



Nations Unies

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2018

Assemblée générale

Documents officiels

Soixante-treizième session

Supplément n° 30

Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2018



Nations Unies • New York, 2018

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
Lettre 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.	10
I. Questions d'organisation	11
A. Acceptation du Statut	11
B. Composition de la Commission	11
C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées	12
D. Programme de travail de la Commission pour 2019-2020.	12
II. Rapports et suivi	13
A. Résolutions et décisions intéressant les travaux de la Commission adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante-douzième session	13
B. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale, de l'Assemblée générale et des organes délibérants ou directeurs par les organisations appliquant le régime commun	15
III. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel	18
A. Révision de la rémunération considérée aux fins de la pension	18
B. Prime de fin de service	26
C. Cadre de gestion des ressources humaines : éléments nouveaux concernant la diversité et l'égalité des genres	32
IV. Conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur	36
A. Barème des traitements de base minima	36
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	37
C. Révision du montant de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personnes indirectement à charge	38

D.	Détermination de la fonction publique nationale la mieux rémunérée (étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire) : phase I	42
E.	Questions relatives à l'indemnité de poste	46
V.	Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local : examen des méthodes d'enquête sur les traitements	48
VI.	Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège : rapport du groupe de travail sur les lieux d'affectation où les conditions sont extrêmement difficiles	51
Annexes		
I.	Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2019-2020	58
II.	Barème commun des contributions du personnel	59
III.	Montant recommandé de la rémunération considérée aux fins de la pension et montants retenus aux fins du maintien de la rémunération	60
IV.	Prime de fin de service : critères d'octroi et modalités de versement	62
V.	Ajout au Cadre de gestion des ressources humaines d'un élément concernant la diversité. . .	64
VI.	Barème des traitements proposé et montants retenus aux fins du maintien de la rémunération	65
VII.	Comparaison détaillée et évolution de la marge au fil du temps	67

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
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
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNISERV	Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
UPU	Union postale universelle

Glossaire des termes techniques

Le glossaire des termes techniques figure dans un document distinct et peut être consulté sur le site Web de la Commission de la fonction publique internationale à l'adresse : <https://icsc.un.org/library/default.asp?list=AnnualRep>.

Lettres d'envoi

Lettre datée du 10 août 2018, 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-quatrième rapport de la Commission de la fonction publique internationale, établi conformément à l'article 17 du Statut de la Commission.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir transmettre le présent rapport 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*) Kingston P. **Rhodes**

Récapitulatif des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale appelant une décision de l'Assemblée générale et des organes délibérants des autres organisations participantes

Paragraphe/référence

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

1. Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension

47 et annexe III La Commission recommande à l'Assemblée générale d'approuver la version révisée du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension et les montants retenus aux fins du maintien de la rémunération, comme indiqué à l'annexe III.

2. Prime de fin de service

65 et annexe IV La Commission recommande à l'Assemblée générale de créer une prime de fin de service, qui sera versée aux fonctionnaires remplissant les conditions requises qui cessent leur service à l'expiration d'un engagement de durée déterminée après au moins cinq années de service continu et prendra la forme d'une somme forfaitaire, conformément aux modalités définies dans l'annexe IV.

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Barème des traitements de base minima

83 et annexe VI La Commission recommande à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2019, la version révisée du barème unifié des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui fait apparaître une majoration de 1,83 % du barème, ainsi que les montants actualisés retenus aux fins du maintien de la rémunération, présentés dans l'annexe VI au présent rapport, étant entendu que cette modification doit être 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

89 a) La Commission informe l'Assemblée générale que la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington était estimée à 114,4 % pour l'année 2018.

3. Révision des montants des indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge

105 La Commission recommande à l'Assemblée générale qu'à compter du 1^{er} janvier 2019, l'indemnité pour enfants à charge soit fixée à 3 666 dollars par an, l'allocation pour enfants handicapés à 7 332 dollars par an, et l'indemnité pour personnes indirectement à charge à 1 283 dollars par an.

C. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège : lieux d'affectation où les conditions sont extrêmement difficiles

156

La Commission porte à l'attention de l'Assemblée générale sa décision de ramener le montant de l'élément famille non autorisée à 15 000 dollars par an pour les fonctionnaires ayant des personnes à charge dans les lieux d'affectation famille non autorisée classés D ou E, plutôt que de leur donner la possibilité de faire venir les personnes à charge dans le lieu d'affectation.

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/référence

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

1. Examen de la rémunération considérée aux fins de la pension : étude de la comparabilité des régimes de pension des Nations Unies et de l'Administration fédérale des États-Unis

45 Les incidences financières des modifications proposées concernant le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les deux catégories de personnel ont été estimées à 38,4 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

2. Prime de fin de service

64 Les incidences financières de l'institution de la prime de fin de service étaient estimées à 10,9 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

80 Comme précisé à l'annexe VI du présent rapport, les incidences financières de la recommandation de la Commission tendant à relever les traitements de base minima ont été estimées à environ 802 000 dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

Révision des montants des indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge

104 Les incidences financières de l'augmentation proposée ont été estimées à 26,8 millions de dollars par an.

C. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège : lieux d'affectation où les conditions sont extrêmement difficiles

155 Les incidences financières de l'application d'une réduction du montant de l'élément famille non autorisée pour le personnel des lieux classés dans les catégories D ou E, en partant de l'hypothèse qu'aucun membre du personnel n'y installe ses ayant droits à charge, ont été estimées à 6,5 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 CFPI, approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 3357 (XXIX) du 18 décembre 1974, dispose que :

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

2. À ce jour, 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 indemnités¹. Une autre organisation, bien qu'elle n'ait pas officiellement accepté le Statut, participe pleinement aux travaux de la Commission². Par conséquent, 28 organisations, organismes, fonds et programmes (ci-après « organisations ») coopèrent étroitement avec la Commission et appliquent les dispositions de son Statut.

B. Composition de la Commission

3. La composition de la Commission pour 2018 est la suivante :

Présidence :

Kingston P. Rhodes (Sierra Leone)*

Vice-Présidence :

Aldo Mantovani (Italie)***

Membres :

Marie-Françoise Bechtel (France)*
 Larbi Djacta (Algérie)**
 Mohammed Farashuddin (Bangladesh)**
 Carleen Gardner (Jamaïque)*
 Luis Mariano Hermosillo (Mexique)***
 Yuji Kumamaru (Japon)***
 Jeffrey Mounts (États-Unis d'Amérique)***
 Emmanuel Oti Boateng (Ghana)*
 Wolfgang Stöckl (Allemagne)***
 Vladimir A. Storozhev (Fédération de Russie)**
 Xiaochu Wang (Chine)**
 Eugeniusz Wyzner (Pologne)*
 El Hassane Zahid (Maroc)**

* Mandat expirant le 31 décembre 2018.

** Mandat expirant le 31 décembre 2020.

*** Mandat expirant le 31 décembre 2021.

¹ 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 Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires.

² FIDA.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

4. La Commission a tenu deux sessions en 2018 : la quatre-vingt-sixième, qui s'est tenue au Siège de l'ONU à New York du 19 au 29 mars, et la quatre-vingt-septième, tenue au siège du programme des Volontaires des Nations Unies à Bonn (Allemagne) du 9 au 20 juillet.

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

D. Programme de travail de la Commission pour 2019-2020

6. Le programme de travail de la Commission pour 2019-2020 figure à l'annexe I.

Chapitre II

Rapports et suivi

A. Résolutions et décisions intéressant les travaux de la Commission adoptées par l'Assemblée générale à sa soixante-douzième session

7. La Commission a examiné une note de son secrétariat sur les résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale qui présentent un intérêt pour ses travaux. Dans cette note, le secrétariat appelait l'attention sur l'exposé fait par le Président de la CFPI à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale ([A/72/30](#) et [A/72/30/Corr.1](#)), au cours duquel celui-ci avait rendu compte des travaux menés par la CFPI en 2017 et mis l'accent sur des questions telles que l'utilisation des catégories de personnel, l'étude sur la gestion de la performance et les propositions concernant les mesures d'incitation à la bonne performance, l'évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis, le barème des traitements de base minima, les questions d'ajustement, la diversité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, la rémunération considérée aux fins de la pension et les résultats des enquêtes sur la rémunération des agents des services généraux à Vienne.

8. Les participants à la session de la Commission ont également été informés qu'au cours des semaines qui avaient suivi la présentation par le Président du rapport annuel de la Commission, des discussions approfondies avaient été tenues sur les questions d'ajustement découlant des résultats des enquêtes sur le coût de la vie effectuées en 2016 et sur la mise en œuvre du relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite.

9. Les États Membres ont demandé des éclaircissements sur divers aspects de la méthode de calcul des ajustements, notamment sur la mesure de réduction des écarts et ses origines, ainsi que sur la manière dont les organisations appliquaient les résultats des enquêtes initiales. Après avoir examiné les travaux de la CFPI, la Cinquième Commission a dit s'inquiéter vivement de ce que certaines organisations avaient décidé de ne pas appliquer les décisions relatives aux résultats des enquêtes sur le coût de la vie effectuées en 2016 et à l'âge réglementaire de départ à la retraite. L'Assemblée générale avait donc rappelé aux chefs de secrétariat que le fait de ne pas respecter pleinement ses décisions pouvait avoir des conséquences sur les avantages découlant de la participation des organisations au régime commun, notamment l'affiliation à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Elle avait également invité le Secrétaire général, en sa qualité de Président du CCS des organismes des Nations Unies pour la coordination, à veiller à ce que ses décisions soient appliquées pleinement et sans délai dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun.

10. Après avoir examiné les propositions de la Commission, l'Assemblée générale a adopté la résolution [72/255](#), sans la mettre aux voix, le 24 décembre 2017.

Délibérations de la Commission

11. Le Réseau ressources humaines et les trois fédérations du personnel ont pris note des décisions de l'Assemblée générale. Le Réseau a confirmé son attachement au régime commun des Nations Unies, soulignant que le système avait été mis en place pour permettre aux organisations membres, en tant qu'employeurs, de confier le traitement des questions liées à la réglementation et à la coordination des conditions d'emploi et des droits à prestations à la CFPI en tant qu'organe indépendant, efficace et hautement qualifié. Les organisations souhaitaient que la CFPI serve de catalyseur

pour la poursuite des réformes de l'ONU, qui exigeaient d'accorder une attention particulière à tous les problèmes de programmation, d'administration et de gestion. De l'avis du Réseau, on pourrait assurer une application plus cohérente, efficace et rapide des décisions relatives à la CFPI en poursuivant et en renforçant le dialogue ouvert et approfondi entre toutes les parties concernées.

12. S'exprimant au nom des institutions spécialisées, la porte-parole du Réseau a noté l'autorité de l'Assemblée générale et de la CFPI, aux termes de son statut, tout en soulignant que, selon la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OIT, lesdites institutions avaient l'obligation d'évaluer également les incidences et la légalité de la manière dont les décisions des organismes appliquant le régime commun devaient être appliquées avant de les adopter. Cette étape supplémentaire ne devrait donc pas être considérée comme un refus de mettre en œuvre les décisions des organisations appliquant le régime commun. Il a alors été souligné que, compte tenu de l'importance des décisions prises, il fallait que toutes les parties concernées collaborent de manière constructive pour garantir que les grandes lignes et le raisonnement des décisions soient pleinement compris et clairement communiqués.

13. Le représentant de la FICSA a exprimé des sentiments similaires et s'est lui aussi interrogé sur la légalité de la décision d'appliquer les résultats des enquêtes sur le coût de la vie effectuées en 2016 malgré les failles et les erreurs qu'il voyait tant dans la méthode que dans son application. Le représentant du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies a lui aussi abondé dans le sens des institutions spécialisées, précisant qu'elles ne pouvaient appliquer aveuglément les décisions de la CFPI sans s'assurer que celles-ci ne donneraient pas lieu à des actions en justice de la part du personnel. Il a ajouté que, si l'Assemblée générale avait demandé que le système des ajustements soit respecté, elle n'interdisait nullement une révision des résultats des enquêtes de 2016 par la CFPI. Tout en admettant que c'était l'Assemblée qui tranchait en dernier ressort, le représentant de la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies a estimé que la CFPI devait examiner plus attentivement les incidences de ses recommandations avant de les soumettre à l'Assemblée.

14. Les membres de la Commission ont rappelé que, dans sa résolution [72/255](#), l'Assemblée avait pris note avec satisfaction des travaux de la CFPI, réaffirmé que c'était à elle qu'il appartenait d'approuver les conditions d'emploi et les prestations de tous les fonctionnaires, rappelé les articles 10 et 11 du Statut de la Commission et réaffirmé que celle-ci jouait un rôle central dans la réglementation et la coordination des conditions d'emploi. Ils ont dit craindre que les organisations aient choisi de ne pas appliquer les décisions prises par l'Assemblée, et estimaient qu'une telle démarche aurait pour effet de fragiliser ces décisions. En conséquence, les organisations n'avaient pas d'autre choix que de mettre pleinement en œuvre les décisions de l'Assemblée. Cette décision avait été prise à l'unanimité et quiconque estimait que l'Assemblée faisait fausse route devait impérativement en référer aux États Membres. Les membres de la Commission ont demandé aux chefs de secrétariat de garder à l'esprit que l'Assemblée générale avait rappelé que le fait de ne pas respecter pleinement les décisions qu'elle avait prises comme suite aux recommandations de la Commission pouvait avoir des conséquences sur les avantages découlant de la participation au régime commun. En outre, dans sa résolution, l'Assemblée avait demandé à la Commission de formuler des recommandations sur les mesures à prendre en ce qui concernait les organisations qui ne coopéraient pas pleinement avec la Commission et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-quatorzième session. Un membre de la Commission a demandé que le secrétariat rende compte de l'application des décisions par les organisations, mais il a été rappelé aux participants que la Commission n'était pas un organe policier et qu'il fallait attendre les décisions des organes directeurs respectifs.

