington.

297. L'option b) laisserait la marge fluctuer dans une fourchette de 13 % à 17 % avec un point médian souhaitable de 15 %. Il serait loisible à la Commission d'intervenir si la marge risquait de déborder de la fourchette, y compris en la ramenant à la valeur médiane souhaitable, ou en prenant toute autre mesure nécessaire. Certains membres de la Commission ont fait observer que l'option b) permettrait au système d'ajustement de fonctionner normalement lorsque la marge était comprise dans la fourchette de 13 % à 17 %, et nécessiterait beaucoup moins d'interventions que l'option a). Un membre a considéré que la prise de toute décision par la Commission devrait être déclenchée par l'apparition d'un certain écart en pourcentage (à fixer et adopter par la Commission) par rapport au point médian souhaitable, plutôt que par le franchissement des limites supérieure ou inférieure d'une fourchette.

298. Certains membres de la Commission ont noté que l'option b) semblait prévoir un rétrécissement de la fourchette de 10 % à 20 % fixée par l'Assemblée générale. Ils ont souligné que, puisque cette dernière l'avait priée de revoir la question de la régulation de la marge, la Commission pourrait recommander une fourchette plus étroite, comprise entre 13 % et 17 %, avec un point médian souhaitable de 15 %. L'Assemblée générale pourrait être favorable à l'option b) dans la mesure où elle empêcherait que la marge atteigne la limite supérieure de la fourchette (20 %).

299. La plupart des membres de la Commission ont considéré qu'il n'était pas nécessaire de recommander une modification de la fourchette actuelle de la marge. Selon eux, l'option b) ne devrait pas être interprétée comme une recommandation de passer d'une fourchette de 10 % à 20 % à une fourchette de 13 % à 17 %. Les limites de 13 % et 17 % devraient plutôt représenter des seuils à franchir pour déclencher des ajustements dans le cadre de la fourchette de 10 % à 20 % fixée par l'Assemblée générale, avec un point médian souhaitable de 15 %.

300. La Commission a noté que les deux options nécessiteraient de sa part une régulation plus active de la marge. Elle a examiné la question de l'absence de symétrie dans les procédures en vigueur de régulation de la marge. Il a été fait observer que, bien qu'elle soit actuellement tenue de prendre des mesures pour éviter que la marge dépasse le plafond de 20 %, la Commission ne pouvait faire des recommandations que lorsque la marge risquait de tomber en deçà du seuil de 10 %, et qu'il appartenait alors à l'Assemblée générale de se prononcer comme elle le jugerait utile.

301. Il a été décidé que, pour procéder à une régulation plus active de la marge, la Commission devrait également pouvoir prendre rapidement des mesures en faisant jouer le système des ajustements de poste. C'est-à-dire qu'elle devrait agir lorsque

la marge risquait de franchir les seuils de 13 % et 17 % prévus dans l'option b). Il lui faudrait alors revoir l'indemnité de poste à la hausse ou à la baisse dans tous les lieux d'affectation, selon que la marge risquait de tomber en deçà du seuil de 13 % ou dépasser celui de 17 %.

Décisions de la Commission

302. En ce qui concerne la méthode de calcul de la marge, la Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale ce qui suit :

a) Les comparaisons aux fins du calcul de la marge devraient prendre en considération la rémunération des fonctionnaires n'ayant pas de charges de famille. Le montant net des salaires de la fonction publique de référence devrait être calculé en continuant d'appliquer au montant brut le taux d'imposition prévu pour les couples mariés faisant une déclaration de revenus commune, les moyennes obtenues pour chaque classe devant être minorées d'un montant représentant l'indemnité pour conjoint à charge versée par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies;

b) Les paiements liés aux résultats ne devraient pas être pris en compte dans les comparaisons aux fins du calcul de la marge.

303. Afin d'assurer une régulation plus active de la marge dans la fourchette de 10 % à 20 %, avec un point médian souhaitable de 15 %, la Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de prendre les mesures appropriées en faisant jouer le système des ajustements de poste si la marge tombait en deçà du seuil de 13 % ou dépassait celui de 17 %.

E. Indemnité pour frais d'étude

304. La Commission a mis au point une version révisée du régime de l'indemnité pour frais d'étude, visant à assurer une prise en charge rationnelle et économique des dépenses liées à l'éducation supportées par les fonctionnaires expatriés. Elle a établi les directives suivantes :

a) Le montant de l'indemnité devrait continuer à reposer sur le principe du partage des coûts entre l'organisation et le fonctionnaire;

b) Le montant de l'indemnité ne devrait plus être calculé en fonction des données relatives aux demandes de remboursement, mais être déterminé par d'autres moyens, de façon à éviter que le montant plafond des dépenses remboursables ne soit dicté par un petit nombre de demandes de remboursement excessivement élevées;

c) Pour l'enseignement primaire et secondaire, la possibilité d'établir le plafond des dépenses remboursables par rapport aux frais de scolarité des établissements d'enseignement existant sur le lieu d'affectation du fonctionnaire devrait être envisagée. D'autres arrangements pourraient toutefois s'appliquer en l'absence d'établissement d'enseignement adéquat à une distance permettant un trajet quotidien ou lorsque les déménagements fréquents ou urgents du fonctionnaire nuiraient à l'éducation de l'enfant;

d) Les dépenses remboursables devraient être révisées pour ne conserver que les frais de scolarité et éventuellement les frais d'inscription, et la possibilité de

rembourser une somme forfaitaire reposant sur les données relatives au montant effectif des frais de scolarité devrait être envisagée;

e) Pour l'enseignement supérieur, des solutions devraient être mises au point sur la base d'une analyse détaillée du coût d'ensemble du régime de l'indemnité et de son évaluation par rapport aux prestations offertes par la fonction publique de référence. La possibilité de verser une somme forfaitaire qui serait la même pour tous ou d'imposer un plafond à l'échelle mondiale devrait également être étudiée;

f) Le remboursement des contributions obligatoires aux dépenses d'équipement n'entrerait plus dans le champ d'application du régime de l'indemnité pour frais d'études.

305. En outre, la Commission a examiné des propositions concernant la définition de nouvelles zones, l'institution d'un barème de remboursement dégressif ou la forfaitisation de l'indemnité versée pour l'enseignement primaire et secondaire comme pour l'enseignement supérieur, l'éventuelle utilisation des frais de scolarité pratiqués par les établissements représentatifs pour calculer les plafonds, et la fixation des conditions dans lesquelles les frais d'internat et le coût des voyages effectués au titre des études seraient remboursables dans le cadre du régime de l'indemnité pour frais d'études.

306. La Commission a étudié deux structures de barème dégressif et le montant forfaitaire proposé pour la prise en charge des frais d'internat. La première proposition prévoyait un barème dégressif comprenant six fourchettes de dépenses (voir tableau 12) et reposant sur un taux de remboursement de 75 % des frais de scolarité excédant 30 000 dollars. La deuxième proposition prévoyait un barème dégressif à sept fourchettes (voir tableau 13) reposant sur un taux de remboursement de 75 % des frais de scolarité excédant 35 000 dollars.

Table 12
Structure du barème dégressif à six fourchettes, établie sur la base des données de l'année scolaire 2010/11

Fourchette des dépenses ouvrant droit à remboursement (dollars É.-U.)	*Taux de remboursement (pourcentage)*
1 à 10 000	83
10 001 à 15 000	78
15 001 à 20 000	73
20 001 à 25 000	68
25 001 à 30 000	63
30 001 et plus	–

Tableau 13
Structure du barème dégressif à sept fourchettes, établie sur la base des données de l'année scolaire 2010/11

Fourchette des dépenses ouvrant droit à remboursement (dollars É.-U.)	*Taux de remboursement (pourcentage)*
1 à 10 000	86
10 001 à 15 000	81
15 001 à 20 000	76
20 001 à 25 000	71
25 001 à 30 000	66
30 001 à 35 000	61
35 001 et plus	–

Vues des organisations

307. Soulignant combien l'indemnité pour frais d'études était importante pour attirer des fonctionnaires expérimentés, le représentant du Réseau ressources humaines a indiqué que toute modification envisagée devrait avant tout viser à simplifier les procédures et à préserver la compétitivité en tant qu'employeurs des organisations appliquant le régime commun, et non à réduire les coûts. Le Réseau ressources humaines s'est donc félicité du régime proposé, qui devait s'appliquer partout dans le monde et serait plus facile à administrer. Il a souscrit à la proposition d'établir un barème dégressif, qui servirait d'incitation à contenir les coûts grâce à la mise en place de taux de remboursement différenciés qui diminuaient à mesure que les dépenses augmentaient, étant entendu toutefois que les fourchettes des dépenses ouvrant droit à remboursement devaient être actualisées avant que le barème ne commence à s'appliquer pour tenir compte de tous changements concernant les frais de scolarité. La mise en place d'un barème dégressif aiderait grandement à simplifier le régime et à alléger la charge administrative, tout en contribuant à réduire le besoin d'adopter des mesures d'exception. L'adoption d'une solution universelle préconisée dans la proposition a également été approuvée car elle permettait un traitement équitable des fonctionnaires, d'autant plus que les frais de scolarité des bonnes écoles internationales s'uniformisaient de plus en plus au niveau mondial.

308. Pour concrétiser pleinement ces avantages, le Réseau ressources humaines a considéré qu'il serait opportun de tenir compte du fait que les fonctionnaires de certains lieux d'affectation faisaient face à des difficultés particulières. Le barème à sept fourchettes rendrait mieux compte de la situation dans ces lieux d'affectation, tandis que le barème à six fourchettes ne permettrait peut-être pas d'éliminer la nécessité d'adopter des mesures d'exception. Les représentants de plusieurs organisations ont exprimé leur préférence pour le barème à sept fourchettes, qui représentait une amélioration considérable par rapport au régime actuel avec ses 15 pays/zones monétaires. Ce barème permettrait non seulement de prendre en compte les lieux d'affectation bénéficiant actuellement de mesures d'exception, mais apporterait aussi une simplification considérable des procédures d'administration du régime et faciliterait leur compréhension par les parties intéressées.

309. Le Réseau a estimé que la décision concernant le mode de fixation du barème dégressif devrait être prise compte tenu des données les plus récentes relatives aux frais de scolarité dans les établissements d'enseignement représentatifs, car les frais d'études continuaient d'augmenter à un rythme plus rapide que le taux moyen d'inflation dans le monde entier et le dernier examen de l'indemnité pour frais d'études remontait à 2010/11.

310. Des craintes ont été exprimées au sujet de l'imposition de conditions plus restrictives pour la prise en charge proposée des frais d'internat. S'il était vrai que le versement d'une aide pour le paiement de frais d'internat ne semblait pas se justifier dans les grandes villes sièges, le Réseau ressources humaines estimait qu'il convenait d'en fournir une dans d'autres lieux d'affectation de la catégorie H. L'attention a été appelée sur la situation particulière des fonctionnaires soumis à une grande mobilité ou à des déploiement rapide ou tenus de se réinstaller dans des délais très courts. Il serait judicieux d'accorder une certaine latitude aux organisations pour qu'elles puissent offrir à leurs fonctionnaires placés dans des situations de ce type une aide pour le paiement de frais d'internat.

311. La représentante du Programme alimentaire mondial (PAM) a réaffirmé la nécessité d'accorder une aide pour le paiement des frais d'internat aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation de la catégorie H dans certaines circonstances particulières. D'après son expérience, les séjours dans ces lieux d'affectation étaient le plus souvent de quatre ans ou moins dans le cas des fonctionnaires travaillant pour le PAM. Pour les fonctionnaires auxquels la mobilité était imposée, l'envoi de leurs enfants dans un pensionnat ne devait pas être considéré comme une question de choix mais plutôt comme une nécessité. Par conséquent, il fallait accorder des conditions particulières ou faire preuve d'une certaine souplesse en ce qui concernait la prise en charge des frais d'internat.

312. Le représentant du Réseau ressources humaines a appuyé la proposition tendant à laisser aux organisations qui avaient besoin d'un personnel très mobile ou devant être déployé à brève échéance, ainsi qu'à d'autres organisations dans certains cas, la décision de prendre en charge ou non les frais d'internat. Cette prise en charge, même pour le personnel des lieux d'affectation de la catégorie H, était essentielle pour que les organisations dont les agents devaient exercer leurs fonctions par roulement puissent mener à bien leurs opérations. Il a été proposé, dans un souci de simplicité, de rembourser les frais d'internat aussi bien aux fonctionnaires en poste dans les bureaux extérieurs qu'à ceux des villes sièges, au lieu d'ajouter à la complexité du régime en essayant de définir les circonstances exceptionnelles dans lesquelles cette latitude serait accordée.

313. Le représentant du Réseau ressources humaines a précisé qu'il souscrivait aux dispositions révisées du régime sous réserve que les limites d'âge et la couverture pendant quatre ans uniquement des frais d'études post-secondaires restent inchangées. La modification proposée ferait naître des inégalités entre les fonctionnaires en raison de la diversité et de la complexité des systèmes d'éducation. Elle contribuerait en outre à rabaisser encore les taux de remboursement effectifs et rendrait ainsi le régime révisé moins avantageux que les prestations de la fonction publique de référence. Le représentant a indiqué que les organisations n'appuieraient pas une telle modification des dispositions relatives à la prise en charge des frais d'études dans l'enseignement tertiaire.

314. Le représentant du Réseau a fait valoir que, dans l'idéal, il fallait éviter de maintenir la coexistence de deux régimes. Lorsque l'on ne pouvait pas faire l'économie du fonctionnement des deux systèmes en parallèle, la période de transition ne devait pas excéder deux à trois ans pour ne pas ajouter à la complexité des dispositions administratives. Les organisations ont souligné qu'elles devaient disposer de suffisamment de temps pour établir ou réviser leurs règlements et statuts du personnel et modifier les systèmes informatiques de traitement des demandes de remboursement.

Vues du personnel

315. Le représentant de la FICSA a déclaré que les examens de l'indemnité pour frais d'études menés jusque-là avaient reposé sur l'idée erronée que le régime était trop généreux, alors qu'une comparaison avec la fonction publique de référence effectuée par le groupe de travail sur la compétitivité et la viabilité des prestations n'avait pas confirmé cette impression. Il a ajouté que l'éducation dispensée aux enfants des fonctionnaires devait être complète et comprendre des activités extrascolaires. Le barème dégressif type présentait des caractéristiques intéressantes du fait de sa simplicité et de sa facilité d'administration, mais le régime proposé ne prenait en compte qu'une partie des frais d'éducation, étant donné que certaines dépenses courantes comme les frais de transport, l'achat de livres, les frais d'examen, l'enseignement dans la langue maternelle, les cours de musique, les activités sportives et les déplacements à but éducatif étaient désormais exclues de la liste des dépenses remboursables. À moins que l'on n'augmente la valeur supérieure de la plus haute fourchette du barème, le régime révisé aurait pour effet de réduire fortement le soutien offert aux fonctionnaires. En outre, la FICSA ne souscrivait pas à la structure du barème progressif car elle ne permettait pas le remboursement équitable des frais liés à l'éducation, qui variaient considérablement d'un lieu d'affectation à l'autre.

316. Le représentant du CCASIP a indiqué que le Comité de coordination avait effectué une enquête auprès du personnel au sujet de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun et en a présenté les conclusions, qui indiquaient l'existence d'un degré variable de soutien en faveur des propositions de la Commission concernant le régime révisé de l'indemnité pour frais d'études. Récapitulés en fonction de l'âge des fonctionnaires et du nombre de fois où ils avaient été soumis à la mobilité géographique, les résultats de l'enquête semblaient indiquer que les fonctionnaires plus jeunes que la moyenne ou très mobiles étaient particulièrement préoccupés par les modifications qu'il était proposé d'apporter au régime. S'agissant de la structure du barème dégressif, les taux de remboursement proposés semblaient ne pas être suffisants pour compenser la perte découlant de l'élimination prévue d'autres éléments qui ouvraient droit à remboursement jusque-là. Le CCASIP craignait en outre que la structure du barème dégressif soit difficile à expliquer aux fonctionnaires et ne permette pas de traiter équitablement les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation où les frais d'études étaient élevés.

317. Le représentant d'UNISERV a appuyé les observations faites par les représentants de la FICSA et du CCASIP, en ajoutant que les modifications apportées à l'indemnité pour frais d'études porteraient tort aux fonctionnaires ayant des charges de famille, qui risquaient déjà d'être lésés par d'autres changements proposés dans le cadre de l'examen en cours de l'ensemble des prestations. En

particulier, les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation où le coût de la vie était élevé seraient de toute évidence moins bien lotis dans le cadre du régime proposé. Par conséquent, les modifications proposées, si elles étaient appliquées, risqueraient de compromettre la mobilité du personnel. Étant donné que le régime actuel de l'indemnité pour frais d'études fonctionnait bien, il était difficile de justifier un changement radical. En outre, alors que d'autres organisations internationales offraient à leur personnel une prise en charge analogue à celle fournie dans l'actuel régime de l'indemnité pour frais d'études, le risque existait que les organisations se retrouvent dans l'incapacité de recruter si des réductions trop nombreuses étaient pratiquées.

318. En ce qui concerne la prise en charge des frais d'internat, les fédérations du personnel ont souligné l'importance de garantir la stabilité et la continuité de l'éducation des enfants des fonctionnaires compte tenu des pratiques des organisations relatives aux affectations. Toutes les fédérations trouvaient problématique l'absence proposée de prise en charge des frais d'internat dans les lieux d'affectation de la catégorie H, car cela conduirait à un traitement inéquitable. Le cas particulier des agents tenus de changer fréquemment de lieux d'affectation, y compris ceux passant d'une ville siège à l'autre, a été cité comme exemple de situations dans lesquelles les fonctionnaires devraient bénéficier d'une aide pour les frais d'internat si l'on voulait favoriser la mobilité future du personnel.

319. Le représentant de la FICSA a fait valoir que si les parents demandaient la prise en charge des frais d'internat c'était pour des raisons légitimes, à savoir l'intérêt de leur famille et non la recherche d'un gain financier. Il a expliqué que le remboursement partiel des frais d'internat au titre du régime existant constituait en fait un dispositif de contrôle des coûts qui réduisait le risque d'abus de cette disposition par le personnel. Il a rappelé qu'il ressortait des plus récentes données disponibles que le nombre de demandes de remboursement des frais d'internat soumises par les fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation de la catégorie H représentait moins d'un quart du total. En conséquence de quoi, étant donné l'utilisation très limitée de cette prestation, la FICSA estimait que les fonctionnaires des lieux d'affectation de la catégorie H devaient continuer de bénéficier de la prise en charge des frais d'internat, ainsi que du remboursement des voyages effectués au titre des études.

320. Le représentant du CCASIP a expliqué que le choix de l'internat n'était pas un luxe mais une mesure de dernier recours pour les fonctionnaires et qu'une certaine latitude pour ce qui était d'apporter un soutien aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation de la catégorie H serait nécessaire dans toutes les organisations et pas seulement dans les institutions spécialisées. En particulier, il a rappelé que, selon la base de donnée sur les demandes d'indemnité, seulement 3 % des fonctionnaires des lieux d'affectation classés H s'étaient prévalus des dispositions du régime en vigueur concernant les frais d'internat. Les incidences financières que représenterait la prise en charge des dépenses d'internat supportées par les fonctionnaires des lieux d'affectation H seraient donc limitées et potentiellement moindres que ce qu'il en coûterait pour évaluer justifier et approuver les conditions particulières dans lesquelles un tel traitement s'appliquerait. Pour le Comité, le droit à la prise en charge des frais d'internat devrait être maintenu pour tous les fonctionnaires, quel qu'en soit le lieu d'affectation, dont les enfants étaient pensionnaires dans un établissement d'enseignement primaire et secondaire.

321. Les fédérations de fonctionnaires ont exprimé leur opposition aux nouvelles restrictions concernant l'enseignement postsecondaire qui, en plus d'instituer un accès inégal au bénéfice de l'indemnité en fonction du lieu où les études étaient effectuées, iraient à l'encontre de la décision prise par la Commission en 2006 (voir A/61/30, par. 63).

322. Les fédérations de fonctionnaires ont demandé que le nouveau système ne soit pas mis en place avant qu'au moins deux année universitaire et demie se soient écoulées après son adoption par les organes directeurs, afin de permettre aux fonctionnaires de s'adapter au nouveau régime tout en évaluant les effets qu'il aurait sur l'éducation de leurs enfants compte tenu des différences de structure des frais de scolarité d'un lieu d'affectation à l'autre. Les représentants du personnel ont indiqué que les plafonds actuels n'avaient pas été révisés par la Commission depuis 2011 et qu'ils devraient l'être compte tenu de la soumission du présent rapport à l'Assemblée générale et de la levée du gel des indemnités qui devait intervenir.

