



**Nations Unies**

# **Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2023**

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





# **Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2023**



Nations Unies • New York, 2023

*Note*

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

## Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Page</i>
Abréviations. . . . .	5
Glossaire des termes techniques. . . . .	6
Lettres d'envoi. . . . .	7
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 . . . . .	8
Récapitulatif des incidences financières des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale pour l'ONU et les autres organisations appliquant le régime commun. . . . .	9
I. Questions d'organisation . . . . .	10
A. Acceptation du Statut . . . . .	10
B. Composition . . . . .	10
C. Sessions tenues par la Commission de la fonction publique internationale et questions examinées . . . . .	11
D. Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationales pour 2024-2025 . . . . .	11
II. Rapports et suivi . . . . .	12
A. Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante-dix-septième session intéressant les travaux de la Commission de la fonction publique internationale . . . . .	12
B. Suivi de la mise en œuvre des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale. . . . .	15
III. Conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur . . . . .	18
A. Barème des traitements de base minima . . . . .	18
B. Rémunération considérée aux fins de la pension : révision du barème commun des contributions du personnel. . . . .	19
C. Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis . . . . .	20
D. Questions d'ajustement. . . . .	22
E. Questions relatives à l'indemnité de poste : rapport sur la possibilité d'utiliser des données provenant de sources extérieures pour les enquêtes sur les dépenses de personnel et d'autres éléments pertinents dans la prochaine série d'enquêtes sur le coût de la vie. . . . .	25

F.	Questions relatives à l'indemnité de poste : étude sur la possibilité d'établir un indice d'ajustement qui soit distinct pour Berne et sur les conséquences qui en découleraient. .	28
G.	Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. . . . .	31
H.	Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge : réponse à la résolution 77/256 B de l'Assemblée générale . . . . .	39
IV.	Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté localement . . . . .	45
A.	Étude sur la possibilité d'établir un barème des traitements distinct pour la catégorie des services généraux de Berne et sur les conséquences qui en découleraient . . . . .	45
B.	Catégorie des agents de sécurité : conditions d'emploi . . . . .	46
C.	Administrateurs recrutés sur le plan national : conditions d'emploi. . . . .	46
V.	Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège . . . . .	48
A.	Méthode de classement d'un lieu d'affectation aux fins de la prime de sujétion : étude des meilleures pratiques . . . . .	48
B.	Prime de sujétion : examen des montants . . . . .	51
C.	Élément incitation à la mobilité : examen des montants . . . . .	53
D.	Prime de danger : examen des montants . . . . .	58
E.	Indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité : examen des montants . . . . .	63
 Annexes		
I.	Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2024-2025 . . . . .	68
II.	Mise en œuvre du congé parental approuvé par la Commission de la fonction publique internationale en 2022. . . . .	69
III.	Barème des traitements proposé et montants à retenir aux fins du maintien de la rémunération (à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2024) . . . . .	72
IV.	Rémunération considérée aux fins de la pension proposée et montants à retenir aux fins du maintien de la rémunération (à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2024). . . . .	74
V.	Comparaison annuelle et évolution de la marge au fil du temps . . . . .	76
VI.	Montants annuels révisés à verser au titre de la prime de sujétion, à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2024 . . . . .	77
VII.	Mise en œuvre de la modification au statut de la Commission de la fonction publique internationale (résolution 77/256 A de l'Assemblée générale) . . . . .	78

---

## Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCASIP	Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
COVID-19	Maladie à coronavirus
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FICSA	Fédération des associations de fonctionnaires internationaux
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
PAM	Programme alimentaire mondial
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNISERV	Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies
UPU	Union postale universelle

---

## **Glossaire des termes techniques**

Le glossaire des termes techniques fait l'objet d'un document distinct publié sur le site Web de la Commission de la fonction publique internationale, à l'adresse suivante : <https://unicsc.org/Home/Library>.

---

## Lettres d'envoi

### **Lettre datée du 18 août 2023, 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-huitième rapport annuel 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 le transmettre à l'Assemblée générale et, comme prévu à l'article 17 du Statut de la Commission, 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*) Larbi **Djacta**

## **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  
du rapport*

### **A. Rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur**

#### **1. Barème des traitements de base minima**

35 et  
annexe III La Commission recommande à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le barème unifié révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui fait apparaître une majoration de 4,62 %, ainsi que les montants actualisés retenus aux fins du maintien de la rémunération, comme il est indiqué à l'annexe III du présent rapport, étant entendu que cette modification sera opérée par une augmentation du traitement de base assortie d'une diminution proportionnelle des points d'ajustement, le résultat ne modifiant pas la rémunération effectivement perçue

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

52 a) et  
annexe V 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 dans la fonction publique fédérale à Washington a été estimée à 113,3 % pour l'année civile 2023. .

#### **3. Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge : examen de la méthode et du montant**

125 La Commission recommande à nouveau à l'Assemblée générale, après examen de la possibilité d'appliquer une méthode selon laquelle ces indemnités seraient octroyées sous conditions de ressources, qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

- a) L'indemnité pour enfant à charge soit fixée à 3 322 dollars par an ;
- b) L'indemnité pour enfant handicapé à charge soit fixée à 6 644 dollars par an ;
- c) L'indemnité pour personne indirectement à charge soit fixée à 1 163 dollars par an ;
- d) Dans les lieux d'affectation à monnaie forte, le montant en dollars des États-Unis des indemnités, indiqué aux alinéas a) et b) ci-dessus, soit converti en monnaie locale par application du taux de change opérationnel de l'ONU en vigueur à la date de promulgation et demeure inchangé jusqu'à l'examen biennal suivant ;
- e) Les indemnités pour charges de famille soient réduites du montant de toutes prestations directes versées aux fonctionnaires par tel ou tel État ;
- f) Toute disposition transitoire toujours en vigueur au titre de la méthode révisée du 1<sup>er</sup> janvier 2009 soit supprimée conformément à la décision antérieure de la Commission d'y mettre fin à l'issue de deux cycles d'examen [A/63/30, par. 129 d)].

## Récapitulatif des incidences financières des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale pour l'ONU et les autres organisations appliquant le régime commun

Paragraphe  
du rapport

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

#### 1. Prime de danger

210-212 Les incidences financières de l'augmentation proposée des montants de la prime de danger pour les administrateurs et le personnel recruté sur le plan local, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, ont été estimées à 9,9 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

### B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

#### 1. Barème des traitements de base minima

32 et annexe III Les incidences financières de la recommandation de la Commission relative au relèvement du barème des traitements de base minima, comme indiqué à l'annexe III du présent rapport, ont été estimées à environ 2 559 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

#### 2. Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge : examen de la méthode et du montant

124 Les incidences financières de la méthode proposée ont été estimées à 16,2 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

#### 3. Prime de sujétion : examen du montant

166 et annexe VI Les incidences financières d'une augmentation de 3,1 % de la prime de sujétion, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, ont été estimées à 5 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

#### 4. Élément incitation à la mobilité : examen du montant

190 Les incidences financières de l'augmentation proposée du montant de l'élément incitation à la mobilité, qui prendrait effet le 1<sup>er</sup> janvier 2024, ont été estimées à 2,5 millions de dollars par an pour l'ensemble des 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, approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution [3357 \(XXIX\)](#) du 18 décembre 1974, dispose ce qui suit :

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, 16 organisations ont accepté le statut de la Commission et appliquent, comme l'Organisation des Nations Unies et ses fonds et programmes, le régime commun des traitements et indemnités<sup>1</sup>. Une autre organisation, bien qu'elle n'ait pas officiellement accepté le statut, participe pleinement aux travaux de la Commission<sup>2</sup>. Par conséquent, 28 organisations, organismes, fonds et programmes (ci-après « organisations ») coopèrent étroitement avec la Commission et appliquent les dispositions de son statut.

3. L'Assemblée générale ayant approuvée, dans sa résolution [77/256 A](#) du 30 décembre 2022, des modifications aux articles 10 et 11 du statut de la CFPI, la procédure d'acceptation de ces modifications par les organes directeurs des organisations appliquant le régime commun est en cours. Une liste des organisations ayant notifié par écrit au Secrétaire général leur acceptation des modifications, conformément à l'article 1.3 du statut, figure à l'annexe VII du présent rapport.

#### B. Composition

4. La composition de la Commission pour 2023 est la suivante :

*Présidence :*

Larbi Djacta (Algérie)\* (Président)\*\*\*

*Vice-Présidence :*

Boguslaw Winid (Pologne)\*\*\* (Vice-Président)\*\*

*Membres :*

Andrew Bangali (Sierra Leone)\*\*\*

Xavier Bellmont Roldán (Espagne)\*\*\*

Claudia Angélica Bueno Reynaga (Mexique)\*\*

Spyridon Flogaitis (Grèce)\*\*

Igor Golubovskiy (Fédération de Russie)\*

Misako Kaji (Japon)\*\*

Pan-Suk Kim (République de Corée)\*

Ali Kurer (Libye) \*\*\*

Jeffrey Mounts (États-Unis d'Amérique)\*\*

<sup>1</sup> OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, AIEA, ONUDI, OMT, Autorité internationale des fonds marins, Tribunal international du droit de la mer et Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires.

<sup>2</sup> FIDA.

Shauna Olney (Canada)\*\*  
João Vargas (Brésil) \*\*\*  
Xiaochu Wang (Chine)\*  
El Hassane Zahid (Maroc)\*

---

\* Mandat expirant le 31 décembre 2024.

\*\* Mandat expirant le 31 décembre 2025.

\*\*\* Mandat expirant le 31 décembre 2026.

### **C. Sessions tenues par la Commission de la fonction publique internationale et questions examinées**

5. La Commission a tenu deux sessions en 2023 : la quatre-vingt-quinzième, qui a eu lieu au Siège des Nations Unies à New York, du 20 au 31 mars ; et la quatre-vingt-seizième, qui a eu lieu à l'OACI à Montréal, du 10 au 21 juillet 2023.

6. À ces sessions, la Commission a examiné les questions découlant des décisions et résolutions de l'Assemblée générale ainsi que de son propre statut. Dans le présent rapport sont passées en revue 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.

### **D. Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2024-2025**

7. Le programme de travail de la Commission pour 2024-2025 figure à l'annexe I.

## Chapitre II

### Rapports et suivi

#### A. Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante-dix-septième session intéressant les travaux de la Commission de la fonction publique internationale

8. La Commission a examiné une note de son secrétariat sur les résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale en lien avec ses travaux. Dans cette note, le secrétariat a mis en avant la déclaration faite par le Président de la Commission en novembre 2022 au titre du point 145 de l'ordre du jour de la soixante-dix-septième session de l'Assemblée, intitulé « Régime commun des Nations Unies ».

9. Les participants à la quatre-vingt-quinzième session de la Commission ont été informés que, depuis le début de la pandémie de COVID-19, 2023 était la première année au cours de laquelle la Cinquième Commission s'était entièrement réunie en présentiel. La Cinquième Commission avait examiné le rapport annuel de la Commission et posé des questions détaillées.

10. Après avoir passé en revue les propositions de la Commission et reçu les réponses aux questions posées, l'Assemblée générale a adopté sa résolution [77/256](#) A et B sans les mettre aux voix.

#### Délibérations de la Commission

11. Le(la) représentant(e) du Réseau ressources humaines du CCS a pris note des décisions de l'Assemblée générale et assuré la Commission que, si les demandes formulées et les tâches prescrites étaient nombreuses et multidimensionnelles, les organisations étaient résolues à coopérer activement à leur traitement. Il(elle) a pris note également de la demande de l'Assemblée de disposer d'un plan détaillé pour le prochain examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun et attendait avec impatience les délibérations sur le sujet. De l'avis du Réseau, ce devrait être l'occasion pour toutes les parties prenantes de continuer à réfléchir ensemble à l'incidence que la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) et d'autres facteurs externes avaient pu avoir sur les conditions et les modalités de travail au sein des organisations appliquant le régime commun. Le Réseau a également fait observer que le Secrétaire général avait été prié de communiquer chaque année aux États Membres, à compter de la soixante-dix-huitième session, des données exhaustives sur le coût des prestations proposées dans le système à toutes les catégories de personnel, y compris pour chacun des éléments de l'ensemble des prestations, et qu'il allait être répondu à cette demande au moyen d'un exercice de collecte des données dédié, dont la dernière phase de préparation était en cours. Le Réseau a exprimé sa satisfaction quant aux conclusions sur le congé parental et s'est déclaré prêt à coopérer avec la Commission sur l'analyse d'impact et l'évaluation des nouvelles dispositions, comme l'a demandé l'Assemblée.

12. Le(la) représentant(e) de la FICSA, tout en se félicitant de la décision de l'Assemblée générale d'approuver la modification recommandée du barème des traitements de base minima, le nouveau congé parental et l'augmentation de l'indemnité pour enfant handicapé à charge, a noté avec inquiétude la décision de l'Assemblée de n'approuver que certaines des recommandations de la Commission. Il(elle) s'est interrogé(e) sur le rejet de la proposition d'augmentation des indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge, qui sont restées inchangées depuis 2011. Et ce, malgré les efforts concertés réalisés en 2022 par toutes les parties prenantes pour réviser la méthode, qui avaient permis de réduire

considérablement l'augmentation proposée. La proposition de l'Assemblée d'examiner la possibilité d'appliquer une méthode selon laquelle ces indemnités seraient octroyées sous conditions de ressources était, selon la Fédération, sans précédent et constituait une source d'inquiétude. Il était également préoccupant que les propositions d'augmentation de la prime de sujétion et de l'élément incitation à la mobilité n'aient pas été soutenues par l'Assemblée. Selon la FICSA, la mobilité était une condition sine qua non pour que le système des Nations Unies puisse s'acquitter efficacement de ses mandats actuels et futurs et répondre à des besoins opérationnels qui évoluaient rapidement. Les organisations appliquant le régime commun ne pouvaient garantir que les bonnes personnes se trouvaient au bon endroit au bon moment que si leur principal atout, le personnel, était motivé et recevait une compensation appropriée, financière et autre, pour se déplacer entre les lieux d'affectation et les organisations et pour fournir leurs services dans des lieux d'affectation difficiles. Si les incitations non financières, telles que l'évolution de carrière, pouvaient dans certains cas contribuer en partie à la mobilité, ces incitations à elles seules ne favoriseraient pas la mobilité du personnel et pourraient aller à l'encontre du but recherché. La FICSA a ajouté que les membres du personnel travaillant dans des lieux d'affectation difficiles étaient restés pleinement attachés au principe des Nations Unies consistant à ne laisser personne de côté et avaient continué à travailler et à mener leurs activités alors même que des menaces pesaient sur leur sécurité et qu'ils étaient exposés à des environnements difficiles et à des conditions défavorables à un mode de vie sain. Des incitations financières équitables seraient très utiles au personnel confronté à ce type de situation. La mention par la Cinquième Commission des difficultés financières généralisées que connaissaient les États Membres et dont l'Assemblée tiendrait compte à l'occasion de l'examen qu'elle consacrerait en 2023 aux incidences financières des décisions et recommandations de la Commission, a amené la FICSA à s'interroger sur la possibilité pour le régime commun de rester un employeur de choix alors que tant de contraintes pèsent sur les possibilités d'investissement dans le personnel. La Fédération a estimé qu'il fallait investir davantage dans le personnel pour assurer la stabilité à long terme et garantir l'avenir d'une fonction publique internationale indépendante.

13. Le(la) représentante du CCASIP a fait part de l'appréciation du Comité concernant le nouveau congé parental, ajoutant qu'il avait contribué à moderniser le régime commun, le rendant plus attrayant pour les jeunes employés à un moment où l'accent était mis sur le rajeunissement de la main-d'œuvre. Le CCASIP regrette que certaines organisations aient décidé de ne pas appliquer la nouvelle politique aux membres du personnel qui étaient devenus parents en 2022. Il a également regretté le silence de l'Assemblée générale sur l'harmonisation des jours de congé entre les fonctionnaires titulaires d'un engagement temporaire et ceux titulaires d'un engagement à titre permanent ou d'un engagement continu et a demandé que la CFPI soumette à nouveau sa recommandation à l'Assemblée à sa prochaine session. Si le CCASIP a noté avec satisfaction que l'indemnité pour enfant handicapé à charge avait été relevée, il a été déçu que la recommandation d'augmenter les indemnités pour les enfants et les personnes indirectement à charge n'ait pas été approuvée. À cet égard, il a rappelé que les fonctionnaires internationaux étaient privés de cette prestation sociale de leur pays d'origine une fois qu'ils avaient rejoint les organisations appliquant le régime commun. Il a donc demandé à la CFPI de réexaminer cet élément lors de son examen de l'ensemble des prestations.

14. Le(la) représentant(e) de l'UNISERV a remercié et félicité la CFPI et toutes les parties prenantes pour l'avancée historique que représente le nouveau congé parental. L'UNISERV s'est engagée à aider la Commission à évaluer les nouvelles modalités et à la soutenir dans la préparation de l'examen d'ensemble des prestations. Elle a regretté que l'Assemblée générale n'ait pas approuvé la proposition de la CFPI sur

les conditions de voyage en avion, mais a encouragé la Commission à maintenir le point ouvert, car sa principale préoccupation était l'élimination du double seuil pour les voyages en classe affaires, qui, selon la Fédération, entraînait des inefficacités et des retards dans l'achat des billets. L'UNISERV s'est félicitée que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires soit du même avis. Elle a également exprimé sa préoccupation quant au fait que l'Assemblée n'ait pas approuvé la proposition de la Commission d'augmenter les indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge. Comme les autres fédérations du personnel, elle s'inquiétait de la demande de l'Assemblée d'examiner la possibilité d'appliquer une méthode selon laquelle ces indemnités seraient octroyées sous conditions de ressources et a ajouté qu'il existait des règles strictes interdisant l'emploi à l'extérieur des membres du personnel des organisations appliquant le régime commun, de sorte que leurs « ressources » étaient transparentes et connues de leurs employeurs respectifs. L'UNISERV était encouragée par l'intérêt porté par l'Assemblée à d'autres domaines de travail de la Commission, à savoir les normes de conduite et le multilinguisme.

15. Les membres de la Commission ont pris note avec satisfaction de la résolution de l'Assemblée générale et ont été particulièrement reconnaissants de l'acceptation de sa décision sur le nouveau congé parental. Il est toutefois préoccupant que, bien qu'elle ait demandé des informations détaillées, l'Assemblée n'ait approuvé qu'une partie des recommandations de la Commission. Le Président a souligné que la Commission était une entité indépendante créée pour préserver les conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun et qu'elle devait mener ses travaux en toute indépendance, en formulant les recommandations nécessaires pour faire en sorte que le régime commun reste adapté à son objectif et que les organisations concernées restent des employeurs de choix. Certains membres de la Commission ont souligné qu'il importait de mieux comprendre le contexte des décisions prises par la Cinquième Commission et se sont dit favorables à un regain d'efforts à cet égard, notamment une amélioration de l'information.

16. Si certains membres de la Commission ont été déçus que toutes les recommandations n'aient pas été approuvées, d'autres ont considéré la résolution comme encourageante car elle comportait de nombreux aspects positifs. Ils ont noté que l'Assemblée générale appréciait leur travail, avait accueilli favorablement le nouveau congé parental, avait accepté de modifier le statut, avait approuvé une augmentation de l'indemnité pour enfant handicapé à charge, avait fourni des orientations dans certains domaines et avait demandé un examen plus approfondi dans d'autres. En outre, le fait qu'aucune des propositions de la Commission n'ait été entièrement écartée et que des travaux supplémentaires aient été demandés à la Commission signifie que les États Membres étaient intéressés par ces propositions.

17. Enfin, les membres de la Commission sont convenus qu'il fallait travailler davantage sur les questions du multilinguisme et de la mobilité et que des options plus créatives et non financières étaient nécessaires pour encourager le personnel dans ces domaines. En outre, il fallait se concentrer davantage sur l'affinement de la méthode de calcul des indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge, car cet examen était au premier plan depuis 2011. Les membres de la Commission sont convenus que la prime de sujétion devait être revue, car il importait que le personnel travaillant dans les endroits les plus difficiles et les plus exigeants soit rémunéré de manière adéquate.

#### **Décision de la Commission**

18. La Commission a décidé de poursuivre ses travaux conformément à la résolution [77/256](#) A et B de l'Assemblée générale.

## **B. Suivi de la mise en œuvre des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale**

19. La Commission a examiné une note de son secrétariat sur l'application de ses décisions et recommandations (conformément à l'article 17 de son statut) et de celles de l'Assemblée générale. Un questionnaire avait été diffusé par le secrétariat pour recueillir les informations pertinentes, auquel toutes les organisations appliquant le régime commun avaient répondu.

20. Les dernières informations fournies par les organisations sur la mise en œuvre du nouveau congé parental approuvé par la Commission en 2022 (A/77/30, par. 92) figurent à l'annexe II. S'appuyant sur d'autres informations connexes, la Commission s'est penchée sur l'adoption des modifications au statut de la CFPI décidées par l'Assemblée générale dans sa résolution 77/256 A ainsi que sur les décisions prises par l'Assemblée à la reprise de sa soixante-dix-septième session sur la gestion des ressources humaines au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (résolution 77/278).

### **Délibérations de la Commission**

21. Le(la) représentant(e) du Réseau ressources humaines a indiqué que le Réseau avait pris note des informations fournies.

22. Le(la) représentant(e) de la FICSA a noté le taux de réponse de 100 % des organisations au questionnaire et a déclaré que la Fédération espérait la même réaction pour toute collecte de données en vue de l'examen d'ensemble des prestations, afin d'accroître la confiance des États Membres et du personnel. Les représentantes et les représentants de la FICSA, du CCASIP et de l'UNISERV ont exprimé leur inquiétude quant à la mise en œuvre inégale du congé parental par certaines institutions spécialisées, soulignant qu'il importait d'appliquer les nouvelles modalités dans leur intégralité et de montrer qu'elles faisaient l'objet de l'adhésion voulue. La FICSA a observé que, même si un écart de deux semaines par rapport à la période approuvée, comme dans le cas de l'OMPI, pouvait ne pas sembler important, il fallait assurer l'harmonisation afin d'éviter de donner l'impression que le personnel était traité différemment d'une organisation à l'autre, en particulier lorsque ces différences de mise en œuvre se produisaient entre des organisations situées dans le même lieu d'affectation. Prenant acte de la résolution 77/278, elle a estimé que les nouvelles dispositions encadrant le congé parental pourraient, dans une certaine mesure, apporter une réponse à la faible représentation des femmes dans les opérations sur le terrain et, à cet égard, le CCASIP a considéré qu'il serait important d'actualiser le niveau de certaines indemnités. Par ailleurs, si la FICSA était favorable à l'augmentation des possibilités d'emploi au niveau de recrutement initial, elle mettait en garde contre le reclassement à la baisse des postes de niveau supérieur. Enfin, elle a pris note de l'acceptation lente mais régulière des modifications apportées au statut de la CFPI, dont elle espère qu'elles se traduiront par une stabilité de l'indemnité de poste, en particulier à Genève.

23. La Commission a constaté avec satisfaction que toutes les organisations appliquant le régime commun avaient une fois encore répondu au questionnaire de son secrétariat et a souligné la nécessité de poursuivre la coopération et la coordination entre les organisations et son secrétariat à cet égard. Elle s'est félicitée de l'acceptation par certaines organisations des modifications à son statut décidées par l'Assemblée générale et a noté que l'acceptation de ces modifications par les autres organisations était attendue lors des prochaines réunions de leurs organes directeurs respectifs. Elle a souligné l'importance de cette question pour la cohésion

du régime commun des Nations Unies et a exhorté les organisations à prendre les mesures nécessaires pour accepter rapidement les modifications, s'inquiétant tout particulièrement du fait que certaines d'entre elles ne semblaient pas avoir inscrit la question à l'ordre du jour de leurs organes directeurs. Le Réseau ressources humaines a précisé qu'il s'agissait plutôt d'une question pratique liée aux différents calendriers de réunion des organes directeurs des organisations. Dans ce contexte, la Commission a invité toutes les organisations concernées à appliquer les coefficients d'ajustement appropriés.