15. Malgré le mécontentement exprimé par certaines organisations et certains membres du personnel, les membres de la Commission ont souligné que la résolution comportait quelques très bonnes décisions sans rapport avec les indemnités, telles celles sur le recours à d'autres catégories de personnel, sur les mesures d'incitation à la performance, à savoir la prise en compte des différents niveaux de performance, et sur l'élargissement du champ de l'étude sur la diversité.

16. Le Président de la Commission a conclu le débat sur ce point de l'ordre du jour en décrivant les efforts que le secrétariat avait déployés au cours de l'année écoulée pour fournir les informations demandées par toutes les parties et la procédure suivie à cette fin. Il a déclaré que la Commission avait tenu des débats ouverts, que ceux-ci avaient parfois abouti à des résultats moins favorables pour certains mais que le personnel du secrétariat disposait des qualifications et des moyens nécessaires pour étudier toutes les solutions. La Commission avait passé beaucoup de temps à expliquer aux États Membres les différents aspects de la méthode de calcul des ajustements et à leur exposer les raisons de certaines décisions. Le Président a expliqué pourquoi une hausse de la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis n'entraînerait pas automatiquement une augmentation correspondante des traitements de l'ensemble du personnel relevant du régime commun. Il fallait en effet prendre en compte la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis. Il a assuré aux membres du personnel qu'une procédure avait été suivie et que la Commission était disposée à ouvrir des débats plus poussés sur la question.

Décision de la Commission

17. La Commission a décidé de prendre note de la résolution [72/255](#) de l'Assemblée générale.

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

18. La Commission a examiné une note de son secrétariat sur la mise en œuvre de ses décisions et recommandations adoptées par l'Assemblée générale et les organes délibérants ou directeurs des organisations appliquant le régime commun, comme le prévoit l'article 17 du Statut de la Commission. Auparavant, la Commission traitait ce point en suivant un cycle d'établissement de rapports de deux ans. Néanmoins, à sa quatre-vingt-cinquième session, elle a décidé que le secrétariat lui ferait rapport sur ce point chaque année. Elle a reçu des informations émanant de 22 organisations appliquant le régime commun. Toutes les organisations avaient mis en œuvre la plupart des éléments du nouvel ensemble de prestations du régime commun, mais seulement sept avaient appliqué la prime de recrutement pour les experts, tandis que deux avaient décidé de mettre en œuvre des parties seulement du régime d'indemnité pour frais d'études approuvé. Il a également été noté qu'en ce qui concerne l'âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires ayant rejoint les organisations avant le 1^{er} janvier 2014, de nombreuses organisations l'avaient mis en œuvre tel qu'approuvé, mais certaines avaient décidé de le mettre en œuvre à une autre date. Il a aussi été mentionné que l'OMPI avait décidé de verser à titre exceptionnel une somme forfaitaire à tous les fonctionnaires de l'organisation dont la performance était satisfaisante.

Délibérations de la Commission

19. Le Réseau ressources humaines s'est dit satisfait que le suivi de l'application de ses décisions ait dorénavant lieu chaque année.

20. En ce qui concerne la décision de l'OMPI de verser une incitation à la bonne performance à l'ensemble du personnel, le représentant de l'organisation a expliqué que cette mesure n'avait rien à voir avec la récente réduction de salaire appliquée aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à Genève, mais était fondée sur les excellents résultats obtenus par l'organisation au cours de la période biennale terminée en décembre 2017, où les revenus tirés des services fournis par l'OMPI avaient dépassé les attentes, tandis que les économies réalisées et une gestion prudente avaient permis de dépenser moins que prévu. Comme la CFPI en avait été informée, l'OMPI avait lancé en 2013 un programme de reconnaissance et de récompense du mérite, révisé à plusieurs reprises, qui prévoyait à la fois des récompenses pécuniaires et non pécuniaires destinées à une personne ou à une équipe. De l'avis de l'organisation, le renforcement récent du programme de reconnaissance et de récompense du mérite était conforme aux principes et directives de la CFPI, qui avait récemment recommandé des mesures d'incitation à la bonne performance, approuvées par l'Assemblée générale en décembre 2017. L'OMPI se félicitait de la souplesse offerte par cette proposition, qui permettait de récompenser la bonne performance et de répondre à ses besoins organisationnels. Les fonctionnaires de l'OMPI appréciaient cette récompense et avaient continué sans relâche de faire le maximum pour faire en sorte que les résultats de l'organisation soient excellents.

21. Pour les trois fédérations de fonctionnaires, il était troublant que certaines organisations n'aient pas mis en œuvre l'âge réglementaire du départ à la retraite ou n'aient pas appliqué tous les aspects de l'ensemble des prestations. Le FIDA avait continué de verser les frais de pension pour le primaire et le secondaire, que le fonctionnaire ait été en poste sur le terrain ou au siège, et n'avait pas appliqué la nouvelle mesure qui consistait à ne verser l'indemnité pour frais d'études que jusqu'à la délivrance d'un diplôme universitaire du premier cycle. L'Autorité internationale des fonds marins n'avait quant à elle fait aucune modification concernant l'indemnité pour frais d'études. S'agissant de la prime de recrutement pour les experts, le CCASIP était d'avis qu'il en avait beaucoup été question mais qu'elle était difficile à appliquer dans les faits, ce qui expliquait que seulement sept organisations l'aient appliquée. La FICSA et le CCASIP appuyaient pleinement l'initiative de l'OMPI d'offrir à tous les fonctionnaires qui avaient travaillé dans l'organisation pendant la période 2016-2017 une prime forfaitaire en espèces dont le montant serait le même pour tous les fonctionnaires remplissant les conditions requises.

22. Les membres de la Commission se sont félicités des informations contenues dans la note, mais se sont dit très préoccupés par la prime en espèces versée aux membres du personnel de l'OMPI. Ils se demandaient quels effets cette mesure aurait sur le reste du régime commun des Nations Unies. Ils étaient d'avis que l'explication donnée par le représentant de l'OMPI pour justifier le versement de la prime forfaitaire ne concordait pas avec les grandes lignes du programme de reconnaissance et de récompense du mérite. La Commission a exhorté les organisations à appliquer pleinement ses recommandations et décisions et conclu son débat sur la question en rappelant la résolution [72/255](#), dans laquelle l'Assemblée générale a rappelé aux chefs de secrétariat et aux organes directeurs des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies que le fait de ne pas respecter pleinement les décisions qu'elle avait prises comme suite aux recommandations de la Commission pouvait avoir des conséquences sur les avantages découlant de la participation au régime commun, notamment l'affiliation des organisations à la Caisse commune des pensions

du personnel des Nations Unies, comme l'indiquait l'alinéa b) de l'article 3 des Statuts de la Caisse.

Décision de la Commission

23. La Commission a décidé de prendre note du document, s'est dite très préoccupée face à la décision de l'OMPI de verser une prime de résultat à tous ses fonctionnaires et a demandé instamment aux organisations d'appliquer les décisions de l'Assemblée générale et de la Commission dans les délais prescrits.

Chapitre III

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

A. Révision de la rémunération considérée aux fins de la pension

24. La révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension était inscrite au programme de travail de la Commission pour 2017-2018. À sa quatre-vingt-quatrième session, tenue en mars 2017, la Commission a adopté la liste des points à examiner et le calendrier des travaux. Conformément au plan d'action adopté, la Commission a procédé, à sa quatre-vingt-cinquième session, tenue en juillet 2017, à un premier examen des changements pouvant être apportés aux coefficients de conversion applicables aux administrateurs et aux agents des services généraux, ainsi que des formules envisageables pour l'actualisation de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et pour la révision du mode de calcul de celle des fonctionnaires hors cadre sur la base du barème des traitements unifié. Elle a également examiné l'incidence de l'inversion des revenus. Au vu de la complexité des différents éléments entrant en ligne de compte et de leur interdépendance, la Commission a décidé de créer un groupe de travail sur la rémunération considérée aux fins de la pension chargé d'étudier plus avant toutes les options proposées et d'analyser le barème commun des contributions du personnel en tenant compte des liens étroits existant avec les autres éléments.

25. Composé de cinq membres de la Commission et de représentants des organisations et des fédérations du personnel, le groupe de travail a été épaulé par les secrétariats de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et de la Commission. Les constatations et recommandations qu'il a formulées ont été présentées à la Commission à sa quatre-vingt-sixième session. À sa quatre-vingt-septième session, la Commission a examiné les résultats d'une étude de la comparabilité des régimes des pensions des Nations Unies et de l'Administration fédérale des États-Unis, laquelle avait été menée à bien par les secrétariats de la Commission et de la Caisse des pensions à l'aide d'un outil mis au point par l'Actuaire-conseil de la Caisse. L'étude comparait les taux de remplacement du revenu (rapport entre le montant de la pension et le salaire net) prévus par les deux régimes pour les fonctionnaires ayant une ancienneté et un historique de revenus similaires.

26. Comme cela avait été fait dans l'étude précédente, menée en 2012, la comparaison des taux de remplacement a porté sur le régime à prestations définies des Nations Unies et les trois sources de revenus de retraite fournies par les États-Unis aux fonctionnaires fédéraux recrutés après 1983, connues sous le nom de Federal Employees Retirement System (régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis), à savoir deux régimes à prestations définies (un plan similaire à celui de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies d'une part, et la sécurité sociale des États-Unis, de l'autre) et un régime à cotisations définies (le plan d'épargne Thrift). Ainsi, dans le cadre du mécanisme mis en place dans la fonction publique de référence, le montant perçu à la retraite dépend de la somme qu'a accumulée le fonctionnaire grâce à ses propres cotisations, à celles de son employeur et au rendement des montants investis. C'est pourquoi les taux de remplacement du revenu présentés concernant le régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis reposent sur une fourchette d'estimations de rendements se situant entre 3 % et 10 % par an.

Délibérations de la Commission

27. Le Réseau ressources humaines a souscrit aux recommandations du groupe de travail et pris note des constatations indiquant que le régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis servait des prestations comparables plus importantes que celle proposées par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies au titre des rendements d'investissements d'importance variable pris en compte dans l'étude de la comparabilité. Le Réseau a approuvé les changements proposés concernant un nouveau barème de la rémunération considérée aux fins de la pension et noté que la viabilité de la Caisse ne devrait pas être compromise. Il a souligné qu'il importait de mettre en place une stratégie de communication ciblée avant la mise en œuvre de tout changement, afin de garantir la transparence et de régler les éventuelles questions. Il a également fait référence aux droits acquis des fonctionnaires et demandé à ce que l'on s'efforce d'éviter toute incidence néfaste sur la rémunération considérée aux fins de la pension de ceux-ci.

28. Les fédérations du personnel ont souscrit elles aussi aux recommandations du groupe de travail, étant entendu que la rémunération considérée aux fins de la pension du personnel n'en pâtirait pas. La FICSA a rappelé qu'elle avait accepté la recommandation tendant à appliquer aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur les taux de contribution du personnel applicables aux fonctionnaires sans charges de famille à la condition qu'il n'y ait pas de conséquence négative pour les agents des services généraux. Elle a noté que les taux de remplacement découlant des prestations prévues par le régime de la Caisse des pensions restaient comparables, quoique légèrement inférieurs, aux prestations fournies dans le cadre du régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis, et elle a approuvé les changements proposés en rapport avec le nouveau calcul des barèmes de la rémunération considérée aux fins de la pension. Le CCASIP a lui aussi rappelé que de son point de vue, il était entendu qu'aucun agent des services généraux ne subirait de préjudice. Il a accueilli avec satisfaction l'idée de rapprocher la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs de celle des agents des services généraux percevant un traitement final identique et ayant le même nombre d'années de service. Il estimait que l'augmentation de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur demeurerait d'actualité, le taux de remplacement du revenu restant inférieur à celui de la fonction publique de référence. Le représentant du CCASIP a également signalé qu'il importait de veiller à ce que la révision de la formule de calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors cadre ne leur vaille des avantages exceptionnels. L'UNISERV a approuvé les recommandations et les modifications de la rémunération considérée aux fins de la pension proposées tout en réaffirmant l'objectif consistant à protéger les niveaux actuels de ladite rémunération pour l'ensemble du personnel.

Alignement des montants de la rémunération considérée aux fins de la pension sur le barème des traitements unifié

29. Rappelant la méthode de calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension, la Commission a noté qu'au départ, la formule utilisée pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur reposait sur le taux applicable aux fonctionnaires ayant charges de famille. Avec le passage au barème des traitements unifié pour ces catégories de personnel, il fallait établir un nouveau lien entre le traitement net et la rémunération considérée aux fins de la pension. La Commission a été informée que dans un souci de cohérence, certains membres du groupe de travail préféraient que l'indemnité pour conjoint à charge soit ajoutée à la rémunération nette et que les taux du barème commun des contributions applicables aux fonctionnaires

ayant charges de famille continuent d'être utilisés. D'autres membres du groupe de travail ont cependant dit préférer simplifier le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension en ne prenant en compte que la rémunération nette prévue dans le barème de traitement unifié, hors indemnité pour conjoint à charge et sur la base du traitement des fonctionnaires sans charges de famille. Il a été noté que la Commission préconisait de modifier le régime de prestations des administrateurs de façon que le montant des traitements soit fonction de l'emploi occupé et non de la situation personnelle. Aussi l'application du taux du barème commun applicable aux fonctionnaires sans charges de famille constituerait un élément impôt dépendant du traitement perçu et non de la situation de famille. Il a également été noté que le passage à une même série de taux pour les catégories des administrateurs et des services généraux contribuerait à réduire encore l'inversion des revenus, étant donné que les taux du barème commun applicables aux fonctionnaires sans charges de famille étaient déjà utilisés pour le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux. Le groupe de travail a recommandé que les taux du barème commun applicables aux fonctionnaires sans charges de famille soient appliqués à la rémunération nette prévue dans le barème des traitements unifié, sans prise en compte de l'indemnité pour conjoint à charge.