Examen par la Commission

323. Les membres de la Commission ont réaffirmé l'importance du régime de l'indemnité pour frais d'études dans l'ensemble des prestations, en soulignant qu'il s'agissait d'un élément essentiel pour attirer et retenir le personnel. L'un d'entre eux a averti du risque que des fonctionnaires quittent les organisations si des changements trop draconiens étaient apportés au régime de l'indemnité pour frais d'études, d'autant plus que le système existant, fondé sur une prise en charge de 75 % des dépenses, avait bien fonctionné. Les débats qui ont suivi ont porté sur les considérations suivantes.

Barème dégressif

324. De façon générale, les membres de la Commission se sont félicités du projet de mise en place d'un barème dégressif à l'échelle mondiale. Son application uniforme aux fonctionnaires quel que soit leur lieu d'affectation a été considérée comme équitable et facile à administrer. À la différence du régime existant, auquel on avait reproché d'être difficile à comprendre et de donner l'impression que les choix faits par les fonctionnaires dictaient les coûts à supporter par les organisations, le régime proposé était plus clair et contribuerait à la maîtrise des coûts. Les taux de remboursement plus élevés aux fourchettes inférieures du barème devraient largement compenser la suppression de certains éléments de la liste des dépenses ouvrant droit à remboursement. Le régime proposé ne devait pas être globalement plus coûteux que le dispositif existant et pourrait même produire des économies. Le barème dégressif pourrait inciter les fonctionnaires à choisir à l'avenir des écoles moins onéreuses, si une telle option était disponible.

325. Lors de son examen des différences entre les deux barèmes dégressifs proposés, la Commission a constaté que le barème à six fourchettes conviendrait pour les lieux d'affectation offrant une large gamme d'établissements d'enseignement, avec des frais de scolarité dont le montant variait. Pour d'autres lieux d'affectation, en particulier ceux qui faisaient actuellement l'objet des mesures d'exception prévues dans le régime de l'indemnité et n'offraient qu'une gamme restreinte d'établissements et de frais de scolarité (soit environ 35 000 dollars ou plus par an), le barème à sept fourchettes semblait plus approprié.

326. La Commission a noté que les taux de remboursement proposés pour chaque fourchette de dépenses entraînaient une augmentation des taux effectifs de remboursement pour les demandes de faible montant. Cela soulevait la question de savoir si le régime proposé était plus généreux que le régime existant. Il a été précisé que, si le pourcentage de remboursement augmentait, le montant global auquel il s'appliquait était réduit du fait de la réduction de la liste des dépenses remboursables dans le cadre du régime proposé.

327. Tout en estimant que l'examen des incidences des barèmes proposés était un élément important de l'analyse, certains membres de la Commission ont souligné qu'il ne fallait pas tant chercher à savoir qui se retrouverait gagnant ou perdant par rapport au régime actuel que s'employer à arrêter la meilleure formule pour l'avenir. S'il était inévitable que certains fonctionnaires soient financièrement désavantagés en raison de la réduction des dépenses remboursables, d'autres bénéficieraient d'une augmentation de leurs remboursements. C'était la conséquence inéluctable de bon nombre de mesures de réforme.

328. La Commission a constaté que les barèmes initiaux présentés dans les tableaux 12 et 13 avaient été mis au point sur la base des frais de scolarité de l'année 2010/11, c'est-à-dire les données disponibles les plus récente lorsque son secrétariat avait commencé son analyse dans le cadre de l'étude de l'ensemble des prestations en 2013. On a fait valoir que ces barèmes devraient être actualisés pour tenir compte des données qui étaient disponibles entre temps.

329. La Commission a rappelé que le régime progressif universel serait ajusté conformément à la procédure proposée (voir la section IV) plus loin). Ses membres ont examiné un barème actualisé (voir par. 115, tableau 5) construit sur la base d'un sous-ensemble d'établissements d'enseignement représentatifs pour lesquels il était possible de suivre l'évolution des frais de scolarité au cours des quatre années précédentes, de 2010/11 à 2014/15.

330. Les avis des membres de la Commission divergeaient quant à l'ajustement du barème initial à sept fourchettes de dépenses. Certains estimaient qu'en raison du gel des prestations c'était ce barème qu'il convenait de soumettre à l'Assemblée générale sans autre révision. D'autres ont estimé préférable que le barème tienne compte des données les plus récentes, si elles étaient disponibles. La Commission a donc conclu que les deux barèmes devraient être présentés à l'Assemblée générale aux fins d'examen.

Frais d'internat

331. La Commission a rappelé la proposition tendant à limiter la prise en charge des frais d'internat. Pour les fonctionnaires en poste dans des villes sièges, en particulier, où il existait de bonnes écoles à une distance permettant un trajet quotidien, il était difficile de justifier le versement d'une aide au titre des frais d'internat. Dans ce contexte, il a été rappelé que la possibilité d'exclure complètement du régime la prise en charge des frais d'internat avait déjà été envisagée, avant d'être rejetée. Puisque les fonctionnaires en poste dans les bureaux extérieurs n'avaient souvent pas accès à une école adéquate sur place, il paraissait largement justifié dans ces cas-là de leur octroyer une aide au paiement de frais d'internat.

332. Certains membres de la Commission ont considéré que les fonctionnaires entraient au service des organisations en comprenant la nécessité de changer périodiquement de lieu d'affectation et que la prise en charge des frais d'internat ne devrait pas avoir d'incidence sur leur mobilité. La plupart des membres ont estimé que le remboursement des frais d'internat aux fonctionnaires des lieux d'affectation classés H, généralement pourvus d'écoles adéquates, ne ressortait pas de la responsabilité des organisations.

333. D'autres membres de la Commission estimaient que la prise en charge des frais d'internat visait au départ à satisfaire un besoin réel et n'était pas à moyen d'exploiter le système. D'autres encore considéraient que l'on pourrait laisser le choix aux organisations d'accorder une aide au paiement des frais d'internat aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation classés H.

334. Tout en s'entendant sur le principe que les frais d'internat devaient être remboursés aux seuls fonctionnaires en poste dans les bureaux extérieurs, la Commission a examiné une liste, établie par son secrétariat en consultation avec les organisations, des conditions dans lesquelles le chef de secrétariat d'une organisation pourrait accorder cette prise en charge aux fonctionnaires des villes sièges. Ayant estimé que certaines des conditions exposées étaient raisonnables, elle a néanmoins décidé qu'il n'était pas possible de dresser une liste exhaustive de ces exceptions à la règle.

335. La Commission a considéré que les chefs de secrétariat étaient mieux placés pour évaluer les cas exceptionnels et prendre les décisions voulues compte tenu de la situation, même si certains de ses membres ont craint que cette disposition ne soit pas appliquée de façon homogène si elle ne définissait pas clairement des orientations.

336. Interrogée sur l'effet qu'aurait le versement d'une somme forfaitaire au titre des frais d'internat au lieu de la prise en compte de ces dépenses dans les montants remboursables en vertu du barème dégressif, la Commission a rappelé que, dans le système existant, les frais d'internat étaient déjà remboursés sur une base forfaitaire, plutôt qu'en tenant compte des tarifs effectivement pratiqués par les établissements d'enseignement. De façon générale, le remboursement forfaitaire des frais d'internat a été préféré pour sa simplicité et sa facilité d'administration.

Dépenses ouvrant droit à remboursement

337. La Commission n'était pas dans l'ensemble favorable à la proposition de prendre en charge des frais supplémentaires liés à des activités extrascolaires comme la musique ou le sport au titre du régime de l'indemnité pour frais d'études. Les éléments pris en compte dans le régime devaient être raisonnables et se rapporter aux responsabilités des organisations.

Ajustement du barème dégressif et montant du remboursement des frais d'internat

338. La Commission est convenue d'ajuster périodiquement le barème dégressif et le montant forfaitaire des remboursements au titre des frais d'internat. Cet ajustement serait opéré de manière pragmatique, en utilisant comme valeur de référence l'évolution des frais pratiqués par un échantillon d'établissements.

339. Dans le cas du barème dégressif, il a été proposé que l'échantillon soit constitué en fonction du nombre d'enfants de fonctionnaires fréquentant les établissements (avec au minimum 50 demandes d'indemnité pour frais d'études relatives à un établissement). C'est ainsi que, sur la base de ces critères, 29 établissements avaient été sélectionnés. Le barème dégressif serait révisé dès que le taux moyen de variation des frais de scolarité franchirait le seuil de 5 % et qu'au moins la moitié des établissements pratiqueraient des augmentations de plus de 5 %. La variation serait calculée de manière cumulative à partir des données relatives aux établissements représentatifs.

340. Il a été suggéré d'augmenter le nombre des établissements représentatifs pour réduire les distorsions. Un examen ultérieur des conséquences de l'allongement de la liste, effectué en abaissant le seuil relatif au nombre de demandes de remboursements présentées pour un établissement donné, a produit des résultats conformes à ceux enregistrés pour la liste initiale. La Commission a donc décidé d'approuver la liste de 29 établissements.

341. Dans le cas du remboursement forfaitaire des frais d'internat, un échantillon de pensionnats préparant au baccalauréat international a été proposé comme source de données pour suivre l'évolution des frais d'internat.

342. Il a été proposé en outre de revoir les deux listes tous les six ans pour garantir que les établissements restaient représentatifs.

Souplesse concernant la période couverte par l'indemnité pour frais d'études

343. La Commission a envisagé d'instituer une certaine souplesse par rapport aux cycles d'enseignement pour lesquels les fonctionnaires pouvaient présenter une demande d'indemnité pour frais d'études, la couverture de ces frais ne pouvant pas excéder 17 années, maternelle y comprise. Certains membres ont appelé son attention sur le risque de chevauchement avec d'autres éléments de la rémunération, dont l'indemnité pour enfant à charge ou l'allocation de chef de famille monoparentale envisagée dans le cadre de l'examen en cours. On a également fait valoir que cet élément de souplesse contribuerait à accroître la complexité du régime et la charge que l'administration de celui-ci représentait pour les organisations. Certains membres ont estimé que permettre aux fonctionnaires de choisir le moment auquel soumettre les demandes d'indemnité pourrait entraîner une dérive des coûts si les intéressés utilisaient l'indemnité pour couvrir les années les plus coûteuses.

344. Les membres de la Commission ont exprimé leurs vues sur la possibilité de verser l'indemnité pour les enfants d'âge préscolaire. S'il était trop compliqué sur le plan administratif de donner la possibilité de choisir le moment auquel soumettre les demandes d'indemnités, une autre solution pourrait consister à abaisser à 4 ans l'âge minimum ouvrant droit au versement de l'indemnité. Cette disposition garantirait l'égalité de traitement compte tenu du fait qu'à Genève les enfants étaient légalement tenus de commencer leur scolarité à 4 ans[3]. Il pourrait également être envisagé d'étendre le bénéfice de l'indemnité aux enfants de 4 ans ou plus jeunes

[3] Le cas particulier de Genève a été mentionné, où l'âge obligatoire du début de l'éducation primaire avait été fixé à 4 ans, et où il était déjà prévu d'offrir une prise en charge pour les enfants de moins de 5ans. Cette disposition s'appliquait également dans d'autres lieux d'affectation où la même obligation légale existait.

étant donné que chaque fois qu'il existait une obligation légale de scolariser les enfants avant l'âge de 5 ans l'âge minimum ouvrant droit à l'indemnité était ajusté dans les dispositions du régime actuel.

345. La Commission a noté que la prise en charge des frais d'éducation préscolaire ne faisait pas partie des propositions dont elle était saisie car aucun consensus ne s'était dégagé sur la question. Tout en estimant qu'elle était importante, la Commission a décidé que la question devait être abordée séparément, hors du cadre des débats sur le régime révisé de l'indemnité pour frais d'études, au motif que les soins dont faisaient l'objet les enfants de moins de 5 ans s'apparentaient davantage à des activités de garde qu'à des activités d'éducation.

Âge limite pour le versement de l'indemnité pour frais d'études

346. Lorsqu'elle a examiné la question de l'âge limite pour le versement de l'indemnité spéciale pour frais d'études, la Commission est revenue sur l'âge limite concernant l'indemnité ordinaire. Rappelant que le régime prévoyait que l'indemnité soit payable jusqu'à la fin de l'année universitaire au cours de laquelle l'enfant achevait quatre années d'études postsecondaires, elle a examiné la question de savoir s'il y avait lieu de poursuivre l'aide financière même lorsque un diplôme était obtenu au bout de trois années d'études postsecondaires.

347. La Commission a rappelé que selon la Déclaration de Bologne, qui visait à harmoniser les normes d'attribution des diplômes universitaires et les normes d'assurance de la qualité dans toute l'Europe et pour les trois cycles de l'enseignement supérieur, les diplômes de licence et de maîtrise correspondaient à peu près au précédent système à un seul diplôme. Elle avait envisagé en 2006 que l'institution d'un nouveau diplôme universitaire, de niveau inférieur, compte tenu de la définition des conditions d'octroi de l'indemnité en vigueur à l'époque, ramènerait de quatre à trois ans la durée de remboursement pour tous les étudiants européens, ce qui apparaissait comme allant à contre-courant des tendances mondiales de prise en charge de l'éducation postsecondaire. La possibilité de porter de quatre à cinq ans la durée de remboursement des frais d'études postsecondaires a certes été examinée mais, ayant également étudié l'ampleur des incidences financières qu'elle ne manquerait pas d'avoir, la Commission avait recommandé à l'Assemblée générale que l'indemnité pour frais d'études soit versée jusqu'à la fin de la quatrième année d'études postsecondaires, y compris dans les cas où un diplôme avait été obtenu au bout de trois ans d'études, l'âge limite étant maintenu à 25 ans (A/61/30, par. 63). L'Assemblée a approuvé, avec effet à compter de l'année scolaire en cours le 1er janvier 2007, la recommandation modifiant la période ouvrant droit au versement de l'indemnité pour frais d'études.

348. Les membres de la Commission ont eu un échange de vues sur la période de prise en charge décrite ci-dessus. Certains étaient d'avis que le cycle d'études et non le nombre d'années scolaires devrait servir de critère. D'autres ont souligné que les étudiants inscrits en troisième cycle ne devraient pas être considérés comme des personnes à charge et que leurs parents devraient être exclus du bénéfice de l'indemnité pour frais d'études.

349. Vu le caractère exhaustif de l'examen en cours, la Commission a décidé que les critères d'octroi de l'indemnité ordinaire pour frais d'études devraient être révisés. Elle a conclu unanimement que l'indemnité devrait être payable jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant achevait quatre années d'études

postsecondaires ou obtenait le premier diplôme postsecondaire, si ce délai était plus cours. L'âge limite de 25 ans serait maintenu.

Mesures transitoires

350. Il a été proposé de mettre en place le nouveau régime le plus tôt possible, et de traiter sur la base du régime actuel les demandes de remboursement présentées pour les enfants remplissant les conditions voulues pour l'année scolaire en cours au moment de l'institution du régime révisé. Cette solution n'a cependant pas été retenue en raison de sa complexité administrative.

351. La Commission a décidé de proposer de mettre en place le nouveau régime de l'indemnité, tant ordinaire que spéciale, pour frais d'études au terme d'une année scolaire complète suivant celle en cours lorsque l'Assemblée générale et les autres organes directeurs approuveraient ledit régime. Elle est convenue que ce délai laisserait aux organisations le temps suffisant pour préparer la mise en place harmonieuse des nouvelles dispositions.

Indemnité spéciale pour frais d'études (enfants handicapés)

352. La Commission a pris note des propositions tendant à maintenir la liste des dépenses remboursables, le remboursement intégral des dépenses totales à concurrence d'un plafond et la prise en charge des frais d'internat et des frais de voyage liés aux d'études. Dans le régime révisé de l'indemnité ordinaire, exception faite des frais d'internat pour certains fonctionnaires des bureaux extérieurs, seuls les frais d'inscription et de scolarité seraient remboursables. La Commission a cependant reconnu que la prise en charge de frais supplémentaires était un élément essentiel du régime de l'indemnité spéciale et qu'il existait donc des raisons impératives de traiter ces frais comme des dépenses remboursables. Elle a en outre considéré que, compte tenu des difficultés rencontrées par les enfants handicapés pour recevoir une éducation, il convenait de maintenir dans le régime de l'indemnité spéciale pour frais d'études le principe du remboursement intégral ainsi que la possibilité de rembourser les frais d'internat et de voyages effectués au titre des études.

353. Par ailleurs, il convenait de fixer un nouveau plafond pour l'indemnité spéciale car le régime proposé ne prévoyait plus 15 pays ou zones monétaires pour définir le montant des dépenses remboursables au titre de l'indemnité ordinaire. Les membres de la Commission ont souscrit à la proposition de fixer un plafond universel par référence à la limite supérieure de la fourchette des dépenses les plus élevées du barème dégressif applicable à l'indemnité ordinaire.

354. Pour ce qui est du remboursement des frais d'internat, deux options ont été présentées à la Commission : soit effectuer ce remboursement sur la base des frais effectivement engagés, soit verser une somme forfaitaire de 8 000 dollars. Ce dernier montant avait été calculé à partir des dépenses effectives enregistrées dans la base de données sur les demandes d'indemnité. Ayant examiné les tarifs très variés pratiqués par les établissements d'enseignement qui offraient des programmes d'éducation spéciale, la Commission a conclu que le calcul du montant total des dépenses remboursables devrait reposer sur le montant des dépenses effectivement engagées. Pour éviter que l'indemnité spéciale soit d'un montant moindre que celui prévu dans le régime de l'indemnité ordinaire pour des dépenses analogues, elle est convenue de fixer le plafond de l'indemnité spéciale en ajoutant

à ce plafond un remboursement forfaitaire au titre des frais d'internat d'un montant de 5 000 dollars.

355. La Commission a noté que le régime actuel de l'indemnité spéciale pour frais d'études prévoyait que celle-ci pouvait être versée jusqu'à la fin de l'année scolaire durant laquelle l'enfant handicapé atteindrait l'âge de 28 ans, c'est-à-dire pendant trois ans de plus que l'indemnité ordinaire. La raison en était que les enfants handicapés pouvaient avoir besoin d'une ou deux années supplémentaires pour achever leurs études. Il fallait cependant fixer un âge limite pour que le régime ne continue pas de s'appliquer indéfiniment.

Décisions de la Commission

Indemnité pour frais d'études

356. La Commission a recommandé à l'Assemblée générale ce qui suit :

a) Les critères relatifs à l'enseignement supérieur devraient être révisés de sorte que l'indemnité soit payable jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle l'enfant achève quatre années d'études postsecondaires ou obtient le premier diplôme postsecondaire si ce délai est plus court, l'âge limite étant fixé à 25 ans;

b) Le principe du partage des coûts entre le fonctionnaire et l'organisation devrait être maintenu;

c) Les dépenses ouvrant droit à remboursement comprendraient les frais de scolarité (y compris les cours de langue maternelle) et les frais d'inscription, ainsi que les frais d'internat;

i) Les frais de scolarité et d'inscription seraient remboursés sur la base d'un barème dégressif prévoyant sept fourchettes de dépenses, le taux de remboursement allant de 86 % pour la fourchette inférieure à 61 % pour la sixième fourchette et à 0 % pour la septième fourchette;

ii) Les frais d'internat seraient pris en charge, sous forme d'une somme forfaitaire de 5 000 dollars, uniquement pour les fonctionnaires en poste dans les bureaux extérieurs remplissant les conditions requises et ayant des enfants en pension dans des établissements d'enseignement primaire et secondaire. À titre exceptionnel, cette prise en charge pourrait être accordée aux fonctionnaires des lieux d'affectation classés H, à la discrétion du chef de secrétariat;

d) Les enfants de fonctionnaires bénéficiant de la prise en charge des frais d'internat devraient avoir droit au remboursement des voyages effectués au titre des études pour chaque année scolaire;

e) Le remboursement des contributions obligatoires aux dépenses d'équipement devrait être pris en charge par les organisations en dehors du cadre de l'indemnité pour frais d'études;

f) Le barème progressif devrait être examiné, en vue d'un éventuel ajustement, compte tenu de l'évolution des frais de scolarité, qui serait observée tous les deux ans pour une liste d'établissement représentatifs, et sur la base d'une évaluation effectuée par la Commission;

g) Le montant du remboursement des frais d'internat devrait être examiné en vue d'un éventuel ajustement compte tenu de l'évolution des tarifs pratiqués par les internats des établissements assurant une préparation au baccalauréat international, qui serait observée tous les trois ans, et sur la base d'une évaluation effectuée par la Commission;

h) La liste des établissements d'enseignement représentatifs et celle des établissements préparant au baccalauréat international, visées ci-dessus aux alinéas f) et g), devraient être examinées tous les six ans en vue d'une éventuelle mise à jour.

357. En outre, gardant à l'esprit le gel des indemnités institué durant l'examen de l'ensemble des prestations, la Commission a décidé d'appeler l'attention de l'Assemblée générale sur le fait que le barème initial à sept fourchettes avait été établi à partir des frais de scolarité de l'année scolaire 2010/11 et que, s'il devait être actualisé sur la base des frais de scolarité de 2014/15, les fourchettes de dépenses seraient également révisées comme indiqué plus haut, au paragraphe 115, dans le tableau 5).