24. La Commission a fait part de son appréciation aux organisations qui avaient mis en œuvre l'intégralité des nouvelles dispositions encadrant le congé parental. À cet égard, certains de ses membres se sont félicités du soutien supplémentaire apporté par l'OMS et l'ONUSIDA aux parents en cas de naissances multiples. La Commission, tout étant consciente que certains des organes directeurs des organisations devaient encore prendre des mesures sur la question lors de leurs prochaines réunions, s'est déclarée préoccupée par le fait que quelques organisations n'avaient pas indiqué de calendrier de mise en œuvre (Autorité internationale des fonds marins et Tribunal international du droit de la mer) ou n'avaient pas pleinement mis en œuvre les nouvelles dispositions (OMPI), et a souligné que cela perpétuerait les inégalités du passé. Un membre a noté que les secrétariats de certaines organisations avaient introduit le terme non évident de « parent biologique » dans leurs politiques pertinentes, dont la signification n'avait pas fait l'objet de débats au préalable au sein de la Commission. Elle a réaffirmé qu'elle attendait de toutes les organisations qu'elles mettent en œuvre les nouvelles modalités dans leur intégralité dès que possible, conformément aux principes du régime commun et en veillant à l'harmonisation entre elles sur cette question importante. Elle a souligné que cela était d'autant plus important que l'Assemblée générale lui avait demandé de lui soumettre, à sa quatre-vingtième session, une évaluation et un examen de la mise en œuvre du congé parental, avec une analyse détaillée des données relatives à l'utilisation de ce congé, du degré de satisfaction des fonctionnaires, des dépenses y afférentes, du rôle incitatif joué par le nouveau congé et de son effet sur le personnel relevant du régime commun, en particulier pour ce qui était de l'attractivité des emplois et de la rétention du personnel.

25. Sur la question des règles encadrant les conditions de voyage en avion, la Commission a examiné la résolution 77/263 B de l'Assemblée générale et a noté que l'Assemblée n'avait pas pris de décision définitive sur l'instauration d'un seuil unique pour le surclassement en classe affaires, mais qu'elle réexaminerait cette question à sa soixante-dix-neuvième session. Elle a donc décidé de revenir sur la question en laissant suffisamment de temps pour procéder à une analyse plus approfondie et, éventuellement, de reprendre ultérieurement le projet pilote qu'elle avait invité les organisations à mener en 2022 [A/77/30, par. 132 b)].

26. En passant en revue les informations sur les autres mesures prises par les organisations en matière de ressources humaines, certains membres ont rappelé les décisions prises par la Commission dans le cadre de son suivi de la répartition par âge de la main-d'œuvre en 2021 et, à cet égard, ont noté la demande adressée au Secrétaire général par l'Assemblée générale dans sa résolution 77/278 concernant les mesures qui pouvaient être prises pour recruter et retenir des talents ayant de nouvelles perspectives. Certains membres de la Commission ont également estimé que, compte tenu de la part croissante des fonds préaffectés, les organisations devaient veiller à ce que l'intégralité des frais généraux afférents à tout poste associé soit recouvrée auprès des sources de financement en question, afin que le budget ordinaire puisse être utilisé pour créer des postes supplémentaires à la classe de début. D'autres membres de la Commission, tout en étant favorables à l'augmentation du nombre de postes d'administrateur à la classe de début (P-1 à P-3), ont estimé que la réduction du

nombre de postes de haut niveau (D-1 et rangs supérieurs) en déclassant ou en supprimant des postes devait être gérée avec prudence et mise en œuvre de manière raisonnable afin d'éviter tout problème de démotivation du personnel. L'un d'entre eux a souligné que, d'après les informations fournies, il semblait que certaines organisations continuaient d'utiliser une interprétation extrêmement large et plutôt douteuse du terme « diversité », plutôt que l'interprétation approuvée par la Commission en 2018.

27. Certains membres de la Commission ont souligné que, dans sa résolution [77/278](#), l'Assemblée générale avait noté que la représentation des femmes dans les opérations sur le terrain restait faible et avait souligné à nouveau combien il importait d'accroître cette représentation et d'éviter toute pratique discriminatoire. Certains membres de la Commission ont également noté l'attention constante portée par les organes directeurs des organisations à la question de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels et ont estimé que la Commission devait se pencher sur cette question, notamment dans le cadre de l'examen en cours des normes de conduite de la fonction publique internationale.

### **Décisions de la Commission**

28. La Commission a décidé de :

a) demander aux organisations qui ne l'avaient pas encore fait d'accepter et de mettre en œuvre dès que possible les modifications apportées à son statut, comme l'a décidé l'Assemblée générale dans sa résolution [77/256 A](#), et d'appliquer sans tarder les coefficients d'ajustement officiels ;

b) demander aux organisations qui ne l'avaient pas encore fait de mettre en œuvre sans délai les nouvelles dispositions encadrant le congé parental, conformément à sa décision de 2022 ([A/77/30](#), par. 92) ;

c) réexaminer les règles encadrant les conditions de voyage en avion à un stade ultérieur, après que l'Assemblée générale aura finalisé sa décision sur l'utilisation d'un seuil unique pour le surclassement en classe affaires, et éventuellement revenir ultérieurement au projet pilote ;

d) demander à son secrétariat de fournir une mise à jour sur les points a) et b) ci-dessus à sa quatre-vingt-dix-septième session.

## Chapitre III

### Conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur

#### A. Barème des traitements de base minima

29. Dans sa résolution 44/198 (sect. I.H, par. 1), l'Assemblée générale a approuvé, avec effet au 1<sup>er</sup> 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 celle de l'Administration fédérale des États-Unis. Il est ajusté périodiquement après comparaison entre le traitement net de base des fonctionnaires des Nations Unies au point médian du barème (échelon VI de la classe P-4) et le traitement de leurs homologues de la fonction publique de référence (échelon VI des classes GS-13 et GS-14, respectivement pondérées à 33 % et à 67 %).

30. Le Barème général de la fonction publique de référence a été relevé de 4,1 % le 1<sup>er</sup> janvier 2023. En outre, des changements fiscaux ont été introduits aux États-Unis en 2023. Au niveau fédéral, les tranches d'imposition et le montant de la déduction forfaitaire ont été revus à la hausse. Le montant de la déduction forfaitaire a également été ajusté dans l'État du Maryland et dans l'État de Virginie. Aucun changement n'a été enregistré dans la législation fiscale du District de Columbia en 2023.

31. Pour tenir compte de l'évolution des traitements bruts du Barème général de la fonction publique de référence et des modifications apportées au régime fiscal des États-Unis et afin que les traitements du régime commun restent alignés sur ceux de la fonction publique de référence, il a été proposé de relever le barème des traitements de base minima de 4,62 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024. En outre, conformément à la résolution 70/244 du 23 décembre 2015 [sect. III, par. 9 a) et b)], le relèvement du barème des traitements devrait s'appliquer également aux montants retenus aux fins du maintien de la rémunération des fonctionnaires dont le traitement était, au moment du passage au barème unifié, supérieur à celui correspondant au dernier échelon de leur classe dans le barème unifié. Le barème des traitements proposé et les montants retenus aux fins du maintien de la rémunération sont présentés à l'annexe III du présent rapport.

32. Le montant estimatif des incidences financières du relèvement du barème des traitements de base minima est indiqué dans le tableau suivant :

(En dollars des États-Unis)

a) Lieux d'affectation où l'indemnité de poste est faible et où la rémunération nette serait de ce fait inférieure au nouveau traitement de base minima	0
b) Versements à la cessation de service	2 559 000

#### Délibérations de la Commission

33. Le(la) représentant(e) du Réseau ressources humaines a approuvé l'augmentation recommandée de 4,62 % du traitement de base/minima à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Les représentantes et représentants des fédérations du personnel se sont aussi dit favorables, compte tenu de l'augmentation des traitements de base de la fonction publique de référence, au relèvement du barème des traitements de base minima.

34. La Commission a approuvé le relèvement proposé du barème des traitements de base minima pour 2024, selon la méthode standard de l'ajustement sans gain ni perte, qui consiste à augmenter le traitement de base et à réduire l'indemnité de poste dans les mêmes proportions. Conformément à la résolution 70/244, cette procédure serait également appliquée pour ajuster les montants retenus aux fins du maintien de la rémunération. La Commission a noté qu'à l'exception de quelques changements mineurs liés aux arrondis, l'application de cette procédure ne modifiait pas le niveau global de la rémunération nette, qui avait été mis à jour indépendamment des révisions du barème des traitements de base minima par le biais du mécanisme d'examen de l'indemnité de poste.

#### **Décision de la Commission**

35. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le barème unifié révisé des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ainsi que les montants actualisés retenus aux fins du maintien de la rémunération, qui figuraient à l'annexe III du présent rapport, étant entendu que cette modification serait opérée par une augmentation du traitement de base de 4,62 % assortie d'une diminution proportionnelle des points d'ajustement.

### **B. Rémunération considérée aux fins de la pension : révision du barème commun des contributions du personnel**

36. En vertu du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale à la section I de la résolution 41/208, la Commission contrôle régulièrement la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur de l'Organisation des Nations Unies. Lors du dernier examen de la rémunération considérée aux fins de la pension, mené à la quatre-vingt-septième session en 2018, elle a conclu qu'il convenait de poursuivre le cycle quinquennal de révision du barème commun des contributions du personnel.

37. La formule permettant de déterminer le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et des agents des services généraux comprend les éléments suivants : le barème commun des contributions du personnel, la rémunération nette et les coefficients de conversion. Le barème a été établi sur la base des niveaux de taxation dans huit villes sièges (Genève, Londres, Madrid, Montréal, New York, Paris, Rome et Vienne).

38. Dans le cadre du cycle actuel de révision, les changements des taux d'imposition moyens depuis l'examen précédent sur les huit lieux d'affectation ont été analysés. L'évolution des taux d'imposition sert d'indicateur pour évaluer la nécessité, l'orientation et l'ampleur d'une éventuelle mise à jour du barème commun des contributions du personnel. L'analyse a montré que cette évolution était d'ampleur variable selon le lieu d'affectation et le niveau de revenu. Dans certains lieux d'affectation, les taux avaient connu une réduction (Genève, Montréal et Rome), tandis que d'autres ils avaient augmenté (Londres, Paris et Vienne). Dans deux lieux d'affectation, la variation avait été mixte (Madrid et New York), les taux d'imposition pour les bas revenus ayant été réduits entre 2017 et 2022, tandis que les taux pour les revenus plus élevés avaient été relevés. La différence globale entre les taux d'imposition pour les lieux d'affectation et les niveaux de revenus considérés s'était élevé à 0,09 point de pourcentage.

39. Compte tenu de l'évolution minimale des taux d'imposition, qui n'avait été globalement que de 0,09 point de pourcentage, et de variations mixtes des taux d'imposition moyens reflétant les politiques fiscales au cours d'une période atypique,

une mise à jour du barème commun des contributions du personnel ne semblait pas justifiée.

40. Conformément à la procédure établie, le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur était recalculé à chaque révision du barème commun des contributions du personnel à l'aide de la formule de calcul prévue, même si aucune révision du barème commun n'était proposée.

#### **Délibérations de la Commission**

41. Les représentantes et représentants du Réseau ressources humaines et des fédérations du personnel ont approuvé l'analyse, les conclusions et les recommandations visant à maintenir les niveaux actuels du barème commun des contributions du personnel et sont convenu(e)s de recommander à l'Assemblée générale l'application du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension et des montants à retenir aux fins du maintien de la rémunération pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

42. La Commission, après avoir examiné les résultats de l'analyse des taux d'imposition dans les villes sièges et pris en compte la variation globale minimale de 0,09 point de pourcentage, a décidé de maintenir inchangé le barème commun actuel des contributions du personnel jusqu'à la prochaine révision d'ensemble de la rémunération considérée aux fins de la pension, prévue pour 2028.

43. En ce qui concerne la nécessité de recalculer le barème de la rémunération considérées aux fins de la pension, la Commission a pris note d'une clarification selon laquelle un tel recalcul rétablirait le lien entre la rémunération nette et la rémunération considérée aux fins de la pension, fondé sur une formule, qui avait été progressivement perdu de vue avec au cours des ajustements intermédiaires uniformes du barème, fondés sur des pourcentages. Elle a aussi observé qu'il ne serait pas nécessaire de recalculer la rémunération brute considérée aux fins de la pension de la catégorie des services généraux, car cette rémunération était calculée lors de chaque examen d'ensemble des prestations.

44. S'agissant de l'incidence de l'application du barème recalculé de la rémunération considérée aux fins de la pension, la Commission a pris note de la confirmation par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies selon laquelle cet nouveau barème ne devrait pas avoir d'incidence notable sur la situation actuarielle de la Caisse.

#### **Décision de la Commission**

45. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de maintenir les niveaux actuels du barème commun des contributions du personnel et d'appliquer le barème recalculé de la rémunération considérée aux fins de la pension, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024, comme indiqué à l'annexe IV.

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

46. En application du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale (résolution 44/198, sect. I.C, par. 4), la Commission examine le rapport entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington. À cette fin, elle suit

annuellement l'évolution des taux de rémunération dans les deux fonctions publiques. En outre, dans sa résolution 71/264, l'Assemblée lui a demandé de faire figurer, dans une annexe de son rapport annuel, des informations sur la marge ainsi que sur l'évolution de celle-ci au fil du temps.

47. Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, la fonction publique de référence a introduit une hausse de 4,1 % des traitements de base des fonctionnaires fédéraux relevant du Barème général et d'autres systèmes statutaires. L'ajustement en fonction des conditions locales applicable à Washington est passé de 31,53 % en 2022 à 32,49 % en 2023. Les éléments ci-après présentaient également un intérêt aux fins de la comparaison :

a) la révision des tranches d'imposition et des déductions forfaitaires au niveau fédéral ainsi que les changements de la déduction forfaitaire applicable dans l'État du Maryland et l'État de Virginie ;

b) une augmentation du coefficient d'ajustement applicable à New York (passé de 69,9 en janvier à 80,58 le 1<sup>er</sup> février 2023), qui résultait de l'évolution du coût de la vie dans le lieu d'affectation et qui s'inscrivait dans le cadre du fonctionnement normal du système des ajustements.

48. Sur la base de ce qui précède, la Commission a été informée que la marge estimée entre les rémunérations nettes pour 2023 s'élevait à 13,3 %. On trouvera à l'annexe V du présent rapport une comparaison détaillée et des renseignements sur l'évolution de la marge au fil du temps.

#### **Délibérations de la Commission**

49. Les représentantes et représentants du Réseau ressources humaines ont pris note des résultats de la dernière comparaison des rémunérations. Ils(elles) ont également noté que le secrétariat de la Commission continuerait de suivre l'évolution de la marge afin que des mesures correctives soient prises au moyen du système des ajustements si la marge revenait au-dessous de 13 % ou passait au-dessus de 17 %. Les fédérations du personnel ont noté que la marge annuelle se situait dans les seuils de déclenchement établis de 13 % et 17 % et qu'aucune action corrective n'était donc nécessaire en 2023.

50. La Commission a été informée que la marge actualisée avait été estimée sur la base de l'écart du coût de la vie entre New York et Washington, des statistiques du personnel de la fonction publique de référence pour 2022 et des statistiques du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies pour la même année. Il a été noté que la marge pour 2023 se situait dans la fourchette de 10 à 20 % approuvée par l'Assemblée générale et qu'elle était inférieure au point médian souhaitable de 15 %. En outre, il n'a pas été nécessaire de prendre des mesures correctives par le biais du système d'ajustement, puisque les seuils de déclenchement de 13 % et de 17 % n'avaient pas été franchis.

51. Étant donné que la marge est une comparaison de la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies avec celle des fonctionnaires de la fonction publique de référence, certains membres ont exprimé leur intérêt pour la comparaison des avantages et des autres éléments de l'ensemble de prestations des deux employeurs. À cet égard, la Commission a indiqué qu'elle avait procédé à de telles comparaisons et en avait rendu compte à l'Assemblée générale, notamment en ce qui concernait les régimes de pension et les indemnités pour enfants à charge et pour frais d'études, et que de telles comparaisons avec la fonction publique du pays de référence pourraient être effectuées dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun.

### Délibérations de la Commission

52. La Commission a décidé :

a) d'informer l'Assemblée que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington avait été estimée à 13,3 % pour l'année civile 2023 ;

b) de continuer à suivre l'évolution de la marge de sorte que des mesures correctives puissent être prises au moyen du système des ajustements si la marge venait à tomber en deçà du seuil de 13 % ou à dépasser le plafond de 17 % en 2024.

### D. Questions d'ajustement

53. Conformément à l'article 11 de son statut, la Commission a continué de suivre le fonctionnement du système des ajustements et, dans ce contexte, a examiné le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa quarante-quatrième session, notamment les recommandations du Comité concernant, entre autres, les points suivants :

a) adaptation de la méthode d'enquête approuvée pour les lieux d'affectation hors siège (groupe II) pour la série d'enquêtes de 2021 ;

b) questionnement sur le moissonnage du Web et diverses sources de mégadonnées aux fins des calculs de l'indice d'ajustement ;

c) mesures visant à atténuer ou à neutraliser les effets de changements purement méthodologiques dans le calcul de l'indice d'ajustement ;

d) rapport sur une enquête sur la source des chocs se produisant dans les calculs de l'indice d'ajustement ;

e) rapport sur les propositions de refonte de l'infrastructure informatique du secrétariat de la CFPI (inclus dans le point « Divers »).

54. Le Comité consultatif a recommandé les propositions d'adaptation de la méthode d'enquête approuvée pour les lieux d'affectation du groupe II, telles que décrites par le secrétariat, y compris le maintien de la méthode de la série d'enquêtes de 2026 pour l'imputation aux propriétaires des dépenses de logement non locatives des locataires, que le Comité a jugé raisonnable, compte tenu des dépenses différentes encourues par ces deux groupes et des taux d'accession à la propriété beaucoup plus faibles dans les lieux d'affectation du groupe II. Le Comité consultatif a également recommandé que les dépenses moyennes de logement à New York, ainsi que la base de données des prix correspondant à cette ville siège, soient utilisées pour les comparaisons avec les lieux d'affectation du groupe II, comme l'a proposé le secrétariat.

55. Le Comité consultatif a examiné l'évaluation par le secrétariat du recours au moissonnage du Web et aux données issues des lecteurs de codes à barres dans le cadre de ses activités régulières de collecte de données sur les prix, en évaluant notamment les avantages et les inconvénients de ces deux sources de mégadonnées. Sur la base de considérations liées au coût, à l'efficacité, à la qualité des données et à d'autres contraintes liées à ces méthodes de collecte de données sur les prix, le Comité consultatif a recommandé à la Commission de maintenir les instructions permanentes actuellement approuvées pour la collecte de données sur les prix, y compris les visites en personne dans les points de vente, la collecte manuelle des prix en ligne et d'autres approches traditionnelles. Toutefois, il a également

recommandé au secrétariat d'explorer d'autres modalités innovantes, dans la mesure des ressources disponibles, y compris la possibilité de conclure des accords avec des bureaux régionaux ou nationaux pour obtenir l'accès à leurs données sur les prix.

56. Le Comité consultatif a été invité à évaluer le bien-fondé technique de deux approches proposées par le secrétariat pour neutraliser les effets d'un changement méthodologique sur l'indice d'ajustement, de manière indéfinie ou temporaire. Les approches proposées ont été testées à l'aide de deux changements méthodologiques spécifiques introduits lors de la série d'enquêtes de 2021 : le premier concerne le traitement des propriétaires occupants et le second la prise en considération des cotisations liées à l'assurance médicale complémentaire dans l'élément assurance médicale de l'indice d'ajustement. Le Comité consultatif a estimé qu'un indice d'ajustement fondé sur une méthode, des procédures et des lignes directrices approuvées, appliquées à de nouvelles données, constituait la mesure appropriée du coût de la vie dans un lieu d'affectation par rapport à la base du régime et ne devait pas faire l'objet d'une modification fondée sur des considérations non statistiques. Il a recommandé à la Commission que des mesures d'atténuation des effets d'un changement méthodologique soient introduites, au besoin, dans le cadre du système de règles opérationnelles.

57. Après avoir examiné l'analyse par le secrétariat des sources de chocs se produisant dans le calcul de l'indice d'ajustement, le Comité consultatif a souligné que mettre en évidence les variations des écarts du coût de la vie était en fait l'objectif de la mesure de l'indice. Il a recommandé à la Commission que le secrétariat poursuive ses investigations dans ce domaine, afin de proposer des pistes, des éléments et des méthodes de recherche spécifiques pour atténuer les effets de ces chocs.

58. Le Comité consultatif a été informé du projet d'impliquer le Centre international de calcul des Nations Unies dans la réalisation d'un examen externe de l'infrastructure informatique du secrétariat afin d'identifier ses forces, ses faiblesses, les possibilités d'amélioration et les risques potentiels. Un aspect important de l'examen était la fourniture de conseils concernant la migration de l'infrastructure informatique vers un hébergement en nuage. Le Comité consultatif, rejoint par de nombreux participants, a souligné la nécessité de moderniser l'infrastructure informatique de la CFPI et de doter le secrétariat d'outils informatiques qui soient avec en phase avec une technologie en rapide évolution et qui facilite la reproductibilité des résultats, l'automatisation de la production des rapports et la réutilisation des solutions informatiques existantes, entre autres caractéristiques. Il a également donné des conseils sur divers aspects du projet, notamment la nécessité d'assurer la transparence, la participation des utilisateurs et la prise en compte non seulement des avantages, mais aussi des problématiques. Il a exprimé son soutien au projet de modernisation et a recommandé à la Commission de fournir des orientations supplémentaires sur les prochaines étapes de la planification du projet.

### **Délibérations de la Commission**

59. Dans ses observations sur les questions méthodologiques, le(la) représentant(e) du Réseau ressources humaines a considéré qu'il fallait accorder une attention expresse au traitement des propriétaires occupants dans la détermination de la composante « logement » de l'indice d'ajustement. En ce qui concerne le recours au moissonnage du Web, les organisations ont souligné que si cette pratique était justifiée dans les circonstances inhabituelles de la pandémie, il n'était pas conseillé de l'étendre sans études et discussions approfondies préalables. Les échanges de vues sur l'atténuation ou la neutralisation des effets d'un changement méthodologique ont mis en évidence la nécessité de débattre plus avant des règles opérationnelles. Le

Réseau a apprécié l'occasion donnée de présenter des observations sur les plans du secrétariat visant à améliorer son infrastructure informatique, étant donné l'importance de celle-ci non seulement pour mener à bien le travail interne de manière plus efficace, mais aussi pour développer les capacités de simulation fondées sur les données et améliorer la collaboration avec les parties prenantes dans le système des Nations Unies et sans doute même au-delà.

60. Les représentantes et représentants des trois fédérations du personnel ont informé la Commission que les propositions respectives du secrétariat et des participants avaient fait l'objet d'un accord général et d'une harmonisation lors de la session du Comité consultatif. Les fédérations se sont félicitées de l'ouverture du secrétariat à une discussion approfondie sur les méthodes de collecte des données ainsi que sur d'autres domaines, notamment la coopération avec des organismes tels qu'Eurostat et les bureaux nationaux de statistique, les projets de modernisation de l'infrastructure informatique du secrétariat et les efforts continus pour rester au fait des meilleures pratiques dans les domaines concernés. Elles ont souscrit aux conclusions du Comité consultatif concernant le bien-fondé méthodologique du système actuel d'ajustement, prenant note de l'objectif spécifique de collecter des données tous les cinq ans afin de comparer les données relatives au coût de la vie dans tous les lieux d'affectation du monde, chacun d'entre eux présentant des problématiques uniques en termes de risques pour la santé publique, d'inflation et de variations des taux de change, entre autres. Elles se sont engagées à collaborer avec la CFPI dans tous les forums pour veiller à ce que la simplicité, la transparence, une communication claire et la confiance du personnel restent au cœur du système d'ajustement. Elles ont également exprimé leur soutien aux projets de modernisation de l'infrastructure informatique du secrétariat de la CFPI, estimant que le Centre international de calcul des Nations Unies était bien placé pour procéder à l'examen initial, mais elles ont insisté sur la nécessité pour le secrétariat de s'approprier le processus ainsi que sur l'importance d'y associer les parties prenantes, afin d'en assurer la transparence.

61. Les membres de la Commission ont salué la contribution technique importante apportée par le Comité consultatif au fonctionnement du système d'ajustement, en dehors de toute considération politique ou opérationnelle. Ils ont indiqué que l'indemnité de poste était un élément variable de la rémunération, qui pouvait augmenter ou diminuer, et que les parties prenantes ne devaient pas considérer que seules les augmentations étaient acceptables. Ils partageaient l'avis du Comité consultatif selon lequel les mesures d'atténuation des effets des changements méthodologiques devraient être introduites dans le contexte des règles opérationnelles; et la prise en compte de ces mesures dans le calcul de l'indice d'ajustement fausserait et politiserait une méthode techniquement sophistiquée. S'agissant de l'utilisation de la méthode de 2016 pour l'imputation des dépenses de logement non locatives, la Commission a convenu que cela serait approprié dans le contexte des lieux d'affectation du groupe II et s'est félicitée de l'examen plus approfondi de la nouvelle méthode pour les lieux d'affectation du groupe I, qui aurait lieu à la prochaine réunion du Comité consultatif.