30. La Commission a noté que l'adoption du barème des traitements unifié renforçait le principe selon lequel le fonctionnaire est rémunéré pour son travail. La préférence était donnée à la cohérence de la démarche, ce qui amenait à écarter la formule consistant à ajouter l'indemnité pour conjoint à charge au barème unifié, laquelle reviendrait de fait à rétablir deux taux distincts de rémunération nette. Des membres de la Commission ont appuyé la recommandation du groupe de travail, la trouvant cohérente avec l'approbation du barème des traitements unifié par l'Assemblée générale.

Coefficients de conversion

31. La Commission s'est penchée sur la raison qui avait présidé à l'adoption de deux coefficients de conversion différents pour les agents des services généraux et les administrateurs, à savoir la différence de durée moyenne d'affiliation. Elle a noté que lorsque le coefficient de conversion avait été déterminé pour les administrateurs, en 1986, l'âge moyen d'entrée en fonctions, l'âge réglementaire du départ à la retraite, la différence entre la durée des carrières des fonctionnaires des Nations Unies et des agents de l'Administration fédérale des États-Unis et les impôts payés sur les pensions avaient également été pris en considération. À l'époque, la Commission avait décidé qu'il serait raisonnable d'appliquer un coefficient de conversion de 46,25 %, ce qui correspondait à 25 années d'affiliation. Comme la période moyenne d'affiliation n'avait guère changé entre-temps, ce chiffre a été conservé à l'issue des examens ultérieurs. Lorsqu'elle a envisagé d'adopter un coefficient de conversion spécifique pour les agents des services généraux, la Commission a pris en considération la durée moyenne d'affiliation, la différence entre la durée des carrières des administrateurs et des agents des services généraux, les précédents calculs de la rémunération considérée aux fins de la pension pour cette catégorie, pour lesquels 100 % de la rémunération nette était prise en compte, et les variations de la rémunération considérée aux fins de la pension au sein de cette catégorie. En 1994, sur la recommandation du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, la Commission a décidé d'appliquer un coefficient de conversion de 66,25 % pour les agents des services généraux et des catégories apparentées.

32. Le groupe de travail a examiné les formules proposées pour modifier les coefficients de conversion, qui tenaient compte de la durée moyenne d'affiliation, des modifications récentes concernant l'âge réglementaire du départ à la retraite et de l'augmentation du taux maximal d'accumulation des droits à prestation. Il a constaté

que le nombre moyen d'années d'affiliation n'avait pas beaucoup évolué au fil du temps et que les récentes modifications de l'âge réglementaire du départ à la retraite n'avaient pas encore été appliquées par toutes les organisations et n'avaient donc pas encore eu d'incidence sur la structure des départs à la retraite dans les organisations. Il a donc été estimé que la solution consistant à ajuster les coefficients compte tenu des modifications concernant l'âge réglementaire du départ à la retraite était prématurée et qu'il n'y avait pas lieu de l'examiner plus avant.

33. Le groupe de travail a également envisagé de modifier les coefficients de conversion afin de ramener de 10 à 5 ans la différence entre les périodes d'affiliation prises en compte ou de prévoir la même période maximale d'affiliation pour les deux catégories de personnel. Il a toutefois été noté que ces formules auraient certes pour effet de réduire l'inversion des revenus, mais que le coefficient de conversion ainsi obtenu pour les administrateurs ne correspondrait pas à la réalité, car il y aurait un écart plus important entre le nombre moyen d'années d'affiliation et le nombre d'années prises en compte dans un coefficient de conversion plus élevé. Il a également été noté que si on réduisait l'écart entre les coefficients de conversion, les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension obtenus seraient nettement plus élevés que ne le justifieraient les taux d'imposition de référence. Compte tenu des incidences financières et du petit nombre de fonctionnaires concernés par l'inversion des revenus, le groupe de travail a considéré que ces formules n'étaient pas applicables. À la lumière des défauts des formules proposées, il a recommandé que les coefficients de conversion applicables aux deux catégories de personnel soient maintenus pour le moment. La Commission a souscrit à cette recommandation.

Barème commun des contributions du personnel

34. Conjugué à la rémunération nette et aux coefficients de conversion, le barème commun des contributions du personnel a une incidence directe sur le niveau de la rémunération considérée aux fins de la pension. Établi sur la base des niveaux d'imposition en vigueur dans les villes sièges, le barème commun entre dans le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension pour toutes les catégories de personnel. Eu égard à l'arrivée de nouvelles organisations dans le régime commun, qui a eu pour effet de donner à deux lieux d'affectation [Hambourg (Allemagne) et Kingston] le statut de ville siège, la Commission a rappelé la décision qu'elle avait prise en 2017 d'examiner les nouvelles villes sièges dans un cadre plus large afin de garantir qu'elles soient traitées de façon cohérente dans les divers groupements du régime commun. En conséquence, le groupe de travail s'est demandé s'il y avait lieu de prendre en considération le niveau d'imposition des deux nouveaux pays et leurs systèmes fiscaux aux fins de l'actualisation du barème commun des contributions du personnel. Il était entendu que toute recommandation visant à inclure de nouveaux pays de référence n'aurait pas d'incidence sur l'examen en cours des niveaux d'imposition, mais qu'il en serait tenu compte pour l'examen d'ensemble du traitement des deux nouvelles villes sièges en général.

35. Compte tenu du faible nombre de fonctionnaires en poste dans ces villes, le groupe de travail s'est demandé s'il fallait prendre comme références les systèmes fiscaux de ces villes ou, plutôt, ceux des pays où vivaient la plupart des fonctionnaires retraités. Il a été constaté que sept des huit systèmes fiscaux représentatifs correspondaient aux sept pays où les fonctionnaires retraités étaient les plus nombreux. Ni l'Allemagne, ni la Jamaïque ne figurent parmi les dix pays les plus recherchés par les retraités, mais la question d'inclure le système fiscal de l'Allemagne parmi les références a été considérée avec davantage de circonspection en raison de l'augmentation du nombre de fonctionnaires travaillant dans ce pays. Le groupe de travail a conclu qu'il serait judicieux de s'en tenir aux « principales » villes sièges, comme les organes de révision des pensions l'avaient préconisé par le passé.

Il a recommandé que l'on continue de se référer à ces villes et que l'on examine en temps voulu l'opportunité d'ajouter le siège sis en Allemagne. La Commission est convenue qu'il faudrait envisager de considérer l'Allemagne comme un pays de référence en ce qui concerne tous les éléments de rémunération pour lesquels les villes sièges entrent en ligne de compte.

36. La Commission a ensuite examiné les taux du barème commun des contributions du personnel et noté que le groupe de travail avait procédé conformément à la décision qu'elle avait prise en 2012 d'établir un état de référence et de mesurer les différences moyennes apparues dans les taux d'imposition de référence depuis le dernier ajustement des taux. La comparaison des taux d'imposition moyens en vigueur en 2010 et 2017 dans huit villes sièges a révélé que les taux d'imposition étaient plus faibles en 2017 qu'en 2010, et qu'en 2017 les impôts étaient également plus faibles que les contributions prévues du personnel dans le barème commun en vigueur. Compte tenu de la nécessité de rétablir un lien entre la rémunération nette et la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, il a été noté qu'un nouveau calcul effectué à l'aide du barème commun des contributions du personnel actuel porterait la rémunération considérée aux fins de la pension à un niveau plus élevé que ne le justifieraient les taux d'imposition de référence. En toute logique, les taux prévus par le barème commun devaient, si celui-ci était ajusté, être réduits pour être rapprochés des taux d'imposition extérieurs.

37. Comme suite à la recommandation du groupe de travail d'appliquer les taux du barème commun applicables aux fonctionnaires sans charges de famille aux deux catégories de personnel, il a également été recommandé de ne réduire les taux que pour les tranches de revenu supérieures, le but étant de protéger la rémunération considérée aux fins de la pension pour les niveaux de revenus nets inférieurs. Il a été noté que pour la grande majorité des agents des services généraux, le montant de la pension nette était inférieur ou égal à 60 000 dollars. En conséquence, le groupe de travail a recommandé que le taux de contribution du personnel soit maintenu concernant une première tranche de revenus, à concurrence de 60 000 dollars soumis à retenue, et qu'une tranche de revenu supplémentaire soit créée, comme indiqué dans le tableau ci-dessous, afin d'atténuer encore plus les conséquences défavorables du dispositif pour la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux, tout en tenant compte de la tendance mise au jour par l'analyse de référence concernant les impôts et en conservant le caractère progressif du barème.

Barème commun des contributions du personnel qu'il est recommandé d'adopter

<i>Montant total soumis à retenue (dollars É.-U.)</i>	<i>Taux de contribution servant à déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension (pourcentage)</i>		
	<i>Taux de contribution actuel</i>	<i>Taux de contribution</i>	<i>Taux de contribution</i>
	<i>(fonctionnaires ayant des charges de famille)^a</i>	<i>actuel (fonctionnaires sans charges de famille)</i>	<i>recommandé (fonctionnaires sans charges de famille)</i>
Première tranche de 20 000 dollars	11	19	19
Tranche suivante de 20 000 dollars	18	23	23
Tranche suivante de 20 000 dollars	25	26	26
Tranche suivante de 20 000 dollars			28
Au-delà	30	31	29

^a Suppression recommandée.

38. Les taux proposés pourraient n'avoir de répercussions que pour les agents des services généraux et des catégories apparentées dont la classe et l'échelon correspondent à une pension d'un montant net supérieur à 60 000 dollars. Tel a été le cas pour 27 agents des services généraux et 331 administrateurs recrutés sur le plan national. À cet égard, un représentant du secrétariat de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a confirmé que le fait de protéger la rémunération considérée aux fins de la pension pour ce petit nombre de fonctionnaires serait sans effet sur les estimations financières ou actuarielles données par la Caisse. La Commission a approuvé l'application à toutes les catégories de personnel du taux du barème commun des contributions applicable aux fonctionnaires sans charges de famille, assortie de la création d'une tranche supplémentaire et de l'ajustement des taux comme indiqué dans le tableau ci-dessus, étant entendu qu'il convenait d'être extrêmement attentif à toute éventuelle retombée négative imprévue sur le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension.

39. La Commission a examiné une proposition de réexaminer le barème commun des contributions du personnel tous les trois ans, soit à intervalles plus rapprochés que ceux qui séparent les révisions complètes de la rémunération considérée aux fins de la pension, afin de réduire le nombre d'ajustements intermédiaires et de recalculer plus fréquemment cette rémunération en tenant compte de l'évolution des taux d'imposition de référence. Toutefois, l'incidence potentielle d'un changement de cette importance n'ayant pas été analysée au préalable, la Commission a décidé qu'il était préférable de ne pas modifier la fréquence du cycle de révision.

Étude de la comparabilité

40. Les taux de remplacement du revenu présentés pour le système des Nations Unies étaient fondés sur les paramètres proposés pour la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui sont fixés compte tenu des recommandations du groupe de travail et avec l'accord de la Commission, comme décrit dans les paragraphes ci-dessus. Le représentant de la Caisse a informé la Commission que les taux de remplacement correspondant aux prestations prévues par le régime de la Caisse des pensions restaient comparables aux prestations prévues par le régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis, pour les fonctionnaires percevant des traitements similaires, et ce, même dans les hypothèses relatives au rendement les plus prudentes, étant entendu que les prestations servies par le régime américain pouvaient s'avérer plus importantes en fonction du rendement des investissements effectués dans le cadre du plan d'épargne Thrift.

41. La Commission a pris note des différences existant entre les régimes de retraite proposés par les Nations Unies et les États-Unis ainsi que des comparaisons entre les taux de remplacement du revenu concernant les fonctionnaires ayant pris leur retraite en 2017 après une période d'affiliation de 20, 25, 30 ou 35 ans. Les résultats de l'étude étaient en grande partie similaires à ceux indiqués en 2012. Il est ressorti qu'à l'exception des fonctionnaires justifiant d'une longue période de service – 35 ans ou plus – à la classe P-2, le régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis fournissait des prestations comparables plus élevées que celles de la Caisse des pensions, s'agissant de la fourchette de rendements analysés. À 35 ans d'affiliation, le niveau des prestations servies par la Caisse était analogue à celui obtenu dans le cadre du régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis, dans l'hypothèse d'un rendement d'investissements annuel de 3 %. Il a également été noté que des changements avaient été apportés récemment au régime de retraite des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis concernant le personnel recruté après 2012, et que d'autres changements pourraient

l'être à l'avenir. Les prochaines études de comparabilité prendraient en compte ces changements, selon qu'il conviendrait.

Fonctionnaires hors cadre

42. La Commission a également examiné la formule de calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors cadre dans le nouvel ensemble des prestations, qui consiste à calculer la différence, exprimée en pourcentage, entre la rémunération nette d'un fonctionnaire hors cadre et celle d'un fonctionnaire de la classe D-2, échelon VI, à appliquer 90 % de cette différence en pourcentage à la rémunération considérée aux fins de la pension d'un fonctionnaire de la classe D-2, échelon VI et à ajouter le montant correspondant au niveau de la rémunération considérée aux fins de la pension d'un fonctionnaire de la classe D-2, échelon VI. Elle a pris note de l'ajout d'échelons à la classe D-2 dans le barème des traitements unifié et rappelé qu'elle avait décidé en 1991 que la référence à l'échelon le plus élevé de la classe D-2 serait maintenue en cas de révision du barème. La Commission a souscrit à la recommandation du groupe de travail préconisant le maintien de la référence à l'échelon le plus élevé de la classe D-2 du barème des traitements unifié et la révision des paramètres de la formule de façon à réduire autant que possible le risque d'une augmentation imprévue du niveau de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors cadre. Cela impliquerait de calculer la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors cadre en appliquant non pas 90 %, mais 85 % de la différence en pourcentage entre les deux montants correspondant aux rémunérations nettes dans la formule décrite ci-dessus.