Indemnité spéciale pour frais d'études (enfants handicapés)

358. La Commission a recommandé de maintenir le régime de l'indemnité spéciale pour frais d'études (enfants handicapés) pour ce qui est des conditions d'octroi, de la liste des dépenses remboursables et du droit au remboursement des frais d'internat et des voyages au titre des études.

359. La Commission a recommandé également les modifications ci-après concernant le montant des remboursements :

a) Le plafond des dépenses remboursables devrait être aligné sur celui retenu pour l'indemnité ordinaire pour frais d'études, de sorte à établir un plafond égal à la limite supérieure de la fourchette des dépenses les plus élevées du barème dégressif applicable;

b) En ce qui concerne les frais d'internat, les dépenses effectives devraient être utilisées pour calculer le montant total des dépenses ouvrant droit à remboursement, à hauteur du plafond global égal à la limite supérieure de la fourchette des dépenses les plus élevées du barème dégressif applicable, majoré de 5 000 dollars, c'est-à-dire le montant forfaitaire prévu pour rembourser les frais d'internat dans le régime de l'indemnité ordinaire.

Mesures transitoires

360. La Commission a recommandé de mettre en application le nouveau régime de l'indemnité ordinaire et de l'indemnité spéciale pour frais d'études au terme d'une année scolaire complète suivant celle en cours au moment de l'adoption du régime révisé.

F. Prime de rapatriement

361. Passant à la structure de la rémunération, la Commission a mis en avant les incidences que l'institution d'un barème des traitements unifié applicable à tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang

supérieur, quelle que soit leur situation de famille, pourrait avoir sur la prime de rapatriement et les autres indemnités qui étaient corrélées au double barème des traitements en vigueur.

362. Dans le cadre du régime actuel de la prime de rapatriement, l'indemnité de réinstallation était calculée sur la base des deux éléments différents selon que le fonctionnaire avait ou non des personnes à charge, à savoir : le nombre de semaines de traitement de base auquel le fonctionnaire avait droit, et le barème des traitements en vigueur. Dans la nouvelle structure proposée, cette double différence serait éliminée : la prime serait calculée à partir du même traitement de base, sans tenir compte de la situation de famille des fonctionnaires, la seule différence résidant dans le nombre de semaines de traitement de base. Ainsi, il y aurait toujours une différence dans la prime versée.

363. À l'issue d'un examen, la Commission a décidé d'accepter le principe selon lequel la prime de rapatriement était une prestation fondée sur l'ancienneté payable aux fonctionnaires expatriés qui quittaient le pays de leur dernière affectation au moment de la cessation de service. Elle a proposé l'institution d'un seuil minimum de cinq ans pour l'admissibilité au bénéfice de la prime. Elle a en outre suggéré que, au cas où ce seuil serait adopté, les fonctionnaires déjà en poste puissent conserver leur droit à la prime selon le régime actuel jusqu'à concurrence du nombre d'année d'expatriation accumulées au moment de la mise en application du régime révisé.

Vues des organisations

364. Le représentant du Réseau ressources humaines a souscrit au principe sous-tendant le versement de la prime de rapatriement et reconnu le bien-fondé d'une différenciation parce que les frais de réinstallation devraient être plus lourds pour les fonctionnaires ayant des charges de famille et que la réadaptation était plus difficile pour les fonctionnaires expatriés depuis longtemps. Il a fait valoir que la double différence dans le calcul de la prime de rapatriement pourrait être éliminée grâce à l'établissement d'un barème unique des traitements nets.

365. Le représentant du Réseau a fait remarquer que les contributions volontaires représentaient une part de plus en plus importante dans le budget des organisations et que celles-ci auraient à faire face à un accroissement du nombre des engagements de durée limitée à administrer pour le personnel chargé d'exécuter les activités financées au moyen de ces contributions. Les fonctionnaires expatriés mobiles au plan international, dont les organisations se devaient de faciliter le retour et la réinstallation après la cessation de service, auraient certainement besoin d'aide pour se réinsérer dans leur pays ou sur les marchés du travail étrangers. Le représentant a également indiqué que les organisations pourraient accepter la fixation d'un seuil minimum de cinq années d'expatriation comme condition à remplir pour avoir droit au paiement de la prime de rapatriement, car il s'agissait d'une mesure raisonnable étant donné que, si un rapatriement après une expatriation prolongée pouvait entraîner certaines difficultés, cela n'était pas nécessairement le cas après seulement quelques années passées à l'étranger. Les organisations ont par ailleurs souligné qu'il existait une jurisprudence concernant les droits acquis afférents à la prime de rapatriement.

366. Certaines organisations ont considéré que la proposition tendant à changer l'appellation de la prime pour faire mieux ressortir l'objectif réel de cette dernière pourrait avoir des effets indésirables aussi bien pour les organisations que pour les

fonctionnaires sans pourtant apporter un quelconque avantage pratique. Le représentant du Réseau ressources humaines a indiqué que les organisations et le personnel avaient une bonne compréhension de la prime à l'heure actuelle. En changer l'appellation pourrait créer des complications du fait des modifications à apporter aux politiques, règlements et statuts, ainsi qu'aux formulaires et aux systèmes informatiques. Cela pourrait aussi causer une certaine confusion car la substance de la prime restait fondamentalement inchangée.

Vues du personnel

367. Les fédérations du personnel ont estimé que tout changement envisagé devrait être déterminé soigneusement en tenant compte des droits acquis du personnel, sachant que la prime pourrait diminuer fortement pour les agents actuellement rémunérés au taux prévu pour les fonctionnaires ayant des charges de famille. Le représentant de la FICSA a soutenu que la prime devrait être considérée comme un élément de récupération des coûts. Les fédérations du personnel ont également suggéré que la prime soit versée aux fonctionnaires en poste dans leur pays qui s'installaient ailleurs au moment de leur cessation de service. Cette mesure compenserait les dépenses subies par ces personnes par rapport à celles supportées par les fonctionnaires expatriés ayant droit à la prime qui s'installaient dans un autre pays après la cessation de service. Elles ont souligné qu'avec les objectifs de développement durable les fonctionnaires qui cesseraient leur service alors qu'ils étaient encore en âge de travailler seraient le plus souvent recrutés ou quitteraient leur emploi en milieu de carrière et auraient du mal à se réinsérer sur le marché du travail : une indemnité au titre du rapatriement serait donc d'autant plus nécessaire. La CCASIP a fait valoir que la prime de rapatriement visait à dédommager les fonctionnaires puisque ceux-ci avaient été soustraits du marché du travail de leur pays.

368. Les représentants des trois fédérations du personnel ont fait observer que, dans la mesure où la plupart des cessations de service pour lesquelles la prime de rapatriement était payable concernaient des fonctionnaires qui ne comptaient pas cinq années d'expatriation, l'institution d'un tel seuil aurait d'importants effets préjudiciables. Elles n'en estimaient pas moins que, puisque la prime continuerait d'être octroyée aux fonctionnaires ayant accompli une longue période de service à l'étranger, elle serait toujours adaptée au but pour lequel elle avait été instituée.

369. Les représentants des fédérations du personnel ont considéré que certaines des nouvelles appellations proposées pour la prime (réinstallation ou changement de résidence) pourraient avoir une connotation différente dans le contexte du régime commun et, partant, créer inutilement une certaine confusion et avoir éventuellement des répercussions juridiques.

Examen par la Commission

370. Au cours des débats qui ont suivi, des questions supplémentaires ont été posées au sujet de la justification de la prime de rapatriement ainsi que sur les pratiques et l'évolution du versement de cette prestation.

371. Certains membres de la Commission ont accueilli favorablement l'idée d'étendre le bénéfice de la prime de rapatriement aux fonctionnaires en poste dans leur pays d'origine qui s'installaient ailleurs lorsqu'ils cessaient leurs fonctions, tandis que d'autres ont estimé que cette prestation ne pouvait s'appliquer qu'aux

fonctionnaires en poste à l'étranger qui revenaient dans leur pays d'origine à la cessation de service. On a aussi fait valoir que, si les organisations payaient les frais de voyage, de déménagement et d'installation des fonctionnaires au moment de leur recrutement, elles devraient faire de même à la cessation de service des fonctionnaires. Des membres ont estimé que la prime de rapatriement devrait être supprimée, car d'autres éléments couvraient déjà les frais de réinstallation du personnel. Il n'était pas nécessaire, selon eux, de verser une quelconque prime ou indemnité dès lors que le contrat avec une organisation avait expiré. Certains membres de la Commission ont soutenu que le fait de travailler pour un organisme des Nations Unies conférait aux fonctionnaires un certain statut qui les aidait à trouver un emploi plus aisément.

372. Ayant le sentiment que la prime de rapatriement faisait double emploi avec d'autres paiements liés à la cessation de service, certains membres de la Commission ont déclaré préférer que les ressources disponibles soient allouées à des versements prioritaires comme les indemnités au titre d'affectations hors siège. Ils ont également estimé que l'aide fournie grâce à la prime se justifiait moins pour les fonctionnaires qui cessaient leur service au moment de la retraite. De façon générale, toutefois, la plupart des membres de la Commission ont considéré que, bien que la situation à laquelle les fonctionnaires devaient faire face au moment de leur rapatriement ait évolué depuis l'institution de la prime de rapatriement en 1951, le bien-fondé de cette dernière et les principes régissant son versement restaient valables.

373. Certains membres ont considéré que le sens du terme « rapatriement » était clair et qu'il ne pouvait s'agir que du retour et de la réinstallation dans son pays d'origine d'un fonctionnaire expatrié. Il a donc été proposé dans un souci d'exactitude, puisque l'admission au bénéfice de la prime de rapatriement était subordonnée à un déplacement géographique à partir du pays de la dernière affectation, y compris un déplacement vers un pays tiers, de modifier l'appellation de la prime.

374. À propos de l'éventuel changement d'appellation de la prime, des membres de la Commission ont rappelé que, dans la disposition 3.19 du Règlement du personnel, le rapatriement s'entendait de l'installation dans un pays autre que celui du dernier lieu d'affectation au moment de la cessation de service. Le terme était aisément compris de tous et son utilisation correcte ne posait pas de problème. La Commission est néanmoins convenue de poursuivre la réflexion sur ce sujet lorsque la question de la prime de rapatriement serait réexaminée à une date ultérieure.

Décision de la Commission

375. La Commission a recommandé à l'Assemblée générale :

a) De confirmer le principe selon lequel la prime de rapatriement était une prestation fondée sur l'ancienneté payable aux fonctionnaires expatriés qui quittaient le pays de leur dernière affectation au moment de la cessation de service ;

b) D'instituer un seuil minimum de cinq années d'expatriation comme condition à remplir pour être admis au bénéfice de la prime de rapatriement ;

c) De veiller à ce que, lors du passage au nouveau régime, les fonctionnaires en poste conservent leur droit à la prime de rapatriement selon le

régime actuel jusqu'à concurrence du nombre d'année d'expatriation accumulées au moment de la mise en application du régime révisé.

G. Éléments liés à la réinstallation

376. La Commission a examiné les paiements versés au titre de la réinstallation dans le cadre du régime actuel. Elle a relevé que ces paiements comprenaient à la fois des mesures de recouvrement des coûts et des mesures d'incitation et s'articulaient sur les prestations liées au déménagement (« déménagement complet » et « non-déménagement » du mobilier) et sur le type de lieu d'affectation (siège ou hors siège). Elle a conclu que le régime actuel prévoyait trop de possibilités de paiements et décidé :

a) De supprimer le paiement supplémentaire d'un montant équivalant à un mois de traitement actuellement versé au début de la troisième année dans les lieux d'affectation hors siège lorsque le fonctionnaire opte pour le « non-déménagement » du mobilier (c'est-à-dire pour un déménagement partiel) dans le cadre du régime de la prime d'affectation;

b) De classer l'élément non-déménagement parmi les paiements versés au titre de la réinstallation et non dans le régime des primes de mobilité et de sujétion.

377. Compte tenu de ce qui précède, la Commission a envisagé un nouveau régime applicable à la réinstallation du personnel recruté sur le plan international comprenant la prise en charge du voyage, la prise en charge du déménagement (avec la possibilité d'opter pour une prime de déménagement forfaitaire) et le versement d'une indemnité de réinstallation. Dans ce régime, l'ensemble des prestations actuelles versées au titre de la réinstallation serait rationalisé afin d'éliminer les doubles emplois et de mettre en place un système de paiements unifié reflétant les coûts réels.

378. Notant que son secrétariat n'avait pas reçu suffisamment d'informations de la part des organisations sur les frais effectifs de déménagement, la Commission a souligné qu'il était important d'obtenir des données relatives à ces coûts de la part des organisations, dans la mesure où le but de cet élément était de refléter les coûts effectivement supportés par les fonctionnaires. Le secrétariat avait prié les organisations appliquant le régime commun de lui communiquer des données et des informations sur les frais effectifs de déménagement et d'entreposage occasionnés par la réinstallation. Une seule organisation avait donné suite à cette demande et indiqué que le montant moyen des frais de déménagement s'élevait à environ 8 000 dollars. Une autre organisation a communiqué une liste de devis établis par un prestataire de services de transport faisant apparaître un coût médian de 18 650 dollars et un coût moyen de 19 848 dollars pour un envoi de 8 150 kg et de 13 600 dollars et de 15 213 dollars pour un envoi de 4 890 kg.

379. Dans le nouveau régime proposé, aucun changement ne serait apporté aux modalités de prise en charge des frais de voyage occasionnés par la réinstallation, laquelle continuerait d'être assurée par chaque organisation. Une indemnité forfaitaire consistant en une prime de déménagement optionnelle d'un montant maximum de 18 000 dollars pour les fonctionnaires accompagnés de membres de la famille y ayant droit et de 13 000 dollars pour les fonctionnaires non accompagnés serait mise en place. Cette prime serait similaire à la prime de réinstallation

actuellement versée par certaines organisations appliquant le régime commun[4]. Le bénéfice de cette prime serait subordonné à une durée d'affectation de deux ans ou plus. Les montants proposés ont été calculés à partir des données communiquées par la Section des voyages et des transports du Secrétariat de l'ONU relatives aux frais effectifs d'expédition payés par l'Organisation aux prestataires de services de transport sur la base du coût porte-à-porte d'un déménagement complet au départ et à destination de l'Afrique, de l'Asie et du Pacifique, de l'Europe, de l'Amérique latine et des Caraïbes et de l'Amérique du Nord pour la période 2011-2013.

380. La prime de déménagement optionnelle proposée prévoirait divers plafonds pour les organisations, qui auraient la possibilité de moduler les montants en fonction de différentes circonstances (affectation d'une durée inférieure à deux ans, réaffectation au sein d'un même pays, zone de mission ou zone d'opérations, déménagement entre deux lieux d'affectation famille non autorisée). Il a été proposé que les fonctionnaires déménageant d'un lieu d'affectation famille non autorisée à un autre au sein d'un même pays ou d'une même zone de mission n'aient pas droit de percevoir la prime de déménagement optionnelle envisagée lorsque le transport des effets personnels est pris en charge par l'organisation.

381. La Commission a également envisagé de supprimer les critères de poids actuellement appliqués dans le cadre de la prise en charge du déménagement complet[5] et d'adopter la pratique actuelle du secteur des transports en calculant le montant de la prestation en fonction de la taille standard des conteneurs. La prestation liée au déménagement complet du mobilier des fonctionnaires ayant un contrat d'une durée minimum de deux ans serait calculée sur la base d'un conteneur standard de 20 pieds pour un fonctionnaire célibataire et d'un conteneur standard de 40 pieds pour un fonctionnaire accompagné des membres de sa famille. Si cette prestation liée au déménagement d'effets personnels est valable pour les transports de surface, le recours aux transports aériens pourrait être autorisé dans les limites du coût correspondant aux transports de surface et conformément aux conditions fixées par l'organisation.

382. Dans le cadre du nouveau régime proposé, une indemnité d'installation serait versée aux fonctionnaires afin de les aider à faire face aux dépenses de logement temporaire et aux autres frais initiaux liés à leur installation avec leur famille dans le nouveau lieu d'affectation. L'indemnité d'installation proposée se composerait de deux éléments : a) un élément indemnité journalière de subsistance aidant à couvrir les dépenses de logement temporaire et autres faux frais liés au déménagement, équivalant à 30 jours d'indemnité à taux plein pour le fonctionnaire et à 30 jours d'indemnité à 50 % du taux plein pour chaque membre de la famille y ayant droit; b) un élément forfaitaire universel couvrant les dépenses accessoires directes et indirectes liées au déménagement (dont les frais de départ et d'arrivée) d'un montant égal à 6 500 dollars pour tous les fonctionnaires. L'élément logement de l'indemnité ne serait pas accordée si le logement est mis à disposition par

[4] Ainsi, par exemple, les montants mondiaux actuellement applicables au Secrétariat de l'ONU et dans certaines organisations sont de 15 000 dollars pour un fonctionnaire accompagné de membres de la famille y ayant droit et de 10 000 dollars pour un fonctionnaire non accompagné.

[5] À l'ONU et dans les fonds et programmes des Nations Unies, le fonctionnaire titulaire d'un engagement d'une durée supérieure à deux ans a droit à la prise en charge des frais de déménagement complet de son mobilier à concurrence de 4 890 kg (30,58 m^3) s'il n'est pas accompagné et de 8 150 kg (50,97 m^3) s'il est accompagné de membres de la famille y ayant droit, par les moyens les plus économiques.

l'organisation. En outre, si les membres de la famille concernés arrivent après que le fonctionnaire s'est installé dans un logement permanent au nouveau lieu d'affectation, la part de l'indemnité journalière de subsistance leur correspondant ne serait pas versée.

Vues des organisations

383. La représentante du Réseau ressources humaines s'est déclarée préoccupée par les propositions visant à réduire sensiblement les prestations versées au titre de la réinstallation. Elle a noté que le contrat de base entre les fonctionnaires internationaux et les organisations reposait sur le principe que l'organisation qui demande à un fonctionnaire de changer de lieu d'affectation doit prendre à sa charge l'ensemble des coûts liés à la réinstallation. Elle a rappelé que le régime actuel avait été conçu comme un tout cohérent, de sorte que ce qui pouvait être perçu comme complexe était le résultat de choix conscients arrêtés au moment de la conception du régime. La Réseau a relevé que les schémas de mobilité et les contextes opérationnels des organisations étaient très variés et que ces variations expliquaient que celles-ci traitent l'élément déménagement de la réinstallation de la manière jugée adaptée à leur situation propre. Il est donc de la plus haute importance pour les organisations que cette souplesse soit maintenue. La prime de déménagement optionnelle proposée et les montants plafonds correspondants auraient pour effet de remettre en cause cette souplesse et d'alourdir la charge administrative dans un certain nombre d'organisations. Le Réseau a estimé que s'écarter de la pratique bien établie consistant à définir les prestations de base tout en laissant aux organisations le soin de les mettre en œuvre limiterait encore la souplesse dont celles-ci disposent. Le Réseau a fait observer que les plafonds proposés avaient diminué depuis le premier débat tenu en novembre 2014, alors même que les données ayant servi à les calculer n'ont pas changé. Il a constaté avec regret que la liste de devis relatifs à tout un éventail d'itinéraires fournie par le secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat à celui de la Commission et illustrant la grande diversité des frais de déménagement n'a pas été prise en compte.

384. S'agissant de la proposition tendant à instaurer une somme forfaitaire équivalant à 70 % des frais effectifs d'expédition, la représentante du Réseau ressources humaines a fait valoir que la formule proposée était impossible à mettre en œuvre dans la mesure où il ne serait pas possible pour les organisations d'obtenir auprès des prestataires de services de transport des prix réels permettant de calculer cette somme. Les organisations seront alors obligées de remettre en place des services d'expédition internes dans la plus grande partie des lieux d'affectation pour administrer les expéditions, entraînant un surcroît de charge administrative, de complexité, de personnel et de frais généraux. Cette solution empêchera également les fonctionnaires de prendre des décisions éclairées et de faire face à leurs besoins de réinstallation en fonction de leur propre situation. En outre, cette formule ne couvrira pas le coût du déménagement complet, ce qui revient à en faire une indemnité de déménagement partiel. Contrairement au système actuel, dans lequel l'élément non-déménagement est versé dans le but de dédommager les fonctionnaires qui ne bénéficient que d'un déménagement partiel et non complet, la suppression de l'élément non-déménagement signifie qu'aucune indemnité de ce type ne sera accordée aux fonctionnaires. Cette situation aura pour effet d'entraver les efforts menés par les organisations pour encourager la mobilité et sera

particulièrement désavantageuse pour les fonctionnaires se rendant dans les lieux d'affectation famille non autorisée ou difficiles.