62. Concernant le recours aux mégadonnées et, en particulier, au moissonnage du Web, la Commission a demandé à son secrétariat de continuer à explorer des approches innovantes pour la collecte de données, en gardant à l'esprit le coût des méthodes traditionnelles, y compris le temps précieux consacré par le personnel aux opérations d'enquête. L'objectif devrait être de collecter des données et de disposer de systèmes informatiques adaptés à l'objectif. Il convenait donc de garder à l'étude le recours aux mégadonnées, car l'Assemblée générale avait également fait part de son intérêt pour les approches automatisées. L'utilisation, ou simplement l'analyse, des mégadonnées présentait des avantages potentiels, même si, avant d'adopter les

techniques correspondantes dans le cadre des activités régulières de production de données, il fallait tenir compte des incidences budgétaires. Certains membres de la Commission ont mentionné la nécessité pour la CFPI de disposer d'une capacité budgétaire suffisante pour tirer parti d'investissements dans des solutions à même de conduire à des réductions de coûts à long terme, telles que le moissonnage du Web et la mise en place d'une nouvelle infrastructure technologique.

63. La Commission s'est félicitée du projet du secrétariat de revoir son infrastructure informatique, a considéré que la cybersécurité devait être incluse dans cet examen et a approuvé la proposition du secrétariat d'utiliser une approche modulaire pour l'évaluation des dépenses, étant donné que l'ampleur des dépenses en cause n'était pas encore connue. Elle a estimé que le projet représentait un investissement important et s'est réjoui d'examiner les résultats de l'examen externe et l'évaluation des dépenses du projet à sa prochaine session. Le Vice-Président a ajouté que l'objectif initial de l'examen était de fournir une analyse de l'état de l'infrastructure informatique actuelle, de déterminer comment elle devait être modernisée et de préciser un calendrier de mise en œuvre et une estimation des coûts. Compte tenu de l'évolution rapide des technologies de l'information, la Commission a convenu avec le Comité consultatif que la modernisation de l'infrastructure informatique s'imposait pour rester au fait des nouveaux développements.

#### **Décisions de la Commission**

64. La Commission a décidé d'approuver :

- a) toutes les recommandations du Comité consultatif pour les questions d'ajustement, telles qu'elles figurent dans son rapport;
- b) l'ordre du jour proposé pour la quarante-cinquième session du Comité consultatif, tel qu'il figure à l'annexe IV du rapport, en principe, dans l'attente de sa finalisation à l'issue de consultations avec les membres du Comité et les parties prenantes.

#### **E. Questions relatives à l'indemnité de poste : rapport sur la possibilité d'utiliser des données provenant de sources extérieures pour les enquêtes sur les dépenses de personnel et d'autres éléments pertinents dans la prochaine série d'enquêtes sur le coût de la vie**

65. La Commission a examiné une note de son secrétariat contenant un rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement établi pour donner suite à la résolution 76/240 dans laquelle l'Assemblée générale a demandé à la Commission d'étudier la possibilité de recourir à des données externes, à la place d'enquêtes sur les dépenses de personnel, comme source de pondération des dépenses dans le calcul de l'indice d'ajustement.

66. Dans sa note, le secrétariat a décrit les méthodes actuellement utilisées pour obtenir des données pour chaque élément majeur de l'indice d'ajustement et a expliqué que les modalités de l'enquête sur les dépenses de personnel avaient été revues pour le cycle 2021 afin de mieux saisir la structure des dépenses des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des organisations appliquant le régime commun. Le secrétariat a également fourni des précisions sur des études antérieures concernant le recours à des données externes comme source de pondération des dépenses à la place d'enquêtes sur les dépenses de personnel, en précisant que, dans les discussions antérieures, le recours à des données de sources extérieures avait été envisagé uniquement comme plan de secours, au cas où le taux

de réponse du personnel aux enquêtes sur les dépenses serait jugé inadéquat ou peu fiable. Deux autres sources externes pouvaient être utilisées pour la pondération des dépenses, à savoir l'indice des prix à la consommation/l'indice harmonisé des prix à la consommation des bureaux nationaux de statistique et les données de l'enquête sur le budget national d'Eurostat/Service international des rémunérations et des pensions.

67. Le secrétariat a souligné que le recours à des données externes comme source de pondération supposait des écarts par rapport à la méthode approuvée, tels que la spécification de coefficients de pondération pour les éléments « soins médicaux », « pensions » et « dépenses non locales » et la prise en compte du logement en tant que résidu, au même titre que l'élément « dépenses locales » (hors logement). Il a expliqué que la structure de l'indice des prix à la consommation/indice harmonisé des prix à la consommation avait été rapprochée de celle de l'indice d'ajustement, qui se composait de 80 positions élémentaires pour huit villes sièges et Washington. Il a été constaté que les rubriques de base étaient difficiles à mettre en correspondance pour certains lieux d'affectation et que les coefficients de pondération du logement tirés des données de l'indice des prix à la consommation/indice harmonisé des prix à la consommation n'étaient pas fiables pour la plupart des lieux d'affectation européens, en partie parce que la part du loyer dans ces coefficients était relativement faible. L'indice d'ajustement a donc été recalculé uniquement pour New York, Washington, Montréal et Genève, et les résultats ont montré que l'indice d'ajustement obtenu au moyen de l'indice des prix à la consommation/indice harmonisé des prix à la consommation était légèrement plus élevé que celui utilisant les pondérations fondées sur les enquêtes de la CFPI, principalement en raison de l'exercice de mise en correspondance, qui a entraîné une redistribution des pondérations entre les positions élémentaires

68. Le secrétariat a expliqué que les pondérations du logement pour les lieux d'affectation hors Union européenne n'étaient pas disponibles dans l'enquête sur le budget familial d'Eurostat/Service international des rémunérations et des pensions, ce qui rendait impossible une analyse comparative complète jusqu'au niveau de l'indice d'ajustement. Même si un exercice de mise en correspondance approximative avait été réalisé en utilisant les approches « un à plusieurs » et « plusieurs à un », l'absence de pondérations pouvant être utilisées pour départager les données agrégées avait entraîné des distorsions dans l'agrégation des indices de niveau inférieur. Le secrétariat a présenté les résultats fondés sur les pondérations de la CFPI et de l'enquête sur le budget familial du Service international des rémunérations et des pensions d'Eurostat ainsi qu'un tableau comparatif des pondérations par classe de logement fondé sur les données de la CFPI et du Service international des rémunérations et des pensions d'Eurostat.

69. Le secrétariat a signalé que les sources de données externes les plus probables étaient les bureaux nationaux de statistique et Eurostat/Service international des rémunérations et des pensions. Toutefois, la possibilité d'utiliser ces données variait d'un lieu d'affectation à l'autre, en fonction de la structure et du contenu du panier de biens et de services. Le secrétariat a souligné que, faute d'une harmonisation complète avec la structure des positions élémentaires de la CFPI, on ne parviendrait pas à une concordance parfaite, en raison des distorsions dans la mise en correspondance et, par conséquent, des écarts inévitables par rapport à la méthode actuelle. Il a également insisté sur le fait que le recours à des données externes pouvait avoir un impact plus important sur les lieux d'affectation du groupe II, puisque les données du questionnaire de l'enquête sur les dépenses du personnel étaient utilisées pour calculer à la fois le coefficient de pondération et l'indice de l'élément « logement ». Le programme d'enquête actuel de la CFPI avait gagné en crédibilité et en réputation auprès des partenaires extérieurs et en tant que source apparemment indispensable des pondérations pour les calculs de l'indice d'ajustement. Le

secrétariat prévoyait de continuer à s'appuyer sur les enseignements tirés des séries d'enquêtes de 2016 et 2021 pour améliorer l'organisation de son programme d'enquête, renforcer la participation des parties prenantes et améliorer les instruments d'enquête.

70. Après avoir examiné attentivement les conclusions présentées par le secrétariat à la session et les opinions exprimées par les parties prenantes, le Comité consultatif a décidé de recommander à la Commission que le secrétariat continue d'utiliser les enquêtes sur les dépenses du personnel pour collecter les données nécessaires à l'estimation des coefficients de pondération des dépenses utilisés dans les calculs de l'indice d'ajustement.

### **Délibérations de la Commission**

71. Le(la) représentante) du Réseau ressources Humaines a approuvé les conclusions du Comité consultatif sur la faisabilité du recours à des données de sources extérieures comme source de pondération et a exprimé sa confiance dans l'efficacité de l'enquête sur les dépenses du personnel à cette fin, ajoutant que les organisations continueraient à soutenir la réalisation de l'enquête parce qu'elle renforçait la transparence et la confiance dans le système des ajustements. Il(elle) a estimé que le recours aux données externes devait être limité aux situations dans lesquelles les données de la CFPI n'étaient pas disponibles ou fiables, ajoutant que les données externes actuellement utilisées pour la comparaison des loyers devaient être réexaminées afin d'accroître la transparence.

72. La représentante de la FICSA a souscrit aux recommandations du Comité consultatif, notant que les données externes examinées étaient similaires à celles de la CFPI, mais qu'elles n'étaient pas adaptées à l'objectif visé. Tout en soulignant que le recours à des données externes devait être limitée, elle s'est inquiétée du manque de participation du personnel aux enquêtes et a estimé que cette question devait se voir accorder un rang élevé de priorité à l'avenir. Le représentant du CCASIP a souligné que les préoccupations concernant les données externes portaient sur la comparabilité et la transparence ainsi que sur l'adéquation avec la méthode unique de la CFPI. Il a souligné qu'il importait de vérifier la faisabilité du recours à des données externes, en s'assurant qu'elles puissent correspondre à la structure particulière des dépenses d'une fonction publique internationale diversifiée au niveau mondial, par opposition à la population d'un seul pays ou d'une seule région, qu'elles soient comparables dans tous les lieux d'affectation et pas seulement dans certains d'entre eux et qu'elles soient transparentes et bien administrées. En outre, il a confirmé que le questionnaire de l'enquête actuelle avait été actualisé, qu'il ne fallait que 45 minutes pour le remplir tous les cinq ans et qu'il n'était donc pas particulièrement contraignant pour le personnel. Le(la) représentant(e) de l'UNISERV a souligné l'importance de la motivation et de la participation du personnel à l'enquête sur les dépenses et a approuvé la proposition de continuer à utiliser les enquêtes sur les dépenses du personnel.

73. Certains membres de la Commission ont souligné la nécessité pour la Commission de préciser à l'Assemblée générale que les données recueillies dans les enquêtes sur les dépenses du personnel étaient utilisées uniquement pour la détermination des coefficients de pondération pour tous les lieux d'affectation mais que, dans le cas des lieux d'affectation du groupe II, elles étaient également utilisées pour les indices d'autres éléments, y compris l'indice du logement. Certains membres de la Commission ont exprimé leur inquiétude quant au niveau de détail de la structure de l'indice d'ajustement, en particulier en ce qui concerne l'établissement des coefficients de pondération des postes élémentaires. Il a été noté qu'à un niveau plus général, les pondérations étaient largement alignées. Ils ont suggéré de réviser la

structure, afin de la simplifier de faciliter l'utilisation de données externes pour les coefficients de pondération des dépenses, dans le cadre des préparatifs de la prochaine série d'enquêtes, et de réfléchir à la question de l'utilisation de données externes à la fois pour les coefficients de pondération des dépenses et pour les prix aux fins de son inscription à l'ordre du jour d'une prochaine session du Comité consultatif. Certains membres de la Commission ont noté que, si une certaine granularité était nécessaire pour assurer la précision, elle compliquait le processus de collecte des données, peut-être de manière excessive, et ont souligné la nécessité de trouver un équilibre.

74. Soulignant les différences de classement et de structure entre les diverses sources, un membre de la Commission a reconnu que les progrès réalisés dans l'incorporation de données externes dans les calculs de l'indice d'ajustement avaient été limités, en dépit de plusieurs demandes de l'Assemblée générale. Bien que l'utilisation de données externes sur les loyers du marché fournies par le Service international des rémunérations et des pensions ait été considérée comme une avancée positive, le membre a recommandé à la Commission de procéder graduellement pour l'incorporation de données externes pour les autres éléments de l'indice. Un autre membre a souligné qu'il importait d'améliorer l'approche de la collecte de données en envisageant d'autres sources de données externes. Au cours des délibérations de la Commission, il est apparu que la façon dont il était rendu compte actuellement des dépenses pouvait conduire à des données ne correspondant pas à la réalité, même si tout était fait dans le respect total des règles et en y consacrant du temps et de l'énergie du personnel, et que la cause première de ce problème semblait résider dans la « granularité » des informations obtenues.

#### **Décisions de la Commission**

75. La Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale qu'après avoir dûment examiné les vues exprimées au cours des délibérations tenues par le Comité consultatif à sa quarante-quatrième session et notant que les dépenses déclarées par le personnel étaient utilisées principalement pour les coefficients de pondération, à l'exception de l'élément logement, pour lequel elles étaient utilisées à la fois pour les coefficients de pondération et les indices pour les lieux d'affectation du groupe II, elle avait décidé d'approuver les recommandations du Comité consultatif, à savoir que le secrétariat devrait :

a) continuer à utiliser les enquêtes sur les dépenses du personnel pour collecter les données nécessaires aux coefficients de pondération des dépenses utilisés dans les calculs de l'indice d'ajustement et, en l'absence de données statistiquement fiables de la CFPI, les compléter par des données externes lorsque cela se révélait approprié et pertinent ;

b) demander au Comité consultatif de procéder à un examen de la structure de l'indice d'ajustement afin de voir s'il était possible de la simplifier de manière à faciliter l'utilisation de données externes pour l'estimation des coefficients de pondération des dépenses.

#### **F. Questions relatives à l'indemnité de poste : étude sur la possibilité d'établir un indice d'ajustement qui soit distinct pour Berne et sur les conséquences qui en découleraient**

76. La Commission a examiné une note de son secrétariat contenant les recommandations du Comité consultatif pour les questions d'ajustement établie en réponse à la demande formulée par l'Assemblée générale, dans sa résolution 76/240, de mener une étude sur la possibilité d'établir un indice d'ajustement qui soit distinct pour Berne et sur les conséquences qui en découleraient. À sa quarante-quatrième

session, le Comité consultatif a examiné les résultats de l'étude menée par le secrétariat sur cette question. Il s'agissait de procéder à une comparaison de l'approche actuelle de détermination de l'indemnité de poste pour Berne, qui était fixée au même niveau que celle de Genève, et de l'approche fondée sur les résultats d'une enquête sur le coût de la vie à Berne ainsi que l'estimation des écarts de coût de la vie basé à partir des données externes provenant de deux sources réputées : les données de l'enquête sur les dépenses liées aux locaux d'habitation du Département d'État des États-Unis et les données de l'enquête sur le coût de la vie de l'Economic Research Institute. Une quatrième approche, fondée sur les données de Mercer, a été envisagée mais n'a pas été utilisée, car il est apparu qu'elle n'incluait pas de données sur les coûts de location.

77. Dans sa présentation, le secrétariat a expliqué que Berne n'abritait qu'une seule organisation appliquant le régime commun et employant du personnel international, l'UPU, et qu'en raison de la proximité de Genève, certains membres du personnel résidaient dans l'une des deux villes et faisaient la navette avec l'autre. Un élément clef de l'étude a été une enquête sur le panier de biens et de services afin de comparer les prix locaux entre Genève et Berne. Les résultats de l'enquête ont montré que les prix pratiqués à Berne étaient similaires à ceux pratiqués à Genève, bien que certaines variations aient été observées pour des articles spécifiques. Sur la base de ces constatations, le secrétariat a décidé d'utiliser les prix relevés à Genève (actualisés au mois de l'enquête à l'aide des indices des prix à la consommation appropriés) pour la plupart des catégories, à l'exception de l'éducation, des billets d'avion, des hôtels et des services domestiques, pour lesquels les prix relevés à Berne ont été utilisés pour la comparaison.

78. Le secrétariat a également mené une enquête portant sur le logement uniquement à la place d'une enquête complète sur les dépenses du personnel, car il a considéré que les dépenses de logement étaient les seules pour lesquelles les structures des dépenses à Berne et à Genève pouvaient diverger. Lors de la réalisation de cette enquête, le secrétariat a apporté un concours étroit au personnel à Bern : il a formé les membres du comité d'enquête local, organisé des réunions d'information à l'intention de tous les membres du personnel, fait une démonstration du questionnaire d'enquête et répondu aux questions, en fournissant des éclaircissements si nécessaire.

79. Pour les autres éléments de l'indice d'ajustement, il a été constaté que les dépenses afférentes aux cotisations de retraite et à l'assurance maladie pour Berne différaient de celles de Genève. Pour calculer les pondérations et indices correspondants à ces éléments, le coordonnateur de l'enquête a transmis les barèmes de la rémunération considérée aux fins de la pension ainsi que les primes des régimes médicaux dont bénéficie le personnel de l'UPU à Berne. En ce qui concerne l'élément dépenses non locales pour Berne, le secrétariat a précisé qu'il était traité de la même manière que pour Genève, c'est-à-dire que la fourchette la plus basse de 10 % lui était attribuée, comme c'était le cas pour toutes les villes sièges sur la base des résultats des enquêtes initiales sur le coût de la vie menées en 2021.

80. Le secrétariat a présenté les résultats des trois formules et indiqué que l'approche reposant sur une enquête sur le coût de la vie produisait les résultats les plus proches du statu quo. Afin d'établir l'écart de coût de la vie à Berne et à Genève, il a procédé à une comparaison des dépenses de logement pour les deux villes à partir des sources d'information utilisées dans les différentes formules et établi un coefficient qu'il a ensuite appliqué à l'indice d'ajustement de Genève pour obtenir l'indice d'ajustement de Berne. L'indice d'ajustement global pour Berne était de 180,35 si l'on utilisait l'approche reposant sur une enquête sur le coût de la vie, de 175,19 si l'on se servait des données du Département d'État des États-Unis et de 182,24 si l'on employait les données de l'Economic Research Institute. Si l'on

compare ces résultats à l'indice d'ajustement de Genève actualisé à mars 2023, qui était de 181,38 au cours du mois d'enquête pour Berne, les différences sont respectivement de -0,57 %, -3,41 % et 0,47 %.

### **Délibérations de la Commission**

81. Le(la) représentant(e) du Réseau ressources humaines a souscrit aux recommandations du Comité consultatif, indiquant qu'il n'y avait pas lieu de modifier les dispositions actuelles. Le Réseau a souligné la charge administrative plus lourde que représentait l'établissement de Berne comme lieu d'affectation distinct par rapport aux économies qui pourraient être réalisées.

82. La représentante de la FICSA a remercié le secrétariat pour son engagement aux côtés de l'association locale du personnel à Berne aux fins de la réalisation de l'enquête. Elle a expliqué que le personnel était initialement sceptique quant à l'objectif de l'enquête, car il n'avait pas été impliqué dans les enquêtes précédentes menées à Genève auxquelles il était habilité à participer. Elle s'est dit favorable au maintien du statu quo, tel que recommandé par le Comité consultatif.

83. Le représentant du CCASIP a souligné que le résultat de l'étude du secrétariat, montrant que l'indice d'ajustement pour Berne était pour l'essentiel similaire à celui de Genève, était prévisible, compte tenu de l'homogénéité et de la petite taille du marché suisse. Il a indiqué que cela expliquait la décision des autorités suisses de cesser d'établir un indice des prix à la consommation distinct pour Berne. Il a également noté qu'il était courant pour le personnel international et gouvernemental de faire la navette entre Berne et des villes telles que Genève. Le(la) représentant(e) de l'UNISERV a souscrit aux recommandations du Comité consultatif.

84. Certains membres de la Commission se sont demandé si la recommandation de ne pas appliquer une indemnité de poste distincte pour Berne aurait été la même si le résultat de l'enquête avait montré que Berne était légèrement plus chère que Genève. Il serait donc intéressant pour les discussions futures de disposer de seuils préétablis pour décider quand recourir, ou non, à la mise en place d'indices d'ajustement distincts pour les différents lieux d'affectation d'un même pays. Le secrétariat a expliqué que la recommandation du Comité consultatif dépendait de l'ampleur de la différence entre les indices d'ajustement des deux lieux d'affectation, et non du sens de cette différence. Même si le Comité consultatif avait recommandé une modification du statu quo, il aurait été possible d'établir un indice d'ajustement pour Berne par le biais d'un coefficient d'ajustement du coût de la vie, sans nécessairement faire de Berne un lieu d'affectation distinct et indépendant aux fins de l'indemnité de poste.

85. Le Vice-Président de la Commission, en sa qualité de Président du Comité consultatif, a souligné que le Comité appréciait grandement les informations fournies par l'un de ses membres qui, en sa qualité de Cheffe de la Section des statistiques des prix de l'Office fédéral de la statistique de Suisse, avait expliqué, au cours des discussions sur la question au sein du Comité consultatif, que les prix restaient homogènes dans toute la Suisse. Un membre de la Commission a indiqué que l'arrêt de la publication de l'indice des prix à la consommation pour le canton de Berne, combiné à la petite taille du lieu d'affectation, était un indicateur significatif qui appuyait les conclusions et les recommandations du Comité consultatif. La Commission a convenu qu'il n'y avait pas lieu de modifier le statu quo et a décidé d'approuver les recommandations du Comité consultatif.

### Décisions de la Commission

86. La Commission a décidé :

- a) de prendre note de l'étude présentée dans le rapport et des discussions et recommandations du Comité consultatif pour les questions d'ajustement ;
- b) d'informer l'Assemblée générale de son approbation des recommandations du Comité consultatif selon lesquelles :
  - i) bien qu'il soit techniquement possible d'établir une indemnité de poste distincte pour Berne, les coûts d'une telle mesure l'emportaient sur les avantages ;
  - ii) les dispositions actuelles (statu quo) concernant l'indemnité de poste pour Berne devaient être maintenues.

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

87. La Commission a commencé à préparer un examen de l'ensemble des prestations à sa quatre-vingt-quinzième session, tenue en mars 2023, en réponse aux résolutions 76/240 du 24 décembre 2021 et 77/256 A et B du 30 décembre 2022 de l'Assemblée générale. Dans la résolution 76/240, elle a été invitée à « procéder à une évaluation et une étude approfondies de l'ensemble de prestations sur un cycle de cinq ans en tenant dûment compte des objectifs déjà définis et du contexte dans lequel se trouv[ai]ent les États Membres et le régime commun ». Elle a également été priée, dans la résolution 77/256 B, « de soumettre à l'examen de l'Assemblée, à sa soixante-dix-huitième session, un aperçu détaillé de son approche pour le prochain examen de l'ensemble des prestations, y compris sa structure, ses paramètres et son calendrier ».

88. Au moment de lancer l'examen, la Commission a procédé à un premier échange de vues sur le sujet, en gardant à l'esprit des conditions supplémentaires : a) les préoccupations de l'Assemblée générale devaient être pleinement prises en compte et l'Assemblée devait être tenue au courant de l'ensemble du processus ; et b) l'examen devait inclure une analyse détaillée sur le rapport coût-efficacité, l'attrait et l'incidence sur les effectifs de ces prestations. Un descriptif préliminaire de l'ensemble de l'exercice a été approuvé à ce moment-là, y compris le projet de commencer par solliciter les réactions des parties prenantes avant de finaliser un descriptif détaillé.

89. Après la quatre-vingt-quinzième session de la Commission, des consultations ont été engagées avec les chefs de secrétariat des organisations appliquant le régime commun afin de recueillir leurs points de vue. Parallèlement, les directeurs des ressources humaines des organisations et des fédérations du personnel ont été contactés par le secrétariat de la CFPI sous la forme d'une enquête d'opinion sur le régime de rémunération actuel et l'évaluation de ses éléments. Au total, 22 organisations appliquant le régime commun et deux fédérations du personnel ont répondu à l'enquête d'opinion et ont fait part de leur point de vue sur l'ensemble existant de prestations de manière générale et sur certains éléments en particulier. Les observations reçues ont fourni des informations utiles sur les problèmes que rencontrent les organisations et le personnel et ont mis en lumière de nouveaux aspects liés à l'ensemble des prestations qui sont apparus depuis la conclusion de l'examen précédent.

90. Les chefs de secrétariat et les directrices et directeurs des ressources humaines des organisations et des fédérations du personnel interrogés ont indiqué que, selon eux, l'ensemble des prestations restait adapté à son objectif et que l'examen

précédent, réalisé entre 2013 et 2015, avait déjà abordé la question du chevauchement entre les différents éléments du dispositif. Par conséquent, selon eux, l'examen devait se concentrer sur la rationalisation, la simplification au moyen de la forfaitisation et l'ajustement de l'ensemble actuel de prestations. Cependant, de nombreux répondants ont également indiqué que, tout en étant conscients de la situation financière actuelle des États Membres, ils ne pouvaient pas soutenir une réduction des prestations dans leur ensemble.

91. À sa quatre-vingt-seizième session, la Commission était saisie d'un document contenant un résumé des réactions des parties prenantes ainsi que des propositions concernant l'approche de la Commission pour le présent examen d'ensemble des prestations, y compris sa portée, ses paramètres et son calendrier.