Droits acquis et incidences financières

43. La Commission a pris note des résultats de l'analyse de l'incidence attendue des changements proposés, notamment des incidences financières pour les organisations et pour certains agents des services généraux qui pourraient être touchés par les changements apportés au barème commun des contributions du personnel. Elle a été informée que l'augmentation moyenne proposée pour le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur correspondait à peu près au double de l'augmentation appliquée au barème au titre de l'ajustement intermédiaire moyen ces dernières années suite à l'évolution de la rémunération nette à New York. Compte tenu de la différence entre les mécanismes d'ajustement intermédiaire, c'est-à-dire la révision de la rémunération considérée aux fins de la pension moyennant l'application de la même augmentation à la rémunération nette à New York, et la révision complète du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension, c'est-à-dire la révision de la rémunération considérée aux fins de la pension moyennant l'application de la formule approuvée, il a été jugé raisonnable de s'attendre à ce que des corrections soient apportées au barème à l'occasion de chaque révision. Il a également été noté que les ajustements intermédiaires de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur se poursuivraient pendant les intervalles séparant deux révisions complètes.

44. Il a été indiqué que les conclusions du groupe de travail et les changements que le groupe avait recommandé d'apporter à certains éléments de la méthode de calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension avaient été communiqués au groupe de contact du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. D'après les estimations fournies par ce groupe à la Commission, les changements proposés se traduisaient par une augmentation du taux de cotisation nécessaire à la Caisse qui correspondait à 0,12 % de la rémunération considérée aux fins de la pension. À l'heure actuelle, le taux de cotisation, qui s'élève à 23,7 % de la

rémunération considérée aux fins de la pension, est pris en charge à hauteur d'un tiers par les membres du personnel et de deux tiers par les organisations affiliées. Le Groupe de contact a également indiqué que la dernière évaluation actuarielle de la Caisse commune des pensions, en date du 31 décembre 2015, avait fait apparaître un léger excédent : le taux de cotisation, établi à 23,7 %, était légèrement plus élevé (de 0,16 %) que le taux dont la Caisse avait besoin pour faire face à ses engagements. Une fois appliqués les changements proposés, le taux de cotisation nécessaire à la Caisse serait très proche de 23,7 % et n'aurait qu'une incidence très limitée sur le financement à long terme. Il a en outre été noté que les changements qu'il est proposé d'apporter à la rémunération considérée aux fins de la pension n'entraînaient pas un surcroît de travail administratif pour la Caisse.

45. Étant donné que le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur proposé entraînait une augmentation, il n'était pas nécessaire d'aborder la question des droits acquis pour cette catégorie de personnel. Il a toutefois été estimé que l'on ne devait pas revenir sur les droits acquis des agents des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national en matière de rémunération considérée aux fins de la pension et qu'il en serait tenu compte dans tous les changements apportés au barème commun des contributions du personnel. Les incidences financières des changements proposés concernant le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les deux catégories de personnel ont été estimées à 38,4 millions de dollars par année, à l'échelle de l'ensemble du système.

Conclusion de la révision complète

46. La Commission est parvenue aux conclusions suivantes : a) la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur devrait être calculée à partir du barème des traitements unifié, sans l'ajout de l'indemnité pour conjoint à charge ; b) l'actuelle formule de calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux et des catégories apparentées devrait être maintenue ; c) les coefficients de conversion actuels devraient être maintenus ; d) le montant actuel de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires pour lesquels la révision du barème commun des contributions du personnel pourrait entraîner une baisse de ladite rémunération devrait être protégé ; e) le barème commun des contributions du personnel devrait continuer à faire l'objet d'un cycle de révision quinquennal ; f) il faudrait continuer à prendre en compte les systèmes d'imposition des pays où se trouvent les villes sièges principales dans le calcul du barème commun des contributions du personnel ; g) il faudrait considérer, en temps voulu, l'Allemagne comme un pays de référence en ce qui concerne tous les éléments pour lesquels les villes sièges entrent en ligne de compte.

Décisions de la Commission

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

- a) Pour toutes les catégories, la rémunération considérée aux fins de la pension devrait reposer sur les taux du barème commun des contributions du personnel applicables aux fonctionnaires sans charges de famille ;
- b) Le barème commun des contributions du personnel devrait être révisé, comme indiqué à l'annexe II ;
- c) Le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension et les montants retenus aux fins du maintien de la rémunération des administrateurs et

fonctionnaires de rang supérieur devraient être révisés, comme indiqué à l'annexe III ;

d) La rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors cadre devrait être calculée par référence à l'échelon le plus élevé de la classe D-2, et le coefficient d'ajustement devrait être révisé et établi à 85 %.

B. Prime de fin de service

48. Dans sa résolution 71/264, l'Assemblée générale a demandé à la Commission de procéder à une analyse approfondie de l'effet de l'adoption de sa recommandation concernant l'institution d'une indemnité de départ pour les titulaires d'engagements de durée déterminée quittant l'Organisation à l'expiration de leur contrat après 10 années de service continu ou plus, faisant notamment le point des incidences financières à prévoir et exposant les distinctions à opérer entre les engagements temporaires, les engagements de durée déterminée et les engagements continus, et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-treizième session, afin qu'une décision soit prise quant à ladite recommandation.

49. Dans le cadre de l'analyse approfondie demandée par l'Assemblée, la Commission a examiné les distinctions à opérer entre les trois types d'engagement proposés dans les organisations appliquant le régime commun, la jurisprudence actuelle concernant le renouvellement des engagements de durée déterminée et les pratiques en vigueur dans d'autres organisations régionales et internationales, ainsi que la pratique de la fonction publique de référence. Notant que l'institution d'une prime de fin de service avait déjà été recommandée en 2010 et 2016, la Commission a examiné le bien-fondé de la proposition ainsi que de nouveaux critères d'octroi et les montants qui devraient être versés. Aux fins de l'actualisation des incidences financières de la recommandation, elle a également examiné les statistiques relatives aux cessations de service intervenues au cours de la période de 2015 à 2017, établies sur la base des données communiquées par 21 organisations appliquant le régime commun.

Délibérations de la Commission

50. Le Réseau ressources humaines a déclaré qu'il demeurerait favorable à l'institution d'une prime de fin de service, voyant dans celle-ci un outil de gestion des ressources humaines rendu nécessaire par les multiples restructurations et réorganisations opérées dans les organisations membres du CCS et les missions de maintien de la paix. Il a rappelé que le climat d'austérité financière risquait fort de donner lieu à toute une série de situations contraignant des États Membres à réduire leurs contributions ponctuellement et de manière imprévue, ce qui rendrait toute planification anticipative des effectifs impossible. Il estimait que l'octroi d'un filet de sécurité aux fonctionnaires qui devaient quitter le système des Nations Unies après y avoir servi pendant une part non négligeable de leur carrière représentait un impératif moral, était en phase avec les bonnes pratiques des employeurs extérieurs et permettrait d'accroître la productivité et de motiver le personnel. Il était favorable à l'idée de verser une prime de fin de service aux fonctionnaires de toutes les catégories cessant leurs fonctions après au moins cinq années de service continu, tout en prévoyant une certaine souplesse pour les organisations dans lesquelles la durée des engagements était expressément limitée. Il était également d'avis que la prime devait être assortie d'un barème progressif tenant compte du nombre d'années de service accomplies.

51. Les fédérations du personnel se sont déclarées favorables à l'institution d'une prime de fin de service pour les fonctionnaires cessant leurs fonctions après au moins

cinq années de service continu. Le CCASIP a fait observer que la législation de presque tous les pays exigeait le versement par l'employeur d'une indemnité de départ, dont le montant était généralement plus généreux lorsque des prestations de chômage n'étaient pas prévues. Il était d'avis que l'institution d'une prime de fin de service ne brouillerait pas la distinction entre engagement de durée déterminée et engagement continu, ce dernier assurant une plus grande sécurité de l'emploi, mais offrirait aux fonctionnaires concernés une forme de protection sociale minimale le temps qu'ils trouvent un nouvel emploi. Il a aussi noté que nombre d'organisations n'avaient pas encore adopté le régime d'engagements continus ou avaient déjà rempli leurs quotas, de sorte que l'octroi d'une prime de fin de service consoliderait la position de l'Organisation des Nations Unies en tant qu'employeur socialement responsable à l'égard de ses fonctionnaires en poste depuis longtemps. Il était favorable à une prime de fin de service reposant sur un barème progressif, notant qu'un tel barème était conforme aux pratiques extérieures et assimilerait la prime à une prestation acquise. La FICSA a rappelé les justifications et arguments invoqués par la Commission lorsqu'elle avait précédemment examiné la question de l'institution d'une prime de fin de service pour ce groupe de fonctionnaires. Elle a estimé que l'institution d'une telle prime serait conforme aux meilleures pratiques suivies par d'autres organisations, notamment la Banque mondiale. Elle a également noté que les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée avaient droit aux mêmes traitements, indemnités et prestations que ceux qui étaient nommés à titre continu, et rappelé que l'Assemblée générale avait considéré que les fonctionnaires ayant à leur actif cinq années de services satisfaisants pouvaient prétendre à un engagement sans limite de durée ; on pouvait donc en déduire que cette durée de service était aussi suffisante pour justifier le renouvellement d'un engagement de durée déterminée. La FICSA a estimé que la prime de fin de service devait reposer sur un barème progressif, conformément au devoir de protection des fonctionnaires. UNISERV s'est elle aussi dit favorable à un barème progressif et a souligné que la prime de fin de service devait être instituée d'urgence compte tenu du raccourcissement des carrières lié à la liquidation de missions, aux réductions d'effectifs et aux restrictions budgétaires. Elle a déclaré que certaines organisations n'offraient pas d'engagements continus, conformément aux résolutions de l'Assemblée générale, et jugeait souhaitable que la prime instituée soit accordée, dans un souci d'égalité, à toutes les catégories de personnel en vue d'aider les intéressés le temps qu'ils retrouvent un emploi. Elle a fait observer que perdre son emploi pour cause de non-renouvellement de contrat ou de licenciement ou pour tout autre motif était un problème de taille.

Examen des propositions antérieures

52. La Commission a rappelé qu'elle avait recommandé le versement d'une prime de fin de service au personnel titulaire d'un engagement de durée déterminée pour la première fois en 1976, après avoir reconnu que les fonctionnaires en service depuis un certain nombre d'années étaient, dans une certaine mesure, moralement en droit de s'attendre à ce que leurs services continuent à être utilisés. À la demande de l'Assemblée générale, la Commission a réexaminé sa recommandation, en accordant une attention particulière aux conditions justifiant le versement de ladite prime. En 1978, elle a examiné la situation des fonctionnaires dont l'engagement de durée déterminée avait été régulièrement renouvelé et qui avaient donc à leur actif 10, 15, voire 20 années de service, et noté que ces fonctionnaires étaient, de fait, amenés à croire qu'ils seraient maintenus dans leur emploi mais ne pouvaient en aucune façon, contrairement aux fonctionnaires nommés à titre permanent, prétendre à un quelconque versement en cas de perte d'emploi inattendue, quelle que soit la durée de leur engagement. La Commission a rappelé qu'elle avait renouvelé sa recommandation tenant à instituer une prime de fin de service mais que l'Assemblée

avait demandé un examen plus approfondi de la relation entre le personnel permanent et le personnel engagé pour une durée déterminée.

53. La Commission a noté qu'elle avait à nouveau recommandé l'institution d'une prime de fin de service en 2009, précisément pour les titulaires d'un engagement de durée déterminée dans les organisations qui avaient adopté et appliqué le nouveau régime des engagements, qu'elle avait adopté en 2005. Elle a rappelé qu'elle était convaincue qu'une prime de fin de service inciterait les fonctionnaires concernés à rester en poste jusqu'à ce que l'organisation n'ait plus besoin de leurs services, et fait observer que chaque nouvelle année de service renforçait davantage la volonté du fonctionnaire de poursuivre sa carrière dans cette organisation, spécialisait davantage l'intéressé, dont les compétences et les connaissances se développaient suivant la nature de ses fonctions dans l'organisation, et rompait un peu plus ses liens avec le marché du travail extérieur. Comme suite à la décision de l'Assemblée générale de reprendre l'examen de la question à sa soixante et onzième session, la Commission a renouvelé sa recommandation en vue de l'institution d'une prime de fin de service en 2016. Elle a fait observer que, l'Assemblée lui ayant demandé de procéder à une analyse approfondie, elle avait eu l'occasion de réexaminer sa recommandation antérieure à la lumière d'informations complémentaires sur la mise en œuvre du régime des engagements et les pratiques d'autres organisations et de la fonction publique de référence, en consultation avec les parties prenantes.

Distinctions entre les différents types d'engagement

54. La Commission a rappelé que le régime des engagements adopté en 2005 définissait les distinctions à opérer entre les engagements temporaires, les engagements de durée déterminée et les engagements continus. Elle a noté qu'un fonctionnaire titulaire d'un engagement de durée déterminée ou d'un engagement continu percevait une indemnité d'un montant maximum identique en cas de licenciement ou de licenciement amiable, et que tous les fonctionnaires, quel que soit le type de leur engagement, accumulaient le même nombre de jours de congé annuel par mois de service ; l'équité entre fonctionnaires était donc assurée par le régime des traitements et indemnités ainsi que par celui des pensions et prestations de sécurité sociale.