385. Les organisations ont souligné qu'elles avaient mis en avant une autre solution, selon laquelle la Commission, comme c'est actuellement le cas, définirait la prestation elle-même mais continuerait de laisser aux organisations la souplesse nécessaire pour en préciser les modalités administratives telles que le montant des sommes forfaitaires. Elles ont proposé que la Commission fixe le plafond de ces sommes forfaitaires à 23 000 dollars pour les fonctionnaires accompagnés de membres de la famille y ayant droit. Cette proposition permettrait de maîtriser les coûts et de les rendre prévisibles, tout en donnant aux organisations la possibilité de continuer à gérer la réinstallation de leurs fonctionnaires en fonction de leurs circonstances opérationnelles.

Vues du personnel

386. Les trois fédérations de personnel se sont associées à la déclaration du Réseau ressources humaines. Le représentant de la FICSA a estimé que le soin de fixer le montant des éléments liés à la réinstallation devait être laissé aux organisations. Le représentant du CCASIP s'est interrogé sur le réalisme des plafonds forfaitaires proposés relatifs à la prime de déménagement optionnelle et a estimé que la Commission n'était pas l'instance idoine pour fixer le montant de telles sommes. Les fédérations d'associations du personnel ont indiqué que la somme forfaitaire de l'indemnité de réinstallation devait correspondre à la prestation d'affectation à l'étranger offerte par la fonction publique de référence, laquelle varie d'un lieu d'affectation à un autre. Le représentant d'UNISERV a indiqué qu'il serait prêt à approuver toute proposition qui permette au fonctionnaire de déménager ses effets personnels à coût nul dans le cadre de la formule articulée à la taille des conteneurs. La Fédération a en particulier partagé les préoccupations exprimées par les organisations, qui estiment qu'elles devront conserver des services d'expédition dans de nombreux lieux d'affectation du monde.

Examen de la question

387. La Commission a donné acte du fait que le but de tous les paiements liés à la réinstallation (prime d'affectation, prime de réinstallation, prise en charge des frais de déménagement, élément non-déménagement) était de couvrir les dépenses supportées par les fonctionnaires lors d'un changement de lieu d'affectation. Elle a fait observer que l'actuelle prime de réinstallation (somme forfaitaire de non-déménagement d'un montant de 10 000 dollars pour les fonctionnaires célibataires et de 15 000 dollars pour les fonctionnaires accompagnés de membres de la famille y ayant droit) n'avait pas été mise en place par la Commission mais par certaines organisations. Elle a souhaité établir une distinction entre les mesures et indemnités visant à permettre le recouvrement des coûts d'une part et les mesures d'incitation pécuniaires d'autres part, qui existent déjà dans le cadre du régime de la prime de sujétion (éléments sujétion et mobilité). La Commission a en outre considéré que le système en vigueur était excessivement complexe, prévoyant trop de possibilités de paiements pour la même fin, et qu'il était inutilement compliqué par les conditions et critères d'octroi de ces paiements.

388. La Commission a souscrit au principe du recouvrement des coûts directs, qu'elle juge solide, et aux plafonds proposés pour la prime de déménagement

optionnelle établis à partir de données relatives aux frais effectifs de déménagement. Elle a estimé que le régime applicable à la réinstallation proposé couvrait tous les aspects de la réinstallation et que tous ses éléments étaient convenablement justifiés. Selon cette proposition, l'ensemble des éléments liés à la réinstallation serait rationalisé afin d'éliminer les doubles emplois et de mettre en place un système de paiements unifié. Le nouveau régime offrirait aussi une certaine souplesse pour faire face à toutes sortes de situations et de scénarios (différences entre lieux d'affectation famille autorisée et famille non autorisée, mise à disposition de logements et de services de transport par l'organisation, arrivée des membres de la famille après le fonctionnaire, déménagement organisé par le fonctionnaire ou par l'organisation).

389. Après de longs débats, la Commission a décidé que le nouveau régime applicable à la réinstallation devrait se composer de trois éléments : la prise en charge des frais de voyage, la prise en charge des frais de déménagement et le versement d'une indemnité d'installation. Les membres de la Commission se sont déclarés favorables à la suppression de l'élément non-déménagement dans la mesure où sa justification n'était pas claire et où les paiements pouvaient se poursuivre pendant une période relativement longue (jusqu'à cinq ans). La Commission a également souligné que plusieurs des autres éléments du régime de réinstallation actuel devraient être supprimés après la mise en place du nouveau système, en l'occurrence l'indemnité de déménagement et la prime d'affectation.

390. Tout en notant que certaines organisations ne proposaient pas de prendre en charge le déménagement complet du mobilier, la Commission a considéré que la couverture du déménagement complet dans certaines limites définies devrait être une obligation légale pour les organisations, à moins que les fonctionnaires ne renoncent à ce droit. Toutefois, constatant que la plupart des fonctionnaires choisissaient la formule du versement forfaitaire dans les organisations où cette prestation est offerte, la Commission a estimé qu'il serait opportun de proposer des options aux fonctionnaires pour le déménagement du mobilier. Il s'agirait soit de faire prendre en charge le déménagement par les organisations dans certaines limites définies soit de verser une somme forfaitaire aux fonctionnaires organisant leur propre déménagement.

391. La Commission a débattu de la question de savoir s'il fallait réglementer le montant de la prime forfaitaire de déménagement ou s'il fallait mettre en place une somme forfaitaire universelle. Certains membres de la Commission ont estimé que, pour la prise en charge des frais de déménagement, il fallait laisser aux organisations le soin de décider dans certaines limites définies comme pour la prise en charge des frais de voyage. Ils se sont prononcés en faveur d'un ensemble de directives afin que les montants forfaitaires soient fixés en fonction des frais effectifs de déménagement et non sur la base d'une somme forfaitaire universelle. De nombreux membres de la Commission ont fait observer qu'il existait des garde-fous appropriés ainsi que des audits au sein de chaque organisation pour veiller à ce que les coûts soient maîtrisés et l'équité garantie. La Commission a noté qu'un principe similaire avait été appliqué à la formule du versement forfaitaire proposée aux fonctionnaires partant en congé dans les foyers, qui constitue également une mesure de recouvrement des coûts. Elle a estimé que le principe de la somme forfaitaire offrirait la souplesse demandée par les organisations pour gérer leurs besoins en matière de mobilité dans l'exécution des programmes et assurer l'équité des paiements versés aux fonctionnaires.

392. La Commission a noté que le déménagement du mobilier était une activité commerciale et que les coûts étaient déterminés par les prestataires de services de transport. Si les coûts peuvent varier fortement en fonction de la distance et de l'itinéraire, la Commission a souhaité mettre en place une prime forfaitaire de déménagement équivalant à un pourcentage des frais effectifs de déménagement dans certaines limites définies, soit par exemple environ 70 %. Les membres de la Commission ont estimé qu'une seule somme forfaitaire pour la prime de déménagement optionnelle était avantageuse à la fois pour les organisations et les fonctionnaires et permettrait de traiter les fonctionnaires de manière équitable en couvrant les frais d'expédition effectifs, évitant ainsi des pertes ou des gains considérables. Répondant aux préoccupations des organisations qui n'assurent pas les déménagements, certains membres de la Commission ont fait valoir que laisser aux fonctionnaires le choix d'organiser les déménagements dans certaines limites définies et d'obtenir le remboursement des frais engagés était une autre solution envisageable. Ils ont estimé que cette solution serait appropriée pour le personnel et pour les organisations qui ne sont guère disposées à reprendre en charge le transport des effets personnels des fonctionnaires.

393. La Commission a noté que les modalités actuelles de prise en charge du déménagement étaient fondées sur des critères de poids et de volume fixés dans les années 80 avant que l'utilisation des conteneurs ne se généralise dans le secteur des transports. Au fil des années, le secteur des transports a évolué et les tarifs de transport actuels sont désormais fixés en fonction du type de produit ou de la taille du conteneur et non plus en fonction du poids, du volume et de la distance. Certaines organisations internationales ont déjà éliminé le critère de poids dans le cadre de la prise en charge des frais de déménagement. La Commission a donc décidé de supprimer le critère de poids dans le cadre de la prestation actuelle et de fonder la prise en charge du transport du mobilier sur la taille standard des conteneurs : un conteneur de 20 pieds pour les fonctionnaires célibataires affectés pour une durée minimale de deux ans et un conteneur de 40 pieds pour les fonctionnaires accompagnés de membres de la famille y ayant droit. Le poids du mobilier serait indifférent. La Commission a précisé que les déménagements devraient être effectués suivant l'itinéraire et le mode de transport les plus économiques, c'est-à-dire, dans la plupart des cas, au moyen des transports de surface.

394. La Commission a examiné la formule envisagée pour la nouvelle indemnité d'installation, qui se composerait d'un élément indemnité journalière de subsistance et d'une somme forfaitaire universelle d'un montant de 6 500 dollars pour couvrir les dépenses initiales liées à la réinstallation. Elle a noté que l'indemnité journalière de subsistance comprenait les frais de logement, de repas et autres faux frais et reflétait ainsi les caractéristiques des dépenses de réinstallation propres aux différents lieux d'affectation. Elle a également reconnu que les frais directs et indirects de réinstallation (frais prévisibles et imprévisibles) seraient couverts par l'élément forfaitaire universel.

395. La Commission a pris note de la pratique existante consistant à verser l'équivalent d'un mois de traitement correspondant à l'élément forfaitaire de la prime d'affectation aux fonctionnaires en poste sur le terrain qui choisissent le déménagement complet et à ne pas payer cet élément aux fonctionnaires des lieux d'affectation classés H qui choisissent le déménagement complet. Elle a considéré qu'il ne devrait pas y avoir de différenciation entre les lieux d'affectation classés H

et les lieux d'affectation hors siège en ce qui concerne les paiements liés à la réinstallation, le but recherché étant de couvrir les dépenses initiales associées à la réinstallation. Il a par conséquent été convenu que l'élément forfaitaire universel de l'indemnité de réinstallation proposée devrait être applicable aux fonctionnaires changeant de lieu d'affectation sans établir de distinction entre lieux d'affectation classés H et lieux d'affectation hors siège.

396. La Commission a examiné la question de savoir si la somme forfaitaire universelle devrait également tenir compte des caractéristiques propres au lieu d'affectation au point d'arrivée ou de départ. Certains membres ont cependant considéré qu'il serait plus indiqué de verser une partie de l'indemnité d'installation sous forme de traitement. D'autres membres ont fait observer que mélanger deux éléments – indemnité journalière de subsistance et traitement – comme c'est actuellement le cas dans le régime actuel, aurait pour effet de perpétuer les complexités actuelles. La Commission a également estimé que, dans la mesure où le traitement variait en fonction de la classe du fonctionnaire, utiliser le traitement pour l'élément forfaitaire irait à l'encontre du principe du recouvrement des coûts. Les membres de la Commission ont également estimé qu'une allocation pour frais de 9 000 dollars, telle que le propose le Réseau ressources humaines, ne prendrait pas en compte, d'une part, les variations des dépenses d'installation en fonction du lieu d'affectation et, d'autre part, la situation de famille des fonctionnaires. La Commission a donc décidé de fixer la somme forfaitaire universelle versée à tous les fonctionnaires à l'équivalent d'un mois de salaire à l'échelon VI de la classe P-4, solution qui peut être normalisée pour tous les fonctionnaires et qui permet de tenir compte de la variation des coûts entre les différents lieux d'affectation par le biais de l'indemnité de poste.

397. La Commission a noté que le nouveau régime de réinstallation serait applicable à l'ensemble des fonctionnaires changeant de lieu d'affectation à compter de la date de mise en œuvre. Les prestations relatives aux frais de voyage et de déménagement seraient également applicables aux fonctionnaires cessant leurs fonctions sous certaines conditions fixées par les organisations. Il a été convenu qu'à titre de mesure transitoire, les fonctionnaires ayant changé de lieu d'affectation avant la date de mise en œuvre et ayant opté pour le non-déménagement du mobilier (c'est-à-dire pour le déménagement partiel) devraient continuer à recevoir l'élément non-déménagement pendant une période maximale de cinq ans de service dans le même lieu d'affectation ou jusqu'à un nouveau changement de lieu d'affectation, conformément aux dispositions actuelles.

398. La Commission a reconnu que le coût total du nouveau régime applicable à la réinstallation ne pouvait pas être calculé actuellement, dans la mesure où il n'y aurait pas une seule somme forfaitaire pour la prise en charge des frais de déménagement dans le régime. Elle a demandé aux organisations de lui rendre compte des coûts annuels effectifs liés à la réinstallation dans le cadre du régime actuel et du nouveau régime, notamment des frais de transport (voyages et déménagements) des fonctionnaires cessant leurs fonctions, des coûts d'entreposage des effets personnels et du mobilier et des frais de remboursement pour le transport des automobiles appartenant aux fonctionnaires, après deux années de mise en œuvre du nouveau régime de rémunération afin d'en revoir et évaluer les incidences financières et l'efficacité.

Décision de la Commission

399. La Commission a décidé :

a) De mettre en place un nouveau régime applicable à la réinstallation composé de trois grands éléments : la prise en charge des frais de voyage, la prise en charge des frais de déménagement et le versement d'une indemnité de réinstallation;

b) De supprimer l'élément non-déménagement, la prime d'affectation et la prime de réinstallation à l'entrée en vigueur du nouveau régime applicable à la réinstallation;

c) De conserver la formule actuelle pour la prise en charge des frais de voyage, qui resterait la responsabilité de l'organisation;

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

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

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

e) D'appliquer un principe similaire à celui prévu à l'alinéa d) ci-dessus au déménagement partiel du mobilier dans certaines limites définies en fonction des circonstances, y compris pour les affectations d'une durée inférieure à deux ans, les réaffectations au sein d'un même pays, zone de mission ou zone d'opérations et les déménagements entre lieux d'affectation famille non autorisée;

f) De prévoir la prise en charge du déménagement du mobilier des fonctionnaires affectés pour une durée minimale de deux ans jusqu'à concurrence d'un conteneur de 20 pieds pour un fonctionnaire célibataire et de 40 pieds pour un fonctionnaire accompagné de membres de la famille y ayant droit, indépendamment du poids du mobilier, suivant l'itinéraire et le mode de transport les plus économiques;

g) De prévoir une indemnité d'installation au titre des frais initiaux de réinstallation équivalant à 30 jours d'indemnité journalière de subsistance (montant local) pour le fonctionnaire et à 15 jours d'indemnité journalière de subsistance (montant local) pour chaque membre de la famille y ayant droit, plus une somme forfaitaire égale à un mois de traitement de base net à l'échelon VI de la classe P-4 plus l'indemnité de poste applicable;

h) De continuer à verser, à titre de mesure transitoire, l'élément non-déménagement aux fonctionnaires qui changent de lieu d'affectation avant la date de mise en œuvre du nouveau régime applicable à la réinstallation et qui optent pour le non-déménagement du mobilier (c'est-à-dire pour le déménagement partiel) pendant une période maximale de cinq ans dans le même lieu d'affectation ou jusqu'à un nouveau changement de lieu d'affectation.

400. La Commission a prié les organisations de lui rendre compte des coûts annuels effectifs liés à la réinstallation dans le cadre du régime actuel et du nouveau régime après deux années de mise en œuvre du nouveau régime de rémunération afin de procéder à son examen.

H. Indemnités et prestations allouées aux fonctionnaires des bureaux extérieurs

1. Prime de sujétion

401. La Commission a rappelé que la prime de sujétion, qui était exclue de la rémunération considérée aux fins de la pension, était destinée à compenser la sujétion à laquelle étaient astreints les fonctionnaires recrutés sur le plan international qui étaient affectés pour au moins un an dans des lieux où les conditions de vie et de travail étaient difficiles. Aux fins du régime de la prime de sujétion en vigueur, la Commission a classé les lieux d'affectation en six catégories (H et A à E) selon la difficulté des conditions de vie et de travail. La catégorie H regroupe les villes sièges et autres lieux d'affectation où les organismes des Nations Unies n'exercent aucune activité d'aide humanitaire ou de développement, ainsi que ceux situés dans des pays membres de l'Union européenne. Les catégories A à E regroupent les lieux d'affectation hors siège, la catégorie A réunissant des villes où les conditions de vie et de travail sont le moins difficiles et la catégorie E de celles où ces conditions sont le plus difficiles. La prime de sujétion varie en fonction de la catégorie du lieu d'affectation, ainsi que de la classe et de la situation personnelle de l'intéressé. Les lieux d'affectation classés dans les catégories H ou A n'ouvrent pas droit à la prime de sujétion.

402. À sa soixante-dix-neuvième session, en 2014, la Commission a donné des directives concernant la prime de sujétion et la prime de sujétion supplémentaire à son groupe de travail sur la structure de la rémunération. Elle souhaitait examiner des recommandations visant à simplifier et rationaliser davantage le système de classement des lieux d'affectation selon leur degré de sujétion pour ne retenir que trois grandes catégories (les primes de sujétion étant calculées pour chaque groupe de classes en fonction de la catégorie du lieu d'affectation), à intégrer le régime de la prime de sujétion supplémentaire dans le système de classement aux fins de la sujétion pour les lieux d'affectation famille non autorisée et à verser un complément de prime aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée, qu'ils aient ou non des personnes à charge.

403. À sa quatre-vingtième session, en 2015, la Commission a tenu compte des vues exprimées par les membres du Groupe de travail, dont certains ont préconisé de simplifier et de rationaliser le système de classement des lieux d'affectation classés difficiles en ne gardant que trois grandes catégories, et d'indemniser les fonctionnaires en service dans des lieux d'affectation famille non autorisée. D'autres ont considéré qu'à trop simplifier, on risquait de traiter sur un pied d'égalité des lieux d'affectation où les conditions étaient très différentes. Cela aurait pour effet de pénaliser les fonctionnaires de certains lieux d'affectation difficiles en réduisant leur prime de sujétion et serait trop généreux avec le personnel en poste dans des lieux d'affectation relativement moins difficiles.

404. La Commission a étudié les propositions suivantes :

a) Matrice de calcul des paiements de la prime de sujétion comportant trois niveaux : un premier niveau pour les lieux d'affectation classés A, un deuxième pour les lieux d'affectation classés B et C, et un troisième pour les lieux d'affectation classés D et E, un montant forfaitaire au titre de l'élément famille non autorisée (en remplacement de l'actuelle prime de sujétion supplémentaire) étant versé aux fonctionnaires, qu'ils aient des charges de famille ou non;

b) Matrice de calcul des paiements de la prime de sujétion comportant quatre niveaux : un premier niveau pour les lieux d'affectation classés A, un deuxième pour les lieux d'affectation classés B et C, un troisième pour les lieux d'affectation classés D et un quatrième pour les lieux d'affectation classés E, un montant forfaitaire au titre de l'élément famille non autorisée (en remplacement de l'actuelle prime de sujétion supplémentaire) étant versé aux fonctionnaires, qu'ils aient des charges de famille ou non;

c) Régime actuel de sujétion aménagé comportant cinq catégories, sans aucune réduction des montants versés aux fonctionnaires au titre de la prime de sujétion, et comprenant le paiement de la prime de sujétion supplémentaire selon la grille de calcul en vigueur actuellement;

d) Régime actuel de sujétion aménagé comportant cinq catégories, sans aucune réduction des montants versés aux fonctionnaires au titre de la prime de sujétion, et paiement en une fois de l'élément famille non autorisée.

Vues des organisations

405. Le Réseau ressources humaines a relevé avec satisfaction qu'une proposition de substitution avait été présentée en ce qui concernait le régime de sujétion et qu'elle reposait en grande partie sur le système actuel de classement, assorti d'une rationalisation des montants décaissés. Vu qu'elle continuerait de favoriser l'activité dans les lieux d'affectation les plus difficiles, cette proposition a reçu l'appui des organisations. Le Réseau a insisté sur la nécessité de revoir la méthode utilisée, afin de parvenir à une détermination réaliste du classement d'un lieu d'affectation dans la catégorie famille non autorisée. S'il était vrai que les conditions de sécurité étaient de la plus haute importance, d'autres facteurs, tels que la présence d'établissements scolaires et de centres médicaux adéquats, pesaient également lourd dans les décisions des familles. Cet examen de la méthode pourrait avoir lieu une fois que l'examen du système de rémunération, qui était en cours, serait achevé.

406. Les organisations ont exprimé leur préférence pour le modèle mentionné à l'alinéa c) du paragraphe 404, qui module les montants de la prime de sujétion supplémentaire. Les organisations se sont également dites favorables au taux de sujétion unique applicable aux fonctionnaires sans charges de famille comme à ceux ayant des personnes à charge, mais pas à un système simplifié à trois niveaux. Elles se sont aussi opposées à la réduction des montants en vigueur actuellement pour certains lieux d'affectation, l'objectif étant de préserver la neutralité des coûts. Des économies faites ailleurs pourraient servir à financer cette importante allocation.