### **Délibérations de la Commission**

92. Selon le(la) représentant(e) du Réseau ressources humaines, il convenait de trouver un juste équilibre entre le maintien et l'amélioration de l'attrait présenté par les employeurs et la viabilité financière des organisations dans le contexte financier actuel, et il fallait espérer que l'examen d'ensemble des prestations serait l'occasion de réfléchir aux attentes des nouvelles générations en matière d'employeur de choix, tout en tenant compte de la diversité des besoins programmatiques et opérationnels ainsi que de la situation financière des organisations appliquant le régime commun. Compte tenu de l'environnement actuel, instable et de plus en plus inflationniste, le Réseau a également souligné l'importance particulière de la stabilité, de la transparence et de la prévisibilité des niveaux de rémunération du personnel. En outre, soulignant que les principes sous-tendant l'ensemble des prestations devaient rester ceux consacrés par les dispositions de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, le Réseau a rappelé les critères établis par la Commission pour l'examen d'ensemble des prestations en 2015. De l'avis des organisations, ces critères étaient exhaustifs et restaient valables et pertinents pour l'examen à venir, qui devait être mené de manière indépendante, coopérative, objective et transparente. En outre, le(la) représentante du Réseau a rappelé qu'à l'issue d'examens, d'études et de discussions approfondis, le précédent examen d'ensemble pour la période 2013-2015 avait déjà permis de supprimer les chevauchements existants entre les droits. Le Réseau avait donc du mal à concevoir l'existence des « doublons » suggérés moins de sept ans après la mise en œuvre complète du nouvel ensemble des prestations. Sauf changement structurel touchant l'un des éléments de cet ensemble, il était peu probable qu'un nouveau risque de double emploi apparaisse. Le Réseau a donc souligné l'importance de discussions purement techniques et factuelles sur le bien-fondé de chaque droit tel qu'établi par la CFPI et approuvé par l'Assemblée générale par le passé. De l'avis des organisations, l'examen sous l'angle financier devait principalement porter sur la mesure dans laquelle les éléments de l'ensemble des prestations contribuaient à la mise en œuvre du programme d'activité des organisations et sur les gains d'efficacité pouvant être réalisés par la simplification de l'administration.

93. Le(la) représentant(e) de la FICSA a déclaré que, grâce à l'examen très récent de l'ensemble des prestations effectué par la Commission, le cadre d'emploi de l'Organisation des Nations Unies et l'ensemble de prestations correspondant, même s'ils n'étaient peut-être pas parfaits, restaient généralement adaptés à leur objet et continuaient de fournir aux organisations appliquant le régime commun l'avantage concurrentiel nécessaire pour attirer et retenir du personnel possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, afin de servir les États Membres. En conséquence, la Fédération a estimé que, si des adaptations tenant compte des dernières pratiques et des conditions spécifiques du marché étaient toujours nécessaires, elles ne devaient pas aller au-delà d'une mise au point. Étant donné que la confiance, l'équité, la fiabilité, la stabilité, la transparence et la prévisibilité étaient

les pierres angulaires du cadre d'emploi et garantissaient cet avantage concurrentiel, des modifications fréquentes de l'ensemble des prestations iraient à l'encontre de ces objectifs. La FICSA a souligné la nécessité de veiller à ce que les points de vue du personnel dans tous les lieux d'affectation soient pris en compte et a noté que la Commission utiliserait le retour d'information direct de ses membres dans le cadre de l'examen. Elle a fait remarquer que, dans les observations reçues à ce jour, les préoccupations concernaient souvent la mise en œuvre par les différentes organisations ainsi qu'un manque de cohérence dans l'ensemble du régime et a réitéré sa suggestion selon laquelle des économies et d'autres gains d'efficacité pourraient résulter de l'examen de ces domaines. Elle a également estimé que la CFPI devait engager une campagne de communication et d'éducation sur la révision du régime de rémunération pour toutes les parties prenantes afin de dissiper les craintes et les idées fausses. Elle a relevé d'autres domaines nécessitant une attention particulière, notamment la difficulté d'attirer et de retenir du personnel dans certaines catégories d'emploi ainsi que du personnel ayant des enfants en bas âge dans les lieux d'affectation où les frais de garde d'enfants sont élevés, ce qui avait une incidence particulière sur la possibilité d'attirer et de retenir du personnel féminin.

94. Le représentant du CCASIP a rappelé que l'ensemble des prestations résultant de l'examen précédent n'avait été mis en œuvre que récemment et qu'il avait été salué par les États Membres comme étant adapté à l'objectif. Dans le même temps, la plupart des membres du personnel, dès le début de l'examen, l'avaient perçu comme une tentative de réduire les avantages existants, qui étaient le fruit d'années de plaidoyer et de recherche d'un consensus tripartite entre les organisations, le personnel et la Commission. L'érosion des avantages s'était en effet produite dans plusieurs domaines et avait été particulièrement ressentie dans les bureaux extérieurs, où de nombreuses organisations n'étaient plus en mesure d'attirer du personnel qualifié. Dans ce contexte, le CCASIP se félicitait que, pour commencer le prochain examen, les points de vue des parties prenantes aient été sollicités et qu'une enquête globale auprès du personnel soit prévue par la suite. Il espérait que les points de vue du personnel seraient dûment pris en compte et que l'incidence négative de l'examen précédent serait corrigée, en particulier sur le terrain, y compris dans les lieux d'affectation difficiles pour les familles, ainsi que dans d'autres domaines. De l'avis du représentant, l'ensemble révisé de prestations devait permettre de s'adapter à l'évolution des marchés du travail, de prendre en considération l'impact post-COVID sur le service international et de tenir davantage compte des doubles carrières, des conjoints et des besoins familiaux. L'ensemble révisé devait également rétablir les incitations au multilinguisme et veiller à ce que le personnel se trouvant dans une situation similaire dans un lieu d'affectation bénéficie des mêmes avantages. Le CCASIP a également estimé qu'il importait de respecter, jusqu'à ce qu'ils soient révisés, les cycles d'examen des prestations établis lors de l'examen précédent. Enfin, il a estimé que le processus de révision devait rester axé sur les objectifs susmentionnés et ne pas être éclipsé par des questions à « 1 % », y compris les modalités de télétravail, ou des mesures telles que les primes d'incitation liées à la performance qui n'ont pas démontré leur efficacité.

95. En accord avec les observations des chefs de secrétariat, le(la) représentant(e) de l'UNISERV a convenu de l'importance d'un système plus simple qui serait appliqué de manière plus équitable à toutes les classes et à toutes les catégories de personnel. La Fédération a également noté qu'il serait préférable d'élaborer des propositions concrètes ou des initiatives de mise au point après l'examen de l'ensemble des prestations et après la finalisation du cadre révisé des ressources humaines, car il serait difficile d'orienter stratégiquement un examen de la rémunération fondé sur des principes en l'absence d'un cadre mis à jour. En outre, tout en estimant que l'efficacité administrative pourrait être l'un des objectifs des

examens périodiques, elle a estimé que cette efficacité ou ce rapport coût-efficacité ne devait pas résulter de réductions de l'ensemble des prestations. En outre, elle a recommandé que des spécialistes de la transformation numérique participent à l'examen, car la transformation numérique et l'application des dernières technologies pouvaient se traduire par des gains d'efficacité grâce à l'optimisation et à l'automatisation des processus opérationnels. Elle a également souligné que le personnel, tout en étant pleinement conscient de la situation financière des États Membres, était lui aussi confronté à de dures réalités financières. Elle a donc appelé à une approche de l'examen de l'ensemble des prestations qui donne la priorité aux préoccupations de justice et d'égalité et qui soit centrée sur les personnes et menée sur la base de données exactes provenant des organisations.

96. La Commission a rappelé que l'Assemblée générale, dans sa résolution 76/240, avait invité la CFPI à procéder à une évaluation et une étude approfondies de l'ensemble de prestations, en tenant dûment compte des objectifs déjà définis et du contexte dans lequel se trouvaient les États Membres et le régime commun. Ces objectifs, énumérés à la section VI.A du rapport annuel de la Commission pour 2015 (A/70/30), étaient les suivants :

a) L'examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun avait 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 visait à instituer un ensemble de prestations qui, tout en préservant la cohésion d'ensemble du régime commun, donnerait aux organisations une certaine latitude dans l'octroi des prestations. Les prestations devaient permettre d'attirer et de fidéliser une combinaison optimale de talents et de compétences. L'ensemble de prestations révisé devait également promouvoir l'excellence et récompenser le mérite ;

c) L'examen devait tendre vers la création d'un ensemble de prestations 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, l'ensemble 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.

97. La Commission a également rappelé que, dans la même section de son rapport pour 2015, elle avait énuméré une série de critères pour la conception d'un ensemble de prestations révisé, qui, selon elle, restaient valables pour le présent examen. Ces critères étaient les suivants :

a) L'ensemble de prestations révisé devait 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, et conçu de façon à récompenser l'excellence et à remédier aux problèmes de performance ;

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

c) La mise en place de l'ensemble des prestations révisé ne devait pas avoir d'incidence globale sur les coûts par rapport au dispositif actuel et être viable à long terme.

98. Réagissant à la position des parties prenantes selon laquelle elles ne soutiendraient aucune réduction de l'ensemble des prestations, la Commission a souligné qu'il ne fallait pas préjuger le résultat de l'examen et que les éléments de l'ensemble des prestations devaient être analysés sur la base de leurs mérites et maintenus ou ajustés en fonction des conclusions tirées.

99. S'agissant de la portée de l'examen, la Commission est convenue de ne faire porter l'examen que sur les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, étant donné que les méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local venaient d'être révisées. Toutefois, des éléments couvrant les différentes catégories pourraient également être examinés. En outre, les participants ont estimé qu'il convenait de continuer à canaliser les questions méthodologiques du système d'ajustement par le biais du Comité consultatif pour les questions d'ajustement.

100. À propos des questions à traiter, plusieurs membres de la Commission ont souligné que, compte tenu du fait que l'examen d'ensemble des prestations précédent avait été approfondi, qu'il avait été entrepris relativement récemment et que son incidence était encore en cours d'évaluation, il ne serait pas souhaitable d'examiner tous les aspects de l'ensemble des prestations au même niveau de détail. En particulier, des révisions fondamentales de la structure du barème des traitements avaient été opérées, qui avaient conduit à l'actuel barème des traitements unifié et rationalisé. La Commission a donc convenu que l'examen actuel devrait se concentrer davantage sur d'autres domaines, tels que les indemnités et avantages ainsi que sur les faits nouveaux intervenus depuis l'examen précédent, de nouveaux liens pouvant être explorés. Plusieurs de ces domaines ont été mis en évidence par la Commission et ses parties prenantes, notamment un groupe d'indemnités afférentes aux personnes à charge et l'indemnité pour frais d'études ainsi que l'ensemble des indemnités et des prestations dans les lieux d'affectation hors siège. En ce qui concernait les faits nouveaux intervenus depuis le précédent examen, la Commission a pris note de la tendance récente à l'utilisation accrue par les organisations des modalités de télétravail. Il a été convenu de manière générale que ces dispositions devaient être analysées dans le cadre de l'examen, sous l'angle des mesures compensatoires et de l'éventuelle incitation non financière éventuelle. Les membres ont également estimé que d'autres incitations non financières devaient être examinées dans le contexte plus large de la gestion de la performance. En outre, il a été convenu que des mesures visant à promouvoir le multilinguisme, y compris la possibilité de rétablir l'incitation linguistique pour les administrateurs ainsi que des mesures de nature non financière, devaient être envisagées. Enfin, les membres ont rappelé que l'Assemblée générale avait demandé, dans sa résolution 76/240, que soit réalisée une analyse détaillée sur le rapport coût-efficacité, l'attrait et l'incidence sur les effectifs de ces prestations. Il est entendu que la liste de questions ci-dessus pourrait être ajustée au cours de l'examen sur la base des observations reçues de l'Assemblée ainsi que du sondage mondial du personnel qui devrait être lancé à la fin de 2023.

101. En ce qui concerne la structure et le calendrier de l'examen, la Commission a décidé de créer trois groupes de travail afin d'assurer l'achèvement des travaux dans les délais fixés par l'Assemblée générale. Le premier groupe de travail se réunirait avant la session de printemps de la Commission en 2024, afin de procéder à un examen général de la structure de l'ensemble actuel de prestations, d'analyser les justifications des différents éléments et les pratiques existantes et de mettre en évidence les liens entre eux. Il étudierait également les moyens d'améliorer la

flexibilité de l'ensemble des prestations afin de se conformer aux divers mandats et aux impératifs opérationnels des organisations. L'ordre du jour du groupe comprendrait des points relatifs aux modalités de télétravail, aux incitations non financières dans le cadre de la gestion de la performance et au multilinguisme. Il a également été proposé que le groupe de travail soit chargé de finaliser le cadre de gestion des ressources humaines, mais la Commission a décidé de revenir sur cette question à une date ultérieure.

102. Les deuxième et troisième groupes de travail étudieraient les différents groupes d'éléments déjà retenus pour examen : les indemnités liés à la famille et aux personnes à charge, y compris l'indemnité pour frais d'études ; et l'ensemble des prestations offertes au personnel des lieux d'affectation hors siège. D'après la Commission, ces groupes de travail se réuniraient après sa quatre-vingt-dix-septième session.

103. À la quatre-vingt-dix-huitième session de la Commission, les résultats du sondage mondial du personnel de 2023 seraient examinés. La Commission a convenu que l'ordre du jour des groupes de travail pourrait être adapté en fonction de ces résultats.

104. Après cette session, le premier groupe de travail devrait se réunir à nouveau pour examiner l'attrait et le rapport coût-efficacité de l'ensemble des prestations et son incidence sur les effectifs. Il a été suggéré à cet égard d'évaluer l'ensemble des prestations également en termes d'accessibilité financière. Le groupe passerait aussi en revue les résultats du sondage mondial du personnel de 2023 et se penchera sur les questions liées au recrutement et à la fidélisation du personnel. Étant donné que la collecte de données systémiques granulaires auprès des organisations est cruciale pour une telle analyse, il a été convenu que la date de la réunion devrait être coordonnée avec l'exercice de collecte de données. Il a donc été prévu qu'elle serait probablement fixée au troisième trimestre de 2024.

105. Chacun des groupes de travail examinera ses points respectifs en fonction des caractéristiques convenues de l'ensemble des prestations et rendra compte de ses progrès à la Commission, qui fournira des orientations supplémentaires. De l'avis de plusieurs membres de la Commission, les conclusions sur les différents éléments de l'examen ne devraient pas nécessairement conduire à une proposition unique, mais pourraient faire éventuellement l'objet d'une série d'options à présenter à la Commission et l'Assemblée générale qui refléteraient des équilibres distincts entre les différents paramètres retenus pour l'examen. D'autres membres ont toutefois estimé que, si la présentation d'options pouvait être utile à la Commission, il incombait à cette dernière de choisir la plus viable, plutôt que de laisser ce choix à l'Assemblée. Il a donc été proposé que chaque groupe de travail présente des options en vue de révision à la Commission, qui déciderait ensuite collectivement de ses recommandations à l'Assemblée. La Commission a convenu que l'état d'avancement de l'examen devrait être suivi de près et faire l'objet d'un rapport annuel à l'Assemblée, toutes les parties prenantes étant dûment informées de chaque étape du processus.

106. Enfin, la Commission, tout en reconnaissant la nécessité de réexaminer périodiquement l'ensemble de prestations, a estimé qu'un cycle de cinq ans ne laissait pas suffisamment de temps entre les examens pour effectuer les recherches et collectes de données appropriées, pour entreprendre une analyse complète et pour organiser une consultation détaillée ainsi que pour évaluer l'incidence des changements mis en œuvre. Des examens trop fréquents pouvaient également avoir un effet négatif sur la stabilité et la prévisibilité de l'ensemble des prestations, entraîner des dépenses supplémentaires et demander au personnel plus de temps, notamment pour mettre à jour les progiciels de gestion intégrée pour tenir compte des

changements résultant de l'examen. La Commission a convenu qu'il serait plus approprié de procéder à des examens complets tous les dix ans. Il a également été souligné que le secrétariat de la CFPI devrait être doté de toutes les ressources financières et humaines nécessaires pour accomplir les tâches requises pour mener à bien l'examen approfondi. Il était essentiel que des ressources supplémentaires suffisantes soient prévues dans le budget de la Commission pour les années à venir pour l'examen de l'ensemble des prestations.

### Décision de la Commission

107. La Commission a décidé :

- a) de proposer à l'Assemblée générale de procéder tous les dix ans à un examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun ;
- b) de présenter à l'Assemblée générale le descriptif ci-après de l'examen en cours de l'ensemble des prestations :
  - i) **portée** : se concentrer sur l'ensemble des prestations applicables aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, les questions statistiques relatives au système des ajustements continuant d'être examinées par le Comité consultatif pour les questions d'ajustement ;
  - ii) **paramètres** : examiner les objectifs et les critères énoncés aux paragraphes 84 et 85 du rapport annuel de la Commission pour 2015 (A/70/30), sous réserve de révision par la Commission, et fournir une analyse détaillée du rapport coût-efficacité et de l'attrait de l'ensemble des mesures ainsi que de leur incidence sur les effectifs, comme demandé par l'Assemblée générale dans sa résolution 76/240 ;
  - iii) **calendrier et structure** : comme indiqué dans le tableau 1.

Tableau 1

### Calendrier et structure de l'actuel examen de l'ensemble des prestations

*Sessions de la Commission de la fonction publique internationale et activités entre les sessions*

*Présentation à l'Assemblée générale*

Quatre-vingt-seizième session :

- Examen du retour d'information des parties prenantes
- Détermination de la portée, des paramètres et du calendrier de l'examen
- Mise en place de groupes de travail

Soixante-dix-huitième session, 2023 :

Entre la quatre-vingt-seizième et la quatre-vingt-dix-septième session :

- Réunion du premier groupe de travail : examen de la structure globale de l'ensemble des prestations (cohésion, flexibilité, gestion de la performance, y compris les incitations non financières, modalités du télétravail et multilinguisme)
- Recherche sur les meilleures pratiques d'autres entités

- Coûts des prestations (CCS)
- Descriptif détaillé de l'examen

## Quatre-vingt-dix-septième session:

- Examen des progrès réalisés sur la base des rapports du premier groupe de travail
- Réflexion sur le retour d'information de l'Assemblée générale
- Orientations pour les deuxième et troisième groupes de travail, et pour le premier groupe de travail, si nécessaire

## Entre la quatre-vingt-dix-septième et la quatre-vingt-dix-huitième session :

- Réunion du deuxième groupe de travail : éléments relatifs aux personnes à la charge des fonctionnaires
- Réunion du troisième groupe de travail : ensemble des prestations offertes au personnel des lieux d'affectation hors siège

## Quatre-vingt-dix-huitième à centième sessions :

- Examen des résultats du sondage mondial du personnel
- Réunion du premier groupe de travail : rapport coût-efficacité, simplification et attrait
- Examen des progrès réalisés sur la base des rapports des deuxième et troisième groupes de travail
- Réflexion sur le retour d'information de l'Assemblée générale
- Établissement d'orientations visant à faciliter une étude plus approfondie de la part des groupes de travail

## Entre la quatre-vingt-dix-huitième et la centième session

- Poursuite de l'analyse par les groupes de travail
- Élaboration d'éventuelles révisions de l'ensemble des prestations

101<sup>e</sup> session :

- Examen des propositions de révision de l'ensemble des prestations

Entre les 101<sup>e</sup> et 102<sup>e</sup> sessions:

- Groupes de discussion pour recueillir des avis sur les révisions proposées
- Évaluation de l'incidence prévue
- Calcul des incidences financières

Soixante-dix-neuvième et  
quatre-vingtième sessions,  
2024-2025

- Coûts des prestations (CCS)
- Rapports d'étape

Quatre-vingt-unième  
session, 2026

- Coûts des prestations
- Recommandations finales

102<sup>e</sup> session :

- Finalisation de l'examen et plan de déploiement
- 

## **H. Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge : réponse à la résolution 77/256 B de l'Assemblée générale**

108. Depuis son institution en 1946, l'indemnité pour enfant à charge a été définie et considérée comme une prestation sociale universelle. Son objet a toujours été de compenser le fait que les fonctionnaires perdent le bénéfice des prestations pour enfants à charge auxquelles ils auraient eu droit en principe s'ils étaient restés dans leur pays d'origine. Agissant en tant qu'État et non en tant qu'employeur, l'Organisation des Nations Unies a institué l'indemnité pour compenser symboliquement cette perte.

109. L'Assemblée générale, dans sa résolution 77/256 B, a invité la Commission à affiner encore la structure des indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge, à examiner la possibilité d'appliquer une méthode selon laquelle ces indemnités seraient octroyées sous conditions de ressources et à lui rendre compte de la question à sa soixante-dix-huitième session. Elle a également approuvé, à titre de compensation, un montant de 6 644 dollars par an pour l'indemnité pour enfant handicapé à charge jusque à ce que les indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge soient ajustées.

110. La Commission a examiné la faisabilité des trois approches suivantes, fondées sur l'analyse des pratiques utilisées par divers États Membres qui conditionnaient aux ressources l'octroi de l'indemnité pour enfant à charge :

- a) le plafonnement de l'indemnité en fonction d'un niveau de revenu déterminé ;
- b) l'application d'un barème dégressif à partir d'un certain niveau de revenu ;
- c) une indemnité modulable qui diminue au fur et à mesure que le revenu augmente dans toutes les classes.

111. Dans la première approche, un seuil de revenu était établi qui ouvrait ou non droit au versement de l'indemnité. Les fonctionnaires dont le niveau de revenu était supérieur au seuil n'avaient pas droit à l'indemnité, tandis que les fonctionnaires dont le niveau de revenu était inférieur ou égal au seuil recevaient une indemnité dont le montant était le même pour tous. La deuxième approche différait en ce sens que les fonctionnaires dont le traitement était inférieur ou égal au seuil recevaient l'indemnité prévue, tandis que les fonctionnaires dont le traitement était supérieur au seuil recevaient une indemnité d'un montant inférieur, qui diminuait à mesure que le traitement augmentait. Enfin, la troisième approche consisterait à établir une indemnité de référence à la classe P-4, échelon VI, qui serait ensuite majorée d'un pourcentage donné pour chacun des niveaux de revenu au-dessous de cette classe et serait minorée du même pourcentage pour chacun des niveaux de revenu au-dessus.

112. La Commission a également été informée des conséquences imprévues de la décision de l'Assemblée générale d'augmenter l'indemnité pour enfant handicapé à charge tout en conservant le même niveau pour l'indemnité pour enfants à charge. Avec la suppression du lien que représentait le double du montant de l'indemnité pour

enfant à charge, certaines organisations n'avaient plus de pratique commune dans l'interprétation de la façon d'appliquer l'indemnité lorsqu'un membre du personnel célibataire répondait aussi aux conditions requises pour recevoir l'indemnité pour enfant handicapé à charge. Dans ce cas, le membre en question aurait dû bénéficier de l'indemnité de parent isolé et d'un supplément. Ce supplément pouvait correspondre à une autre indemnité pour enfant à charge, à la moitié de l'indemnité pour enfant handicapé ou à la différence entre les deux, ce qui équivalait dans tous les cas à 2 929 dollars avant l'adoption de la résolution. La plupart des organisations, liées par leur règlement du personnel, ne pouvaient pas modifier leur politique et avaient versé 2 929 dollars, soit le montant équivalent à l'indemnité pour enfant à charge en vigueur, en plus de l'indemnité de parent isolé. Plusieurs autres organisations avaient versé 3 716 dollars, soit la différence entre l'indemnité pour enfant à charge en vigueur et la nouvelle indemnité pour enfant handicapé ; et une organisation avait versé 3 323 dollars, soit la moitié de la nouvelle indemnité pour un enfant handicapé.

### **Délibérations de la Commission**

113. Le(la) représentante du Réseau ressources humaines a fait remarquer qu'il serait souhaitable que les discussions de longue date sur l'adaptation des niveaux des indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge puissent être menées à bien après plus de dix ans de gel. Tout en saluant les efforts déployés pour évaluer de manière théorique la méthode de calcul de l'indemnité sous conditions de ressources, le Réseau a reconnu les problèmes associés à une telle approche, tels que l'augmentation significative de la complexité opérationnelle et administrative de cette prestation, sans pour autant fournir un outil utile pour garantir que l'indemnité ne soit versée qu'au personnel dans le besoin, ni favoriser la transparence ou la simplicité. En outre, le Réseau a affirmé que le principe sous-jacent aux indemnités pour enfants à charge et aux prestations connexes ne perdait pas sa pertinence puisque les membres du personnel de l'Organisation des Nations Unies recrutés sur le plan international étaient, en raison du caractère expatrié de la fonction publique internationale, exclus dans une large mesure de leur système national de sécurité sociale et que les indemnités actuelles devaient être considérées comme le substitut pertinent de ce système. Le(la) représentante a ajouté que l'indemnité avait une finalité sociale générale plutôt qu'expressément économique, qu'elle avait été versée à tous les membres du personnel admissibles sous la forme d'une indemnité forfaitaire et qu'elle devait être considérée comme faisant partie intégrante de l'ensemble des prestations. Le Réseau a conclu que le passage à une approche fondée sur des conditions de ressources modifierait fondamentalement la motivation initiale, qui avait été confirmée lors de tous les examens antérieurs des prestations.