Jurisprudence

55. La Commission estime depuis longtemps que le versement d'une indemnité de fin de service ne doit pas être interprété comme autorisant juridiquement le titulaire d'un engagement de durée déterminée à escompter un renouvellement de son contrat. Dans sa résolution 63/250, l'Assemblée générale a en effet décidé que les titulaires d'engagements de durée déterminée ne seraient pas fondés, juridiquement ou autrement, à escompter le renouvellement ou la conversion de leur contrat, quelle que soit la durée de leur service, et prié le Secrétaire général d'insérer une disposition à cet effet dans les statuts et règlements applicables, ainsi que dans les offres et les lettres de nomination. S'agissant de la jurisprudence actuelle, il a été noté que le Tribunal administratif de l'OIT avait établi qu'une personne engagée au bénéfice d'un contrat de durée déterminée n'avait aucun droit à la prolongation de son contrat et ne pouvait invoquer aucun espoir légitime en ce sens, et que les organisations jouissaient d'un large pouvoir discrétionnaire s'agissant de la décision de renouveler ou non un engagement de cette nature. Toutefois, il était évident que la décision de ne pas renouveler un engagement de durée déterminée ne pouvait être entachée d'un vice de procédure ni découler d'un détournement ou d'un abus d'autorité, et que la raison du non-renouvellement devait être valable et communiquée à l'intéressé s'il en faisait la demande. De même, le Tribunal d'appel des Nations Unies a noté qu'il ressortait systématiquement de sa jurisprudence que les renouvellements successifs de

l'engagement d'un fonctionnaire n'autorisaient pas l'intéressé à s'attendre à être maintenu en fonction, à moins que l'Administration ne lui ait expressément fait de promesse en ce sens. La Commission a fait observer que si elle décidait de proposer la création de cette indemnité, ce ne serait pas pour des raisons juridiques mais plutôt pour instaurer une pratique exemplaire s'inscrivant dans le devoir de protection des organisations. De même, les représentants des organisations et des fédérations de fonctionnaires voyaient dans une éventuelle prime de fin de service une bonne pratique commerciale favorisant la motivation du personnel.

Primes de fin de service et prestations de chômage proposés par d'autres entités

56. La Commission a évoqué les pratiques de l'Administration fédérale des États-Unis et d'autres organisations internationales. Elle a fait observer que l'Administration fédérale des États-Unis ne versait pas d'indemnité de départ aux titulaires d'un engagement de durée déterminée mais leur accordait des prestations de chômage après une année de service continu. Une prime de fin de service était versée aux titulaires d'un engagement de durée déterminée après cinq années de service à la Banque mondiale, et aux titulaires d'un engagement sans limite de durée ou de durée déterminée après six années de service à l'Organisation de coopération et de développement économiques. La Commission a rappelé que l'OMS avait institué une prime de fin de service en 1977, à la suite de sa première recommandation à l'Assemblée générale et dans l'attente de l'approbation d'une prime applicable à l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. Il a été noté que la prime offerte par l'OMS était versée au bout de cinq années de service selon un barème progressif. Elle a également rappelé que dans deux lieux d'affectation, à Rome et à Vienne, les organisations versaient des indemnités de fin de service au personnel recruté sur le plan local pour se conformer à la législation locale, mais a conclu que les pratiques en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun étaient d'une nature et d'une portée différentes.

Critères d'octroi

57. La Commission a rappelé sa recommandation tendant à verser une prime de fin de service aux fonctionnaires dont l'engagement de durée déterminée n'était pas renouvelé à l'issue de 10 années de service continu. Elle a pris note des conclusions formulées par le Bureau international du Travail dans sa publication intitulée *Emploi et questions sociales dans le monde*. Elle a examiné les taux de chômage enregistrés à l'échelle mondiale et régionale ainsi que les tendances en la matière, et noté que les taux relevés dans le nord, le sud et l'ouest de l'Europe étaient égaux ou supérieurs à ceux de la région des États arabes, de l'Amérique latine et des Caraïbes et de l'Afrique subsaharienne. Le chômage frappant aussi durement les pays développés que les pays en développement, la Commission a estimé que certains fonctionnaires, compte tenu de leur âge, de leur expérience, de leur genre ou de leur nationalité, risquaient d'avoir plus de mal à trouver un nouvel emploi. Il était particulièrement intéressant de noter que la situation sur le marché du travail des travailleurs âgés (55 à 64 ans) différait souvent de celle des travailleurs plus jeunes (25 à 54 ans) : les premiers étaient généralement moins susceptibles de connaître le chômage que les seconds mais mettaient en moyenne davantage de temps à retrouver un poste après avoir perdu leur emploi.

58. La Commission a rappelé que l'Assemblée générale lui avait demandé, dans sa résolution 71/264, de procéder à une analyse approfondie en consultation avec les parties prenantes avait souligné qu'il importait de tenir compte des vues des parties prenantes sur l'effet de l'institution d'une prime de fin de service. De l'avis des fédérations du personnel, les fonctionnaires qui perdaient leur emploi après avoir servi dans une mission ayant un mandat limité dans le temps se retrouvaient dans une situation encore plus problématique lorsqu'ils avaient été en poste pendant 5,

voire 10 années. Il a été noté que l'abaissement du nombre minimum d'années de service inciterait les fonctionnaires à accepter un poste dans les lieux d'affectation hors Siège offrant une moindre sécurité de l'emploi. Le représentant du Secrétariat de l'ONU a indiqué que comme les activités de l'Organisation étaient de plus en plus axées sur le terrain la perspective de toucher une prime de fin de service pouvait motiver les fonctionnaires à accepter un poste dans des missions de courte durée.

59. Compte tenu des préférences exprimées par les organisations et les fédérations du personnel, ainsi que des pratiques en vigueur dans d'autres organisations, la Commission jugeait bon de revoir les critères d'octroi d'une éventuelle prime de fin de service afin d'en assurer la conformité avec les autres décisions de l'Assemblée générale. Elle a fait valoir que, conformément à la résolution 65/247 de l'Assemblée, les fonctionnaires ayant à leur actif au moins cinq années de service continu dans le cadre d'engagements de durée déterminée pouvaient prétendre à un engagement continu et, par la suite, à une indemnité en cas de perte d'emploi. Le représentant du PNUD a fait observer que ce dernier n'offrait pas d'engagements continus et proposait par défaut des engagements de durée déterminée ; l'institution d'une prime de fin de service était donc un moyen de traiter avec dignité un fonctionnaire licencié devant retourner dans un pays à fort taux de chômage. D'autres représentants ont noté que certaines organisations offraient un nombre limité d'engagements continus. Le représentant du PAM a indiqué que ce dernier n'avait guère les moyens d'octroyer des engagements continus étant donné qu'il était financé exclusivement par des contributions volontaires. Il a également indiqué que le budget alloué aux dépenses de personnel comprenait une provision pour passif éventuel au titre des cessations de service. La Commission a rappelé que, lorsqu'elle avait adopté le nouveau régime des engagements, en 2005, elle n'avait pas contraint les organisations à octroyer des engagements continus, laissant au contraire aux chefs de secrétariat le soin de déterminer quels types d'engagement leur permettaient de tenir compte au mieux de l'évolution de leurs mandats. En conséquence, elle convenait qu'il était nécessaire de prévoir une prime de fin de service pour les fonctionnaires qui restaient titulaires d'engagements de durée déterminée pendant plusieurs années en raison du mandat ou des limites de leur organisation.

60. La Commission a noté que, d'après les statistiques relatives au personnel, on comptait deux fois plus de fonctionnaires engagés pour une durée déterminée que de fonctionnaires engagés à titre continu, et environ 3 % des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée voyaient leur engagement non renouvelé. Plusieurs membres de la Commission ont fait observer que nombre d'organisations et de fonctions publiques nationales avaient pour pratique de verser des prestations à la cessation de service et que l'ONU accroîtrait son attractivité en tant qu'employeur si elle faisait de même. La Commission a pris note de la nécessité d'assurer des conditions d'emploi équitables et s'est déclarée favorable à l'idée de réduire à cinq le nombre minimum d'années de service continu ouvrant droit au versement d'une prime de fin de service. Plusieurs membres de la Commission se sont également prononcés en faveur d'une prime de fin de service qui serait versée à titre de prestation de chômage aux fonctionnaires non couverts par un système national de sécurité sociale. La Commission a réaffirmé son appui à l'institution d'une prestation de fin de service et dit préférer que celle-ci soit baptisée « prime » pour qu'elle ne soit pas confondue avec un élément du traitement ni vue comme donnant lieu à un versement mensuel. Elle a estimé que le versement d'une telle prime permettrait de compenser l'absence de prestations prévues pour les fonctionnaires qui n'avaient pas obtenu d'engagement continu bien qu'ils aient les mêmes attributions et le même nombre d'années de service que leurs collègues engagés à titre permanent ou continu.

Montant de la prime de fin de service

61. La Commission est restée d'avis que le montant de la prime de fin de service devrait être différent de celui de l'indemnité de licenciement. Elle a indiqué que le montant de l'indemnité de licenciement d'un fonctionnaire engagé pour une durée déterminée correspondait au minimum à six semaines de traitement et au maximum à 12 mois, en fonction du nombre d'années de service accomplies. Elle avait précédemment recommandé que, contrairement à la différence de l'indemnité de licenciement, la prime de fin de service ne tienne pas compte de l'ancienneté. En 2016, elle a proposé deux montants, correspondant à cinq mois de traitement pour les fonctionnaires cessant leurs fonctions après 10 à 13 ans de service et à six mois de traitement pour les fonctionnaires cessant leurs fonctions après 14 ans de service ou plus.

62. À titre de variante, la Commission a envisagé un barème progressif semblable à celui retenu pour calculer l'indemnité de licenciement. Elle a fait observer que les indemnités de départ versées par l'Administration fédérale des États-Unis, le Groupe de la Banque mondiale et l'OCDE prenaient toutes en compte le nombre d'années de service. Elle a rappelé qu'un barème de calcul fondé sur le nombre d'années de service accomplies était la solution qui avait été retenue par le Réseau ressources humaines et les fédérations du personnel lorsque la question avait été examinée en 2016, et représentait toujours l'approche privilégiée en ce qu'elle permettrait de faire de la prime de fin de service une prestation acquise.

63. Ayant examiné sa proposition et ses recommandations antérieures, et compte tenu de la demande faite par l'Assemblée générale de procéder à une analyse exhaustive, la Commission a noté ce qui suit :

a) Le régime des engagements approuvé en 2005 (voir [A/60/30](#) et [A/60/30/Corr.1](#), annexe IV) énonce les distinctions à opérer entre les engagements temporaires, les engagements de durée déterminée et les engagements continus ;

b) L'équité entre les fonctionnaires engagés à titre continu et les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée est actuellement assurée par le régime des traitements et indemnités ainsi que par celui des pensions et prestations de sécurité sociale ;

c) D'autres organisations internationales versent des prestations de chômage aux employés dont elles ne renouvellent pas le contrat à l'expiration de leur engagement de durée déterminée ;

d) Les agents de la fonction publique de référence peuvent prétendre à des prestations de chômage à l'expiration de leur engagement de durée limitée ;

e) Les fonctionnaires qui quittent une organisation après une longue période de service, que leur engagement ait été résilié ou non renouvelé, se retrouvent essentiellement dans la même situation pour ce qui est des perspectives de trouver un nouvel emploi ;

f) Une fois au chômage, les travailleurs âgés mettent en général plus de temps que les jeunes travailleurs à trouver un nouvel emploi ;

g) L'institution d'une prime de service permettrait de faire en sorte que tous les fonctionnaires perçoivent une forme ou une autre d'indemnité de chômage ;

h) Le versement d'une prime de fin de service correspondrait à une pratique optimale s'inscrivant dans le devoir de protection des organisations, et non à une obligation légale.

64. Compte tenu de la décision figurant au paragraphe 65 ci-après, les incidences financières de l'institution d'une prime de fin de service sont estimées à 10,9 millions de dollars par an pour l'ensemble du système. La Commission a noté que ce coût avait été calculé sur la base d'un nombre de départs atypique lié à la liquidation de plusieurs missions des Nations Unies, et serait probablement moindre dans les années à venir.

Décisions de la Commission

65. La Commission a décidé de recommander l'institution d'une prime de fin de service qui serait versée aux fonctionnaires cessant leurs fonctions, sous réserve des dispositions suivantes :

a) La prime de fin de service serait versée aux fonctionnaires qui cessent leurs fonctions à l'expiration de leur engagement de durée déterminée après cinq années ou plus de service continu ;

b) La prime de fin de service se présenterait sous la forme d'une indemnité forfaitaire versée conformément aux critères d'octroi et au barème figurant à l'annexe IV.

C. Cadre de gestion des ressources humaines : éléments nouveaux concernant la diversité et l'égalité des genres

66. À sa cinquante et unième session, la Commission a adopté un cadre de gestion des ressources humaines destiné à orienter les politiques et pratiques adoptées par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (voir [A/55/30](#), par. 19). À sa soixante et onzième session, elle a décidé de revoir le Cadre de gestion des ressources humaines à la lumière des évolutions et des tendances observées dans les organisations appliquant le régime commun au cours de la décennie écoulée depuis son adoption. À sa quatre-vingt-troisième session, en 2016, elle a approuvé une version révisée du Cadre et décidé que celui-ci devrait continuer d'être actualisé à mesure que de nouvelles questions se poseraient.

67. À sa quatre-vingt-troisième session, la Commission a également examiné un rapport sur les politiques de promotion de l'égalité des sexes (voir [A/71/30](#), par. 146). Elle a constaté que, dans la fonction publique internationale, la parité des sexes et la répartition géographique du personnel faisaient partie des questions prioritaires. Par ailleurs, il fallait s'intéresser à d'autres aspects de la composition du personnel, notamment la répartition par âge, les compétences linguistiques et la diversité culturelle, à la faveur de politiques inclusives qui permettent de prévenir la discrimination, le harcèlement et les abus. À sa quatre-vingt-cinquième session, la Commission a examiné tous les aspects de la diversité (voir [A/72/30](#) et [A/72/30/Corr.1](#), par. 148) et souligné la nécessité de faire en sorte que le Cadre de gestion des ressources humaines tienne mieux compte de la diversité au sens large, le but étant d'offrir aux organisations un cadre de référence sur lequel elles puissent s'appuyer pour élaborer leurs politiques sur la diversité du personnel.