407. Le Réseau ressources humaines a fait observer que les primes de mobilité et de sujétion en vigueur répondaient à leur objectif, qui était d'encourager et d'aider les fonctionnaires à travailler dans les lieux d'affectation classés difficiles. Il a rappelé que plusieurs prestations relatives à la sujétion avaient déjà été rognées au cours des

dernières années, en particulier au détriment des fonctionnaires des fonds et programmes des Nations Unies. Il a mis en garde contre de nouvelles réductions de ces prestations, qui risquaient d'avoir l'effet pervers de porter atteinte à l'attractivité des bureaux extérieurs, en particulier aux yeux des fonctionnaires expérimentés. Il a demandé une nouvelle fois qu'on lui confirme, faits à l'appui, que tel ne serait pas le cas. Même si l'on n'était pas en mesure de chiffrer le coût total des modifications proposées, il était clair que les opérations les plus difficiles des institutions spécialisées, fonds et programmes étaient celles qui avaient le plus à perdre.

Vues du personnel

408. La FICSA était favorable au maintien du système actuel à six niveaux et souscrivait à la proposition figurant à l'alinéa c) du paragraphe 404. Elle s'est fermement opposée à l'adoption de la proposition figurant à l'alinéa d) de ce paragraphe, qui aboutirait à une réduction considérable de la prime de sujétion supplémentaire pour les fonctionnaires ayant des charges de famille, ce qui pourrait créer une situation où les fonctionnaires en question ne souhaiteraient plus postuler des emplois dans les lieux d'affectation concernés. Le CCASIP était ouvert à la proposition simplifiée (trois niveaux) figurant à l'alinéa a) du paragraphe 404. L'UNISERV a, quant à elle, appuyé le maintien du système actuel de classement des lieux d'affectation au motif qu'il fonctionnait bien, et défendu ardemment l'idée que la rémunération devait être la même pour tous ceux qui étaient en poste dans des lieux où les difficultés étaient comparables. Les montants devraient être les mêmes pour tous les fonctionnaires, d'autant plus que les fonctionnaires des classes les moins élevées étaient plus souvent amenés à travailler dans des conditions difficiles que les autres.

Examen de la question par la Commission

409. La Commission a souligné que la prime de sujétion était un précieux moyen d'inciter les fonctionnaires à travailler dans les lieux d'affectation difficiles et donc de permettre aux organisations d'exécuter leurs programmes. Le débat a essentiellement porté sur les propositions visant à simplifier et à rationaliser le régime de la prime de sujétion.

410. Certains membres de la Commission se sont prononcés en faveur de la proposition tendant à répartir les lieux d'affectation en trois catégories aux fins de la sujétion, jugeant qu'elle permettrait de rationaliser et de simplifier le système. Ils ont convenu que les lieux d'affectation actuellement classés B et C devraient être regroupés dans la même catégorie, de même que ceux classés D et E, sachant que ces derniers étaient les plus difficiles. L'élément famille non autorisée (qui remplacerait l'indemnité de sujétion supplémentaire) serait forfaitaire et destiné à tous les fonctionnaires, qu'ils aient ou non des personnes à charge. Les lieux d'affectation famille non autorisée, qui comptent parmi les plus difficiles et les plus dangereux, retrouveraient ainsi un attrait comparable aux autres. D'autres membres de la Commission n'ont pas approuvé la proposition de regroupement des lieux d'affectation, pensant qu'elle pourrait avoir des effets imprévus. Ils estimaient qu'un système de classement comportant un plus grand nombre de catégories donnait une image plus nuancée des difficultés et qu'une grille à trois niveaux seulement ne rendrait pas bien compte des différences. Ils préféraient donc conserver le système actuel et ses cinq catégories correspondant au classement (de A à E) des lieux d'affectation.

411. Après une discussion approfondie, la Commission a décidé de conserver les cinq catégories (A à E) utilisées actuellement pour le calcul de la prime de sujétion, de fixer les taux standard de sujétion qui s'appliqueraient de la même manière à tous les fonctionnaires, qu'ils aient ou non des personnes à charge, et de déterminer les nouveaux montants de la prime de sujétion (voir tableau 7 au paragraphe 122).

412. La Commission a également rappelé aux organisations que la motivation du personnel ne dépendait pas seulement des indemnisations, mais aussi de la gestion des ressources humaines. Les organisations devraient étudier les dispositions à prendre pour améliorer les conditions de vie et de travail des membres du personnel en poste dans les lieux d'affectation difficiles.

Décisions de la Commission

413. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de donner son aval à un régime de sujétion modifié fondé sur cinq catégories. Il serait superflu de prendre des mesures transitoires, car les changements seraient mineurs et aucun fonctionnaire ne verrait le montant de sa prime diminuer. Les nouveaux montants devraient donc prendre effet dès l'entrée en vigueur de la résolution adoptée par l'Assemblée.

2. Indemnité de sujétion supplémentaire/élément famille non autorisée

414. En vigueur depuis le 1er juillet 2011, la prime de sujétion supplémentaire a été créée pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée. Destinée à inciter les fonctionnaires à accepter des postes dans des lieux d'affectation famille non autorisée, elle tient compte du surcroît de difficultés financières et psychologiques qu'implique une séparation involontaire de sa famille. Elle est versée en sus de la prime de sujétion ordinaire. Son montant varie en fonction de la classe et de la situation de famille de l'intéressé. Pour les fonctionnaires ayant des charges de famille, le montant de l'indemnité de sujétion supplémentaire est égal à 100 % de celui de la prime de sujétion (établie selon le taux applicable à ces fonctionnaires) pour les lieux d'affectation de la catégorie E, où les conditions sont les plus difficiles. Pour les fonctionnaires sans charges de famille, le montant de l'indemnité de sujétion supplémentaire est égal à 50 % de celui de la prime de sujétion (établie selon le taux applicable à ces fonctionnaires) pour les mêmes lieux d'affectation. Le montant perçu par un fonctionnaire sans charges de famille au titre de la prime de sujétion supplémentaire représente 37,5 % de celui perçu par un fonctionnaire de la même classe ayant des charges de famille.

415. Un certain nombre de propositions ont été avancées au sujet du montant de la prime et la question de savoir s'il fallait tenir compte de la taille de la famille a notamment été soulevée.

416. Dans la fonction publique de référence, un fonctionnaire ayant deux personnes à charge reçoit une indemnité « de séparation involontaire » d'un montant de 17 400 dollars par an pour couvrir les frais d'entretien d'un deuxième lieu d'habitation. Les employés célibataires ne perçoivent pas d'indemnité de cette sorte.

Vues des organisations

417. Le Coprésident du Réseau ressources humaines a déclaré que les organisations tenaient à ce que les fonctionnaires ne soient pas traités de la même manière selon

qu'ils avaient ou non des personnes à charge. Le Réseau a néanmoins tenu à souligner qu'il convenait d'éviter de procéder à une quelconque réduction.

418. Le Réseau a dit craindre que le fait de limiter l'élément famille non autorisée aux fonctionnaires bénéficiant de l'indemnité pour conjoint à charge ne soit discriminatoire à l'égard des fonctionnaires n'ayant pas de conjoint mais des enfants à charge (c'est-à-dire les familles monoparentales). Cela nuirait considérablement à la bonne exécution des programmes dans les lieux d'affectation famille non autorisée. Plusieurs organisations ont également noté qu'une telle approche ne serait pas cohérente avec les critères actuels d'octroi de l'indemnité de sujétion supplémentaire, versée aux fonctionnaires ayant des personnes à charge (conjoint ou enfants). Ils ont rappelé les raisons pour lesquelles la prime de sujétion supplémentaire avait été adoptée en 2011, et insisté sur la nécessité de conserver les critères actuels d'octroi de cette prime que l'élément famille non autorisée devait remplacer.

Vues du personnel

419. Les trois fédérations de personnel se sont associées à la déclaration du Réseau ressources humaines.

Examen de la question par la Commission

420. Des membres de la Commission ont estimé qu'il y avait des différences nettes entre les membres du personnel qui devaient avoir un deuxième foyer parce que leur famille n'était pas autorisée à vivre sur leur lieu d'affectation et ceux qui n'avaient pas de personne à charge et n'étaient donc pas concernés. En conséquence, ils ont considéré que les seconds ne devraient pas recevoir la même prime que les premiers. Les fonctionnaires n'ayant pas de conjoint à charge mais un ou plusieurs enfants à charge (c'est-à-dire les familles monoparentales) devraient être traités de la même manière que les fonctionnaires ayant un conjoint à charge. Certains membres ont indiqué que, dans la perspective de l'adoption d'un barème des traitements unifié, il ne fallait pas conserver de système à deux niveaux pour les prestations versées au personnel des bureaux hors siège et que la prime de sujétion devrait être forfaitaire. Ils ont toutefois estimé qu'un montant supplémentaire devrait être alloué aux fonctionnaires ayant des personnes à charge dans le cadre de l'indemnité pour conjoint à charge, afin de tenir compte du coût d'un deuxième foyer. D'autres étaient d'avis que l'élément famille non autorisée devrait être versé exclusivement aux fonctionnaires ayant des charges de famille puisque le nom de cette indemnité avait été modifié dans le cadre du régime de mobilité et de sujétion (passant d'« indemnité de sujétion supplémentaire » à « élément famille non autorisée »), de manière à tenir compte des frais supplémentaires auxquels les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille non autorisé devaient faire face du fait de la séparation d'avec leur famille. Selon un autre point de vue, un taux forfaitaire devrait s'appliquer à tous les fonctionnaires pour les inciter à aller travailler dans des lieux d'affectation famille non autorisée et être assorti, pour les fonctionnaires ayant des charges de famille, d'une possibilité de remboursement du coût de l'entretien d'un deuxième foyer.

Décisions de la Commission

421. Après avoir débattu des incidences des diverses conceptions de l'élément famille non autorisée, la Commission a décidé :

a) D'établir une distinction entre le montant de l'élément famille non autorisée alloué aux fonctionnaires ayant des personnes à charge et le montant alloué à ceux n'ayant pas de personne à charge, comme indiqué ci-après :

i) Fonctionnaires ayant des personnes à charge : 19 800 dollars/an (1 650 dollars par mois);

ii) Fonctionnaires sans personne à charge : 7 500 dollars/an (625 dollars par mois);

b) Qu'il n'était pas nécessaire de prendre des mesures transitoires.

3. Élément d'incitation à la mobilité

422. À sa soixante-dix-neuvième session, en 2014, la Commission a noté que, de façon générale, le taux de mobilité était généralement faible dans les organisations appliquant le régime commun où une forte mobilité n'était pas requise pour mener les activités prescrites par le mandat. Certains de ses membres se sont interrogés sur l'utilité de la prime de mobilité, considérant que la mobilité était inhérente à la fonction publique internationale. En outre, la Commission ne voyait aucune raison de prendre en considération le nombre de mutations antérieures aux fins du calcul de la prime de mobilité. Elle estimait également qu'il n'était pas nécessaire de recourir à une prime pour encourager les fonctionnaires à accepter une affectation dans un lieu de la catégorie H. À son avis, il fallait simplifier le régime de mobilité en regroupant, par exemple, la prime d'affectation et la prime de mobilité en une seule prestation versée à la prise de fonction. Une autre solution consisterait à exclure les lieux d'affectation de la catégorie H du régime de mobilité et à fixer un montant forfaitaire annuel calculé sur la base du degré de sujétion du lieu d'affectation et de la classe du fonctionnaire, qui serait versé pendant un maximum de cinq ans.

423. La Commission a convenu que les montants ne devraient pas dépendre de la catégorie du lieu d'affectation, qui était couverte par la prime de sujétion, mais du groupe de classes auquel appartenait le fonctionnaire. L'élément d'incitation à la mobilité proposé devrait avoir pour objet d'encourager l'ensemble des fonctionnaires à accepter des mutations dans des lieux d'affectation hors siège. La Commission a fixé comme limite inférieure le montant annuel pour le groupe des classes P-1 à P-3 (100 % du traitement de base mensuel moyen pondéré). Le montant de l'élément d'incitation à la mobilité serait de 125 % du montant seuil pour le groupe des classes P-4 et P-5, et de 150 % pour les fonctionnaires de la classe D-1 et des classes supérieures.

424. En ce qui concerne la demande qu'elle avait faite au groupe de travail d'étudier les moyens de simplifier et d'intégrer l'élément d'incitation à la mobilité et la prime d'installation dans une même prestation, la Commission a pris acte de la proposition du groupe de ne pas fusionner les deux prestations, car le système ne s'en trouverait pas simplifié et toutes deux perdraient leur raison d'être.

Vues des organisations

425. Les organisations se sont de nouveau dites préoccupées par le fait que l'élément d'incitation à la mobilité ne s'applique pas pour les lieux d'affectation de la catégorie H. Le Coprésident du Réseau ressources humaines a réaffirmé que la mobilité géographique et l'affectation de personnel dans les lieux d'affectation hors sièges et les lieux où les conditions de vie et de travail étaient difficiles constituaient deux priorités des organisations qui, pour être essentielles, n'en étaient pas moins distinctes. Le bon fonctionnement d'une organisation ne dépendait pas seulement de sa capacité de faire tourner le personnel entre le siège et les lieux d'affectation hors siège, mais aussi de faire venir le personnel hors siège expérimenté au siège et d'assurer sa mobilité entre les lieux d'affectation de la catégorie H dans le cadre de la mobilité interorganisations.

Vues du personnel

426. Les trois fédérations de personnel se sont associées à la déclaration du Réseau ressources humaines.

Examen de la question par la Commission

427. La Commission a rappelé que la mobilité était inhérente à la fonction publique internationale et qu'elle revêtait donc un caractère obligatoire pour les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun. Il n'y avait pas lieu de créer une indemnité incitative à cet égard. La Commission a également constaté qu'il existait déjà de nombreuses incitations à la mobilité, à savoir la prime de sujétion, la prime de sujétion supplémentaire, le régime des congés de détente et les prestations versées au titre de la réinstallation, telles que la prime de réinstallation.

428. La Commission a examiné la possibilité de fusionner les primes actuelles de mobilité et de sujétion, ces deux primes paraissant faire double emploi et servir le même objectif. Certains membres se sont dits favorables à un renforcement de la prime de sujétion dans son ensemble et au versement d'une prestation au personnel en poste dans les lieux d'affectation de la catégorie A. La Commission a toutefois noté que la prime de sujétion était versée régulièrement tant que le fonctionnaire était en poste dans un lieu d'affection difficile, tandis que la prime de mobilité n'était octroyée que pendant cinq ans au maximum dans un lieu d'affection donné aux fonctionnaires comptant cinq années de service consécutives dans une organisation. Elle a envisagé la possibilité de regrouper l'élément d'incitation à la mobilité et les autres éléments liés à la réinstallation. Les membres ont souligné que l'objectif de l'élément d'incitation à la mobilité devrait être de permettre aux organisations d'envoyer le personnel le plus qualifié là où il est le plus utile. La prime de mobilité pourrait être utilisée à la discrétion des organisations, qui disposeraient ainsi d'une marge de manœuvre leur permettant de prendre en compte différentes conjonctures et différents mandats, à l'image de la prime de transfert qui existe dans la fonction publique de référence.

429. La Commission a fait observer que le degré de mobilité du personnel variait en fonction des besoins, des mandats et de la structure des postes des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Elle a noté que les organisations n'étaient pas toutes pourvues d'une politique de mobilité ou d'une solide culture de la mobilité. Certaines, comme le Secrétariat de l'ONU, avaient récemment mis en place une politique globale en matière de mobilité, tandis que d'autres

s'employaient à mettre au point ou à appliquer une politique analogue. Il pourrait donc être nécessaire de prévoir le versement d'une prime de mobilité jusqu'à ce que la culture de la mobilité soit bien ancrée dans toutes les organisations. Par conséquent, la Commission a décidé de maintenir la prime de mobilité mais d'en réviser le montant annuel. Dans le cadre du régime actuel, la prime de mobilité était versée pendant cinq ans au maximum dans un lieu d'affectation donné et n'était octroyée qu'aux fonctionnaires ayant accumulé cinq années de service consécutives dans une organisation appliquant le régime commun, à compter de leur deuxième affectation (c'est-à-dire leur première mutation géographique). La Commission a décidé qu'il faudrait réévaluer l'utilité de l'élément d'incitation à la mobilité dans cinq ans, l'objectif étant que, d'ici là, une culture de la mobilité se soit fait jour dans toutes les organisations appliquant le régime commun.

430. Compte tenu de ce qui précède, la Commission a fait une proposition concernant le montant de la prestation (fixé pour chaque groupe de classes en dollars des États-Unis), dont le versement devrait être effectué en début de période chaque année pendant une durée maximum de cinq ans. La prime de mobilité ne s'appliquerait pas aux lieux d'affectation de la catégorie H. Les montants ci-après ont été proposés pour les différents groupes de classes :

P-1 à P-3	6 500 dollars/an
P-4 et P-5	8 125 dollars/an
D-1 et classes supérieures	9 750 dollars/an

Décisions de la Commission

431. La Commission a décidé de recommander que soit instauré, en lieu et place de l'actuelle prime de mobilité, un élément d'incitation à la mobilité qui viserait à encourager le personnel à accepter des mutations dans des lieux d'affectation hors siège et serait versé une fois par an pendant une durée maximum de cinq ans de service dans le même lieu d'affectation, comme indiqué au paragraphe 430. L'élément d'incitation à la mobilité devrait être conçu de façon à :

a) S'appliquer aux fonctionnaires ayant cinq années consécutives d'ancienneté dans une organisation appliquant le régime commun à compter de leur deuxième affectation (c'est-à-dire leur première mutation géographique);

b) Ne pas s'appliquer dans les lieux d'affectation de la catégorie H;

c) Cesser de prendre en compte les mutations antérieures.

432. La Commission a aussi décidé de recommander qu'à titre de mesure transitoire, les fonctionnaires mutés avant la date d'effet du nouveau régime continuent à percevoir les montants actuels de la prime de mobilité durant une période maximale de cinq ans s'ils restent en service dans le même lieu d'affectation ou jusqu'à ce qu'ils soient mutés dans un autre lieu d'affectation. Elle a également décidé de réévaluer l'utilité de l'élément d'incitation à la mobilité dans cinq ans.

4. Régime des congés de détente

433. La Commission a rappelé qu'elle avait estimé que le mécanisme des congés de détente constituait un élément essentiel de l'ensemble plus vaste de mesures d'une

importance capitale pour la bonne exécution des programmes et un moyen d'évacuer le stress accumulé par les fonctionnaires travaillant dans les conditions difficiles et dangereuses qui caractérisaient les lieux d'affectation famille non autorisée. Les congés de détente étaient un important outil du point de vue tant du bien-être du personnel que de l'efficacité des opérations, mais il importait de surveiller de près leur fréquence. La Commission a en outre noté que le régime actuel, approuvé par l'Assemblée générale avec effet au 1er juillet 2012, ne conférait pas aux fonctionnaires et à l'encadrement la marge de manœuvre nécessaire et qu'il fallait trouver le bon équilibre entre, d'un côté, la santé et le bien-être du personnel et, de l'autre, l'exécution des programmes. Les membres du personnel devaient certes pouvoir prendre des congés en cas de stress, mais il fallait également prendre en compte l'avis de l'encadrement sur l'octroi de ces congés et ne pas appliquer les règles mécaniquement. En conséquence, afin de conférer la marge de manœuvre voulue, la Commission a estimé qu'une durée maximum et une durée minimum entre les congés pourraient être définies en fonction des conditions propres à chaque lieu d'affectation.

434. La Commission a également constaté l'existence d'autres droits à la prise en charge des frais de voyage par les organisations, dans le cas par exemple des congés dans les foyers, des visites familiales et des voyages au titre de l'indemnité pour frais d'études, et pris note des chevauchements qui existaient entre le droit à des congés de détente et le droit à congé dans les foyers plus fréquent.

435. La Commission a rappelé qu'après avoir reçu et examiné un avis d'expert sur les niveaux de stress et de surmenage en 2011, elle avait recommandé que le régime actuel de congés de détente soit maintenu et ajusté. Conformément au point de vue qu'elle a précédemment exprimé concernant le chevauchement entre le droit à congé dans les foyers plus fréquent et le droit à des congés de détente, elle a recommandé qu'il soit mis fin au droit à congé dans les foyers plus fréquent et que les lieux d'affectation famille autorisée, mais à niveau de sujétion élevé, soient couverts par le régime des congés de détente.