114. Le(la) représentante de la FICSA a rappelé que, malgré les nombreux efforts déployés par toutes les parties prenantes pour trouver un compromis, les propositions présentées antérieurement ces 12 dernières années avaient été rejetées à plusieurs reprises par l'Assemblée générale sans que les raisons de ce rejet soient clairement expliquées. Il(elle) a souscrit à l'évaluation de l'objectif de l'indemnité faite par le Réseau ressources humaines et a ajouté que l'indemnité pour enfant à charge était l'une des rares prestations de sécurité sociale sur lesquelles les membres du personnel comptaient lorsqu'ils acceptaient un poste international à l'Organisation des Nations unies, loin du soutien de leur famille et de leur régime national de sécurité sociale. S'agissant du recours à une méthode de calcul prenant en compte le niveau des ressources, il a exprimé des doutes quant au fait que l'utilisation du revenu comme indicateur réponde à l'interprétation commune de l'évaluation des ressources, qui supposait une prise en compte de l'ensemble des revenus et du patrimoine du ménage, y compris l'épargne, le capital et les actifs, et a rappelé que le concept d'évaluation

des ressources reposait sur l'idée que le revenu ne reflétait pas nécessairement les besoins. La FICSA s'est donc demandé comment les organisations appliquant le régime commun pouvaient évaluer efficacement et équitablement les besoins des membres du personnel. Elle s'est également demandé si la mise sous conditions de ressources était conforme aux objectifs convenus dans le cadre de l'examen en cours des prestations, à savoir un régime plus équitable, juste, transparent, simple dans sa conception, facile à administrer et mieux compris par le personnel et les parties prenantes. Elle n'a donc approuvé aucune des approches assorties de conditions de ressources qui avaient été présentées.

115. Le représentant du CCASIP s'est rallié aux points de vue du Réseau ressources Humaines et de la FICSA et a souligné que la minoration du montant de l'indemnité pouvait entraîner une perte de revenu considérable pour les familles ayant plusieurs enfants à charge et pourrait ne pas inciter le personnel à postuler pour des postes dans des classes plus élevés. Étant donné que toutes les options présentées entraîneraient une perte ou une diminution de l'indemnité pour certains membres du personnel et que l'indemnité avait été gelée pendant plus de 10 ans, le CCASIP a fait part de ses préoccupations. Il a également ajouté que les propositions de mise sous condition de ressources pèseraient sur les systèmes de planification des ressources des organisations, ce qui était en contradiction avec les efforts de simplification des processus.

116. Le(la) représentant(e) de l'UNISERV a souligné que les régimes nationaux de prestations liées à l'enfance étaient généralement intégrés dans des systèmes de protection sociale plus larges et qu'ils ne pouvaient pas être facilement référencés à des fins de comparaison avec les organisations. Il(elle) a expliqué que cela était dû au fait que les programmes nationaux étaient élaborés et évalués en même temps que d'autres services fournis par les gouvernements, tels que l'enseignement gratuit, les soins gratuits ou subventionnés pour les personnes âgées et les soins médicaux subventionnés ou gratuits pour les enfants, et a ajouté que ces programmes n'étaient souvent pas disponibles pour le personnel des organisations. L'UNISERV a souscrit aux arguments avancés par les autres fédérations du personnel pour expliquer pourquoi il ne serait pas approprié de soumettre les indemnités pour enfants à charge à des conditions de ressources et a fait remarquer qu'une telle approche créerait une inégalité entre les ménages. Elle a conclu qu'une approche assortie de conditions de ressources était incompatible avec les caractéristiques souhaitables de l'indemnité et a demandé avec insistance une prestation juste, transparente et universelle qui garantisse l'équité et l'impartialité.

117. Les trois fédérations du personnel ont noté avec inquiétude que les organisations interprétaient différemment le montant réel à verser dans certaines circonstances au titre de l'indemnité pour enfant handicapé à charge et se sont donc prononcées en faveur du maintien de la méthode actuelle et du rétablissement de la relation entre l'indemnité pour enfant à charge et l'indemnité pour enfant handicapé.

118. La Commission s'est inquiétée du fait que le montant de l'indemnité pour enfant à charge, qu'elle considérait comme un élément important du régime de rémunération, n'ait pas été révisé depuis plus de dix ans, malgré plusieurs tentatives de la Commission en ce sens. Elle a rappelé qu'à sa quatre-vingt-quatorzième session, elle avait approuvé une nouvelle méthode pour répondre à des questions se posant de longue date comme l'influence induite sur le niveau global de l'indemnité de la politique nationale en matière de prestations pour enfant à charge d'un grand lieu d'affectation. La nouvelle méthode reposait sur la fixation de l'indemnité en pourcentage du traitement de base net, qui ne serait révisée qu'à l'occasion d'un examen périodique. Pour établir ce pourcentage, la Commission utilisait comme référence le niveau de l'indemnité lors de sa dernière approbation par l'Assemblée

générale. La Commission avait alors convenu que 4 % du traitement de base net était un niveau approprié.

119. La Commission a rappelé que l'indemnité pour enfant à charge était l'une des premières indemnités instituées à l'Organisation des Nations Unies. Certains membres ont toutefois estimé qu'en dépit de sa longévité, cette indemnité reposait sur des principes qui devaient être réévaluées périodiquement, en tenant compte des aspects les plus récents de l'ensemble des prestations. À cet égard, la plupart des membres ont convenu que l'objectif initial de l'indemnité pour enfant à charge en tant que prestation sociale universelle restait pertinent. La Commission a également noté que les prestations pour enfants à charge étaient jugées de plus en plus importantes dans le contexte de l'égalité des genres et de l'égalité en général ainsi que de la santé et le bien-être de l'enfant.

120. La Commission a examiné attentivement la faisabilité des trois approches présentées. La plupart de ses membres ont estimé que la première approche était la plus simple dans sa conception, ce qui la rendait relativement transparente et plus facile à comprendre pour les parties prenantes. Toutefois, la fixation du seuil de revenu posait un problème. S'il était fixé au niveau P-5 ou à un niveau supérieur, le nombre de cas concernés serait trop faible pour justifier la nécessité de modifier la structure. Inversement, un seuil plus bas pourrait créer un important problème d'égalité au sein du personnel. Il a été considéré que les deux autres approches, avec des niveaux d'indemnisation variables à chaque classe, ajoutaient de la complexité à la politique, la rendant moins transparente et plus difficile à expliquer et, d'un point de vue technique, soulevaient des problèmes d'équité et appelaient des changements plus compliqués dans les progiciels de gestion intégrée des organisations. Si certains membres considéraient que la troisième approche était la plus équitable parmi celles examinées, d'autres estimaient que c'était la plus complexe, avec un niveau d'indemnité unique pour chaque classe. Les chevauchements entre les classes caractérisant le barème des traitements de base constituaient, selon la Commission, une complexité supplémentaire, touchant les trois approches et pouvant se traduire par un manque d'équité. Si l'admissibilité à l'indemnité était déterminée par la classe, certains membres du personnel dans une classe inférieure la recevraient alors qu'ils avaient un revenu plus élevé que les fonctionnaires des premiers échelons de la classe supérieure ; et si l'admissibilité était déterminée par une classe et un échelon donnés, les fonctionnaires perdraient l'indemnité au fur et à mesure de leur avancement dans la classe. Même si certains membres n'étaient pas d'accord avec l'évaluation des analyses ci-dessus et estimaient que la Commission devait proposer à l'Assemblée générale l'une des approches de mise sous conditions de ressources, la plupart n'étaient pas favorables à cette suggestion, compte tenu des problèmes mis en évidence pour chacune des approches.

121. S'agissant du bien-fondé de la mise sous conditions de ressources, la Commission a fait observer qu'il serait difficile de choisir parmi les différentes approches nationales dans ce domaine qui pourraient servir de modèle pour l'indemnité de l'Organisation des Nations Unies, étant donné que les régimes nationaux visaient généralement à promouvoir une politique particulière, en faveur de la population ou de la lutte contre la pauvreté, ce qui n'était pas pertinent dans le contexte du régime commun. Elle a également reconnu que toute approche de mise sous conditions de ressources générerait un niveau de complexité accru. En règle générale, la prise en compte du niveau de ressources pour une indemnité nationale pour enfant à charge portait sur le revenu du ménage et non sur le revenu d'un individu. La Commission a reconnu que le fait d'utiliser uniquement le niveau de revenu d'un membre du personnel pour déterminer l'admissibilité pouvait conduire à des inégalités, un membre du personnel d'une classe supérieure pouvant avoir un revenu familial inférieur à celui d'un membre du personnel d'une classe inférieure.

Toute tentative de vérification du revenu des ménages alourdirait considérablement la charge administrative des organisations. La plupart des membres ont donc convenu que l'approche universelle restait la plus pertinente et la plus appropriée pour l'Organisation des Nations Unies, car elle était fondée sur l'équité, la transparence, l'efficacité administrative et la simplicité. La Commission a donc conclu que la méthode actuelle devait être maintenue. En outre, il a été rappelé que cette méthode, approuvée par la Commission en 2022, répondait à la préoccupation de longue date concernant la distorsion causée par les grands lieux d'affectation, utilisait une méthode de calcul plus stable et prévisible et était clairement justifiée et globalement plus défendable.

122. En dépit de ce qui précède, plusieurs membres de la Commission ont estimé que, malgré les difficultés conceptuelles et opérationnelles qui lui étaient inhérentes, et compte tenu du fait qu'elle modifierait fondamentalement la logique initiale d'une prestation universelle pour enfants à charge, l'approche selon laquelle l'indemnité serait octroyée sous conditions de ressources devait être réexaminée à une date ultérieure dans le contexte plus large de l'examen d'ensemble des prestations, en particulier au titre du groupe général des indemnités afférentes aux personnes à charge.

123. Consciente que cette indemnité n'avait pas été actualisée depuis plus de 10 ans, la Commission s'est félicitée de la décision de l'Assemblée générale d'augmenter le niveau de l'indemnité pour enfant handicapé à charge, qui avait été calculée sur la base de la nouvelle méthode. Toutefois, l'augmentation d'une seule des trois indemnités pour personnes à charge avait entraîné, dans certaines circonstances, une situation dans laquelle les organisations appliquant le régime commun avaient varié dans leur approche et institué différents niveaux d'indemnité.

124. La Commission est convenue de réitérer sa recommandation concernant les niveaux révisés des indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge, sur la base de la même méthode. Elle a été informée que les incidences financières étaient estimées à 16,2 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

### **Décisions de la Commission**

125. Après avoir examiné la faisabilité d'une approche selon laquelle l'indemnité pour enfant à charge serait octroyée sous conditions de ressources, la Commission a conclu qu'il convenait de maintenir la méthode de calcul actuelle, telle qu'elle l'avait approuvée en 2022. Elle a donc décidé de réitérer ses recommandations à l'Assemblée générale, à savoir qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

a) Le rapport en pourcentage entre l'indemnité pour enfant à charge, l'indemnité pour enfant handicapé et l'indemnité pour personne indirectement à charge devait être rétabli, à savoir que l'indemnité pour enfant handicapé devait être fixée à 200 % de l'indemnité pour enfant à charge et l'indemnité pour personne indirectement à charge à 35 % ;

b) L'indemnité pour enfant à charge était fixée à 3 322 dollars par an ; l'indemnité pour enfant handicapé à charge à 6 644 dollars par an ; l'indemnité pour personne indirectement à charge à 1 163 dollars par an ;

c) Dans les lieux d'affectation à monnaie forte, le montant en dollars, tel qu'établi à l'alinéa b) ci-dessus, était converti en monnaie locale en utilisant le taux de change officiel de l'Organisation des Nations Unies à la date de promulgation et restait inchangé jusqu'au prochain examen ;

d) Les indemnités pour personnes à charge étaient minorées du montant de tout paiement direct reçu par le personnel de la part d'un gouvernement au titre de ces personnes ;

e) Toute mesure transitoire restant en vigueur à la suite de la méthode révisée du 1<sup>er</sup> janvier 2009 serait supprimée conformément à la décision antérieure de la Commission de supprimer ces mesures transitoires à l'issue de deux cycles d'examen (A/63/30, par. 129 d)).

126. La Commission a également décidé de réexaminer la structure des indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge, y compris l'approche de mise sous conditions de ressources, dans le contexte plus large de l'examen de l'ensemble des prestations offertes pour personnes à charge par les organisations appliquant le régime commun.

## Chapitre IV

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

#### A. Étude sur la possibilité d'établir un barème des traitements distinct pour la catégorie des services généraux de Berne et sur les conséquences qui en découleraient

127. Dans sa résolution 76/240, l'Assemblée générale a prié la Commission de mener une étude sur la possibilité d'établir un barème des traitements distinct pour la catégorie des services généraux de Berne et sur les conséquences qui en découleraient. En réponse à cette demande, la Commission a analysé le niveau des traitements à Berne pour des emplois comparables à ceux de la catégorie des services généraux au lieu d'affectation principal en Suisse, Genève. L'incidence de la mise en place d'un barème des traitements distinct pour Berne a également été examinée.

128. Pour évaluer les différences entre les marchés du travail locaux à Genève et à Berne, des données sur les rémunérations provenant de trois sources différentes ont été passées en revue : les employeurs ayant des bureaux à Genève et à Berne, les données externes provenant des fournisseurs agréés et les données sur les traitements de l'Office fédéral de la statistique de la Suisse. Ces données ont montré qu'en moyenne, les traitements à Genève pour des emplois équivalents à ceux de la catégorie des services généraux étaient de 1,4 % supérieurs à ceux de Berne. La différence avec le niveau des traitements tel qu'il ressort des données collectées auprès des employeurs s'élevait à 0,15 %, tandis que les données externes reçues des fournisseurs faisaient apparaître une différence moyenne de 2,45 %. Dans le cas des données sur les rémunérations de l'Office fédéral de la statistique, la différence était de 1,7 %.

#### Délibérations de la Commission

129. Le(la) représentant(e) du Réseau ressources humaines a pris note des résultats de l'étude et a estimé que l'établissement d'un barème des traitements distinct pour les agents des services généraux à Berne, bien que techniquement possible, n'était pas souhaitable, compte tenu de la différence minime dans le niveau des traitements et des coûts administratifs et opérationnels supplémentaires liés à la mise à jour et à la gestion d'un barème distinct. Les représentantes et représentants des fédérations du personnel, rejoignant le(la) représentant(e) du Réseau, ont également convenu que la différence minime entre le niveau des traitements à Genève et à Berne et le faible nombre de fonctionnaires à Berne ne justifiaient pas l'établissement d'un barème distinct pour ce lieu d'affectation.

130. La Commission a rappelé que la pratique établie consistait à maintenir un barème unique pour le personnel de la catégorie des services généraux dans chaque pays. Toutefois, dans des cas exceptionnels, lorsqu'il existait des différences significatives et mesurables entre le marché du travail du lieu d'affectation principal et celui du deuxième lieu d'affectation et lorsque les effectifs du deuxième lieu d'affectation étaient importants, le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, en sa qualité d'organisation responsable des enquêtes sur les conditions d'emploi, pouvait décider d'établir un barème supplémentaire. Si l'organisation responsable décidait d'établir un barème des traitements distinct pour Berne, celui-ci serait mis en œuvre sous la forme d'un barème théorique. Le personnel actuellement en poste et les nouveaux membres du personnel seraient rémunérés sur la base du barème existant (Genève), qui serait gelé pour Berne jusqu'à ce que l'écart entre le barème existant et le barème théorique soit comblé par des ajustements provisoires. La Commission a

constaté que le nombre total d'agents des services généraux des deux organisations appliquant le régime commun représentées à Berne (UPU et HCR) s'élevait à 92, contre 3 761 agents à Genève.

131. La Commission a estimé que, compte tenu de la différence minimale entre le niveau des traitements à Genève et à Berne, du faible nombre de fonctionnaires à Berne et des économies marginales qui seraient largement compensées par le coût de l'établissement de barèmes des traitements distincts, des ajustements intermédiaires périodiques et d'autres frais d'administration, le résultat de l'étude ne constituait pas un argument convaincant en faveur de l'établissement d'un barème distinct pour Berne. Elle s'était donc prononcée en faveur du maintien du statu quo.

132. Dans le même temps, comme il y avait plusieurs pays où, exceptionnellement, des barèmes des traitements multiples pour la catégorie des services généraux avaient été établis, certains membres de la Commission ont été d'avis que des paramètres détaillés devaient être mis au point pour normaliser la décision de l'organisation responsable sur l'établissement de barèmes multiples dans un pays donné, en tenant compte de la différence en pourcentage du niveau des traitements dans des emplois comparables à la catégorie des services généraux entre le lieu d'affectation principal et un lieu d'affectation secondaire, ainsi que du nombre de membres du personnel dans le lieu d'affectation secondaire.

#### **Décision de la Commission**

133. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de maintenir un barème unique pour la catégorie des services généraux en Suisse.

### **B. Catégorie des agents de sécurité : conditions d'emploi**

134. La Commission a examiné la question des conditions d'emploi des agents de sécurité, y compris les agents de protection rapprochée, et a entendu un exposé du Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité sur ce sujet. Le Secrétaire général adjoint a souligné la nécessité de redéfinir les fonctions des agents de sécurité pour répondre au nouveau paradigme en matière de sécurité, ainsi que la nécessité d'aligner les parcours professionnels des agents de sécurité de l'ONU sur ceux des agents en tenue des forces de l'ordre nationales, notamment en abaissant l'âge de la retraite et en subordonnant le renouvellement des contrats et les promotions à la réussite de tests psychologiques et physiques. La Commission a pris note avec intérêt des informations fournies concernant cette catégorie de personnel et a indiqué qu'elle attendait avec impatience une proposition plus élaborée<sup>3</sup>.

### **C. Administrateurs recrutés sur le plan national : conditions d'emploi**

135. La Commission a examiné la question des conditions d'emploi des administrateurs recrutés sur le plan national, présentée par le CCASIP. Les questions présentées portaient sur la nomenclature, la comparabilité des traitements, les avantages sociaux, l'évolution de carrière et la progression vers la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international. La Commission a pris note de la nécessité d'examiner les questions relatives aux administrateurs recrutés sur le plan

---

<sup>3</sup> L'inclusion de ce paragraphe dans le présent rapport a été acceptée par la Commission lors des délibérations tenues peu après la conclusion de sa quatre-vingt-seizième session.

---

national, qui constituaient une partie très importante et non négligeable des effectifs des organisations appliquant le régime commun<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> L'inclusion de ce paragraphe dans le présent rapport a été acceptée par la Commission lors des délibérations tenues peu après la conclusion de sa quatre-vingt-seizième session.

## Chapitre V

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

#### A. Méthode de classement d'un lieu d'affectation aux fins de la prime de sujétion : étude des meilleures pratiques

136. À sa quatre-vingt-douzième session, en 2021, la Commission a examiné un rapport de son secrétariat qui contenait une évaluation de l'incidence de la méthode révisée de classement aux fins de la prime de sujétion appliquée depuis 2017, y compris une analyse quantitative fondée sur des données concrètes et une analyse qualitative fondée sur les données d'expérience, la perception et les observations des représentant(e)s des organismes et fédérations du personnel membres du Groupe de travail chargé d'examiner les conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation hors siège. À cette session, la Commission a décidé de demander à son secrétariat d'étudier les meilleures pratiques en matière de classement des lieux d'affectation aux fins de la prime de sujétion, pour service de référence générale.

137. À sa quatre-vingt-seizième session, la Commission a examiné un rapport sur les systèmes de primes de sujétion de quelques États Membres, y compris des informations sur les montants de ces primes et la méthode de classement des lieux d'affectation à cet effet, en les comparant au système de classement de la CFPI. Le rapport contient des informations pertinentes provenant de cinq États Membres (États-Unis, Finlande, Japon, République de Corée et Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et) et du Groupe de la Banque mondiale.

#### Délibérations de la Commission

138. Le(la) représentant(e) du Réseau ressources humaines a fait savoir que le Réseau se félicitait de l'étude des pratiques externes et était d'avis que les résultats pourraient constituer une contribution précieuse au prochain examen de l'ensemble des prestations. Il(elle) s'est félicitée de la conclusion selon laquelle le système de classement aux fins de la prime de sujétion de la CFPI, tout en étant unique à bien des égards, était comparable et au même niveau que les systèmes des États Membres et des organisations internationales examinés. En outre, les classements des lieux d'affectation par la CFPI aux fins de la prime de sujétion avaient été utilisés comme référence par plusieurs États Membres et organisations n'appliquant pas le régime commun pour leurs propres examens des lieux d'affectation difficiles, ce qui attestait du fait que le classement du régime commun représentait en soi une bonne pratique.

139. Le Réseau a accueilli favorablement la prise en compte de la pollution de l'air en tant que facteur spécifique ou autonome dans le classement aux fins de la prime de sujétion, étant donné que la méthode actuelle ne tenait pas suffisamment compte des conséquences de la pollution de l'air sur les difficultés rencontrées dans leur travail par le personnel. Il a également noté que, dans deux des cinq États Membres utilisés pour la comparaison (Finlande et Royaume-Uni), la pollution de l'air était considérée comme un critère de difficulté à part entière, en plus de la santé et du climat. Tout en notant que le Réseau attendait l'examen de l'ensemble des prestations pour faire d'autres contributions de fond sur la question, il a également signalé que l'un des points à discuter au cours de l'examen était la question du classement systématique dans la « catégorie H » de tout lieu d'affectation situé dans un pays de l'Union européenne, sans tenir compte d'aucun facteur de pénibilité.

140. Les trois fédérations du personnel ont apprécié les informations détaillées concernant les systèmes de classement aux fins de la prime de sujétion utilisés par les États Membres examinés et le Groupe de la Banque mondiale.

141. Le(la) représentant(e) de la FICSA a fait remarquer qu'il n'existait pas de méthode parfaite pour évaluer le niveau de pénibilité d'un lieu d'affectation, mais qu'il était rassurant de constater que celle utilisée par la CFPI était comparable à celle des États Membres. La FICSA a souscrit à la suggestion du Réseau ressources humaines concernant la pollution de l'air, qui devait être prise en compte dans les critères de classement aux fins de la prime de sujétion. Tout en notant qu'il n'y avait pas lieu à ce stade de modifier la méthode de la CFPI pour classer les lieux d'affectation hors siège, la Fédération a toutefois estimé qu'il serait utile de saisir cette occasion pour moderniser le questionnaire utilisé à cet effet. Ce questionnaire étant actuellement en format Word et papier, elle a estimé qu'un investissement de la CFPI dans la conception d'un questionnaire en ligne et d'un répertoire virtuel des précieuses informations collectées à partir des questionnaires serait judicieux.

142. La FICSA a également jugé souhaitable que le secrétariat de la CFPI organise régulièrement des séances d'information avec les coordonnatrices et coordonnateurs résidents, idéalement en trois langues, afin de s'assurer qu'ils comprennent non seulement leur rôle à cet égard, mais qu'ils disposent également des connaissances nécessaires pour jouer ce rôle de manière efficace. Elle a demandé instamment au Bureau de la coordination des activités de développement de veiller à ce que les coordonnatrices et coordonnateurs résidents soient équipés pour jouer un rôle de chef de file au niveau national lorsqu'il s'agissait de répondre à des demandes intéressant la CFPI et à ce qu'ils prennent en compte toutes les organisations appliquant le régime commun présentes sur leur lieu d'affectation.

143. La FICSA a réitéré les préoccupations qu'elle avait exprimées lors des réunions du Groupe de travail chargé d'examiner les conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation hors siège au sujet du caractère incomplet et du manque de fiabilité des informations fournies par les représentants du Département de la sûreté et de la sécurité et les points focaux du Service médical de l'ONU lorsqu'ils avaient fait part de leurs observations et de leurs constatations au Groupe de travail. En réalité, un seul fonctionnaire de chaque département (Département de la sûreté et de la sécurité et Service médical) était chargé d'examiner la longue liste des lieux d'affectation. La FICSA a estimé que cette solution n'était ni réaliste ni viable et a encouragé l'OMS à veiller à ce que ses points focaux prennent l'initiative, au niveau local, de répondre à la section du questionnaire relative aux soins de santé et aux installations disponibles pour le personnel des Nations Unies sur le lieu d'affectation.