68. À sa quatre-vingt-sixième session, la Commission a examiné une note de son secrétariat contenant une proposition tendant à intégrer un élément concernant la diversité des effectifs au Cadre de gestion des ressources humaines. Elle s'est déclarée pleinement favorable à la prise en compte de toutes les dimensions de la diversité, tout en faisant observer que la considération dominante dans le recrutement du personnel devait être la nécessité de s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Elle est convenue que les principes généraux devraient mettre l'accent sur cette notion, et a demandé que les résultats à obtenir et les indicateurs correspondants soient davantage précisés et

renforcés. À la quatre-vingt-septième session, l'élément concernant la diversité a donc été revu compte tenu des observations et suggestions formulées à sa quatre-vingt-sixième session.

Délibérations de la Commission

69. Le Réseau ressources humaines s'est félicité de la contribution de la Commission à la promotion d'une conception plus large de la diversité dans le système des Nations Unies. Il a également salué la prise en compte des personnes handicapées et a fait des suggestions concernant les indicateurs correspondants à établir, estimant que les cibles ou indicateurs devraient être axés sur l'amélioration de l'accessibilité dans tous ses aspects et la fourniture d'aménagements raisonnables sur mesure sur le lieu de travail. Il était essentiel de combattre les préjugés, la stigmatisation et la discrimination si l'on voulait faire du lieu de travail un espace plus inclusif et caractérisé par une plus grande diversité. Le Réseau a également souligné qu'il importait de faire une place à l'organisation de formations sur ces questions à l'intention des hauts fonctionnaires et du reste du personnel, bonne pratique contribuant à accroître la diversité dans l'ensemble du système des Nations Unies. Il était déterminé à favoriser la prise en compte de la diversité sous tous ses aspects dans l'ensemble des activités liées aux ressources humaines. Il s'est prononcé en faveur de l'intégration au Cadre de gestion des ressources humaines d'un élément concernant la diversité, non seulement en tant que bonne pratique servant d'exemple aux organisations, mais aussi comme base pour la poursuite des travaux de la Commission sur la question.

70. Les représentants de la FICSA ont reconnu que, lors du recrutement du personnel, la priorité devait être de garantir le plus haut degré d'efficacité, de compétence et d'intégrité, et se sont déclarés tout à fait favorables à une définition plus large de la diversité, dont les nombreuses formes incluaient notamment l'égalité des genres, les personnes handicapées et l'orientation sexuelle. Ils ont noté que des études montraient qu'une main-d'œuvre diversifiée favorisait la créativité et les idées novatrices et que les groupes caractérisés par une grande diversité avaient tendance à privilégier les faits et à prendre ainsi de meilleures décisions. La FICSA espérait que la Commission encouragerait toutes les organisations à mesurer régulièrement, à l'aide de paramètres bien définis, le degré de diversité de leurs effectifs et inviterait celles qui avaient du retard en la matière à faire des progrès grâce à des mesures précises et ciblées.

71. Le représentant du CCASIP a déclaré que la révision de l'élément concernant la diversité était un pas dans la bonne direction et souligné que le principal critère à prendre en compte lors du recrutement du personnel dans les organisations appliquant le régime commun devait être le mérite, quelles que soient les circonstances. Il a également fait des suggestions visant à améliorer les indicateurs proposés et estimé qu'en ce qui concernait la question du genre, il fallait tenir compte des différentes orientations sexuelles.

72. Le représentant d'UNISERV a pris note des références faites aux Articles 8 et 101 de la Charte des Nations Unies, qui disposaient qu'aucune restriction ne serait imposée par les organisations à l'accès des hommes et des femmes à participer à leurs travaux, le but étant de promouvoir la diversité des effectifs. Il a estimé que les mesures de la diversité devraient faire l'objet d'un suivi régulier, afin que les éventuelles anomalies puissent être repérées et, si possible, éliminées. Il a proposé que les personnes transgenres et neutres du point de vue du genre soient prises en compte dans les indicateurs de l'égalité des genres, sachant que des garanties de confidentialité devaient être offertes.

73. Le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies s'est félicité de l'attention que la Commission portait à la question de la diversité et de l'examen approfondi qu'elle lui avait consacré. Le Secrétaire général avait demandé la constitution d'effectifs qui soient véritablement représentatifs des personnes que servait l'Organisation et fassent un travail utile à celles-ci, et a placé la question parmi ses priorités en mettant en place la Stratégie sur la parité des sexes en 2017. S'agissant des mesures prises, les hauts fonctionnaires étaient tenus responsables de la réalisation des objectifs de parité par le biais de leurs contrats de mission. Toutes les entités du Secrétariat avaient élaboré des plans de mise en œuvre de la parité, lesquels mettaient l'accent sur les problèmes particuliers rencontrés par les missions, qui avaient de la peine à recruter des femmes et à les retenir à leur service, en particulier dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles. Sur la question des personnes handicapées, des travaux avaient été entrepris pour améliorer l'accessibilité des locaux et des salles de conférence de l'Organisation des Nations Unies et pour prévoir des aménagements raisonnables sur le lieu de travail. L'ONU s'emploie également à faciliter l'accès des handicapés à l'emploi, notamment en rendant la plateforme de recrutement Inspira et son portail des carrières plus accessibles aux candidats handicapés. L'UNICEF a indiqué que la parité des sexes faisait partie de ses grandes priorités. Malgré des effectifs relativement équilibrés et une situation satisfaisante à certains égards, il devait encore faire des progrès dans certains domaines, notamment aux postes de direction, et parvenir à une répartition géographique équitable du personnel dans certains bureaux de pays. Les enquêtes qu'il menait chaque année auprès de son personnel révélaient que les femmes étaient moins satisfaites de leur situation que les hommes. L'UNICEF a également souligné l'importance de l'inclusion et indiqué qu'il s'employait à créer un environnement de travail pleinement équilibré et inclusif. Le représentant du PNUD a déclaré que le Conseil d'administration du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS avait approuvé une stratégie visant à assurer la parité des sexes au PNUD, qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2018. Le PNUD peinait à instaurer la parité parmi les fonctionnaires de la classe P-5 et de rang supérieur ; si bien que l'intégration de l'élément concernant la diversité au Cadre de gestion des ressources humaines permettrait de renforcer son action. Le représentant du PAM a déclaré que ce dernier était déterminé à parvenir à la parité des sexes et que son plan d'action en ce sens prenait en compte le personnel local ainsi que les non-fonctionnaires. Par ailleurs, l'accessibilité était le principal élément à prendre en compte pour le recrutement de personnes handicapées ; compte tenu des réalités opérationnelles de certaines zones d'opérations reculées, le PAM recrutait son personnel sur la base de l'aptitude à l'emploi.

74. Le CCASIP a donné des renseignements sur l'enquête mondiale qu'il avait menée, en coopération avec les autres fédérations de personnel, sur la sensibilisation au handicap dans le système des Nations Unies. L'enquête a révélé que les obstacles et les préjugés étaient nombreux et que les besoins des personnes handicapées étaient mal compris. Le manque de données et d'informations fiables sur le handicap et la situation des personnes handicapées à l'échelon national expliquait en partie l'invisibilité de ces dernières, ce qui constituait un obstacle à leur prise en compte dans la planification et la mise en œuvre du développement.

75. La Commission a noté que l'adoption d'une définition plus large de la diversité avait permis d'enregistrer des progrès dans ce domaine, que les organisations avaient élargi et approfondi leurs discussions sur de nombreux aspects de la diversité et que des mesures positives avaient été prises dans de nombreux domaines. Elle a souligné que la promotion de la diversité ne devait pas être vue comme consistant à favoriser un groupe par rapport à un autre. En outre, il fallait s'abstenir de mettre l'accent sur telle ou telle dimension de la diversité car un ou plusieurs autres aspects risquaient ainsi d'être négligés. Le Cadre de gestion des ressources humaines servirait de base

aux discussions futures, et serait assez large pour permettre aux organisations de mettre en œuvre des politiques adaptées à leurs propres priorités en matière de diversité.

Décision de la Commission

76. La Commission a décidé d'approuver l'intégration de l'élément concernant la diversité des effectifs au Cadre de gestion des ressources humaines, comme indiqué dans l'annexe V.

Chapitre IV

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

A. Barème des traitements de base minima

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

78. Le Barème général de la fonction publique de référence a été relevé de 1,4 % le 1^{er} janvier 2018. En outre, des modifications du régime fiscal ont été introduites en 2018. Au titre de cette réforme fiscale fédérale, la majorité des tranches d'imposition ont été élargies et les taux marginaux d'imposition ont pour la plupart été revus à la baisse. En parallèle, les déductions forfaitaires ont été augmentées et l'abattement pour charges de famille a été supprimé. En ce qui concerne les déductions des frais réels, les déductions sur les impôts d'État et les impôts locaux ont été plafonnées tandis que le plafond des déductions au titre des intérêts hypothécaires a été abaissé. Le montant de l'exonération a été porté à 4 150 dollars dans le district de Columbia. Dans le cas de l'État du Maryland, le plafond des exonérations a été ramené à 100 000 dollars. La législation fiscale de l'État de Virginie est demeurée inchangée en 2018.

79. Pour tenir compte de l'évolution des salaires 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 1,83 % à compter du 1^{er} janvier 2019. En outre, conformément à la résolution [70/244](#) [sect. III.1, 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 qui correspond au dernier échelon de la classe considérée 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 VI du présent rapport.

80. 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 trop faible pour couvrir la majoration du barème des traitements de base minima	0
b) Versements à la cessation de service	802 000

Délibérations de la Commission

81. Le Réseau ressources humaines a pris note de la proposition. Les représentants des fédérations du personnel se sont dits favorables, compte tenu de l'augmentation

des traitements de base de la fonction publique de référence, à un relèvement du barème des traitements de base minima.

82. La Commission a indiqué que le relèvement de 1,83 % auquel il était recommandé de procéder au 1^{er} janvier 2019 se ferait selon la méthode standard de l'ajustement sans gain ni perte, qui consiste à augmenter le traitement de base minima et à réduire l'indemnité de poste dans les mêmes proportions. Elle a également pris note de la proposition tendant à ajuster les montants retenus aux fins du maintien de la rémunération, conformément à la résolution 70/244. Enfin, elle a rappelé que, si l'ajustement du barème était globalement sans conséquence pour le montant des traitements nets, il aurait néanmoins des incidences sur les versements à la cessation de service, comme indiqué dans le tableau ci-dessus.

Décision de la Commission

83. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'approuver, avec effet au 1^{er} janvier 2019, la version révisée du barème unifié des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui fait apparaître une majoration de 1,83 % du barème, ainsi que les montants actualisés retenus aux fins du maintien de la rémunération, comme il est indiqué à l'annexe VI du présent rapport, étant entendu que cette modification doit être opérée par une augmentation du traitement de base assortie d'une diminution proportionnelle des points d'ajustement, le résultat ne modifiant pas la rémunération nette effectivement perçue.

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

84. En application du mandat permanent que lui a confié l'Assemblée générale, la Commission examine le rapport entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des postes comparables à Washington. À cette fin, elle suit annuellement l'évolution des taux de rémunération dans les deux fonctions publiques. En outre, dans sa résolution 71/264, l'Assemblée a demandé à la Commission 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.

85. Au 1^{er} janvier 2018, une augmentation de 2,29 % du Barème général est entrée en vigueur dans la zone de rémunération de Washington de la fonction publique de référence, correspondant à une hausse de 1,4 % des traitements de base et à la révision à la hausse de l'ajustement lié aux conditions locales, qui a été porté de 27,10 % à 28,22 %. Les autres éléments ci-après présentaient également un intérêt aux fins de la comparaison :

a) Révision des tranches d'imposition fédérale et réduction des taux d'imposition marginaux. De façon simultanée, les déductions forfaitaires ont été augmentées et l'abattement pour charges de famille a été supprimé. En ce qui concerne les déductions de frais réels, les déductions sur les impôts d'État et les impôts locaux ont été plafonnées tandis que le plafond des déductions au titre des intérêts hypothécaires a été abaissé. Le montant de l'exonération a été porté à 4 150 dollars dans le district de Columbia. Dans le cas de l'État du Maryland, le plafond des exonérations a été ramené à 100 000 dollars. La législation fiscale de l'État de Virginie est demeurée inchangée en 2018 ;

b) Augmentation du coefficient d'ajustement applicable à New York (de 64,5 en janvier à 66,9 à compter du 1^{er} février 2018) en raison de l'évolution du coût de la vie dans le lieu d'affectation, soit dans le cadre du fonctionnement normal du système des ajustements ;

c) Nouveau calcul de l'écart du coût de la vie entre New York et Washington : en application de la procédure en vigueur, l'écart du coût de la vie en 2018 a été estimé à 12,5 % par un consultant externe.

86. La Commission a été informée que, sur la base des éléments susmentionnés, la valeur de la marge entre les rémunérations nettes avait été estimée à 14,4 % pour 2018. On trouvera à l'annexe VII du présent rapport la comparaison détaillée et des renseignements sur l'évolution de la marge au fil du temps.

Délibérations de la Commission

87. Les représentants du Réseau ressources humaines et des fédérations du personnel ont pris note des conclusions issues de la dernière comparaison en date des rémunérations.

88. La Commission a noté que la valeur actualisée de la marge avait été estimée sur la base des dernières statistiques en date. Il a été convenu que si des données plus récentes devenaient disponibles, une estimation révisée serait communiquée à l'Assemblée générale au moment où la Commission lui présenterait son rapport annuel.

Décisions de la Commission

89. Notant que son président communiquerait une estimation actualisée de la marge à l'Assemblée générale si des statistiques plus récentes relatives au personnel devenaient disponibles, 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 114,4 % pour l'année civile 2018 ;

b) De prier son secrétariat de continuer à suivre l'évolution de la marge de sorte que les mesures correctives nécessaires puissent être prises au moyen du système des ajustements si la marge venait à tomber en deçà du seuil de déclenchement de 113 % ou à dépasser le plafond de 117 % en 2019.