Vues des organisations

436. Le Réseau ressources humaines s'est dit en accord avec les recommandations du groupe de travail selon lesquelles le régime des congés de détente devrait être maintenu et a fait observer que celui-ci ne devrait pas être considéré comme un élément de la rémunération. En outre, il a réitéré sa demande d'instauration d'un montant forfaitaire qui couvrirait l'élément logement du congé de détente, en suggérant que les économies réalisées par suite de la suppression du droit à congé dans les foyers plus fréquent soient utilisées à cette fin. Le Réseau a rappelé que, peu de temps auparavant, la Commission avait recommandé à l'Assemblée générale d'instaurer un élément logement et que l'Assemblée avait décidé de ne pas approuver cette recommandation. S'agissant du droit à congé dans les foyers plus fréquent, le Réseau a estimé qu'il y avait chevauchement avec le régime des congés de détente, en notant toutefois que certains lieux d'affectation pour lesquels le droit à congé dans les foyers plus fréquent s'appliquait n'étaient pas couverts par le régime des congés de détente. Il en résulterait la perte d'une prestation pour les fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation qui n'étaient pas officiellement classés famille non autorisée mais où le niveau de sujétion était néanmoins élevé.

Vues du personnel

437. Les fédérations de fonctionnaires ont insisté sur l'importance du système des congés de détente pour le bien-être et la productivité du personnel, et donc pour l'exécution efficace des mandats. Elles ont toutefois estimé qu'il manquait quelque chose au régime en l'absence d'un élément logement. Les fonctionnaires n'étaient pas toujours en mesure de prendre des congés de détente, pour des raisons liées aux exigences du service, aux possibilités de transport et au coût élevé du logement dans les lieux retenus pour ces congés, qui représentait des sommes non négligeables à la charge du personnel. Les fédérations étaient d'avis que le régime pourrait être grandement amélioré par le versement d'une indemnité journalière de subsistance dans le lieu de destination pour congés de détente ou par la prise en charge des frais de continuation du voyage jusqu'au pays de congés dans les foyers où les fonctionnaires retrouveraient leur famille. Le représentant du CCASIP a également relevé que la suppression du droit à congé dans les foyers plus fréquent ferait indûment perdre un droit aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation classés « D » et « E » qui ne sont pas couverts par le régime des congés de détente. Il a insisté sur l'importance du maintien du droit à congé dans les foyers plus fréquent. Le représentant d'UNISERV a exprimé son plein accord avec les principaux éléments de la déclaration du Réseau ressources humaines et demandé que le droit à congé dans les foyers plus fréquent ne soit pas supprimé sans qu'une solution de remplacement adéquate soit mise en place.

Examen de la question par la Commission

438. La Commission a débattu du chevauchement entre le régime des congés de détente et celui du congé dans les foyers plus fréquent. La plupart des membres de la Commission ont dit préférer que le droit à congé dans les foyers plus fréquent soit supprimé, tandis qu'un membre a suggéré que cette suppression soit limitée aux lieux d'affectation pour lesquels la périodicité des congés de détente est de six ou de huit semaines, ce qui permettrait aux fonctionnaires de s'éloigner des lieux d'affectation difficiles avec une fréquence suffisante.

439. Certains membres de la Commission étaient d'avis que le régime des congés de détente devrait offrir aux fonctionnaires une certaine marge de manœuvre afin qu'ils puissent accumuler plus de cinq jours et prendre des congés de détente plus longs. Cette souplesse permettrait aux fonctionnaires dont la famille vit très loin de rentrer chez eux pour la retrouver au lieu de prendre leur congé de détente dans des lieux plus proches.

440. Certains membres de la Commission ont soulevé le problème des lieux d'affectation difficiles qui n'étaient pas officiellement classés famille non autorisée mais étaient couverts par le régime des congés de détente, créant ainsi des situations où des fonctionnaires auraient le droit de partir en congé de détente mais en laissant leur famille sur place. Il y avait là une anomalie qu'il fallait corriger en étendant le droit aux congés de détente aux membres de la famille remplissant les conditions requises dans ces lieux d'affectation. D'autres se sont demandé s'il serait possible de reclasser ces lieux d'affectation en lieux famille non autorisée afin d'adhérer au principe selon lequel seul le fonctionnaire avait droit au congé de détente. La Commission avait demandé aux organisations de fournir des données sur le nombre de fonctionnaires et de personnes à leur charge se trouvant dans cette situation.

441. S'agissant d'un éventuel élément logement des congés de détente, certains membres de la Commission ont fait valoir que la proposition d'instauration d'un montant forfaitaire devrait être soumise de nouveau à l'Assemblée générale. D'autres n'étaient pas d'accord, notant que la situation financière des organisations ne s'était pas suffisamment améliorée pour qu'il soit donné suite à la proposition.

442. La Commission a répété que le régime des congés de détente existant était un bon outil qu'il fallait conserver. Les autres questions examinées, telles que l'inclusion éventuelle des membres de la famille, le paiement d'un élément logement et le cumul des périodes de congé de détente, exigeaient une étude et un travail d'élaboration plus poussés.

Décisions de la Commission

443. La Commission a décidé de :

a) Maintenir le régime actuel des congés de détente;

b) Mettre fin au droit à congé dans les foyers plus fréquent.

I. Compétitivité et viabilité du régime

1. Comparabilité des systèmes de rémunération des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et de l'Administration fédérale des États-Unis

444. L'Assemblée générale lui ayant demandé, dans sa résolution 68/253, de veiller à assurer la comparabilité, au regard du principe Noblemaire, de l'ensemble des prestations, pécuniaires et non pécuniaires, offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, la Commission a examiné des études où diverses prestations offertes par ces organisations étaient comparées avec celles proposées par la fonction publique de référence.

445. Ces études comprenaient des analyses comparatives récentes effectuées par le secrétariat de la Commission et des entités extérieures et portaient sur les régimes de pensions et d'assurance maladie, les congés et les jours fériés, ainsi que d'autres prestations, notamment pécuniaires, proposées par les organisations. Les résultats de ces analyses sont présentés ci-après.

Comparaison avec les régimes de pensions et d'assurance maladie de l'Administration fédérale des États-Unis

446. En 2012, à l'issue de l'étude consacrée à la rémunération considérée aux fins de la pension, la Commission a informé l'Assemblée générale, entre autres, que les taux de remplacement du revenu prévus par le Federal Employees Retirement System (régime de retraite des fonctionnaires fédéraux) et la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies étaient globalement comparables. Les fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis avaient toutefois la possibilité de recevoir des prestations beaucoup plus élevées au titre de leur régime de retraite en versant des cotisations volontaires, abondées par l'employeur à concurrence de 5 % [A/67/30, par. 59 a)].

447. Dans le cadre d'une étude des principaux éléments de la rémunération réalisée en juin 2014 (GAO-14-546), le Government Accountability Office des États-Unis a

notamment estimé que la comparaison des régimes de pensions donnait des résultats différents selon l'ancienneté et d'autres facteurs. Pour les agents comptant 30 années d'ancienneté et prenant leur retraite à l'âge de 62 ans, le régime de retraite des fonctionnaires fédéraux et la Caisse commune des pensions des Nations Unies appliquaient un taux de remplacement du traitement préalable à la retraite analogue. Pour les agents comptant 20 années d'ancienneté et prenant leur retraite à l'âge de 62 ans, le régime de retraite des fonctionnaires fédéraux appliquait un taux de remplacement du traitement préalable à la retraite plus élevé.

448. S'agissant de l'assurance maladie, il a été rappelé qu'en 2014, la Commission avait recommandé 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 aux États-Unis ou ailleurs. L'étude réalisée par le Government Accountability Office, qui ne portait que sur les plans offerts par les Nations Unies à New York, avait conclu que le coût moyen par fonctionnaire était plus élevé de 5 % pour l'Administration fédérale des États-Unis que pour l'Organisation des Nations Unies. Cette différence passait à 29 % si l'on ne considérait que les fonctionnaires affiliés. Une comparaison plus poussée de la répartition des cotisations d'assurance maladie nécessiterait une évaluation actuarielle des divers plans proposés par la fonction publique de référence et les différentes organisations appliquant le régime commun.

Congés et jours fériés

449. Dans le système des Nations Unies, les titulaires d'un engagement continu ou de durée déterminée ont droit à 30 jours de congé annuel, alors que dans la fonction publique de référence, le nombre de jours de congé annuel dont disposent les fonctionnaires basés aux États-Unis et ceux en poste à l'étranger varie en fonction de l'ancienneté, comme suit : 13 jours par an pour une durée de service inférieure à 3 ans, 20 jours par an pour une durée de service comprise entre 3 et 15 ans, et 26 jours par an pour une durée de service supérieure à 15 ans.

450. Les organisations appliquant le régime commun n'accordent pas, outre les délais de route, de jours de congé supplémentaires pour le congé dans les foyers, alors que la fonction publique de référence octroie un congé dans les foyers aux fonctionnaires en poste à l'étranger[6]. La durée de ce congé est de 5 à 15 jours par an et varie en fonction de certains critères. En plus du congé annuel, les organisations appliquant le régime commun accordent 10 jours fériés par an. La fonction publique de référence octroie le même nombre de jours fériés aux fonctionnaires, qu'ils soient en poste dans le pays ou à l'étranger. En outre, les fonctionnaires en poste à l'étranger bénéficient de 7 à 12 jours de congé supplémentaires par an, en raison de la célébration des fêtes locales.

Autres prestations

451. Le secrétariat a passé en revue des comparaisons détaillées d'autres éléments pécuniaires de la rémunération. Outre les traitements de base, ces éléments comprenaient notamment l'indemnité de poste ou de cherté de la vie, l'allocation-logement, l'allocation pour personne à charge, l'indemnité pour frais d'études, les

[6] Département d'État des États-Unis, *Foreign Affairs Manual*, vol. 3, handbook 1.

primes de sujétion, de danger et de mobilité et les paiements connexes, comme l'élément famille non autorisée (actuelle prime de sujétion supplémentaire).

Vues des organisations et du personnel

452. Le représentant du CCS a pris note des résultats de l'étude de comparabilité et adhéré à la conclusion du groupe de travail selon laquelle l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun et celui de l'Administration fédérale des États-Unis étaient globalement comparables. Les représentants des fédérations de fonctionnaires ont signalé certaines différences entre l'enveloppe de rémunération offerte par le régime commun des Nations Unies et celle que propose la fonction publique de référence. Pour ce qui est des régimes d'assurance maladie et de pensions, il a été suggéré que les agents de la fonction publique des États-Unis d'Amérique bénéficiaient de conditions plus favorables que les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun. Dans le même temps, il a été reconnu que les politiques de ces dernières en matière de congé de paternité et de maternité étaient nettement plus avantageuses. D'une manière générale, il a toutefois été estimé que les rémunérations totales offertes au personnel des organisations appliquant le régime commun et à celui de l'Administration fédérale des États-Unis étaient globalement comparables.

Examen de la question par la Commission

453. La Commission a convenu qu'il était difficile de comparer les régimes du système des Nations Unies et de l'Administration fédérale des États-Unis, en raison de différences fondamentales dans les principes de base qui régissaient des prestations qui, bien que similaires en apparence, étaient conçues pour répondre aux besoins particuliers de chacune des fonctions publiques (sujétion dans le cas du premier ou logement pour le second, par exemple). En outre, les résultats de toute comparaison étaient par définition limités par la disponibilité des données et le nombre d'hypothèses qui devaient être prises en compte dans les calculs.

454. L'analyse comparative qualitative et quantitative des ensembles de prestations, complétée par des études récentes de certains des principaux éléments (pensions, assurance maladie, congés) a montré que les deux étaient dans une large mesure comparables. Elle a également confirmé que l'ensemble de prestations des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies était compétitif par rapport à celui de la fonction publique de référence. La Commission a estimé qu'une fois que le régime de rémunération révisé aurait été pleinement mis en œuvre et que les premiers enseignements auraient été tirés de son fonctionnement, il serait utile de procéder, en temps voulu, à de nouvelles études visant à déterminer si l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun et par la fonction publique de référence étaient toujours globalement comparables.

2. Rétribution globale

455. Eu égard à la résolution 68/253 de l'Assemblée générale, la Commission a procédé à l'examen de la rétribution globale découlant des politiques et pratiques des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et de l'Administration fédérale des États-Unis en matière de ressources humaines, en se

fondant sur un inventaire comparatif qui avait été passé en revue par le groupe de travail sur la compétitivité et la viabilité des prestations.

456. La Commission a estimé que la notion de rétribution globale offrait aux organisations un cadre de référence pour la mise en œuvre de stratégies visant à attirer, motiver et retenir le personnel. La nature de cette rétribution était fonction de la culture, des besoins et du budget de chaque organisation, ainsi que de la composition de son personnel. La rétribution globale comptait quatre éléments principaux qui, traditionnellement, étaient considérés par nombre d'organisations comme des volets, des programmes et des pratiques distincts. Cependant, pour le fonctionnaire, chacun de ses éléments faisait partie de « l'offre employeur » et la valeur de l'ensemble était souvent plus importante que la somme de ses différents éléments. Les éléments de la rétribution globale étaient les suivants :

a) Rémunération et résultats;

b) Avantages;

c) Équilibre entre vie professionnelle et vie privée;

d) Perspectives de perfectionnement et de carrière.

457. Ces éléments constituaient une boîte à outils dans laquelle les organisations pouvaient choisir les prestations qu'elles jugeaient les plus adaptées. Ils avaient de la valeur à la fois pour l'organisation et pour les fonctionnaires, et étaient autant de moyens que les organisations avaient à leur disposition pour attirer, retenir et motiver le personnel.

Vues des organisations et du personnel

458. Le Réseau ressources humaines et les trois fédérations de fonctionnaires ont pris note des éléments d'information relatifs aux dispositions concourant à la rétribution globale aussi bien dans les organisations appliquant le régime que dans la fonction publique de référence, ainsi que des conclusions du groupe de travail concernant l'existence d'un large degré de comparabilité entre les deux fonctions publiques.

Examen de la question par la Commission

459. La Commission a noté que les notions telles qu'on les entendait dans les deux fonctions publiques étaient largement comparables. En ce qui concernait les éléments non pécuniaires, toutes deux proposaient divers programmes concourant à la rétribution globale. L'Administration fédérale paraissait plus avancée dans l'exécution de programmes de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Pour ce qui était de l'évaluation comparative de la rétribution globale, l'utilisation d'une seule fonction publique de référence rendait difficile une telle analyse. Les programmes de la fonction publique de référence étant liés au cadre réglementaire national et aux besoins du personnel en poste dans le pays plutôt qu'à ceux du personnel expatrié, il était souvent malaisé d'établir une comparaison avec ceux conçus pour les fonctionnaires internationaux expatriés des organisations appliquant le régime commun.

460. La Commission a constaté que la fonction publique de référence accordait un rang élevé de priorité aux questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et semblait être en avance dans ce domaine par rapport aux organisations du

régime commun. Elle a estimé qu'il était possible de faire plus en faveur du personnel dans ce domaine et en ce qui concerne d'autres éléments non pécuniaires. Elle a engagé les organisations à redoubler d'efforts pour offrir aux fonctionnaires des solutions à coût faible ou nul qui permettent de renforcer l'équilibre vie professionnelle-vie privée car cet élément contribuait grandement à motiver et à fidéliser le personnel.

Décision de la Commission

461. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale qu'elle souscrivait à la conclusion générale des études de comparabilité et que le système de rémunération ainsi que les autres grands éléments de la rétribution globale proposés par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et par la fonction publique de référence étaient largement comparables.

J. Incidences financières

462. Une estimation complète des coûts du régime de rémunération par rapport au régime actuel a été effectuée, et est présentée dans le tableau 17.

Tableau 14
Récapitulatif des coûts estimatifs du régime actuel par rapport au régime proposé, pour l'ensemble du personnel, sans mesures de transition
(En millions de dollars des États-Unis)

	Régime actuel	*Régime proposé*	*Écart*
Frais récurrents			
Traitement de base	2 487,6	2 390,0	
Indemnité de poste	1 397,9	1 343,4	(40,9)
Indemnité pour conjoint à charge	–	111,1	
Indemnité pour enfant à charge	107,6	128,0	20,4
Allocation-logement[a]	55,1	55,1	–
Prime de sujétion	115,6	123,6	8,0
Indemnité de sujétion/indemnité de sujétion supplémentaire/élément famille non autorisée	65,0	66,7	1,7
Mobilité	52,2	43,0	(9,3)
Prime de danger	27,9	27,9	–
Autres prestations			
Indemnité pour frais d'études[b]	225,8	200,3	(25,5)
Voyage au titre des études	14,0	1,6	(12,5)
Indemnité spéciale pour frais d'études	8,3	8,3	(0,1)
Congé dans les foyers (voyage payé)	139,1	139,1	–
Droit à congé dans les foyers plus fréquent	35,3	–	(35,3)

	Régime actuel	*Régime proposé*	*Écart*
Versements en une fois			
Indemnité de départ	16,4	15,5	(0,8)
Capital décès	1,13	1,1	(0,1)
Prime de rapatriement[c]	37,1	35,2	(1,9)
Prime de réinstallation[d]	319,0	302,0	(17,0)
Total	**5 105,2**	**4 992,0**	**(113,2)**

Source : Statistiques du personnel du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination pour 2012, sauf indication contraire.

[a] Sur la base des coûts moyens pour 2012.
[b] Dans le régime proposé, les dépenses d'équipement ne seront pas prises en compte dans l'indemnité pour frais d'études.
[c] Des économies supplémentaires devraient découler des ajustements qui seront apportés à l'échéancier de versements.
[d] Sur la base d'un coût estimatif. Ne comprend pas les dépenses afférentes au licenciement.

463. Les hypothèses, sources de données et méthodes de calcul utilisées pour obtenir ces chiffres sont décrites ci-après.

1. Structure des traitements

464. Les estimations ont été établies à partir des statistiques du personnel des organismes des Nations Unies les plus récentes (2012) et reposaient sur l'hypothèse du passage au nouveau barème unifié pour tous les fonctionnaires (comme expliqué dans la section B de l'annexe II) et de l'application de nouveaux critères régissant l'octroi des indemnités pour enfant et pour conjoint à charge. Les modifications de la structure des traitements ayant une incidence sur les traitements de base, l'indemnité de poste, l'indemnité pour conjoint à charge et l'indemnité pour enfants à charge, on a procédé à un examen d'ensemble.

465. Compte tenu de ce qui précède, la mise en place d'un barème des traitements révisé se traduirait par une réduction globale des coûts estimée à environ 20,5 millions de dollars. Ce chiffre tient compte de l'absence de changement des coûts afférents aux fonctionnaires ayant un conjoint à charge à l'entrée en vigueur de la nouvelle indemnité pour conjoint à charge, et de l'effet conjugué de l'augmentation des coûts résultant de l'application du barème des traitements unifié aux fonctionnaires sans charges de famille (surcoût de 11 millions de dollars) et de la réduction du montant versé aux fonctionnaires recevant actuellement le traitement des fonctionnaires avec charges de famille au titre de leur premier enfant à charge (économie de 31,5 millions de dollars) une fois les mesures transitoires supprimées.

466. Les estimations reposent également sur l'hypothèse que les fonctionnaires dont le traitement ne serait pas soumis au barème révisé seraient maintenus à des échelons « personnalisés » et qu'ils étaient appelés à disparaître par attrition. À terme, moins de fonctionnaires devraient avoir droit à l'indemnité pour conjoint à charge en raison de l'élargissement de l'assiette des gains du conjoint pris en compte aux fins de l'indemnité, ce qui permettrait de réaliser des économies supplémentaires.

2. Indemnités d'affectation hors siège

467. Compte tenu des estimations établies à partir des statistiques de 2012, la modification proposée du régime de sujétion (à savoir qu'une prime forfaitaire serait versée à tous les fonctionnaires, qu'ils aient ou non des personnes à charge) augmenterait les coûts d'environ 8 millions de dollars. Il y aurait aussi une légère augmentation des dépenses afférentes à la prime de sujétion supplémentaire ou élément famille non autorisée (1,7 million de dollars) en raison de la modification de la grille de calcul des paiements. L'augmentation totale (9,7 millions de dollars) serait légèrement supérieure aux réductions prévues au titre de l'élément d'incitation à la mobilité (9,3 millions de dollars), ce qui aboutirait à un surcoût de 0,4 million de dollars. La suppression du droit à congé dans les foyers plus fréquent devrait permettre de réaliser une économie supplémentaire de 35,3 millions de dollars.

3. Indemnité pour frais d'études

468. Les estimations relatives à l'indemnité pour frais d'études ont été calculées en appliquant les dispositions du régime actuel et celles du régime proposé aux demandes d'indemnité les plus récentes (celles présentées pour l'année scolaire 2010/11, actualisées sur la base de l'année scolaire 2014/15) et en comparant ensuite les montants des remboursements obtenus dans les deux scénarios.

469. Dans l'ensemble, la révision du régime de l'indemnité devrait contribuer à réduire les coûts, en raison essentiellement de la simplification de la liste des dépenses remboursables et de la diminution des remboursements dans la fourchette supérieure du barème dégressif (économie de 25,5 millions de dollars). Les réductions prévues de la prise en charge des voyages effectués au titre des études permettront de réaliser des économies supplémentaires (12,5 millions de dollars).