144. Le(la) représentante du CCASIP a indiqué qu'il ressortait de la comparaison des pratiques que l'Organisation des Nations Unies se conformait aux meilleures pratiques tant pour ce qui était de plusieurs catégories et critères qu'en matière de contrôle et de flexibilité. Il(elle) a noté que les montants accordés par l'Organisation pouvaient être légèrement inférieurs à ceux de la fonction publique de référence et a estimé que cela devait être pris en compte lors du prochain examen de l'ensemble des rémunérations.

145. Tout en notant que le système de classement de la Commission était comparable et au même niveau que les systèmes des États Membres examinés, le(la) représentant(e) de l'UNISERV a souligné qu'un élément – la durée pendant laquelle les membres du personnel étaient restés en poste dans des lieux d'affectation difficiles – n'était pas prise en compte dans l'analyse. La Fédération a également noté que, dans le régime commun des Nations Unies, aucune relation claire n'était établie entre les conditions dans le pays d'origine et celles dans le lieu d'affectation à l'étranger pour déterminer le degré de difficulté, ce qui s'expliquait d'une part par le fait que les membres du personnel ne revenaient pas dans leur pays d'origine après leur service à l'étranger et d'autre part par le fait qu'ils n'étaient pas nécessairement en mesure de participer à un programme de relève et de rapatriement dans leur pays

d'origine, dans un lieu où les conditions de vie et de travail étaient différentes ou dans une ville siège. Dans le cas des États Membres, le personnel pouvait plus fréquemment et plus systématiquement être relevé dans les lieux où les conditions de vie étaient difficiles. L'UNISERV a souligné qu'en l'absence de telles possibilités de relèvement systématiques, il fallait prendre en compte dans le régime de la sujétion le facteur de la durée de service/de l'ancienneté dans les lieux d'affectation difficiles, non seulement individuellement pour chaque fonctionnaire, mais en tant que critère d'inadéquation des politiques de mobilité de l'organisation. La fédération a également noté avec inquiétude que les difficultés étaient ressenties de façon d'autant plus marquée qu'elles avaient été supportées pendant des périodes excessives et indéfinies, en particulier lorsqu'il n'y avait pas de « point de chute » vers lequel le personnel en poste dans des lieux d'affectation difficiles pouvait revenir.

146. L'UNISERV a estimé que les informations présentées dans l'étude des meilleures pratiques, conjointement avec les expériences pratiques des examens réunies par le Groupe de travail chargé d'examiner les conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation hors siège, fourniraient des indications intéressantes pour l'examen de l'ensemble des prestations. La fédération a confirmé qu'elle était prête à apporter des contributions et formuler des suggestions sur ce sujet dans le cadre du prochain examen.

147. La Commission a pris note des informations fournies dans l'étude sur les meilleures pratiques et les membres ont fait part de leur intérêt pour la réalisation d'études similaires impliquant un plus grand nombre d'États Membres dans un avenir proche.

148. La Commission est convenue que son système de classement était comparable aux systèmes des États Membres examinés. Elle a également noté que les résultats des examens des lieux d'affectation difficiles qu'elle effectuait étaient utilisés comme référence par plusieurs États Membres pour leurs propres examens et que la prime de sujétion du Groupe de la Banque mondiale reposait entièrement sur le classement établi par la CFPI. Le système de classement de la CFPI aux fins de la prime de sujétion pouvait donc être considéré comme une meilleure pratique.

149. La Commission a noté que son questionnaire d'enquête sur les difficultés ainsi que les résultats de ses examens des lieux d'affectation étaient accessibles au public sur son site Web. Tout en notant que sa méthode de classement était un système solide, la Commission a estimé qu'elle devait encore être améliorée. Elle a estimé que le questionnaire pourrait être simplifié, car il comptait plus de 30 pages, et qu'il pourrait être mis à disposition sous forme électronique.

150. La Commission a mis en évidence plusieurs questions relatives à la prime de sujétion et à la méthode de classement des lieux d'affectation qui pourraient être couvertes dans le prochain examen de l'ensemble des prestations. Il a été suggéré de revoir les facteurs de sujétion afin d'y intégrer des éléments tels que la pollution de l'environnement, en particulier la pollution atmosphérique, dont les effets étaient devenus de plus en plus importants et répandus avec le phénomène du réchauffement climatique, l'industrialisation et l'urbanisation incontrôlée. Certains membres de la Commission ont estimé que dans les critères de sujétion devaient figurer tous les éléments pertinents. La Commission a souligné qu'il serait important d'examiner les éventuels chevauchements entre les différentes prestations relatives au travail sur le terrain. Elle a également convenu d'étudier l'option d'un taux forfaitaire, afin d'offrir des compensations plus équitables au regard des difficultés.

151. La Commission a envisagé comme option possible de différencier la matrice de paiement de la prime de sujétion sur la base de la situation familiale, à savoir avec ou sans ayant droit à charge. Jusqu'en 2016, la prime de sujétion dans les organisations

appliquant le régime commun des Nations Unies était majorée en fonction de la situation familiale du personnel (conjoint accompagnant et/ou enfants). Lors de l'examen de l'ensemble des prestations réalisé entre 2013 et 2015, la Commission a décidé d'appliquer le taux de l'indemnité de sujétion de manière égale à tous les membres du personnel avec ou sans ayant droit à charge, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

152. La Commission a convenu de procéder à un examen approfondi de la prime de sujétion et de la méthode de classement des lieux d'affectation lors du prochain examen de l'ensemble des prestations et, à cette fin, a demandé à son secrétariat de réaliser des études complémentaires sur les critères de sujétion.

#### **Décision de la Commission**

153. La Commission a décidé :

- a) de prendre note des informations fournies dans le présent rapport en ce qui concerne les systèmes de classement aux fins de la prime de sujétion des États Membres examinés et du Groupe de la Banque mondiale ;
- b) d'examiner la prime de sujétion et la méthode de classement des lieux d'affectation dans le cadre du prochain examen de l'ensemble des prestations ;
- c) de demander à son secrétariat de mener des études complémentaires sur les critères de sujétion dans le cadre du prochain examen de l'ensemble des prestations.

### **B. Prime de sujétion : examen des montants**

154. Conformément au cycle d'examen triennal approuvé, la Commission a examiné le niveau de la prime de sujétion à sa quatre-vingt-treizième session, en 2022, et a décidé d'accorder une augmentation de 3,1 % de cette prime, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023, conformément à l'article 11 b) de son statut (A/77/30, par. 219).

155. Dans sa résolution 77/256 B, l'Assemblée générale a invité la Commission à examiner de nouveau ses décisions relatives au montant de la prime de sujétion et à en évaluer les méthodes de calcul en fonction des résultats qui seraient issus du prochain examen de l'ensemble des prestations.

#### **Délibérations de la Commission**

156. Tout en notant que la prime de sujétion était un élément important du système de rémunération, le(la) représentant(e) du Réseau ressources Humaines a approuvé les recherches, les conclusions et les recommandations contenues dans le document.

157. Les trois fédérations du personnel se sont rangées à l'avis du(de la) représentant(e) du Réseau des ressources humaines et se sont dit favorables à l'augmentation de 3,1 % décidée par la Commission en 2022, conformément à l'article 11 b) de son statut.

158. Le(la) représentant(e) de l'UNISERV a noté que la demande adressée par l'Assemblée générale à la CFPI de reconsidérer sa décision sur les montants de la prime de sujétion avait conduit des organisations à ne pas appliquer la décision de la CFPI. La fédération a pris note des observations qui avaient été formulées et des échanges de vues tenus entre les membres de la Commission concernant la compétence de la CFPI pour prendre des décisions et l'importance de l'application de ces décisions par les organisations appliquant le régime commun. Dans ce contexte, elle a demandé des informations sur les organisations qui avaient appliqué l'augmentation de la prime et a rappelé les problèmes posés par le coefficient

d'ajustement à Genève, notant avec inquiétude que l'absence d'application des décisions de la CFPI pouvait conduire à d'éventuelles actions en justice de la part des membres du personnel des organisations concernées.

159. Le(la) représentant(e) de l'UNISERV a également noté que la méthode d'ajustement utilisée pour la prime de sujétion pourrait bénéficier d'une révision dans le cadre du prochain examen de l'ensemble des prestations et pourrait éventuellement être remplacée par une nouvelle méthode. Toutefois, en attendant, il(elle) a estimé que le montant décidé par la CFPI sur la base de la méthode actuellement en vigueur devait être respecté.

160. La Commission a rappelé que la méthode d'ajustement actuelle fondée sur l'application de trois critères était conforme aux décisions qu'elle avait prises en 2015 (voir A/70/30) dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations. Elle a noté que l'un des trois critères d'ajustement de sa méthode approuvée, à savoir l'évolution du barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, était le plus stable, tandis que les deux autres – l'évolution moyenne du traitement de base net majoré de l'indemnité de poste dans les huit villes sièges du système des Nations Unies et le mouvement de l'indice des dépenses non locales, qui servait à calculer l'indemnité de poste sur la base des taux d'inflation enregistrés dans 26 pays – semblaient plus instables car directement sujets aux effets de l'inflation et des fluctuations des taux de change. En outre, elle a rappelé que, sur la base d'une analyse des trois critères d'ajustement menée en 2022, elle avait décidé d'une augmentation de 3,1 %, proportionnelle à l'évolution du barème des traitements de base minima.

161. Notant que la période du cycle d'examen (2019-2021) couvrait la pandémie de COVID-19 ainsi qu'une crise économique mondiale et des conflits en cours, la Commission, en réexaminant la question, a convenu qu'une augmentation de 3,1 % était raisonnable, soulignant qu'une augmentation de 2,0 % avait été accordée au cours du cycle d'examen précédent (2016-2018), avant la pandémie.

162. Conformément à l'article 11 b) du statut de la CFPI et à la décision prise aux termes de celui-ci par la Commission en 2022, une organisation, le PAM, a indiqué qu'elle avait appliqué les montants actualisés de la prime de sujétion. D'autres organisations attendaient que la Commission revienne sur sa décision, comme l'avait demandé l'Assemblée générale. À cet égard, la Commission a souligné la nécessité d'un régime commun harmonisé et d'une cohérence dans l'application des traitements, des indemnités et des prestations.

163. Certains membres de la Commission se sont inquiétés du fait qu'une décision prise par la Commission en vertu de l'autorité qui lui était conférée par l'article 11 de son statut n'avait pas été mise en œuvre, sans que ce retard ait une base juridique claire et ont déclaré que des informations sur cette question auraient dû être incluses dans le rapport sur l'application des décisions de la Commission. Un membre de la Commission a fait valoir qu'étant donné que le retard dans l'application n'avait pas de base juridique, les nouveaux montants devaient être appliqués rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Un autre membre de la Commission a indiqué que, si l'on abordait la question de la rétroactivité, il fallait que le même principe soit appliqué au coefficient d'ajustement à Genève. Toutefois, aucun consensus ne s'est dégagé sur l'une ou l'autre de ces questions.

164. Un membre de la Commission a demandé au secrétariat si les décisions de la Commission pouvaient être appliquées avant l'adoption de son rapport par l'Assemblée générale. Le secrétariat a expliqué la pratique relative aux recommandations au titre de l'article 10 et aux décisions au titre de l'article 11.

165. La Commission a réexaminé sa décision précédente de 2022 et a décidé par consensus de confirmer sa décision d'augmenter la prime de sujétion de 3,1 %, mais avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Elle est également convenue de revoir la prime de sujétion dans le cadre du prochain examen de l'ensemble des prestations.

166. La Commission a relevé en outre qu'une augmentation globale de 3,1 %, applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, entraînerait un coût supplémentaire d'environ 5 millions de dollars pour l'année 2023. Cette estimation a été faite sur la base des montants en vigueur de la prime, des données relatives au personnel pour 2020 et de l'hypothèse que le classement des lieux d'affectation hors siège applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 demeurerait inchangé en 2023. Les montants révisés à verser au titre de la prime de sujétion, tenant compte d'une augmentation de 3,1 % et arrondis à la dizaine de dollars la plus proche, tels qu'ils figureraient à l'annexe XI du document [A/77/30](#), étaient reproduits à l'annexe VI du présent rapport.

167. La Commission a également débattu de la nécessité de revoir les critères d'ajustement utilisés dans la méthode qu'elle avait approuvée pour la prime de sujétion. Elle a convenu d'inclure cette question dans le prochain examen de l'ensemble des prestations.

### Décisions de la Commission

168. La Commission a décidé :

a) de confirmer la décision qu'elle avait prise en 2022 ([A/77/30](#), par. 219), conformément à l'article 11 b) de son statut, d'accorder une augmentation de 3,1 % de la prime de sujétion, mais avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024 (voir l'annexe VI pour les montants révisés de la prime de sujétion) ;

b) de réexaminer la prime de sujétion lors du prochain examen de l'ensemble des prestations.

## C. Élément incitation à la mobilité : examen des montants

169. En 2022, la Commission a réexaminé le montant de l'élément incitation à la mobilité conformément au cycle d'examen approuvé et a décidé de le réviser, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ([A/77/30](#), par. 228).

170. Dans sa résolution [77/256 B](#) du 30 décembre 2022, l'Assemblée générale a invité la Commission à examiner de nouveau ses décisions relatives au montant de la prime de sujétion et de l'élément incitation à la mobilité et à en évaluer les méthodes de calcul en fonction des résultats qui seraient issus du prochain examen de l'ensemble des prestations. Dans la même résolution, rappelant le paragraphe 3 de la section E de sa résolution [74/255 B](#), l'Assemblée a encouragé de nouveau les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à envisager l'application de différentes mesures administratives, y compris de mesures d'incitation non pécuniaires, pour promouvoir la mobilité du personnel, et à lier la mobilité à l'évolution professionnelle et à la progression de la carrière, dans toute la mesure possible.

171. Conformément au cycle d'examen actuel, le montant de l'élément incitation à la mobilité était revu tous les trois ans. En 2015, la Commission avait décidé de recommander de remplacer la prime de mobilité par un élément incitation à la mobilité, afin d'encourager les fonctionnaires à accepter des affectations hors siège ([A/70/30](#), par. 431). Approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution [70/244](#), l'élément était entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

172. La précédente révision du montant de l'élément incitation à la mobilité avait eu lieu en 2019 et, à l'époque, il avait été décidé que le montant annuel qui serait versé au groupe composé des classes P-1 à P-3 (100 % du traitement de base mensuel moyen pondéré) constituerait la limite inférieure (6 700 dollars) et que l'élément qui serait versé au groupe composé des classes P-4 et P-5 et à celui composé des classes D-1 et supérieures correspondrait respectivement à 125 % et à 150 % de ce montant (8 375 dollars et 10 050 dollars). Conformément à la résolution 70/244, l'élément incitation à la mobilité était versé aux fonctionnaires justifiant de cinq années d'ancienneté consécutives dans une organisation appliquant le régime commun, à compter de leur deuxième affectation (à savoir la première mutation géographique), les lieux d'affectation de la catégorie H étant exclus, et serait majoré de 25 % à partir de la quatrième affectation et de 50 % à partir de la septième. Il faisait donc l'objet d'un barème qui variait en fonction de la classe et du nombre d'affectations. L'élément cessait d'être versé au bout de cinq années consécutives dans le même lieu d'affectation.

173. Conformément à la méthode d'ajustement approuvée par la Commission, le traitement de base mensuel net moyen pondéré des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur pendant l'année durant laquelle l'examen a lieu avait été utilisé pour réviser les montants de l'élément incitation à la mobilité en 2022. À partir des barèmes des traitements nets applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et des derniers chiffres disponibles dans la base de données sur le personnel du CCS au 31 décembre 2020, l'élément incitation à la mobilité pour le groupe composé des classes P-1 à P-3 (pour deux à trois affectations) s'était élevé à 6 900 dollars par an, ce qui correspondait à 100 % du traitement de base mensuel net moyen pondéré. Le reste de la matrice avait été recalculé en conséquence, comme le montre le tableau 2.

Tableau 2

**Nouveaux montants proposés pour l'élément incitation à la mobilité**

(En dollars des États-Unis)

<i>Nombre d'affectations</i>	<i>Groupe 1 (P-1 à P-3)</i>	<i>Groupe 2 (P-4 à P-5)</i>	<i>Groupe 3 (D-1 et plus)</i>
2 à 3	6 900	8 625	10 350
4 à 6	8 625	10 781	12 938
7+	10 350	12 938	15 525

174. Les incidences financières liées à l'augmentation proposée de l'incitation à la mobilité ont été estimées à environ 2,5 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

**Délibérations de la Commission**

175. Le(la) représentante du Réseau ressources humaines a noté que le point examiné ne concernait que le niveau de l'indemnité essentielle et que ses commentaires se limitaient donc à cet aspect de la question. Il(elle) a indiqué que le Réseau était d'accord avec les recherches, les conclusions et les recommandations résultant de l'examen.

176. Le(la) représentant(e) de la FICSA a fait remarquer que, pour de nombreuses organisations appliquant le régime commun, la mobilité était considérée comme une condition préalable pour remplir efficacement les mandats actuels et futurs et répondre à l'évolution rapide des besoins opérationnels. Il a été reconnu que, même si toutes les organisations n'avaient pas besoin d'une main-d'œuvre mobile, la majorité d'entre elles reconnaissaient l'importance de la mobilité et certaines

s'efforçaient d'élaborer des politiques favorisant une culture de la mobilité ou d'améliorer les politiques existant dans ce domaine. La FICSA a indiqué qu'il importait de veiller à ce que les bonnes personnes se trouvent au bon endroit au bon moment, soulignant que la motivation du personnel et une compensation appropriée, tant financière qu'autre, étaient des facteurs cruciaux pour permettre la mobilité entre les lieux d'affectation, les organisations et les lieux d'affectation difficiles. Selon elle, si les incitations non financières, telles que l'évolution de carrière, pouvaient contribuer en partie à la mobilité dans certains cas, ces incitations à elles seules ne favorisaient pas la mobilité du personnel et pouvaient même aller à l'encontre du but recherché, car le fait de lier les exigences de mobilité à l'évolution de carrière ne prenait pas en compte les aspects qualitatifs de cette évolution. Une telle approche ne faisait qu'établir une condition d'admissibilité à l'avancement et pouvait se révéler contre-productive pour déployer le personnel adéquat en temps voulu, ce qui était l'essence même de la mobilité. La FICSA a souligné que de nombreux lieux d'affectation étaient considérés comme des lieux difficiles, où le personnel était confronté à des problèmes tels qu'un accès limité aux équipements de base, des menaces à la sécurité, des conditions de vie compliquées, des tensions psychologiques, l'isolement et la séparation d'avec leur famille. Malgré ces difficultés, le personnel restait attaché au principe de ne laisser personne de côté. La FICSA a fait valoir que des incitations financières modestes mais équitables pouvaient contribuer à compenser les difficultés rencontrées par le personnel dans ces lieux d'affectation. En outre, elle a rappelé que ces incitations financières constituaient, pour la prochaine génération de fonctionnaires internationaux, un indicateur fort du fait que les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies étaient des employeurs responsables qui s'efforçaient d'attirer, de valoriser, de récompenser et de conserver une main-d'œuvre mobile dynamique, adaptable et engagée, donnant ainsi l'exemple à d'autres employeurs. Elle était entièrement d'accord avec la recommandation proposée d'actualiser le montant de l'élément incitation à la mobilité.

177. Le(la) représentant(e) du CCASIP a fait part de son accord avec l'augmentation proposée, qui était conforme à la méthode approuvée par les États Membres lors de l'examen des prestations en 2015, que l'Assemblée générale avait saluée comme étant moderne et adaptée à l'époque. Le CCASIP a estimé que, si la décision sur ce point devait être réexaminée dans le cadre de l'examen actuel, en raison des discussions tendues qui avaient eu lieu lors de l'examen précédent des prestations, le personnel s'attendait à ce que les États Membres honorent leurs engagements. De l'avis de la fédération, un tel manquement risquerait de saper la confiance du personnel dans la Commission elle-même.

178. Le(la) représentant de l'UNISERV a exprimé son soutien total à l'élément incitation à la mobilité et à l'augmentation proposée de son montant, quel que soit le résultat de l'examen à venir de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. La fédération a également salué la volonté d'établir et de promouvoir une « culture de la mobilité » dans le régime commun, mais a observé que la mobilité restait relativement peu courante dans diverses organisations en raison de l'existence d'obstacles importants à la mobilité interorganisationnelle, souvent attribués à l'incapacité des organisations et à leur réticence à assumer leurs responsabilités ou à mettre en place les mesures d'appui voulues. Au Secrétariat de l'ONU, l'UNISERV a constaté que la mobilité avait été suspendue pendant plusieurs années, ce qui avait eu pour effet de bloquer de nombreux membres du personnel dans des lieux d'affectation difficiles. Bien que ces membres du personnel souhaitaient changer de lieu d'affectation, les possibilités de mobilité étaient rares, voire quasi inexistantes. L'UNISERV a également observé qu'avec le déclin des opérations de maintien de la paix, les possibilités de mobilité,

en particulier pour des catégories déterminées de personnel, telles que les agents du Service mobile, devenaient de plus en plus rares. Considérant que la réduction des opérations de maintien de la paix des Nations Unies aurait une incidence sur le nombre de membres du personnel pouvant bénéficier de l'élément incitation à la mobilité et consciente que les résultats de l'examen d'ensemble prendraient probablement effet dans deux ou trois ans, l'UNISERV a estimé qu'il était prudent de s'en tenir au cycle d'examen établi à ce stade. La fédération a jugé décourageante la décision de l'Assemblée générale de ne pas accepter la proposition, qui était pourtant fondée sur une méthode qu'elle avait précédemment jugée appropriée.

179. La Commission a noté que la mobilité des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur faisait partie intégrante de leurs conditions de service et que la plupart des fonctionnaires de cette catégorie étaient censés être mobiles. Elle a rappelé la résolution 77/278 de l'Assemblée générale sur la gestion des ressources humaines au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, dans laquelle l'Assemblée avait souligné qu'il était urgent de promouvoir une culture de la mobilité du personnel. Lors du précédent examen de l'ensemble des prestations, parmi lesquelles figurait auparavant une prime de mobilité, la Commission avait débattu de l'intérêt de promouvoir la mobilité. Elle avait alors recommandé le versement d'un montant forfaitaire pour encourager les fonctionnaires à accepter des postes dans des lieux d'affectation hors Siège et avait rappelé qu'à l'époque (2015), l'Assemblée avait décidé d'augmenter le montant de la prime de 25 % pour les fonctionnaires ayant changé d'affectation entre quatre et six fois et de 50 % à compter du septième changement de lieu d'affectation.

180. Les résultats du sondage mondial du personnel sur les conditions d'emploi menée par la CFPI en 2019 avaient montré que 78 % des répondants avaient indiqué qu'ils percevaient un montant au titre de l'élément incitation à la mobilité ou avaient conscience de l'existence de celui-ci. La même année, 65 % des répondants avaient indiqué qu'ils étaient mobiles (c'est-à-dire qu'ils avaient exercé leurs fonctions sur une base continue pendant un an ou plus dans au moins deux lieux d'affectation différents), soit une augmentation de 11 % par rapport à 2013. Quarante-neuf pour cent des répondants en poste dans des villes sièges avaient déclaré être mobiles, contre 81 % des répondants en poste dans des lieux d'affectation hors siège. Soixante-trois pour cent des fonctionnaires ayant répondu à un sondage de ce type avaient indiqué qu'ils aimeraient être transférés sous deux ans dans un autre lieu d'affectation. Il a été noté que 16 % des répondants avaient décliné une offre de poste dans un autre lieu d'affectation, la raison la plus souvent citée étant que, d'après les intéressés, un tel transfert serait une source de difficultés pour eux-mêmes ou leur famille.

181. Certains membres de la Commission ont estimé que la mobilité devait en principe être considérée comme inhérente aux conditions d'emploi du personnel recruté au niveau international, mais que des mesures incitatives pouvaient l'encourager. Tout en comprenant les problèmes fondamentaux décrits par les fédérations du personnel, ils se sont demandé si des incitations financières suffiraient à résoudre l'un ou l'autre des problèmes liés à la mobilité. Ils ont également jugé nécessaire d'évaluer la mesure dans laquelle le nombre de missions pouvait être utilisé comme des points supplémentaires pour la progression et l'avancement de carrière, considérant que les incitations financières et la mobilité devaient être liées au développement personnel et professionnel. Un membre de la Commission a observé que les cas de « mobilité » dépendaient du mandat de l'organisation et de la nature du travail, une définition claire de la « mobilité géographique » ainsi qu'un classement et une vérification rigoureux fondés sur des statistiques et des faits étant nécessaires. Il fallait aussi éventuellement prévoir une révision du système actuel dans lequel un plus grand nombre de déplacements géographiques, récompensés

proportionnellement sur le plan financier, pouvait avoir pour effet secondaire de nuire à la mobilité. Des études et des analyses supplémentaires étaient requis. Des exemples de mise en œuvre de plans de mobilité/roulement au PAM et au FNUAP ont été présentés à la Commission. Le PAM a souligné qu'il exigeait de son personnel qu'il soit mobile et qu'il considérait la mobilité géographique comme une condition préalable à l'avancement de carrière.