C. Révision du montant de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personnes indirectement à charge

90. Selon la méthode actuelle, le montant de l'indemnité pour enfants à charge est établi en fonction des dégrèvements fiscaux et des prestations de sécurité sociale prévus par la législation sociale appliquée dans huit villes sièges (Genève, Londres, Madrid, Montréal, New York, Paris, Rome et Vienne), calculés sur la base du revenu de référence qui correspond au traitement du fonctionnaire de la classe P-4/VI (auparavant, au traitement du fonctionnaire de la classe P-4/VI ayant charge de famille). On convertit les montants correspondants en dollars des États-Unis en retenant la moyenne des taux de change des 12 mois précédant l'examen pour dégager un montant forfaitaire à pondérer par le nombre de fonctionnaires en poste dans lesdits lieux d'affectation. Dans les lieux d'affectation à monnaie forte, pour mettre l'indemnité à l'abri des fluctuations des taux de change, on convertit le montant global ainsi obtenu en monnaie locale en appliquant le taux de change opérationnel

de l'ONU en vigueur à la date de promulgation, les montants en monnaie locale ainsi établis demeurant inchangés jusqu'à l'examen biennal suivant. Fixée à 35 % de l'indemnité pour enfants à charge, l'indemnité pour personnes indirectement à charge peut être versée à tout fonctionnaire qui ne perçoit pas d'indemnité pour personnes directement à charge. En application de la décision prise en 2013 par la Commission, le montant des indemnités pour enfants à charge et pour personnes indirectement à charge doit être également ajusté en fonction de la tendance générale des taux de croissance des prestations pour enfants à charge [voir [A/68/30](#), par. 104 b)].

91. En 2017, la Commission a décidé de conserver la méthode actuelle tout en poursuivant l'examen. Elle a jugé nécessaire à cet égard d'ajuster le mode de calcul de l'indemnité pour enfants à charge au vu de la nouvelle structure des traitements pour ce qui est du traitement de référence considéré aux fins du versement de l'indemnité, l'ancien montant de référence, à savoir le traitement pour fonctionnaire ayant charge de famille, n'étant plus utilisé depuis janvier 2017. Elle a ainsi demandé à son secrétariat d'examiner deux options de calcul, l'une fondée sur l'application du barème des traitements unifié couplé à l'indemnité pour conjoint à charge, l'autre faisant application du seul barème unifié, et de les lui soumettre pour suite à donner à sa quatre-vingt-septième session [voir [A/72/30](#) et [A/72/30/Corr.1](#), par. 144 b)].

92. Par conséquent, et compte tenu du fait que la tendance générale a fait ressortir une augmentation des prestations au titre des enfants à charge dans la majorité des lieux de référence, la Commission s'est vu présenter deux options de calcul de l'indemnité pour enfants à charge comme indiqué ci-dessus. Dans la première option (application du barème des traitements unifié tenant compte de l'indemnité pour conjoint à charge), le montant révisé de l'indemnité pour enfants à charge s'élève à 4 108 dollars par an ; dans la seconde option (application du seul barème unifié), le montant de l'indemnité s'établit à 5 934 dollars par an.

Délibérations de la Commission

93. Le Réseau ressources humaines s'est félicité qu'il soit procédé à une révision du montant des indemnités pour charges de famille, la révision précédente remontant à huit ans. Il a également pris note de la tendance à la hausse du niveau des prestations au titre des enfants à charge dans la plupart des villes sièges. De son point de vue, le niveau de l'ajustement proposé devait être envisagé en gardant à l'esprit qu'une longue période de temps s'était écoulée depuis la dernière révision du montant des indemnités. Il a estimé que, dans le premier mode de calcul de l'indemnité pour enfants à charge (application du barème unifié en tenant compte de l'indemnité pour conjoint à charge), l'on envisageait la situation d'un couple marié, alors que, dans la seconde approche, l'on envisageait principalement la situation d'un parent isolé, situation déjà prise en compte dans le régime commun par l'allocation d'une indemnité spécifique. Il était donc favorable à la première approche, à savoir qu'à partir de 2019 le montant de l'indemnité pour enfants à charge soit porté à 4 108 dollars et celui de l'indemnité pour personnes non directement à charge à 1 438 dollars.

94. Le représentant de la FICSA, s'exprimant également au nom de l'UNISERV, a rappelé que c'était à l'occasion de l'examen de la méthode de 2017 que la Commission avait jugé nécessaire d'harmoniser la méthode de calcul de l'indemnité pour enfants à charge au vu de la nouvelle structure des traitements pour ce qui était du traitement de référence considéré aux fins du versement de l'indemnité. Selon la FICSA et l'UNISERV, le calcul de l'indemnité ne pouvait donc se faire, en toute logique, que sur la base du barème des traitements unifié, sans prendre en compte l'indemnité pour conjoint à charge. Le représentant du CCASPI a fait observer à cet égard que, si l'indemnité pour enfants à charge devait être établie sur la base du barème unifié en tenant compte de l'indemnité pour conjoint à charge, alors que

d'autres éléments de la rémunération le seraient sur la base du seul barème unifié, il pourrait en résulter des incohérences. Il a en outre rappelé que le montant de l'indemnité pour enfants à charge n'avait pas été ajusté depuis huit ans, ce qui expliquait le niveau élevé de l'augmentation proposée. Au vu de ces éléments, les fédérations du personnel étaient favorables à ce que le montant de l'indemnité pour enfants à charge soit calculé sans prendre en compte l'indemnité pour conjoint à charge.

95. La Commission a convenu que le calcul avait été effectué en application de la méthode approuvée et tenait compte du fait que les prestations au titre des enfants à charge avaient augmenté dans la majorité des villes sièges. Les membres ont ainsi estimé que, si la révision actuelle du montant de l'indemnité devait suivre son cours, certains éléments de la méthode de calcul devraient être réexaminés avant toute nouvelle révision. Il a été noté à cet égard que la méthode prévoyait de prendre en considération toutes les aides financières versées par les États au titre des enfants à charge, quelles que soient les considérations de politique générale ayant présidé à leur adoption. Or, certaines de ces prestations sociales pouvaient répondre à des considérations démographiques propres à l'État où se trouvait telle ou telle ville siège, sans forcément intéresser directement les indemnités pour charges de famille prévues dans le régime commun.

96. Il a également été dit que le niveau uniforme global de l'indemnité pour enfants à charge pourrait faire l'objet d'un examen futur, étant donné la diversité des pratiques observées dans les villes sièges s'agissant de l'aide financière offerte à cet égard. Toutefois, la plupart des membres étaient d'avis qu'il fallait continuer de fixer un montant unique applicable à l'échelle mondiale en raison de sa nature fondamentale et de sa valeur absolue relativement basse. Selon eux, l'indemnité pour enfants à charge devait être considérée comme une prestation sociale universelle plutôt que comme un dédommagement lié aux conditions prévalant dans le lieu d'affectation. Un membre de la Commission n'était pas d'accord sur le fait que l'indemnité pour enfants à charge devrait être établie sur la base de la moyenne pondérée des huit villes sièges.

97. En outre, certains membres étaient d'avis que lors d'un futur examen de la méthode, il faudrait étudier des moyens de réduire encore la domination des grands lieux d'affectation dans le résultat global. La méthode actuelle prévoyait déjà un moyen de remédier à cette situation, mais d'aucuns estimaient que la méthode de pondération employée pour calculer le montant moyen global de l'indemnité devrait être examinée dans ce contexte.

98. En ce qui concerne les deux méthodes de calcul, la Commission a noté que la prise en compte de l'indemnité pour conjoint à charge dans le calcul permettrait d'établir le montant de l'indemnité pour enfants à charge reçue par des couples mariés, alors que l'application du seul barème des traitements unifié rendrait compte uniquement de l'indemnité perçue par les parents isolés. Comme de nombreuses administrations fournissaient une plus grande assistance aux parents célibataires par l'intermédiaire de prestations de sécurité sociale prévues par la législation sociale ou de dégrèvements fiscaux, cela se reflétait dans le taux plus élevé de l'option 2. Il fallait donc déterminer lequel des deux groupes devrait servir de référence concernant l'indemnité pour enfants à charge.

99. Dans ces conditions, la Commission a observé que le nouvel ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun tenait d'ores et déjà compte du parent célibataire en lui allouant une indemnité distincte plus substantielle que l'indemnité normale pour enfants à charge. En particulier, la décision d'établir une indemnité de parent isolé a été considérée comme la reconnaissance, par l'Assemblée générale, de la nécessité de venir en aide au parent

célibataire davantage qu'au couple marié avec enfants. On a donc estimé qu'avec l'établissement de l'indemnité de parent isolé, il n'y avait plus lieu de tenir compte de la situation du parent isolé dans l'indemnité pour enfants à charge. Cela reviendrait à offrir une indemnité de parent isolé, plus élevée, à tous les fonctionnaires, y compris ceux qui ne sont pas des parents isolés. Pour la plupart des membres, cela n'était pas une bonne idée.

100. En ce qui concerne les préoccupations exprimées par les fédérations de fonctionnaires, la Commission était d'accord pour dire que l'un des principes fondamentaux du nouvel ensemble de prestations était que c'était le travail du fonctionnaire et non sa situation de famille qui devait mériter le traitement. Il a été souligné, toutefois, que le nouvel ensemble de prestations devait tenir compte et tenir compte de la situation de famille en dehors du barème des traitements. En fait, seule la situation de famille permettait de distinguer l'indemnité payable au parent isolé de l'indemnité pour enfants à charge, la première étant versée au fonctionnaire célibataire pour son premier enfant, la seconde l'étant au couple marié. Si l'ensemble des prestations offertes par le régime commun distinguait ainsi selon la situation de famille s'agissant essentiellement de la même indemnité (versée pour enfants à charge), la logique commandait d'établir le montant de l'une et l'autre indemnité par référence aux bénéficiaires extérieurs ayant la même situation de famille. Dès lors que dans son principe l'indemnité pour enfants à charge excluait le parent célibataire, il ne serait pas déraisonnable d'appliquer la même solution aux groupes de référence en excluant les prestations supplémentaires offertes au parent célibataire. En conséquence, une telle approche de l'indemnité pour enfants à charge ne devait pas être considérée comme s'écartant des principes de base de l'ensemble des prestations révisé.

101. La Commission a rappelé ses préoccupations concernant la position dominante des grands lieux d'affectation dans le calcul de l'indemnité pour enfants à charge et sa décision de se référer à la tendance générale concernant le versement de prestations pour enfants à charge comme facteur d'ajustement. Toutefois, elle n'avait pas défini précisément la manière dont cette tendance générale devrait être prise en compte, seulement qu'elle serait appliquée de façon pragmatique.

102. Examinant les résultats des calculs, la Commission a observé que la tendance générale n'avait été utilisée que comme condition préalable à l'application de la méthode de calcul : depuis que la tendance générale à la hausse avait été enregistrée dans la majorité des lieux d'affectation, la procédure de calcul établie avait été appliquée sans autre ajustement. La Commission était toutefois d'avis qu'un ajustement était nécessaire compte tenu des spécificités des données sur les tendances.

103. À cet égard, il a été noté que concernant le traitement de référence, l'indemnité pour enfants à charge avait augmenté dans cinq des huit lieux d'affectation cités en référence. La Commission estimait donc que l'augmentation initialement proposée devait être ajustée en proportion. Le représentant du CCASIP s'est interrogé sur une autre méthode de calcul destinée à diminuer l'augmentation, étant donné que la procédure de la moyenne pondérée utilisée pour obtenir le chiffre initial avait déjà pris en considération l'absence d'augmentation des prestations pour enfants à charge dans trois lieux d'affectation. Il a également souligné qu'une importance moindre devrait être accordée au fait que le nombre de fonctionnaires était réduit à Londres, Madrid et Paris, où la tendance générale était prise en considération. La Commission était d'avis qu'attribuer le même poids aux différents lieux d'affectation de référence aux fins de l'ajustement contribuerait à réduire la domination des grands lieux d'affectation. Comme la tendance générale reflétait l'évolution de la situation en dehors des organisations appliquant le régime commun, le nombre de fonctionnaires dans chaque lieu d'affectation ne semblait pas présenter un intérêt immédiat.

104. La Commission a noté qu'en appliquant la méthode susmentionnée, on obtiendrait une indemnité pour enfants à charge de 3 666 dollars par an. Les incidences financières étaient estimées à 26,8 millions de dollars. La Commission a reconnu que l'augmentation notable proposée était, entre autres, due au fait que l'indemnité pour enfants à charge n'avait pas été ajustée depuis 2010, tandis que les prestations pour enfants à charge continuaient d'augmenter dans les lieux d'affectation de référence. Elle jugeait donc important de procéder, à l'avenir, à des examens de cette indemnité de manière plus ponctuelle.

Décisions de la Commission

105. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale qu'à compter du 1^{er} janvier 2019 :

- a) Le montant de l'indemnité pour enfants à charge soit fixé à 3 666 dollars par an et celui de l'indemnité pour enfant handicapé à 7 332 dollars par an ;
- b) Le montant de l'indemnité pour personnes indirectement à charge soit fixé à 1 283 dollars par an ;
- c) Le montant en dollars des États-Unis de l'indemnité, indiqué aux points a) et b) ci-dessus, soit converti en monnaie locale par application du taux de change de l'ONU en vigueur à la date de promulgation et demeure inchangé jusqu'à l'examen biennal suivant ;
- d) Les indemnités pour charge de famille soient réduites du montant de toutes prestations directes versées aux fonctionnaires par tel ou tel État.

106. La Commission a décidé de revoir la méthode de calcul de l'indemnité pour enfants à charge avant le prochain examen de son niveau.