4. Autres éléments de la rémunération

470. Les modifications de la structure des traitements ont également des incidences sur les prestations exprimées en pourcentage de la rémunération, c'est-à-dire les versements liés à la cessation de service. La Commission a noté à cet égard que le fait de retirer du traitement l'élément conjoint à charge se traduirait par une réduction globale du coût de l'indemnité de licenciement, de la prime de rapatriement et du versement au titre du capital-décès. Toutefois, faute de données, ces réductions n'ont pas pu être chiffrées.

5. Prévisions concernant l'évolution des coûts

471. S'ajoutant aux effets des modifications immédiates visées plus haut, l'incidence des autres changements apportés à l'ensemble des prestations, qui s'échelonneront sur plusieurs années, devrait être prise en compte. La nouvelle périodicité des avancements d'échelon, par exemple, devrait se traduire par des réductions des coûts cumulées dans le temps et, à ce titre, contribuer grandement à la maîtrise des dépenses à long terme. Compte tenu du caractère instable et imprévisible de bon nombre des facteurs ayant un effet positif ou négatif sur les économies réelles, il est difficile de faire une estimation précise du montant total des économies possibles. Cependant, environ 1 % du traitement de base majoré de l'indemnité de poste et de l'allocation pour conjoint à charge pourrait au moins être économisé chaque année en modifiant la périodicité des avancements d'échelon et

en supprimant les avancements d'échelon accélérés sanctionnant notamment l'étude de langues.

472. Les coûts associés à la pleine application des mesures incitatives prévues dans le cadre d'évaluation et de reconnaissance de la performance convenu par la Commission pourraient se chiffrer à quelque 23,9 millions de dollars, mais chaque organisation devait encore arrêter son propre régime d'application du cadre. La Commission en a conclu que les incidences financières du cadre des programmes de reconnaissance et de récompense du mérite ne seraient pas immédiates et ne pouvaient pas être évaluées avec précision à ce stade. Toutefois, les coûts de ces programmes devraient être intégralement compensés par les économies dégagées grâce à la modification de la périodicité des avancements d'échelon.

473. En ce qui concerne les primes de recrutement, la Commission a fait observer que ces versements seraient rares et devraient être approuvés, gérés et signalés selon les mêmes modalités que les paiements à titre gracieux actuellement autorisés par les chefs de secrétariat. Il ne devrait pas en résulter d'augmentation importante des coûts.

Annexe I

Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2016-2017

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) Examen des taux de contribution du personnel aux fins de la conversion des traitements nets en traitements bruts;

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

d) Mise en œuvre de l'ensemble des prestations révisé;

e) 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;

f) Rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa trente-neuvième session et ordre du jour de la quarantième session.

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

a) Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun au personnel recruté sur le plan local et au personnel des services extérieurs;

b) Examen de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national;

c) Examen de l'utilisation des catégories de personnel;

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

i) Genève;

ii) Vienne.

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

a) Schéma directeur pour la gestion des ressources humaines;

b) Directives relatives aux licenciements amiables;

c) Arrangements contractuels : examen de la mise en œuvre des trois types de contrats;

d) Examen du montant des indemnités (dans l'attente des décisions de l'Assemblée générale sur l'examen de l'ensemble des prestations).

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

Annexe II

Barème unifié proposé des traitements et questions connexes

A. Barème unifié proposé des traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur : montants annuels bruts et montants annuels nets après déduction des contributions du personnel

(Date d'entrée en vigueur à déterminer)

(En dollars des États-Unis)

Classe		*I*	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*	*XII*	*XIII*
SGA	**Montant brut**	201 445												
	Montant net	148 454												
SSG	**Montant brut**	182 820												
	Montant net	136 161												
D-2	**Montant brut**	137 954	140 969	143 981	147 000	150 018	153 215	156 414	159 611	162 809	166 006			
	Montant net	106 068	108 178	110 287	112 400	114 512	116 622	118 733	120 843	122 954	125 064			
D-1	**Montant brut**	123 410	126 059	128 709	131 359	134 000	136 650	139 299	141 943	144 594	147 240	149 887	152 686	155 494
	Montant net	95 887	97 741	99 596	101 451	103 300	105 155	107 009	108 860	110 716	112 568	114 421	116 273	118 126
P-5	**Montant brut**	106 237	108 489	110 743	112 993	115 247	117 497	119 753	122 004	124 257	126 509	128 763	131 011	133 267
	Montant net	83 866	85 442	87 020	88 595	90 173	91 748	93 327	94 903	96 480	98 056	99 634	101 208	102 787
P-4	**Montant brut**	87 413	89 414	91 417	93 418	95 421	97 421	99 426	101 550	103 723	105 896	108 073	110 241	112 416
	Montant net	69 934	71 455	72 977	74 498	76 020	77 540	79 064	80 585	82 106	83 627	85 151	86 669	88 191
P-3	**Montant brut**	71 699	73 551	75 405	77 255	79 111	80 963	82 814	84 671	86 522	88 375	90 232	92 082	93 937
	Montant net	57 991	59 399	60 808	62 214	63 624	65 032	66 439	67 850	69 257	70 665	72 076	73 482	74 892
P-2	**Montant brut**	55 343	57 000	58 658	60 314	61 972	63 632	65 289	66 943	68 603	70 259	71 916	73 576	75 230
	Montant net	45 561	46 820	48 080	49 339	50 599	51 860	53 120	54 377	55 638	56 897	58 156	59 418	60 675
P-1	**Montant brut**	42 934	44 222	45 510	46 798	48 084	49 373	50 722	52 129	53 536	54 943	56 349	57 755	59 162
	Montant net	35 635	36 704	37 773	38 842	39 910	40 980	42 049	43 118	44 187	45 257	46 325	47 394	48 463

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

B. Équivalences de classe et d'échelon au moment de la transition

			Échelon proposé				*Échelon proposé*				*Échelon proposé*				*Échelon proposé*
Classe	*Échelon avant transition*	*(Fonctionnaires ayant des charges de famille)*	*(Fonctionnaires sans charges de famille)*	*Classe*	*Échelon avant transition*	*(Fonctionnaires ayant des charges de famille)*	*(Fonctionnaires sans charges de famille)*	*Classe*	*Échelon avant transition*	*(Fonctionnaires ayant des charges de famille)*	*(Fonctionnaires sans charges de famille)*	*Classe*	*Échelon avant transition*	*(Fonctionnaires ayant des charges de famille)*	*(Fonctionnaires sans charges de famille)*
P-1	1	4	4	P-2	11	13	13	P-4	4	4	4	P-5	9	9	8
P-1	2	5	5	P-2	12	–[a]	–	P-4	5	5	5	P-5	10	10	9
P-1	3	6	6	P-3	1	1	1	P-4	6	6	6	P-5	11	11	10
P-1	4	7	7	P-3	2	2	2	P-4	7	7	7	P-5	12	12	11
P-1	5	8	8	P-3	3	3	3	P-4	8	8	8	P-5	13	13	12
P-1	6	9	9	P-3	4	4	4	P-4	9	9	9	D-1	1	3	2
P-1	7	11	10	P-3	5	5	5	P-4	10	10	10	D-1	2	4	3
P-1	8	12	11	P-3	6	6	6	P-4	11	11	11	D-1	3	5	4
P-1	9	13	13	P-3	7	7	7	P-4	12	12	11	D-1	4	6	5
P-1	10	–[a]	–	P-3	8	8	8	P-4	13	13	12	D-1	5	7	6
P-2	1	3	3	P-3	9	9	9	P-4	14	–[a]	–[a]	D-1	6	8	7
P-2	2	4	4	P-3	10	10	10	P-4	15	–[a]	–[a]	D-1	7	9	8
P-2	3	5	5	P-3	11	11	11	P-5	1	1	1	D-1	8	10	9
P-2	4	6	6	P-3	12	12	12	P-5	2	2	2	D-1	9	11	10
P-2	5	7	7	P-3	13	13	13	P-5	3	3	3	D-2	1	2	1
P-2	6	8	8	P-3	14	–[a]	–[a]	P-5	4	4	4	D-2	2	3	2
P-2	7	9	9	P-3	15	–[a]	–[a]	P-5	5	5	4	D-2	3	4	3
P-2	8	10	10	P-4	1	1	1	P-5	6	6	5	D-2	4	5	4
P-2	9	11	11	P-4	2	2	2	P-5	7	7	6	D-2	5	6	5
P-2	10	12	12	P-4	3	3	3	P-5	8	8	7	D-2	6	7	6

[a] Traitements qui doivent être maintenus par la Commission de la fonction publique internationale.

C. Taux des contributions du personnel qu'il est proposé d'appliquer au barème des traitements unifié

(En dollars des États-Unis)

Barème des contributions du personnel en vigueur				*Barème des contributions du personnel proposé*			
Tranche				*Tranche*			
De	*À*	*Tranche*	*Imposition (en pourcentage)*	*De*	*À*	*Tranche*	*Imposition (en pourcentage)*
–	50 000	50 000	15	–	50 000	50 000	17
50 000	100 000	50 000	21	50 000	100 000	50 000	24
100 000	150 000	50 000	27	100 000	150 000	50 000	30
150 000	Plus	–	30	150 000	Plus	–	34

D. Barème proposé de la rémunération considérée aux fins de la pension après introduction d'un barème des traitements unifié

(Date d'entrée en vigueur à déterminer)

(En dollars des États-Unis

Classe	*I*	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*	*XII*	*XIII*
SGA	319 865	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
SSG	295 646	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
D-2	226 417	231 676	236 943	242 208	247 468	252 732	257 995	263 258	268 520	273 781	–	–	–
D-1	201 410	205 868	210 577	214 896	219 215	223 524	227 842	232 374	237 003	241 629	246 248	250 418	254 870
P-5	175 226	178 897	182 568	186 245	189 915	193 588	197 258	200 934	204 605	208 278	211 951	215 632	219 569
P-4	143 031	146 571	150 103	153 637	157 180	160 711	164 248	167 788	171 321	174 854	178 387	181 935	185 465
P-3	117 554	120 559	123 558	126 554	129 559	132 557	135 557	138 562	141 702	144 985	148 264	151 543	154 825
P-2	91 077	93 761	96 441	99 131	101 810	104 495	107 179	109 862	112 545	115 226	117 913	120 597	123 276
P-1	69 933	72 211	74 489	76 766	79 044	81 322	83 600	85 878	88 156	90 434	92 711	94 989	97 267

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

E. Construction du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension

1. Dans la plupart des cas, les montants proposés dans la section A de l'annexe II pour les traitements de base nets ont été calculés en fonction des traitements nets actuellement applicables aux fonctionnaires ayant des charges de famille, corrigés par application d'un coefficient de 1,06. Pour ces cas, les montants actuels de la rémunération considérée aux fins de la pension existants ont été maintenus. Toutefois, lorsque des échelons ont été ajoutés au barème proposé, pour lesquels les montants ne se fondent pas sur ceux des fonctionnaires ayant des charges de famille, on a procédé par interpolation ou extrapolation comme indiqué ci-après.

2. On a retenu un modèle de régression linéaire reposant sur la relation entre les traitements nets actuellement applicables aux fonctionnaires ayant des charges de famille et les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension correspondants pour chaque classe, de sorte que les nouveaux montants de la rémunération considérée aux fins de la pension puissent être calculés en fonction des nouveaux traitements de base. Par exemple, le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension d'un fonctionnaire à l'échelon II de la classe D-1 s'établirait à 205 868 dollars.

3. S'agissant d'un secrétaire général adjoint ou d'un sous-secrétaire général, le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension a été calculé par application de 90 % de l'écart actuel entre le traitement de base net d'un directeur au dernier échelon de la classe D-2 (c'est-à-dire à l'échelon VI) et celui d'un secrétaire général adjoint et d'un sous-secrétaire général respectivement, puis l'on a appliqué cet écart à la rémunération considérée aux fins de la pension d'un directeur au dernier échelon de la classe D-2 du barème proposé (c'est-à-dire à l'échelon X). Les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension d'un secrétaire général adjoint et d'un sous-secrétaire général ainsi obtenus sont plus élevés que ceux calculés par application des dispositions en vigueur.

Annexe III

Principes et directives (révisés) relatifs à l'évaluation et à la gestion des résultats et à la prise en compte de différents niveaux de résultats

Principe 1 : Si l'évaluation est un outil de gestion, elle ne remplace pas les bonnes pratiques en matière d'encadrement

- L'évaluation n'est pas une fin en soi; elle ne constitue qu'une mesure de gestion parmi d'autres.

Principe 2 : L'organisation doit définir les objectifs de l'évaluation avant de mettre au point un système d'évaluation, et les procédures adoptées doivent être en accord avec ces objectifs

- Des objectifs clairs doivent être communiqués aux fonctionnaires et à leurs supérieurs hiérarchiques.
- Les informations contenues dans les rapports d'évaluation peuvent être utilisées pour étayer des décisions relatives à la prorogation de contrats, au développement des compétences personnelles et aux promotions, par exemple.

Principe 3 : La finalité de l'évaluation doit être bien comprise par tous

- Les règles et les procédures doivent être communiquées au personnel.
- Une formation complète sur la gestion des résultats doit être dispensée.

Principe 4 : La gestion des résultats et l'évaluation doivent être importantes et utiles pour les chefs de secrétariat, les responsables hiérarchiques et l'ensemble des fonctionnaires

- Le chef de secrétariat et le personnel de direction doivent servir de modèles au sein de l'organisation et montrer l'exemple en toutes circonstances.
- Les responsables hiérarchiques doivent contribuer directement à l'élaboration ou à la révision des systèmes d'évaluation.
- L'évaluation doit faire partie des responsabilités des cadres et la qualité de leur travail dans ce domaine doit être évaluée en conséquence.
- Les responsables hiérarchiques doivent suivre une formation à l'évaluation.

Principe 5 : Dans la mesure du possible, les évaluations doivent reposer sur des plans de travail individuels concertés établis en fonction des priorités de l'organisation et répertoriant les compétences requises pour les exécuter

- Les responsables hiérarchiques doivent adhérer pleinement au système.
- Les plans de travail individuels doivent être établis et arrêtés en concertation par le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique.
- Les plans de travail doivent être réalistes et réalisables, définis dans des termes clairs et objectifs et préciser les résultats escomptés à la fin de la période d'évaluation.

- Lorsqu'elles figurent dans l'évaluation, les compétences requises doivent correspondre à celles qui sont définies dans le référentiel de compétences de l'organisation.
- Lorsque le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique ne parviennent pas à se mettre d'accord, la décision revient au supérieur hiérarchique.

Principe 6 : Conformément aux objectifs qu'elle vise, la procédure d'évaluation doit être aussi simple que possible

- Le système d'évaluation doit être simple et transparent.
- Il faut éviter les procédures compliquées.
- Il faut tirer le meilleur parti de la technologie et des logiciels actuels.

Principe 7 : Le plan de travail, les critères d'évaluation et les priorités doivent être définis en fonction des objectifs de l'organisation et décidés d'un commun accord par le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique dans le cadre d'un entretien organisé au début de la période d'évaluation, et leur exécution doit faire l'objet d'un bilan de mi-parcours et d'une évaluation finale

- Le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique sont encouragés à entretenir un dialogue constant tout au long de la période d'évaluation.
- Toute modification du plan de travail ou des priorités doit être examinée le plus tôt possible et, au plus tard, lors du bilan de mi-parcours.
- L'entretien d'évaluation final doit se dérouler en toute sincérité afin que le rapport d'évaluation final ne réserve aucune surprise au fonctionnaire.

Principe 8 : Les notes doivent être attribuées avec objectivité et précision

- Il incombe au service des ressources humaines de veiller au respect des critères d'évaluation en vigueur et d'établir des rapports périodiques sur les notes globales obtenues.
- Il est recommandé de créer des organes chargés d'apprécier le comportement professionnel.
- Les responsables hiérarchiques doivent donner leur avis sur la qualité du travail accompli par les fonctionnaires et leur dispenser la formation et l'encadrement nécessaires pour garantir l'objectivité et la fiabilité de leurs évaluations.

Principe 9 : Les fonctionnaires et leurs supérieurs hiérarchiques doivent entretenir un dialogue constant tout au long de la période d'évaluation, et les fonctionnaires doivent avoir la possibilité de commenter l'appréciation qui a été faite de leur comportement professionnel et, le cas échéant, de la contester lorsque celui-ci a été jugé inférieur à « satisfaisant »

- Les systèmes d'évaluation doivent prévoir la possibilité pour les fonctionnaires de commenter l'appréciation que leur supérieur hiérarchique a faite de leur comportement professionnel.

- Les fonctionnaires doivent être ouverts à la critique, lorsqu'elle est constructive.
- Il est recommandé de recourir à la médiation ou à d'autres services de ce type avant de lancer une procédure d'objection en bonne et due forme.
- Les procédures d'objection doivent être conformes au règlement de l'organisation en la matière.

Principe 10 : Chaque note doit correspondre à une mesure qui doit être connue à la fois du responsable hiérarchique et du fonctionnaire

- Les organisations doivent énoncer clairement les mesures administratives ou autres correspondant aux différentes notes obtenues, et les communiquer aux fonctionnaires.
- Il est souhaitable que les services des ressources humaines établissent périodiquement des statistiques sur les mesures administratives prises en fonction des différentes notes reçues par les fonctionnaires, tout en assurant la confidentialité des données.

A. Cadre des programmes de reconnaissance et de récompense du mérite

Caractéristiques générales des récompenses

- Les récompenses doivent être attribuées pour un travail méritoire.
- L'organisation doit les considérer comme utiles.
- Elles doivent être proportionnelles à l'importance de la réalisation qui les justifie.

Critères d'attribution des récompenses

- Des récompenses peuvent être attribuées aux fonctionnaires dont les résultats sont plus que méritoires, qui ont une productivité exceptionnelle ou dont l'action est exemplaire.
- Le bénéficiaire peut être un particulier ou une équipe.
- Toutes les catégories de personnel y ont droit.
- Chaque organisation peut définir d'autres critères d'attribution.

Récompense décernée à une équipe

- Elle est destinée aux membres d'une équipe qui a apporté une contribution exceptionnelle aux travaux de l'organisation.
- Le comportement professionnel des membres de l'équipe bénéficiaire doit avoir été jugé au moins « satisfaisant » dans le cadre de leur évaluation individuelle.
- Les récompenses accordées peuvent être pécuniaires ou non.

Critères à prendre en compte pour déterminer qui mérite une récompense

- La note obtenue dans le rapport d'évaluation est prise en considération.
- Par souci d'équité et de transparence, il est recommandé de créer un organe chargé d'apprécier le mérite.

Types de récompenses

Récompenses non pécuniaires :

- Certificat de mérite;
- Plaque ou épinglette;
- Livres, matériel électronique ou logiciels;
- Jours de congé annuel supplémentaires ou congé sabbatique;
- Voyage ou mission;
- Autres récompenses jugées utiles.

Récompenses pécuniaires :

- Une somme comprise entre 5 % et 10 % du montant net du traitement de base (dans le cas d'un fonctionnaire de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur recruté sur le plan international, le traitement de base s'entend hors indemnité de poste) peut être versée;
- Des sommes de montants variables, déterminés en fonction du niveau de résultat, peuvent être versées;
- Il est possible de combiner récompenses pécuniaires et non pécuniaires;
- L'organisation doit prendre les mesures budgétaires nécessaires pour assurer la viabilité du système à long terme.

B. Gestion des mauvais résultats

Orientations générales

- La gestion des mauvais résultats doit s'inscrire dans le cadre d'une stratégie de gestion des résultats à l'échelle de l'organisation.
- Il importe de repérer et de corriger rapidement les mauvais résultats.
- Les fonctionnaires concernés doivent avoir la possibilité de s'améliorer.
- Les mauvaises notes doivent être étayées par de solides justifications.

Les mauvais résultats doivent donner lieu à des mesures correctives

- Un gel de l'augmentation périodique de traitement peut être imposé jusqu'à ce que les résultats redeviennent satisfaisants.
- Le responsable hiérarchique peut établir, en concertation avec le fonctionnaire concerné, un plan de mise à niveau assorti d'indicateurs de résultats et d'échéances.

- Une formation doit être dispensée au fonctionnaire, si nécessaire.

Conséquences de l'absence d'amélioration des résultats

- Le fonctionnaire peut être affecté à un autre poste ou à une classe inférieure.
- L'engagement du fonctionnaire peut ne pas être prolongé ou être résilié, selon les règles en vigueur dans l'organisation.

Pièce jointe

Grandes lignes d'un programme de formation des supérieurs hiérarchiques

1. La formation et l'apprentissage sont des activités courantes dans toutes les organisations modernes. Les organisations du secteur privé et du secteur public se donnent beaucoup de mal pour que leurs cadres reçoivent les formations les plus modernes et pointues dans tout un éventail de disciplines.