182. Certains membres de la Commission ont noté que la mobilité était considérée comme un aspect de l'évolution de carrière, et non comme une simple question de rémunération. Dans cette optique, la Commission a rappelé ses travaux en cours sur la révision du cadre de gestion des ressources humaines et s'est employée à mettre en avant les liens entre la mobilité, le recrutement et la sélection, la formation et le perfectionnement du personnel, la gestion de la performance et d'autres éléments.

183. La Commission a été informée qu'une campagne de réaffectation aurait lieu au Secrétariat de l'ONU en 2023 dans le cadre d'un nouveau dispositif consolidé de mobilité du personnel, ce qui pouvait offrir des perspectives supplémentaires pour l'examen des prestations. L'évaluation de la méthode de calcul et de l'utilité de l'élément incitation ainsi que les principes sous-jacents à la conception de la structure de l'incitation, qui variaient d'une classe à l'autre, devaient être soigneusement analysés lors de l'examen de l'ensemble des prestations afin de garantir la cohérence et d'évaluer la relation avec d'autres éléments tels que la prime de sujétion.

184. Pendant ses délibérations sur l'examen précédent des prestations, la Commission avait noté que la mobilité devait être déterminée par les exigences de travail liées au caractère international de la mission des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Elle avait donc décidé qu'au bout de cinq ans d'application, elle réévaluerait l'utilité de l'élément incitation à la mobilité, tout en espérant que, d'ici là, une culture de la mobilité aurait été instaurée dans toutes les organisations concernées. Lors de l'examen de l'objectif, de l'efficacité et de l'efficience de l'incitation à la mobilité en 2021, elle a estimé qu'il s'agissait d'un bon outil qui devait être conservé pour les lieux d'affectation où il pourrait y avoir des pénuries de personnel. Elle a reconnu que les besoins en matière de mobilité du personnel variaient en fonction des mandats, de la taille, des besoins opérationnels, des programmes et des activités des organisations et a noté que l'élément incitation à la mobilité était un outil puissant pour renforcer la culture de la mobilité dans le régime commun. La Commission a donc décidé de réexaminer l'élément incitation à la mobilité d'ici à cinq ans (c'est-à-dire en 2026) afin de réévaluer la nécessité d'une telle indemnité, en espérant qu'à cette date, toutes les organisations appliquant le régime commun, en particulier les organisations présentes sur le terrain, auraient une culture de la mobilité pleinement développée. L'élément incitation à la mobilité serait toutefois réexaminé plus tôt, c'est-à-dire dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations devant être lancé en 2023.

185. À propos de la prime de mobilité et de l'élément incitation à la mobilité, certains membres ont souligné l'incidence positive de ces droits sur la diversité des genres. Dans les évaluations précédentes, une analyse des données avait montré que le pourcentage de femmes dans les lieux d'affectation des catégories A à E avait progressé de 37,5 à 40,3 % entre 2015 et 2019.

186. La Commission a noté que le point à l'étude portait sur le montant de l'élément incitation à la mobilité et non sur l'objectif de cette prestation ou la manière dont elle était utilisée, qui feraient l'objet d'échanges de vues dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations. Elle a réexaminé la question de l'augmentation du montant de la prime de sujétion et de l'élément incitation à la mobilité et, conformément à son statut, a décidé de confirmer sa décision précédente. Les membres de la Commission ont jugé nécessaire de réaffirmer la décision qu'ils

avaient approuvée en 2022. Agir autrement ne serait pas conforme à la loi. D'autres membres de la Commission ont rappelé que l'Assemblée générale n'avait pas annulé la décision de la Commission de 2022 mais lui avait demandé de la reconsidérer.

187. Certains membres de la Commission se sont inquiétés du fait qu'une décision prise par la Commission en vertu de l'autorité qui lui était conférée par l'article 11 de son statut n'ait pas été appliquée, sans qu'il y ait un fondement juridique clair pour ce retard, et ont déclaré que des informations sur cette question auraient dû être incluses dans le rapport sur l'application des décisions de la Commission. Un membre de la Commission a fait valoir que, comme le retard dans l'application n'avait pas de fondement juridique, le nouveau montant devait être appliqué rétroactivement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Un autre membre de la Commission a indiqué que, si l'on abordait la question de la rétroactivité, il fallait que le même principe soit appliqué au coefficient d'ajustement à Genève. Toutefois, aucun consensus ne s'est dégagé sur l'une ou l'autre de ces questions.

188. Conformément à l'article 11 b) du statut de la CFPI et à la décision prise aux termes de celui-ci par la Commission en 2022, une organisation, le PAM, a indiqué qu'elle avait appliqué les montants actualisés de l'élément incitation à la mobilité. D'autres organisations attendaient que la Commission revienne sur sa décision, comme l'avait demandé l'Assemblée générale. La Commission a souligné la nécessité d'un régime commun harmonisé et d'une cohérence dans l'application des traitements, des indemnités et des prestations.

189. La Commission a réexaminé sa décision précédente de 2022 et a décidé par consensus de confirmer sa décision d'augmenter l'élément incitation à la mobilité, mais avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024. La Commission s'est également engagée à réexaminer l'élément incitation à la mobilité dans le cadre du prochain examen de l'ensemble des prestations, pour déterminer en particulier sa finalité, son efficacité et son efficience ainsi que pour passer en revue les incitations non financières destinées à promouvoir la mobilité du personnel.

#### **Décisions de la Commission**

190. La Commission a décidé :

a) de réaffirmer sa décision de confirmer les montants de la matrice de l'élément incitation à la mobilité tels qu'ils figurent dans le tableau 2, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;

b) de revoir l'élément incitation à la mobilité dans le cadre de l'examen en cours de l'ensemble des prestations, y compris les mesures d'incitation non financières destinées à promouvoir la mobilité du personnel et l'établissement d'un lien entre la mobilité et le perfectionnement du personnel et l'évolution de carrière, dans la mesure du possible.

### **D. Prime de danger : examen des montants**

191. La prime de danger a été introduite le 1<sup>er</sup> avril 2012 en tant qu'indemnité spéciale versée aux membres du personnel recrutés sur le plan international ou local qui étaient appelés à travailler dans des lieux d'affectation où régnaient des conditions très dangereuses. Historiquement, elle avait été versée sous la forme d'un montant global fixe pour l'ensemble du personnel recruté au niveau international et d'un montant spécifique à chaque pays pour le personnel recruté au niveau local, eu égard aux barèmes des traitements applicables, servant de base à l'établissement des montants de la prime de danger. Dans le cadre du précédent examen de l'ensemble des prestations, la Commission s'était prononcée sur le cycle d'examen des montants

des indemnités qui relevaient de sa compétence, indiqué dans le calendrier figurant à l'annexe X de son rapport annuel pour 2016 (A/71/30). Le montant de la prime de danger était revu tous les trois ans, conformément à la méthode établie par la Commission en 2017.

192. Pour le personnel recruté sur le plan international, le montant de la prime de danger est ajusté en prenant comme référence les trois critères appliqués pour la prime de sujétion, à savoir : a) l'évolution moyenne du traitement de base net majoré de l'indemnité de poste dans les huit villes sièges du système des Nations Unies ; b) le mouvement de l'indice des dépenses non locales; et c) l'évolution du barème des traitements de base minima.

193. S'agissant des trois critères d'ajustement susmentionnés, il convenait de noter qu'en 2011, la Commission avait estimé qu'il n'était pas nécessaire de leur appliquer une pondération particulière et qu'il fallait plutôt examiner les trois facteurs de manière globale et pragmatique pour déterminer s'il y avait lieu d'apporter des ajustements. Lors de la précédente révision des indemnités relevant du régime de la mobilité et de la sujétion, elle avait considéré l'évolution du barème des traitements de base minima comme le plus stable des trois critères d'ajustement et l'avait pris comme point de départ. De même, pour la révision de 2020, elle avait ajusté le montant de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan international pour le passer de 1 600 dollars par mois à 1 645 dollars par mois, en prenant comme référence l'évolution du barème des traitements de base minima.

194. Pour le personnel recruté sur le plan local, la Commission a décidé, à sa soixante-quatorzième session, de relever le montant de la prime de danger à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour le porter à 30 % du point médian net du barème des traitements de la catégorie des services généraux applicable en 2012 dans les lieux d'affectation remplissant les conditions requises. Il a été rappelé que les montants nominaux de l'ancienne prime de danger accordée au personnel recruté sur le plan local n'étaient pas statiques, mais qu'ils avaient été ajustés automatiquement lors de l'adaptation des barèmes des traitements. Compte tenu de cette automaticité, déclarée indésirable par l'Assemblée générale, la Commission avait donc décidé de dissocier la prime de danger des barèmes des traitements du personnel recruté sur le plan local à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. Lors de son précédent examen du montant de la prime de danger, en 2020, elle avait décidé de fixer le niveau de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan local à 30 % du point médian net du barème des traitements de la catégorie des services généraux applicable en 2019. Une fois établis, ces montants avaient été dissociés des barèmes des traitements.

195. Pour l'examen actuel du niveau de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan international, sur la base d'une analyse des trois critères d'ajustement pour la période de trois ans allant de 2020 à 2022, les augmentations en pourcentage des montants pour chaque critère étaient les suivantes : a) évolution moyenne du traitement de base net majoré de l'indemnité de poste dans les huit villes sièges : 1,49 % ; b) évolution de l'indice des dépenses non locales : 5,32 % ; et c) évolution du barème des traitements de base minima : 3,22 %. Le rapport entre la prime de danger et le point médian net du barème des traitements de base minima en vigueur en 2020 est de 23,02 %.

196. Suivant la même approche que la révision précédente en 2020, une proposition d'ajustement du montant de 3,22 % a été soumise à l'examen de la Commission. Cet ajustement permettrait d'actualiser le niveau de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan international, qui passerait de 1 645 à 1 698 dollars par mois.

197. Pour le personnel recruté sur le plan local, la méthode d'ajustement du montant de la prime de danger approuvée par la Commission en 2017 serait appliquée.

Conformément à cette méthode, les montants seraient ajustés en prenant comme référence le point médian net des barèmes applicables en vigueur l'année précédant le réexamen prévu et en appliquant 30 % pour calculer les montants spécifiques à chaque pays. L'année de référence utilisée pour fixer les montants actuels de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan local est 2019. La proposition soumise à l'examen de la Commission consistait à ajuster le montant de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan local en actualisant de 2019 à 2022 l'année de référence du barème des traitements de la catégorie des services généraux applicable et en appliquant 30 % du point médian de ce barème.

198. Une liste des lieux pour lesquels le versement de la prime de danger a été approuvé est disponible sur le site Internet de la CFPI<sup>5</sup>.

### **Délibérations de la Commission**

199. Le(la) représentante du Réseau ressources humaines a rappelé que la prime de danger était une indemnité spéciale établie pour le personnel appelé à travailler dans des lieux où régnaient des conditions très dangereuses, à savoir : a) les lieux d'affectation où le personnel des Nations Unies, du fait même de son association avec une organisation appliquant le régime commun ou de son emploi par une telle organisation, était clairement, constamment et directement pris pour cible ou où les locaux étaient clairement, constamment et directement pris pour cible, ce qui représentait une menace imminente et constante pour le personnel et les activités ; b) les lieux d'affectation où le personnel ou les locaux de l'ONU risquaient fortement de devenir des dommages collatéraux dans une guerre ou un conflit armé actif ; et c) les environnements non protégés dans lesquels un risque particulier pesait sur la vie du personnel médical déployé pour faire face à des urgences de santé publique telles que déclarées par l'OMS. Cette indemnité était donc considérée comme un élément essentiel de la capacité des organisations sur le terrain de déployer du personnel dans des lieux d'affectation aussi dangereux. Par conséquent, le Réseau a souscrit à l'analyse contenue dans le document et a soutenu les actions recommandées pour actualiser les montants de la prime de danger.

200. Le(la) représentant(e) de la FICSA a déclaré que les situations observées dans ces lieux d'affectation se traduisaient par des coûts réels pour le personnel et que l'indemnité était un élément clé du dispositif visant à continuer d'attirer et de retenir le personnel dans les lieux d'affectation dangereux. Il(elle) a noté que le niveau avait été actualisé pour la dernière fois en 2020 et qu'il était maintenant temps de l'ajuster à nouveau, après un cycle de trois ans, en approuvant l'augmentation très faible proposée pour le personnel recruté sur le plan international, de 1 645 à 1 698 dollars, et en maintenant la pratique consistant à déterminer la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan local à 30 % du point médian du barème des traitements de la catégorie des services généraux en 2022 dans le lieu d'affectation donné. L'adéquation de la méthode, en particulier pour le personnel recruté sur le plan national, était sujette à débat, surtout dans la situation économique actuelle, mais la FICSA a réservé cette discussion pour le prochain examen de l'ensemble des rémunérations.

201. Le(la) représentant(e) de la CCASIP a approuvé l'actualisation proposée du montant de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan international à 1 698 dollars par mois, en prenant comme référence l'évolution du traitement de base net, ainsi que l'actualisation du montant de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan local à 30 % du point médian du plus récent barème des traitements de la catégorie des services généraux en vigueur en 2022. Toutefois, la fédération a

<sup>5</sup> Voir <https://icsc.un.org/Home/DataDangerPay>.

estimé que, lors de l'examen d'ensemble des prestations, l'écart entre le personnel recruté sur le plan international et le personnel recruté sur le plan national devait faire l'objet d'un examen plus attentif, car le danger ne faisait pas de différence entre les deux – tous les membres du personnel étaient confrontés au danger de la même manière et le montant de la prime devait sans doute refléter cette égalité en conséquence.

202. Le(la) représentant(e) de l'UNISERV, tout en considérant qu'aucune somme d'argent ne pouvait véritablement compenser l'exposition à un danger extrême et les conséquences potentielles sur la santé, la santé mentale et le bien-être d'une telle exposition, était reconnaissant(e) de la prise en compte de l'exposition au danger et de la volonté de compenser financièrement les membres du personnel recrutés sur le plan local et sur le plan international qui avaient accepté de bonne grâce de continuer à exercer leurs fonctions. L'UNISERV a accueilli favorablement les propositions faites dans le document et espérait que la Commission réussirait à persuader les États Membres que cette augmentation nominale de la contribution financière visant à reconnaître l'exposition du personnel au danger était pleinement justifiée. Si le point actuel de l'ordre du jour était axé sur l'examen du montant de la prime de danger, l'UNISERV a mis en évidence certains éléments supplémentaires et a invité la Commission à les prendre en compte dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations. Par exemple, le personnel recruté sur le plan local et travaillant dans certains des environnements les plus dangereux utilisait la prime de danger pour couvrir une série de dépenses supplémentaires liés au renforcement de leur propre sécurité et de celle de leur famille, en étant conscient que son association avec l'Organisation des Nations Unies augmentait le risque d'agression ou d'extorsion/enlèvement pour obtenir une rançon. Des membres du personnel avaient par exemple été contraints de prendre jusqu'à trois taxis différents pour éviter d'être suivis sur le chemin du travail et de payer des « frais de sécurité » aux gangs aux points de contrôle spontanés sur le chemin du travail ou avaient ressenti le besoin de changer de domicile en raison de la situation en matière de sécurité. Dans l'ensemble du système, le personnel recruté sur le plan local investissait sa propre rémunération pour sécuriser son logement ou s'installer dans des bâtiments ou des enceintes dotés d'un service de sécurité armé, sans bénéficier d'un dédommagement adéquat. Étant donné la manière dont la prime de danger était actuellement calculée pour le personnel recruté sur le plan local, elle aggravait souvent un autre problème connu : le fait que les lieux d'affectation les plus violents et anarchiques étaient ceux où il était le plus difficile de trouver des employeurs pouvant servir de référence – parce que l'activité économique soit s'était complètement effondrée, soit se déroulait principalement dans la clandestinité, sur des marchés parallèles ou avec une forte composante de pots-de-vin et de corruption, que l'Organisation des Nations Unies ne pouvait logiquement pas intégrer dans la méthode d'enquête sur les traitements. Le faible niveau des traitements relevé dans le cadre d'une enquête locale avait entraîné une faible prime de danger dans les endroits où le personnel en avait le plus besoin.

203. La Commission a noté que la prime de danger était peut-être l'une des plus importantes indemnités applicables au personnel des organisations, en particulier dans le contexte de la recrudescence des situations d'urgence dans le monde. Elle a rappelé que la prime de danger reflétait la reconnaissance du fait que les membres du personnel faisaient preuve de courage en servant dans des endroits dangereux et risquaient leur vie pour l'Organisation.

204. Certains membres de la Commission ont exprimé leur inquiétude quant à l'ajustement des montants de la prime de danger avant un examen de l'ensemble des prestations. Toutefois, compte tenu de la nature et de l'objectif de l'indemnité, la Commission a estimé que l'ajustement des montants de la prime de danger

conformément à la méthode actuelle et au calendrier établi serait justifiable et devrait être soutenu.

205. En ce qui concerne le personnel recruté sur le plan international, la Commission a noté que les trois critères d'ajustement précédemment utilisés comme référence restaient pertinents. Elle a réitéré sa décision d'adopter une approche objective et pragmatique pour réexaminer le montant de la prime de danger. Se fondant sur la méthode qu'elle avait adoptée lors des précédentes révisions de l'indemnité, elle a estimé que l'évolution du traitement de base net restait le plus stable des trois critères. L'application de la même méthode à la présente révision se traduirait par une actualisation de 3,22 %.

206. Pour le personnel recruté sur le plan local, la Commission a rappelé que la méthode établie en 2017 prévoyait la mise à jour de l'année de référence des barèmes des traitements applicables aux agents des services généraux en fonction de ceux en vigueur l'année précédant l'examen prévu. Pour la présente révision, l'année de référence serait donc 2022. Selon cette méthode, lorsque plusieurs barèmes des traitements des agents des services généraux avaient été publiés et étaient entrés en vigueur au cours de l'année de référence, c'était le plus récent qui devait être utilisé. Une fois établis, les montants pour chaque pays étaient ensuite dissociés des barèmes. Certains membres de la Commission se sont interrogés sur l'applicabilité de la méthode de calcul de la prime de danger et ont estimé qu'elle devait être clarifiée et mieux justifiée dans le cadre du prochain examen de l'ensemble des prestations. Ils ont souligné que certains éléments de l'ensemble des prestations, tels que la prime de danger et d'autres paiements liés à la mobilité, devaient être réévalués au regard du cadre pour la gestion des ressources humaines de la CFPI, qui était actuellement en cours de révision. À cet égard, et en particulier sur la question de la mobilité du personnel, qui avait été gérée conformément aux politiques des organisations dans ce domaine, la Commission a estimé qu'il était possible de faire davantage pour encourager la mobilité par des moyens non financiers.

207. Les membres de la Commission ont rappelé que la prime de danger était versée aux membres du personnel qui mettaient leur vie en danger au service de l'organisation. Certains d'entre eux ont estimé que le principe d'équité était donc important et qu'il y avait lieu de reconnaître que la vie de chaque membre du personnel était importante et d'égale valeur, même s'il était difficile d'attribuer une valeur monétaire à la vie humaine. En ce qui concerne l'équité, la Commission a rappelé que, dans ses considérations antérieures sur une éventuelle méthode d'ajustement de la prime de danger, elle avait estimé qu'un taux global pour le personnel recruté sur le plan local ne serait pas conforme à la notion d'équité, car tout taux forfaitaire créerait une inégalité compte tenu des différents barèmes des traitements de la catégorie des services généraux dans les divers lieux d'affectation. La Commission a estimé que le prochain examen de l'ensemble des prestations offrait l'occasion d'examiner la question de la prime de danger aux niveaux conceptuel et méthodologique, et notamment d'évaluer l'écart entre le personnel recruté sur le plan local et le personnel recruté sur le plan international.

208. S'agissant de l'incitation du personnel à accepter des missions dans des lieux jugés difficiles, le(la) représentant(e) de l'UNISERV a souligné que si la prime de danger incitait le personnel recruté sur le plan international à servir dans des lieux dangereux, le personnel recruté sur le plan national n'avait pas ce choix et utilisait en fait la prime de danger pour renforcer la sécurité de sa propre famille.

209. Le secrétariat de la CFPI a rappelé que la prime de danger n'était pas destinée à compenser les risques associés à l'exercice de fonctions dans des environnements dangereux. Cette indemnité était régie par les politiques et les dispositions de l'Organisation qui couvraient les maladies, les blessures ou les décès résultant

directement de l'exercice de fonctions au sein de l'Organisation. Parmi les exemples de ces dispositions, on pouvait citer l'indemnisation au titre d'une police d'assurance contre les actes de malveillance et l'appendice D du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies ou son équivalent dans le cas des organisations spécialisées. Des éclaircissements ont également été apportés sur l'écart entre les montants de la prime de danger pour les deux catégories de personnel, que l'on pouvait imputer aux principes de fixation des traitements et indemnités pour le personnel recruté sur le plan international, à savoir les principes Noblemaire et Flemming, qui étaient différents de ceux applicables au personnel recruté sur le plan local.

210. Étant donné qu'il était difficile de prévoir les lieux où la prime de danger pouvait devoir être versée à tout moment à l'avenir, les incidences financières totales n'avaient pu être estimées que sur la base des données disponibles dans les statistiques du CCS concernant le régime commun. La taille du lieu d'affectation en termes de nombre de membres du personnel présents avait des répercussions importantes sur les coûts, tout comme la période d'admissibilité à la prestation. Les incidences financières ont été estimées à environ 2,6 millions de dollars pour l'ensemble du système compte tenu du paiement de la prime de danger à 1 698 dollars par mois pour le personnel recruté sur le plan international, et à 7,3 millions de dollars pour l'ensemble du système compte tenu du paiement de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan local à 30 % du point médian net du barème des traitements des agents des services généraux applicable pour 2022.

211. Malgré les préoccupations soulevées à propos de la méthode, la Commission est convenue qu'il fallait s'attacher maintenant à revoir le montant de la prime conformément au calendrier et à la méthode établis, sachant que l'examen de l'ensemble des prestations était imminent. Elle entreprendra donc l'évaluation de la méthode ainsi que l'étude du lien entre la prime de danger et les autres éléments de rémunération dans le cadre du prochain examen de l'ensemble des prestations, en gardant à l'esprit que l'Assemblée générale, dans sa résolution [77/256 B](#), l'avait invitée à examiner de nouveau ses décisions relatives au montant de la prime de sujétion, qui était déterminé à l'aide des mêmes indicateurs.

### **Décisions de la Commission**

212. La Commission a décidé :

a) d'actualiser le montant de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan international, en le portant à 1 698 dollars par mois avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;

b) d'actualiser le montant mensuel de la prime de danger pour le personnel recruté sur le plan local avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024 en actualisant l'année de référence des barèmes des traitements sur lesquels les calculs étaient fondés de 2019 à 2022, ainsi qu'en appliquant 30 % du point médian net du barème des traitements pour la catégorie des services généraux applicable en 2022, divisé par 12 ;

c) d'examiner la prime de danger dans le cadre de l'examen de l'ensemble des prestations qui devait avoir lieu prochainement.

## **E. Indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité : examen des montants**

213. L'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité a été créée en 2012 pour aider à compenser les dépenses des membres du personnel et des membres de la famille concernés en cas d'évacuation de leur lieu d'affectation officiel. Conformément au

cycle d'examen actuel, le montant de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité doit être revu tous les trois ans. La dernière révision a eu lieu en 2020.

214. Le montant journalier de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité a été fixé par la Commission en 2012 à 200 dollars pour les membres du personnel et à 100 dollars (50 %) pour chaque membre de la famille concerné, pour une durée maximale de 30 jours. Après 30 jours, les montants sont réduits de 25 %, revenant respectivement à 150 et 75 dollars, pour une période maximale de six mois, à l'issue de laquelle l'ordre d'évacuation devrait normalement avoir été levé ou le lieu d'affectation devrait avoir été désigné comme lieu d'affectation famille non autorisée. La Commission a également stipulé qu'un lieu d'affectation pouvait être déclaré comme lieu d'affectation famille non autorisée avant l'expiration du délai de six mois suivant l'évacuation, plus précisément trois mois après l'évaluation de la situation par le Département de la sûreté et de la sécurité, qui donne son avis au Président de la Commission. En outre, si l'évacuation se poursuit et que le lieu d'affectation n'a pas été désigné comme lieu d'affectation famille non autorisée une indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée), d'un montant identique à celui de l'élément famille non autorisée payable dans les lieux d'affectation famille non autorisée, serait applicable. La Commission a également approuvé un montant forfaitaire unique de 500 dollars pour l'expédition de biens, qui est versé au moment de l'évacuation.