2. Ces dernières années, l'importance des compétences en matière de gestion du personnel est devenue évidente et les programmes de formation se sont multipliés dans ce domaine.

3. Toutefois, comme l'a observé le Comité de haut niveau sur la gestion, les cadres du système des Nations Unies ne sont pas réputés pour être bien formés à la gestion du personnel, et nombre de problèmes de gestion des résultats trouveraient leur origine dans des conflits qui auraient pu être évités si les responsables hiérarchiques avaient été plus compétents.

4. De toute évidence, il faut que les organisations continuent à prendre les dispositions budgétaires nécessaires pour améliorer et compléter les programmes de formation à la gestion des résultats qu'elles dispensent aux responsables hiérarchiques et qu'elles mettent en place des mécanismes d'assistance professionnelle pour aider ces derniers à régler les problèmes qu'ils rencontrent dans ce domaine.

5. Compte tenu de la nature de la gestion des résultats, il importe que les programmes de formation et d'apprentissage mis en place dans ce domaine soient le plus interactifs possible. Sans écarter la possibilité de les compléter par des programmes de formation en ligne, il convient d'encourager les exercices interactifs et les épreuves de simulation. On peut aussi envisager de rendre une formation de ce type essentielle pour les candidats à des postes de direction plus élevés.

6. Dans l'optique du développement d'une culture du résultat dans l'ensemble du système des Nations Unies, on pourrait envisager de mettre en place un programme institutionnalisé de formation à la gestion des résultats. Ainsi, les programmes d'accueil des nouvelles recrues pourraient comprendre des modules de formation à la gestion des résultats. L'École des cadres des Nations Unies pourrait concevoir un programme de formation à la gestion des résultats ou ajouter des modules à certains de ses programmes de renforcement des capacités de gestion. Ces mesures pourraient être complétées par des programmes de formation en ligne qui proposeraient des informations de référence approfondies et des lectures sur le sujet.

7. Compte tenu de la diversité des systèmes d'évaluation en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, il ne fait pas de doute que celles-ci continueront à élaborer leurs propres programmes de formation dans ce domaine. Ainsi, elles pourront prendre en compte la culture qui leur est propre et les politiques, procédures et systèmes qu'elles ont adoptés.

8. Toutefois, compte tenu des principes énoncés dans le projet de dispositif décrit dans le présent document, il conviendrait d'incorporer certaines caractéristiques ou certains sujets dans l'ensemble des programmes de formation à l'évaluation qui sont

en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun. Ces caractéristiques sont exposées ci-dessous.

A. Objectifs pédagogiques généraux

9. À l'issue du programme de formation, les participants seront en mesure de :

- Comprendre la finalité, les buts et l'importance du système d'évaluation de l'organisation;
- Tirer parti du système d'évaluation de l'organisation;
- Maîtriser de mieux en mieux l'exercice de l'évaluation;
- Motiver les fonctionnaires en les associant à la définition de leurs objectifs;
- Mieux inscrire les objectifs des fonctionnaires dans le cadre des priorités et des buts de l'organisation.

B. Caractéristiques propres à chaque organisation

10. Les caractéristiques d'un système d'évaluation propre à une organisation, notamment ses politiques et procédures en la matière, pourraient constituer un module distinct que l'organisation mettrait elle-même au point. Elles porteraient sur les points suivants :

- L'importance de l'évaluation et son rôle dans la réalisation des buts de l'organisation;
- Le développement de la pratique de l'évaluation au sein de l'organisation;
- La promotion d'une culture du résultat;
- L'importance du maintien d'un dialogue entre le responsable hiérarchique et le fonctionnaire;
- La définition claire des rôles et responsabilités respectifs des fonctionnaires et de leurs supérieurs hiérarchiques;
- Les questions juridiques ou les questions de fond liées à l'évaluation;
- La description des procédures, des formulaires et des mesures administratives d'évaluation en vigueur dans l'organisation.

C. Formation destinée à améliorer l'efficacité de la communication et les qualités relationnelles

11. La présente étude montre bien qu'il importe que la communication soit efficace, car elle entre en jeu dans nombre de procédures d'encadrement. Dans le domaine de l'évaluation, où les différents niveaux de résultats donnent lieu à des mesures particulières, il est essentiel qu'un responsable hiérarchique possède les compétences nécessaires en matière de communication et de relations humaines pour pouvoir conduire la procédure avec efficacité.

12. Les points à travailler sont les suivants :

- Instaurer un climat de confiance;
- Être à l'écoute;
- Poser des questions;
- Faire attention à la gestuelle;
- Formuler une appréciation sur le travail du fonctionnaire;
- Se sortir de situations délicates;
- Gérer des personnalités difficiles.

D. La période d'évaluation

13. Les principes exposés dans le dispositif montrent combien il importe que les responsables hiérarchiques et les fonctionnaires entretiennent un dialogue constant tout au long de la période d'évaluation. Il faut qu'ils se réunissent au minimum une fois au début de la période, une fois au milieu, pour un bilan de mi-parcours, et une fois à la fin, pour l'évaluation finale.

14. Si tous ces entretiens exigent, de la part du responsable hiérarchique, des aptitudes à la communication et des qualités relationnelles, comme décrit à la section C ci-dessus, chacun a des caractéristiques propres et appelle une formation adaptée.

Planification des résultats

- Préparer l'entretien : étudier la documentation, les priorités de l'organisation, le rôle de la division ou du département, les responsabilités et la définition de l'emploi du fonctionnaire
- Choisir l'heure, la durée et le lieu de l'entretien
- Suivre un plan et adopter une attitude positive
- Définir des objectifs précis, mesurables, réalistes, utiles et assortis d'échéances et arrêter des indicateurs de résultats concertés
- Bien comprendre le référentiel de compétences en vigueur dans l'organisation, s'il en existe, et l'utiliser
- Arrêter un plan et des objectifs de progression concertés

Bilan de mi-parcours

- Préparer l'entretien : faire le point des progrès accomplis et étudier les nouvelles initiatives entreprises par l'organisation, etc
- Saluer les travaux accomplis à ce stade
- Cerner les problèmes ou les obstacles et déterminer comment le fonctionnaire va pouvoir les surmonter avec l'aide de son supérieur hiérarchique
- Examiner et modifier éventuellement le plan de travail en fonction des nouveaux besoins de l'organisation

- Déterminer si de nouvelles ressources sont nécessaires

Entretien d'évaluation final

- Préparer l'entretien : étudier la documentation, notamment les rapports annuels, les réalisations les plus importantes et les difficultés rencontrées
- S'exprimer avec sincérité, honnêteté et objectivité
- Saluer les travaux accomplis
- Faire passer des messages difficiles
- Être conscient des écueils à éviter en concluant la procédure d'évaluation
- Déterminer les besoins en matière de formation et de perfectionnement
- Établir un plan de mise à niveau en cas de mauvais résultats

15. Les éléments qui précèdent pourraient faire partie des programmes de formation à l'échelle du système des Nations Unies. Cette liste n'est pas exhaustive; elle peut être adaptée et modifiée en fonction de l'évolution des pratiques de gestion des résultats et des innovations observées dans ce domaine dans les organisations internationales.

Annexe IV

Barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : traitements annuels bruts et équivalents nets après déduction des contributions du personnel (entrée en vigueur : 1er janvier 2016)

(En dollars des États-Unis)

Classe		*I*	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*	*XII*	*XIII*	*XIV*	*XV*
SGA	**Montant brut**	**194 136**														
	Montant net (Fonctionnaires ayant des charges de famille)	149 395														
	Montant net (Fonctionnaires sans charges de famille)	134 449														
SSG	**Montant brut**	**176 463**														
	Montant net (Fonctionnaires ayant des charges de famille)	137 024														
	Montant net (Fonctionnaires sans charges de famille)	124 080														
D-2	**Montant brut**	**144 751**	**147 815**	**150 920**	**154 117**	**157 314**	**160 510**									
	Montant net (Fonctionnaires ayant des charges de famille)	114 668	116 905	119 144	121 382	123 620	125 857									
	Montant net (Fonctionnaires sans charges de famille)	105 345	107 233	109 114	110 990	112 861	114 721									

Classe		*I*	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*	*XII*	*XIII*	*XIV*	*XV*
D-1	**Montant brut**	**132 290**	**134 984**	**137 668**	**140 362**	**143 055**	**145 742**	**148 437**	**151 174**	**153 980**						
	Montant net (Fonctionnaires ayant des charges de famille)	105 572	107 538	109 498	111 464	113 430	115 392	117 359	119 322	121 286						
	Montant net (Fonctionnaires sans charges de famille)	97 583	99 289	100 994	102 692	104 389	106 081	107 766	109 451	111 130						
P-5	**Montant brut**	**109 449**	**111 738**	**114 029**	**116 315**	**118 608**	**120 895**	**123 188**	**125 475**	**127 766**	**130 055**	**132 344**	**134 632**	**136 923**		
	Montant net (Fonctionnaires ayant des charges de famille)	88 898	90 569	92 241	93 910	95 584	97 253	98 927	100 597	102 269	103 940	105 611	107 281	108 954		
	Montant net (Fonctionnaires sans charges de famille)	82 586	84 072	85 552	87 032	88 510	89 981	91 454	92 923	94 390	95 853	97 316	98 771	100 229		
P-4	**Montant brut**	**90 038**	**92 080**	**94 122**	**96 162**	**98 205**	**100 264**	**102 475**	**104 685**	**106 895**	**109 101**	**111 314**	**113 521**	**115 730**	**117 941**	**120 151**
	Montant net (Fonctionnaires ayant des charges de famille)	74 130	75 743	77 356	78 968	80 582	82 193	83 807	85 420	87 033	88 644	90 259	91 870	93 483	95 097	96 710
	Montant net (Fonctionnaires sans charges de famille)	69 032	70 499	71 969	73 431	74 895	76 358	77 820	79 278	80 736	82 193	83 646	85 100	86 554	88 004	89 454
P-3	**Montant brut**	**74 013**	**75 903**	**77 794**	**79 680**	**81 572**	**83 461**	**85 348**	**87 241**	**89 129**	**91 019**	**92 911**	**94 799**	**96 690**	**98 578**	**100 505**
	Montant net (Fonctionnaires ayant des charges de famille)	61 470	62 963	64 457	65 947	67 442	68 934	70 425	71 920	73 412	74 905	76 400	77 891	79 385	80 877	82 369
	Montant net (Fonctionnaires sans charges de famille)	57 379	58 751	60 126	61 497	62 873	64 244	65 615	66 991	68 361	69 735	71 103	72 473	73 838	75 209	76 577

Classe		*I*	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*	*XII*	*XIII*	*XIV*	*XV*
P-2	**Montant brut**	**60 715**	**62 405**	**64 095**	**65 786**	**67 477**	**69 165**	**70 857**	**72 544**	**74 235**	**75 928**	**77 615**	**79 306**			
	Montant net (Fonctionnaires ayant des charges de famille)	50 965	52 300	53 635	54 971	56 307	57 640	58 977	60 310	61 646	62 983	64 316	65 652			
	Montant net (Fonctionnaires sans charges de famille)	47 803	49 015	50 223	51 434	52 642	53 853	55 083	56 310	57 542	58 770	59 995	61 228			
P-1	**Montant brut**	**47 464**	**48 976**	**50 516**	**52 146**	**53 767**	**55 392**	**57 016**	**58 644**	**60 265**	**61 887**					
	Montant net (Fonctionnaires ayant des charges de famille)	40 344	41 630	42 908	44 195	45 476	46 760	48 043	49 329	50 609	51 891					
	Montant net (Fonctionnaires sans charges de famille)	38 056	39 239	40 423	41 605	42 786	43 969	45 151	46 319	47 481	48 644					

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

Annexe V

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 2015)

Classe	*Rémunération nette (dollars É.-U.)*		*Rapport Nations Unies/États-Unis (Washington = 100)*	*Rapport Nations Unies/États-Unis corrigé du coût de la vie*	*Coefficients de pondération appliqués pour calculer le rapport global*[c]
	Nations Unies[a, b]	*États-Unis*			
P-1	73 961	54 873	134,8	119,6	0,2
P-2	96 383	68 517	140,7	124,8	7,4
P-3	117 652	87 693	134,2	119,1	28,7
P-4	139 857	107 049	130,6	115,9	33,6
P-5	163 422	125 863	129,8	115,2	21,6
D-1	186 508	145 511	128,2	113,8	6,4
D-2	200 589	155 107	129,3	114,7	2,0
Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington					132,1
Rapport New York/Washington (coût de la vie)					112,7
Rapport moyen pondéré corrigé de l'écart de coût de la vie					117,2

[a] Traitement moyen net des fonctionnaires des Nations Unies (avec des charges de famille) par classe : 12 mois avec un coefficient d'ajustement de 66,7 (compte tenu du barème des traitements en vigueur à compter du 1er janvier 2015).

[b] Pour le calcul des traitements moyens des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, les statistiques relatives au personnel établies par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, arrêtées au 31 décembre 2014, ont été utilisées.

[c] Coefficients de pondération correspondant au nombre de fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 en poste au Siège et dans les bureaux permanents au 31 décembre 2014.

Annexe VI

Ordre du jour de la trente-huitième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement

1. Questions d'ordre méthodologique se rapportant au cycle d'enquêtes sur le coût de la vie de 2016 :
   a) Propositions finales et recommandations concernant la liste des articles et leurs spécifications;
   b) Refonte des formulaires de collecte de données :
      i) Refonte du questionnaire sur les dépenses;
      ii) Révision du formulaire de relevé des prix;
      iii) Adoption d'un nouveau mode de présentation du rapport du coordonnateur de l'enquête;
   c) Procédures à suivre pour établir de nouveaux coefficients de pondération;
   d) Procédures et directives à suivre en ce qui concerne la collecte des données pour les enquêtes initiales sur le coût de la vie effectuées dans les villes sièges et à Washington;
   e) Résultats de l'évaluation du panier de pays actuel et des nouveaux coefficients de pondération appliqués pour le calcul de l'indice des dépenses non locales.
2. Projet de calendrier pour les enquêtes initiales sur le coût de la vie dans les villes sièges et à Washington.
3. Questions diverses.

Annexe VII

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

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

(En dollars jamaïcains par an)

Mois de référence de l'enquête : septembre 2014

	I	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*[a]
G-1	971 429	1 017 572	1 063 715	1 109 858	1 156 001	1 202 143	1 248 286	1 294 429	1 340 572	1 386 715
G-2	1 126 858	1 180 384	1 233 910	1 287 435	1 340 961	1 394 487	1 448 013	1 501 538	1 555 064	1 608 590
G-3	1 307 155	1 369 245	1 431 335	1 493 425	1 555 515	1 617 604	1 679 694	1 741 784	1 803 874	1 865 964
G-4	1 516 300	1 588 324	1 660 349	1 732 373	1 804 397	1 876 421	1 948 446	2 020 470	2 092 494	2 164 518
G-5	1 789 234	1 874 223	1 959 211	2 044 200	2 129 189	2 214 177	2 299 166	2 384 154	2 469 143	2 554 132
G-6	2 111 296	2 211 583	2 311 869	2 412 156	2 512 442	2 612 729	2 713 015	2 813 302	2 913 588	3 013 875
G-7	2 491 329	2 609 667	2 728 005	2 846 343	2 964 682	3 083 020	3 201 358	3 319 696	3 438 034	3 556 372

[a] Échelon d'ancienneté.

B. Barème des traitements nets recommandé pour les administrateurs recrutés sur le plan national à Kingston

(En dollars jamaïcains par an)

Mois de référence de l'enquête : septembre 2014

	I	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*[a]
AN-A	3 101 119	3 256 175	3 411 231	3 566 287	3 721 343	3 876 399	4 031 455	4 186 511	4 341 567	4 496 623
AN-B	3 752 354	3 939 972	4 127 590	4 315 207	4 502 825	4 690 443	4 878 061	5 065 678	5 253 296	5 440 914
AN-C	4 577 872	4 806 766	5 035 659	5 264 553	5 493 447	5 722 340	5 951 234	6 180 127	6 409 021	6 637 915
AN-D	5 585 004	5 864 254	6 143 505	6 422 755	6 702 005	6 981 255	7 260 506	7 539 756	7 819 006	8 098 256

[a] Échelon d'ancienneté.

Annexe VIII

Barème des traitements nets recommandé pour les agents des services généraux et des catégories apparentées à New York

A. Barème des traitements nets recommandé pour la catégorie des services généraux à New York

(En dollars des États-Unis par an)

Mois de référence de l'enquête : novembre 2014

	I	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*
G-1	28 992	30 096	31 200	32 304	33 408	34 512	35 616	36 720	37 824		
G-2	32 038	33 258	34 478	35 698	36 918	38 138	39 358	40 578	41 798	43 018	
G-3	35 387	36 736	38 085	39 434	40 783	42 132	43 481	44 830	46 179	47 528	48 877
G-4	39 119	40 607	42 095	43 583	45 071	46 559	48 047	49 535	51 023	52 511	53 999
G-5	43 223	44 865	46 507	48 149	49 791	51 433	53 075	54 717	56 359	58 001	59 643
G-6	47 770	49 586	51 402	53 218	55 034	56 850	58 666	60 482	62 298	64 114	65 930
G-7	52 766	54 778	56 790	58 802	60 814	62 826	64 838	66 850	68 862	70 874	72 886

B. Barème des traitements nets recommandé pour la catégorie des services de sécurité à New York

(En dollars des États-Unis par an)

Mois de référence de l'enquête : novembre 2014

	I	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*	*XII*	*XIII*
S-1	41 398	42 641											
S-2	46 182	47 568	48 954	50 340	51 726	53 112	54 498	55 884	57 270	58 656	60 042	61 428	62 814
S-3	50 971	52 504	54 037	55 570	57 103	58 636	60 169	61 702	63 235	64 768	66 301		
S-4	54 273	56 228	58 183	60 138	62 093	64 048	66 003	67 958	69 913				
S-5	59 044	61 175	63 306	65 437	67 568	69 699	71 830	73 961	76 092				
S-6	63 745	66 039	68 333	70 627	72 921	75 215	77 509	79 803	82 097				
S-7	68 421	70 884	73 347	75 810	78 273	80 736	83 199	85 662	88 125				

C. Barème des traitements nets recommandé pour la catégorie des corps de métier à New York

(En dollars des États-Unis par an)

Mois de référence de l'enquête : novembre 2014

	I	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*
TC-1	37 936	39 150	40 364	41 578	42 792	44 006	45 220
TC-2	41 620	42 950	44 280	45 610	46 940	48 270	49 600
TC-3	45 269	46 720	48 171	49 622	51 073	52 524	53 975
TC-4	48 935	50 500	52 065	53 630	55 195	56 760	58 325
TC-5	52 594	54 275	55 956	57 637	59 318	60 999	62 680
TC-6	56 249	58 050	59 851	61 652	63 453	65 254	67 055
TC-7	59 919	61 837	63 755	65 673	67 591	69 509	71 427
TC-8	63 589	65 623	67 657	69 691	71 725	73 759	75 793

D. Barème des traitements nets recommandé pour la catégorie des professeurs de langues à New York

(En dollars des États-Unis par an)

Mois de référence de l'enquête : novembre 2014

	I	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*	*XII*
Professeur de langues	56 933	58 775	60 618	62 460	64 303	66 145	67 988	69 830	71 673	73 516	75 358	77 201

E. Barème des traitements nets recommandé pour la catégorie des assistants d'information à New York

(En dollars des États-Unis par an)

Mois de référence de l'enquête : novembre 2014

	I	*II*	*III*	*IV*	*V*
Coordonnateur ou superviseur des visites guidées, attaché d'information	46 799	49 006	51 213	53 420	55 627
Assistant d'information II, coordonnateur des visites guidées	41 463	43 165	44 867	46 569	48 271
Assistant d'information I	38 212	39 767			

Annexe IX

Barème des traitements nets recommandé pour les agents des services généraux à Londres

(En livres sterling)

Mois de référence de l'enquête : mai 2015

	I	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*[a]
G-1	17 473	18 177	18 881	19 585	20 289	20 993	21 697	22 401	23 105	23 809	24 513
G-2	19 573	20 356	21 139	21 922	22 705	23 488	24 271	25 054	25 837	26 620	27 403
G-3	21 919	22 797	23 675	24 553	25 431	26 309	27 187	28 065	28 943	29 821	30 699
G-4	24 549	25 530	26 511	27 492	28 473	29 454	30 435	31 416	32 397	33 378	34 359
G-5	27 494	28 594	29 694	30 794	31 894	32 994	34 094	35 194	36 294	37 394	38 494
G-6	30 798	32 029	33 260	34 491	35 722	36 953	38 184	39 415	40 646	41 877	43 108
G-7	34 496	35 872	37 248	38 624	40 000	41 376	42 752	44 128	45 504	46 880	48 256

[a] Échelon d'ancienneté.

15-12040 (F) 041015 041015

Merci de recycler