215. Douze lieux d'affectation – Yaoundé (Cameroun), Nicosie (Chypre), Saint-Domingue (République dominicaine), Le Caire (Égypte), Addis-Abeba (Éthiopie), Accra (Ghana), Amman (Jordanie), Nairobi (Kenya), Dakar (Sénégal), Johannesburg (Afrique du Sud), Kampala (Ouganda) et Dubaï (Émirats arabes unis) – ont été désignés par les organisations sur le terrain comme des lieux de refuge et ont été utilisés comme tels. Ces lieux de refuge sont généralement situés à proximité de lieux d'affectation difficiles ou famille non autorisée, offrant un environnement plus sûr et l'infrastructure nécessaire en termes de logistique, de transport, de communications, d'installations médicales, de logement et de sécurité.

216. Eu égard à la méthode utilisée pour calculer l'indemnité, le secrétariat de la CFPI en a examiné le montant en prenant en compte les taux de l'indemnité journalière de subsistance après 60 jours dans les 12 lieux de refuge. En janvier 2023, la moyenne de ces taux était de 190 dollars, le taux en vigueur ayant augmenté dans certains endroits et diminué dans d'autres.

217. Les organisations ont signalé avoir évacué 328 membres du personnel et 864 personnes à charge au cours de la période de trois ans allant de 2019 à 2021, ce qui avait entraîné des coûts d'environ 11 millions de dollars pour cette période à l'échelle de l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. Aucun cas d'application de l'indemnité mensuelle d'évacuation pour raisons de sécurité (longue durée) n'avait été signalé, en raison de la gestion rigoureuse du processus de désignation d'un lieu d'affectation comme lieu d'affectation famille non autorisée, qui permettait d'éviter les périodes prolongées de classement dans la catégorie des lieux d'évacuation sous le coup d'un ordre d'évacuation. Un lieu d'affectation était désigné comme lieu d'affectation famille non autorisée lorsque l'évolution de la situation en matière de sécurité pouvait être évaluée avec précision, ce qui était généralement le cas dans la période de six mois prescrite. Il a également été souligné que, dans la mesure du possible, les membres du personnel évacués seraient soit redéployés dans d'autres lieux, soit affectés au travail à domicile, auquel cas l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité cesserait de s'appliquer.

218. Il a été rappelé que, lors du dernier examen du montant de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, en 2020, la Commission avait décidé de maintenir le montant de l'indemnité existante à 200 dollars. À l'époque, la moyenne

des taux de l'indemnité journalière de subsistance applicable après 60 jours dans les lieux de refuge désignés s'élevait à 190 dollars. Ce montant a été jugé très proche du taux effectif de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, soit 200 dollars. Lors de l'examen précédent, en 2017, la moyenne était de 196 dollars. En 2012, lorsque la Commission a établi l'indemnité, la moyenne des indemnités journalières de subsistance après 60 jours applicables dans les lieux de refuge était de 208 dollars, ce qui a été considéré comme légèrement plus élevé que le montant de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité en vigueur, soit 200 dollars. Le secrétariat a donc proposé à la Commission de maintenir l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité à son niveau actuel.

### **Délibérations de la Commission**

219. Le(la) représentant(e) du Réseau ressources humaines a réitéré la position que le Réseau avait exprimée lors des examens précédents tenus depuis 2013 : l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité n'était ni une prestation ni un droit ; il s'agissait essentiellement d'un mécanisme de remboursement des frais d'administration encourus dans des situations de sécurité spécifiques gérées par le Département de la sûreté et de la sécurité. Dans ces conditions, les organisations n'avaient pas de problème de fond quant au maintien des montants actuels pour le moment.

220. Le(la) représentant(e) de la FICSA a reconnu l'importance de l'indemnité dans le cadre du devoir de diligence de toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à l'égard de leur personnel et a estimé qu'il fallait maintenir les montants actuels. Le CCASIP s'est dit entièrement d'accord avec la proposition d'actualisation du montant de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, qui était ajustée en fonction de la durée de l'évacuation, et a observé que les 12 lieux d'affectation utilisés comme lieux de refuge étaient appropriés. L'UNISERV a soutenu de manière générale les résultats de l'examen, mais s'est interrogé sur la manière dont les réalités économiques actuelles et les pressions inflationnistes étaient prises en compte pour déterminer si les montants étaient suffisants et adaptés en termes de compensation des dépenses supplémentaires encourues par les membres du personnel et/ou les personnes à leur charge qui étaient contraints de se réinstaller dans une résidence temporaire. La fédération a également fait part de ses préoccupations concernant le lien entre l'ordre d'évacuation et la désignation du lieu d'affectation comme lieu d'affectation famille non autorisée, proposant que la désignation soit automatique afin d'éviter que les parents isolés n'aient à envoyer leurs enfants au loin sans les installations nécessaires.

221. La Commission a souligné que l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité était versée lors de l'évacuation d'un lieu d'affectation en cas de situation dangereuse, mettant en péril la vie des membres du personnel et/ou des personnes à leur charge. Elle a rappelé l'objectif de cette prestation, qui était d'aider à financer les dépenses supplémentaires directes des membres du personnel et des membres de leur famille concernés qui étaient évacués de leur lieu d'affectation officiel. Notant que la nature des situations justifiant le versement de l'indemnité était imprévisible et que les évacuations pouvaient devoir être ordonnées de manière tout aussi imprévisible, elle a reconnu les difficultés extrêmes auxquelles étaient confrontés les membres du personnel et leurs familles dans un tel contexte. Parmi les exemples d'évacuations récentes, on pouvait citer l'Afghanistan, l'Éthiopie, le Myanmar et l'Ukraine. Dans certains cas, une évacuation complète des membres du personnel et des personnes à leur charge avait eu lieu, tandis que dans d'autres, seules les personnes à charge avaient été évacuées. Lors d'évacuations à partir de lieux d'affectation famille non autorisée, seuls les membres du personnel avaient été évacués.

222. Tout en estimant que la définition et l'objectif de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité restaient importants et pertinents, les membres de la Commission ont soulevé certaines questions concernant la méthode de fixation du montant de l'indemnité, notamment celle de savoir si l'utilisation d'un montant global était jugée préférable à l'application d'un taux d'indemnité journalière de subsistance. Certains d'entre eux ont suggéré que la méthode pourrait peut-être être revue dans le contexte du prochain examen des prestations. La Commission a également observé que le niveau de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité était resté inchangé à 200 dollars depuis son établissement par la Commission en 2012, et que la moyenne du taux de subsistance journalier après 60 jours était en baisse depuis 2012.

223. La Commission a rappelé qu'elle avait examiné l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité pour la première fois à sa soixante-quatorzième session, en 2012. Conformément à l'article 11 b) de son statut, elle avait fixé le taux pertinent de cette indemnité. Ainsi, l'existence de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité recevait une confirmation formelle sous les auspices de la Commission, alors que c'était les organisations qui en avaient la charge auparavant. L'indemnité a été inclus dans le cycle d'examen des indemnités qui relèvent de la compétence de la Commission, conformément au calendrier figurant à l'annexe IV de son rapport annuel pour 2016 (A/71/30).

224. En ce qui concerne les questions posées sur la raison d'être du montant global, il a été rappelé que l'indemnité avait été introduite au fil du temps par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies pour venir en aide aux membres du personnel recruté sur le plan international lors d'évacuations autorisées de leur lieu d'affectation pour des raisons de sûreté et de sécurité. Depuis 1994, l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité a fait l'objet d'un examen continu par les organisations, l'objectif étant de rationaliser et de simplifier le dispositif. Pour atteindre cet objectif, un montant global unique a été introduit, éliminant les différenciations qui auraient dû être introduites dans le montant d'une allocation journalière de subsistance versée dans un lieu de refuge, dans le pays d'origine ou dans un pays tiers, suivant le lieu d'évacuation. Un montant global a ainsi remplacé un barème complexe d'indemnités d'évacuation et a permis d'établir un dispositif commun pour toutes les organisations appliquant le régime commun. Lorsque l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité a fait l'objet d'une confirmation formelle sous les auspices de la Commission en 2012, cette dernière avait déjà examiné les différentes options. Tenant compte de la suggestion du Réseau des ressources humaines et du Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité de faire en sorte que l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité reste aussi simple que possible, elle avait convenu de maintenir le système du montant global. Le Réseau avait confirmé à l'époque que l'objectif principal des organisations étaient de disposer d'un montant global unique pour compenser les dépenses encourues lors des évacuations.

225. Conformément à la méthode établie, le niveau de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité a été fixé par référence à la moyenne des taux de l'indemnité journalière de subsistance après 60 jours applicables dans les lieux de refuge désignés. Il a été noté que ces taux étaient régulièrement revus et mis à jour pour tenir compte des frais courants, tels que les repas, l'hébergement et les autres paiements effectués pour des services rendus au cours d'un voyage officiel. La moyenne de 188 dollars n'était pas très éloignée du montant global de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité, actuellement de 200 dollars. En outre, la moyenne des taux d'indemnité journalière de subsistance après 60 jours applicables dans les lieux de refuge désignés était de 208 dollars en 2012, 196 dollars en 2017 et 196 dollars en 2020. Ces montants ont été considérés comme n'étant pas significativement différents du montant de l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité en vigueur, soit 200 dollars. Par

conséquent, compte tenu de la méthode, la Commission a estimé que le montant de l'indemnité devait être maintenu.

226. Malgré les préoccupations soulevées à propos de la méthode, la Commission est convenue qu'il fallait s'attacher maintenant à revoir le montant de l'indemnité conformément au calendrier et à la méthode établis, sachant que l'examen de l'ensemble des prestations était imminent. Elle entreprendra donc l'évaluation de la méthode ainsi que l'étude du lien entre l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité et les autres éléments de rémunération dans le cadre du prochain examen de l'ensemble des prestations.

#### **Décisions de la Commission**

227. La Commission a décidé :

a) de maintenir l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité à son niveau actuel, soit 200 dollars par jour pour le personnel et 100 dollars par jour pour chaque membre de la famille concerné, jusqu'à 30 jours, puis 150 et 75 dollars, respectivement, pour une période maximale de six mois. Elle a également accepté de maintenir le montant forfaitaire unique de 500 dollars pour les frais d'expédition, applicable en cas d'évacuation des membres du personnel ou de leur famille ;

b) de réexaminer l'indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité dans le cadre du prochain examen de l'ensemble des prestations.

## Annexe I

### Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2024-2025

1. Résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale et les organes délibérants ou directeurs des autres organisations appliquant le régime commun.
2. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel :
  - a) Examen du cadre de gestion des ressources humaines ;
  - b) Examen des normes de conduite ;
  - c) Règles encadrant les conditions de voyage en avion ;
  - d) Diversité géographique et rajeunissement de la main-d'œuvre ;
  - e) Sondage mondial du personnel ;
  - f) Évaluation et examen de la mise en œuvre du congé parental (résolution [77/256](#) A et B de l'Assemblée générale).
3. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur :
  - a) Barème des traitement de base minima ;
  - b) Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis ;
  - c) Examen des taux de contribution du personnel pour le calcul des traitements bruts (Fonds de péréquation des impôts) ;
  - d) Questions relatives à l'indemnité de poste : rapports et ordres du jour du Comité consultatif pour les questions d'ajustement ;
  - e) Examen de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun;
  - f) Indemnité pour frais d'études : examen du montant ;
  - g) Indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge : examen de la méthode et du montant .
4. Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local :
  - a) Mise en œuvre des méthodes d'enquêtes sur les traitements au niveau local : enquêtes dans les villes sièges ;
  - b) Examen des enquêtes sur les conditions d'emploi locales dans les villes sièges.
5. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège : versement d'un montant en lieu et place de l'indemnité d'installation dans les lieux d'affectation de la catégorie D et E qui ne sont pas classés famille non autorisée (résolutions [73/273](#) de l'Assemblée générale, sect. III ; [75/245](#), section D ; et [76/240](#), section D).
6. Suivi de la mise en œuvre des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale.

## Annexe II

### Mise en œuvre du congé parental approuvé par la Commission de la fonction publique internationale en 2022

<i>Organisation</i>	<i>16 semaines pour tous les parents<sup>a</sup></i>	<i>10 semaines supplémentaires pour la mère biologique<sup>a</sup></i>	<i>Observations</i>
OTICE	Non	Non	Exige une révision du statut du personnel, à présenter à l'organe directeur à sa prochaine session
FAO	Oui	Oui	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023, la FAO a prolongé la durée du congé spécial à plein traitement pour la porter à 16 semaines, la durée du congé de naissance ou congé parental devant être portée à 10 semaines, sous réserve de révision des dispositions existantes et d'approbation par le Conseil à sa prochaine session.
AIEA	Oui	Oui	Le Directeur général a approuvé la mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives au congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant survenue à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023. La politique existante est en cours de modification.
OACI	Oui	Oui	–
FIDA	Oui	Oui	–
OIT	Oui	Oui	Les mesures transitoires s'appliquent à tous les fonctionnaires répondant aux conditions requises qui sont devenus parents le 22 juillet 2022 ou après cette date.
OMI	Oui	Oui	–
AIFM	Non	Non	À présenter au Conseil de direction en temps voulu.
ITC	Oui	Oui	–
TIDM	Non	Non	En raison des incidences financières
UTI	Oui	Oui	–
OPS	Oui	Oui	–
ONUSIDA	Oui	Oui	–
PNUD	Oui	Oui	–
UNESCO	Non	Non	Pour examen par le Conseil exécutif. L'Organisation se heurte à des contraintes budgétaires pour mettre en œuvre les dispositions améliorées encadrant le congé parental, sachant qu'il lui faudrait le cas échéant remplacer les titulaires de poste concernés et les fonctionnaires engagés au

<i>Organisation</i>	<i>16 semaines pour tous les parents<sup>a</sup></i>	<i>10 semaines supplémentaires pour la mère biologique<sup>a</sup></i>	<i>Observations</i>
			titre d'un projet. À l'heure actuelle, les parents biologiques peuvent prétendre à un congé de maternité (prénatal et postnatal) d'une durée de 16 semaines et à un congé spécial à plein traitement d'une durée de 8 semaines aux fins de l'allaitement.
FNUAP	Oui	Oui	–
HCR	Oui	Oui	Avec effet au 1 <sup>er</sup> juin 2023
UNICEF	Oui	Oui	–
ONUDI	Oui	Oui	–
Organisation des Nations Unies	Oui	Oui	–
UNOPS	Oui	Oui	–
UNRWA	Non	Non	En cours de promulgation des instruments administratifs, avec effet rétroactif au 1 <sup>er</sup> janvier 2023
ONU-Femmes	Oui (1 <sup>er</sup> février 2020)	Oui	–
OMT	Non	Non	Les textes administratifs correspondants sont diffusés en interne pour approbation finale par le Secrétaire général de l'OMT, avec effet rétroactif au 1 <sup>er</sup> janvier 2023.
UPU	Non	Non	Les nouvelles dispositions encadrant le congé parental n'ont pas été incluses dans le budget pour 2023. Elles le seront dans le budget pour 2024
PAM	Oui	Oui	–
OMS	Oui	Oui	–
OMPI	Oui (15 juin 2021)	Non	Depuis le 15 juin 2021, tous les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée ou de caractère continu peuvent prétendre à un congé parental d'une durée de 16 semaines (parents autres que la mère biologique) ou de 24 semaines (parents biologiques), en remplacement des dispositions qui régissaient antérieurement les congés de maternité, de paternité et d'adoption. S'agissant du personnel temporaire, les parents biologiques peuvent prétendre à un congé d'une durée de 16 semaines et les parents non biologiques à un congé d'une durée comprise entre 10 jours

<i>Organisation</i>	<i>16 semaines pour tous les parents<sup>a</sup></i>	<i>10 semaines supplémentaires pour la mère biologique<sup>a</sup></i>	<i>Observations</i>
			ouverts et 8 semaines, en fonction de la durée de service continu à la date de naissance de l'enfant (ou de l'arrivée de l'enfant en cas d'adoption).
OMM	Oui	Oui	–

*Abréviations* : AIFM= Autorité internationale des fonds marins ; ITC= Centre du commerce international ; ONU-Femmes = Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; OPS = Organisation panaméricaine de la santé ; OTICE = Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; PNUD = Programme des Nations Unies pour le développement ; TIDM = Tribunal international du droit de la mer ; UNICEF = Fonds des Nations Unies pour l'enfance ; UNOPS = Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets ; UNRWA = Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient.

<sup>a</sup> Avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023, sauf indication contraire.

## Annexe III

## Barème des traitements proposé et montants à retenir aux fins du maintien de la rémunération (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024)

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

(En dollars des États-Unis)

Classe		Échelon												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA	Brut	223 541												
	Net	163 037												
SSG	Brut	203 086												
	Net	149 537												
D-2	Brut	162 421	166 120	169 818	173 520	177 223	180 923	184 618	188 321	192 020	195 718			
	Net	122 698	125 139	127 580	130 023	132 467	134 909	137 348	139 792	142 233	144 674			
D-1	Brut	144 887	147 950	151 080	154 332	157 570	160 823	164 071	167 315	170 568	173 814	177 062	180 308	183 558
	Net	110 921	113 065	115 213	117 359	119 496	121 643	123 787	125 928	128 075	130 217	132 361	134 503	136 648
P-5	Brut	125 021	127 629	130 236	132 839	135 446	138 049	140 659	143 261	145 869	148 471	151 145	153 903	156 673
	Net	97 015	98 840	100 665	102 487	104 312	106 134	107 961	109 783	111 608	113 430	115 256	117 076	118 904
P-4	Brut	101 997	104 511	107 027	109 541	112 054	114 569	117 087	119 601	122 114	124 626	127 146	129 653	132 169
	Net	80 898	82 658	84 419	86 179	87 938	89 698	91 461	93 221	94 980	96 738	98 502	100 257	102 018
P-3	Brut	83 662	85 805	87 950	90 091	92 237	94 379	96 522	98 668	100 880	103 206	105 539	107 864	110 193
	Net	67 083	68 712	70 342	71 969	73 600	75 228	76 857	78 488	80 116	81 744	83 377	85 005	86 635
P-2	Brut	64 742	66 659	68 575	70 491	72 412	74 330	76 251	78 162	80 080	81 996	83 914	85 836	87 751
	Net	52 704	54 161	55 617	57 073	58 533	59 991	61 451	62 903	64 361	65 817	67 275	68 735	70 191
P-1	Brut	49 664	51 262	52 888	54 516	56 142	57 771	59 396	61 026	62 651	64 282	65 908	67 533	69 162
	Net	41 221	42 459	43 695	44 932	46 168	47 406	48 641	49 880	51 115	52 354	53 590	54 825	56 063

*Abréviations* : SGA, Secrétaire général adjoint ; SSG, Sous-Secrétaire général.

*Note* : Les augmentations périodiques sans changement de classe sont annuelles. Toutefois, dans le cas des échelons marqués en grisé, elles interviennent après que le fonctionnaire a passé deux ans à l'échelon précédent.

**B. Montants qu'il est proposé de retenir aux fins du maintien de la rémunération des fonctionnaires dont le traitement est supérieur au montant maximal prévu dans le barème unifié**

(En dollars des États-Unis)

<i>Niveau</i>		<i>Montant à retenir aux fins du maintien de la rémunération 1</i>	<i>Montant à retenir aux fins du maintien de la rémunération 2</i>
P-4	Brut	134 687	137 203
	Net	103 781	105 542
P-3	Brut	112 519	114 844
	Net	88 263	89 891
P-2	Brut	89 667	
	Net	71 647	
P-1	Brut	70 787	
	Net	57 298	

## Annexe IV

### Rémunération considérée aux fins de la pension proposée et montants à retenir aux fins du maintien de la rémunération (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024)

#### A. Rémunération considérée aux fins de la pension pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur

(En dollars des États-Unis)

Classe	Échelon												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA	383 996												
SSG	351 191												
D-2	285 974	291 905	297 836	303 773	309 711	315 645	321 573	327 512	333 443	339 374			
D-1	257 356	262 565	267 784	272 999	278 192	283 409	288 621	293 822	299 039	304 245	309 455	314 659	319 873
P-5	223 565	227 998	232 434	236 861	241 297	245 723	250 162	254 590	259 024	263 452	267 889	272 312	276 754
P-4	184 401	188 677	192 956	197 232	201 508	205 784	210 068	214 344	218 620	222 891	227 177	231 443	235 722
P-3	151 138	155 041	158 947	162 846	166 754	170 655	174 580	178 544	182 499	186 455	190 424	194 379	198 340
P-2	117 035	120 431	123 826	127 221	130 649	134 144	137 641	141 120	144 615	148 105	151 597	155 097	158 584
P-1	90 263	93 148	96 029	98 915	101 795	104 683	107 562	110 450	113 330	116 218	119 099	121 980	124 865

Abréviations : SGA, Secrétaire général adjoint ; SSG, Sous-Secrétaire général.

**B. Rémunération considérée aux fins de la pension associée  
aux montants qu'il est proposé de retenir aux fins du maintien  
de la rémunération des fonctionnaires dont le traitement  
est supérieur au montant maximal prévu dans le barème unifié**

(En dollars des États-Unis)

<i>Niveau</i>	<i>Montant retenu aux fins du maintien de la rémunération 1</i>	<i>Montant retenu aux fins du maintien de la rémunération 2</i>
P-4	240 005	244 284
P-3	202 296	206 252
P-2	162 073	
P-1	127 746	

## Annexe V

## Comparaison annuelle et évolution de la marge au fil du temps

**A. Comparaison entre la rémunération nette moyenne 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 de rang comparable à Washington, par classe (marge pour l'année civile 2023)**

Classe	Rémunération nette (dollars des États-Unis)		Rapport Nations Unies/États-Unis (Washington = 100)	Rapport Nations Unies/États-Unis corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie	Coefficients de pondération appliqués pour calculer le rapport global <sup>d</sup>
	Nations Unies <sup>a,b</sup>	États-Unis <sup>c</sup>			
P-1	78 490	64 924	120,9	105,7	0,6
P-2	101 340	80 396	126,1	110,3	11,1
P-3	130 176	102 509	127,0	111,1	30,9
P-4	156 734	120 793	129,8	113,5	33,3
P-5	185 575	138 217	134,3	117,5	17,3
D-1	210 441	156 978	134,1	117,3	5,1
D-2	229 600	166 149	138,2	120,9	1,7
Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington					129,6
Rapport New York/Washington (coût de la vie)					114,3
Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie					113,3

<sup>a</sup> Pour calculer les traitements moyens des fonctionnaires des Nations Unies, on s'est servi des statistiques du personnel établies par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination arrêtées au 31 décembre 2022.

<sup>b</sup> Traitements moyens nets des fonctionnaires des Nations Unies, calculés pour chaque classe sur la base d'un coefficient d'ajustement de 69,89 et d'un coefficient d'ajustement de 80,5 pendant 11 mois, compte tenu du barème des traitements entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

<sup>c</sup> Pour calculer la rémunération moyenne des fonctionnaires de l'Administration fédérale, on s'est fondé sur les statistiques reçues du Bureau de la gestion du personnel au 31 décembre 2022.

<sup>d</sup> Coefficient 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 2022.

**B. Marge entre les rémunérations nettes, par année civile (2014-2023)**

(En pourcentage)

Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Marge	117,4	117,2	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0	113,4	113,9	113,3

**Annexe VI****Montants annuels révisés à verser au titre de la prime de sujétion,  
à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**

(En dollars des États-Unis)

<i>Catégorie de sujétion</i>	<i>Groupe 1 (P-1 à P-3)</i>	<i>Groupe 2 (P-4 et P-5)</i>	<i>Groupe 3 (D-1 et plus)</i>
A	–	–	–
B	6 110	7 330	8 560
C	11 010	13 440	15 890
D	14 670	17 130	19 550
E	18 340	22 000	24 460

## Annexe VII

**Mise en œuvre de la modification au statut de la Commission de la fonction publique internationale (résolution 77/256 A de l'Assemblée générale)**

	<i>Organisation (acceptant la modification au statut de la Commission de la fonction publique internationale)</i>	<i>Date d'acceptation</i>
1.	OIT	18 janvier 2023
2.	OMT	3 mars 2023
3.	AIEA	mars 2023
4.	OMS	30 mai 2023
5.	OMM	30 mai 2023
6.	OACI	12 juin 2023
7.	OMPI	13 juillet 2023
8.	ONUDI	–
9.	TIDM	–
10.	FIDA	–
11.	OTICE	21 juillet 2023
12.	FAO	–
13.	UNESCO	–
14.	UTI	août 2023
15.	UPU	mai 2023
16.	OMI	24 juillet 2023
17.	AIFM	–

*Abréviations* : AIFM = Autorité internationale des fonds marins ; OTICE = Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires; TIDM=Tribunal international du droit de la mer.