D. Détermination de la fonction publique nationale la mieux rémunérée (étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire) : phase I

107. Conformément au mandat que l'Assemblée générale lui a confié dans sa résolution [44/198](#), la Commission procède périodiquement à des études en vue de déterminer la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Réalisées aux fins de l'application du principe Noblemaire, ces études consistent à comparer l'ensemble des prestations proposées par les fonctions publiques qui pourraient éventuellement se substituer à l'actuelle fonction publique qui sert de référence aux organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Selon la méthode en deux phases approuvée par l'Assemblée dans sa résolution [46/191 A](#), il est procédé à la sélection de fonctions publiques qui peuvent être comparées avec la fonction publique internationale en fonction de critères relatifs à la rémunération, aux effectifs et à la structure. Il est ensuite procédé à une comparaison des fonctions publiques ainsi retenues en fonction du montant net des éléments pécuniaires de la rémunération (phase I) et si nécessaire en fonction de la rémunération totale (phase II). Depuis 1995, les études réalisées aux fins de l'application du principe Noblemaire sont complétées par des vérifications auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies. Initialement prévue en 2016, l'étude actuelle a été reportée à 2018 en raison de l'examen qui a été consacré à l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun.

108. À sa quatre-vingt-sixième session, tenue en mars 2018, la Commission a examiné les résultats de la phase I de l'étude concernant les fonctions publiques de l'Allemagne, de la Belgique, du Canada, de la France, de la Norvège et des Pays-Bas,

qui avaient été sélectionnées au moyen des critères établis. Les résultats de la comparaison des rémunérations pécuniaires nettes (corrigées de l'écart de coût de la vie et des taux de change) versées par ces fonctions publiques et de celle accordée par la fonction publique de référence actuelle, à savoir l'Administration fédérale des États-Unis, sont présentés ci-après.

Écarts de rémunération pécuniaire nette (en pourcentage)

<i>Pays</i>	<i>Écart négatif en pourcentage par rapport à la rémunération pécuniaire dans la fonction publique fédérale des États-Unis</i>
Belgique	9,1
Norvège	15,7
Canada	22,0
France	28,0
Allemagne	30,3
Pays-Bas	30,8

Délibérations de la Commission

109. De l'avis du représentant du Réseau ressources humaines, les études réalisées aux fins de l'application du principe Noblemaire reposaient sur une méthode éprouvée qui permettait de fixer la rémunération que les organisations appliquant le régime commun devaient verser à leurs fonctionnaires, pour peu qu'il y soit procédé régulièrement et avec diligence et qu'elles soient approfondies, complètes et objectives. Tout en prenant note de la liste des pays sélectionnés pour la présente étude, le Réseau était d'avis que l'on ne devrait pas se servir du critère des effectifs pour exclure d'emblée telle ou telle fonction publique. Des effectifs réduits pouvaient dénoter une administration publique particulièrement efficace et une rémunération pensée en conséquence, ainsi que cela était le cas de la Suisse, qui avait été écartée de l'analyse en raison du petit nombre de fonctionnaires qu'elle employait. Une étude initiale de la rémunération pécuniaire pouvait être utile, mais le Réseau a estimé que cela ne devrait pas se solder par l'élimination d'un grand nombre de pays. Les études devraient englober une comparaison de la rémunération liée à la performance. Selon le Réseau, il faudrait également procéder dans les études futures à une comparaison des structures des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et certaines fonctions publiques nationales bien rémunérées, telles que celle de Singapour. À son avis, il serait souhaitable de procéder à la prochaine étude en 2021 puisque l'étude actuelle avait été initialement prévue en 2016.

110. Le représentant de la FICSA a lui-aussi souhaité que le secrétariat de la Commission précise la raison pour laquelle la Suisse avait été retirée de la liste des fonctions publiques pouvant servir de référence. La FICSA a également souhaité qu'il soit procédé à une comparaison entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et d'autres organisations internationales dont les résultats seraient examinés durant l'été 2018. Le représentant du CCASIP a souligné qu'il importait de prendre en considération tous les éléments de la rémunération puisque dans certains pays les éléments non pécuniaires constituaient une part non négligeable de la rémunération et atteignaient parfois 50 % de la rémunération pécuniaire. Partageant en cela l'avis du Réseau ressources humaines et de la FICSA, le CCASIP estimait qu'il serait bon que les fonctions publiques de Singapour et de la Suisse fassent partie des fonctions publiques à prendre en considération si la Commission décidait de passer à la phase II, car elles offraient des conditions concurrentielles. Évoquant les

difficultés qu'il y avait à recruter des fonctionnaires originaires de certains pays, le Comité a recommandé que la Commission procède à des vérifications avec les institutions de l'Union européenne, celles-ci ayant la réputation d'être des employeurs attrayants. UNISERV a pris note de l'analyse qui s'était déroulée pendant la phase I et des étapes suivies dans le cadre de l'étude. Son représentant a indiqué que si la Commission décidait de procéder à la phase II de l'étude, il faudrait procéder en temps réel à une analyse des effets que pourraient avoir les résultats issus de la phase II avant de passer à la mise en application. Enfin, il a été demandé que des informations complètes et détaillées soient diffusées afin d'aider toutes les parties prenantes à cerner les tenants et les aboutissants.

111. La Commission a rappelé que la phase I était essentiellement une procédure d'élimination obéissant à des règles rigoureuses. Elle consistait à ne retenir que les fonctions publiques qui satisfaisaient à tous les critères retenus dans la méthode. Ainsi, certaines fonctions publiques dont la rémunération était particulièrement attrayante pouvaient être exclues parce qu'elles ne répondaient pas aux autres critères ; par exemple, il était malaisé de procéder à des comparaisons parce que les effectifs étaient relativement modestes ou que des réformes ou des changements structuraux étaient en cours. En réponse aux questions portant sur les fonctions publiques de Singapour et de la Suisse, la Commission a été informée que Singapour était en train de réviser ses normes de classement des emplois dans la fonction publique et que les données de classement n'étaient pas disponibles au moment de l'étude. En outre, l'étude de 2006 avait montré à quel point il était malaisé d'obtenir des informations sur les traitements des fonctionnaires auprès des administrations publiques, élément sans lequel il ne pouvait y avoir de comparaison. La Suisse a été exclue de l'étude actuelle et de celle qui avait été menée en 2011 car le nombre de fonctionnaires qu'elle employait était trop réduit. Il a été expliqué que le nombre de fonctionnaires employés par la fonction publique fédérale suisse était certes comparable au nombre d'administrateurs employés par les organisations appliquant le régime commun, mais que pour procéder à une étude sur les équivalences de classe en bonne et due forme il fallait avoir une base de comparaison plus large de façon à disposer de suffisamment d'emplois équivalents et d'un échantillon d'emplois dont la stabilité dans le temps était garantie. Dans ce contexte, il a été rappelé que l'actuelle fonction publique de référence comptait plus de deux millions d'employés.

112. La Commission a également noté que la comparaison des rémunérations à laquelle il était procédé pendant la phase I ne portait que sur les éléments pécuniaires qui étaient proposés à tous les employés et excluait donc des éléments tels que la rémunération liée à la performance. Elle excluait aussi des éléments non pécuniaires, tels que les régimes de retraite, d'assurance maladie, d'assurance-vie, d'assurance accident et d'autres éléments, qui étaient substantiels et pouvaient influencer sur les résultats de l'étude. À cet égard, des membres se sont demandé si certains pays scandinaves, comme la Norvège, devraient être examinés de plus près en raison des prestations généreuses et des conditions de travail avantageuses qu'ils accordaient. Il a également été fait référence à la Suède, pays qui à l'issue de la phase I ne figurait pas sur la liste des fonctions publiques pouvant éventuellement servir de référence mais qui était connu en Europe pour proposer de très bonnes conditions d'emploi à ses fonctionnaires. Il a été dit que l'étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire était l'occasion d'examiner les meilleures pratiques en vigueur dans le monde dans le domaine de la rémunération et des prestations et d'envisager la possibilité de les appliquer dans le contexte du régime commun. Il a été proposé de revoir la portée des futures études de façon à prendre en considération les points qui avaient été soulevés.

113. Compte tenu de ce qui précède, quelques membres ont estimé que, si la Commission décidait de passer à la phase II de l'étude, il faudrait prendre la Belgique

et la Norvège en considération, car ces pays proposaient la rémunération la plus élevée après l'actuelle fonction publique de référence. Certains participants ont considéré que le nombre relativement faible de nationaux norvégiens qui travaillent dans le système des Nations Unies pouvait s'expliquer par les prestations et les traitements plus favorables qu'accordait la Norvège. D'autres ont dit que la rémunération n'était pas la seule raison pour laquelle les organisations appliquant le régime commun pouvaient être considérées comme attrayantes. Afin de faciliter la prise de décision, il a été proposé d'envisager de plafonner l'écart de rémunération à 5 % de façon à ne procéder à l'analyse prévue dans la phase II que si l'écart de rémunération entre les pays considérés et le pays offrant la rémunération la plus élevée était inférieur ou égal à 5 %.

114. Bien que ne méconnaissant pas certaines des préoccupations qui ont été exprimées, la plupart des membres ont jugé que le but premier de la phase I était de déterminer celles des fonctions publiques qui pouvaient raisonnablement se substituer à l'actuelle fonction publique de référence et de déterminer s'il était nécessaire de procéder à la phase II à des fins de vérification. Il a été noté que compte tenu de l'étendue de l'analyse, le secrétariat de la Commission avait eu recours à des paramètres supplétifs pour simplifier et accélérer la procédure. Il s'était ainsi servi des indices d'ajustement locaux pour tenir compte des écarts de coût de la vie d'un lieu à un autre au lieu de calculer des différentiels pour les différents lieux et a retenu les points médians des barèmes de rémunération plutôt qu'une série de points de comparaison tenant compte d'équivalences de classe. Néanmoins, les études précédentes ont montré que la phase I – malgré son caractère limité – permettait de disposer d'une comparaison fiable de la rémunération et d'une estimation raisonnable de la compétitivité relative des fonctions publiques pouvant éventuellement servir de référence.

115. La Commission était convaincue que la phase I de la présente étude avait été menée conformément à la méthode établie et ne dérogeait pas à la démarche qui avait été retenue par le passé. La question de la validité des résultats ne se posait donc pas. La Commission a convenu que s'il était procédé à la phase II il faudrait ajuster quelque peu les résultats, mais jugé que l'écart existant entre la rémunération pécuniaire nette versée par l'actuelle fonction publique de référence et celle proposée par la Belgique – 9 % – et celui existant avec la Norvège – plus de 15 % – avaient très peu de chances d'être inversés. Il a été rappelé que dans le cadre de l'étude de 2006 l'écart de rémunération qui avait été constaté pour la Belgique à l'occasion de la phase II n'était pas sensiblement différent de celui que la phase I avait fait ressortir. Il n'était donc pas nécessaire de procéder à la phase II, étape qui prendrait beaucoup plus de temps et exigerait beaucoup plus de ressources, puisque l'on savait d'ores et déjà qu'elle confirmerait que la fonction publique fédérale des États-Unis demeurait la fonction publique la mieux rémunérée et donc la fonction publique de référence pour le régime commun des Nations Unies.

116. Les participants ont débattu de l'utilité des vérifications qui étaient faites auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies afin d'évaluer la compétitivité du régime commun et diverses opinions ont été exprimées. Certains membres ont remis en question l'utilité de ces vérifications, qui d'un point de vue technique ne font pas partie des études réalisées aux fins de l'application du principe Noblemaire. D'autres ont souligné que l'Assemblée générale les avait autorisées et qu'elles donnaient des éléments à l'appui des études puisque les organisations internationales évoluaient et jouaient un rôle de plus en plus notable sur le marché du travail au niveau mondial. Un exemple a été donné en ce qui concerne les institutions de l'Union européenne, qui ont été décrites comme étant particulièrement attrayantes pour les fonctionnaires des administrations nationales des pays membres de l'Union. Il semblait donc utile de s'intéresser à ces organisations

en ce que cela permettait de déterminer les domaines dans lesquels les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies pouvaient s'améliorer.

117. Dans ce contexte, la Commission a été informée qu'une étude comparative avait été récemment lancée en dehors du régime commun des Nations Unies et que plusieurs organisations internationales et régionales y participeraient. L'étude portait sur l'établissement d'équivalences de classe entre les organisations appliquant le régime commun et d'autres organisations participantes et avait pour but de comparer les rémunérations. Les résultats en seraient connus en 2019. La Commission a donc estimé que la question des vérifications auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies pourrait être revue à la lumière de ces résultats.

Décisions de la Commission

118. La Commission a décidé ce qui suit :

a) Il n'était pas nécessaire de procéder à la phase II de l'étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire, car les résultats de la phase I montraient que l'actuelle fonction publique de référence offrait la rémunération pécuniaire la plus élevée et qu'en pourcentage l'écart de rémunération avec d'autres fonctions publiques semblait trop élevé pour disparaître une fois que l'on prenait en considération d'autres éléments de la rémunération ; l'actuelle fonction publique de référence serait donc conservée ;

b) Elle examinerait à nouveau la question des vérifications auprès d'organisations internationales n'appliquant pas le régime commun des Nations Unies une fois connues les conclusions de l'étude comparative menée auprès de plusieurs organisations internationales et régionales, dont celles du Groupe de la Banque mondiale, les organisations coordonnées et les institutions de l'Union européenne, conclusions qui seraient dégagées en 2019.

E. Questions relatives à l'indemnité de poste

119. Conformément à l'article 11 de son statut, la Commission a maintenu à l'étude le fonctionnement du système des ajustements et examiné à sa quatre-vingt-sixième session le rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustement sur les travaux de sa quarantième session. Le Comité y formulait des recommandations relatives à l'examen du système des ajustements auquel avait procédé un consultant externe indépendant et s'intéressait à plusieurs questions concernant l'élément logement des indices d'ajustement. À l'issue d'un débat approfondi, la Commission a décidé de faire siennes les recommandations du consultant indépendant sur les améliorations à apporter à certains aspects de la méthode sur laquelle reposait le système des ajustements, comme présentées dans le rapport du Comité consultatif.

120. La Commission a également examiné un rapport sur l'état d'avancement de l'examen du système des ajustements et un plan de gestion du projet d'examen d'ensemble de la méthode sur laquelle repose le système des ajustements ; mis au point par le secrétariat en collaboration avec les organisations et les fédérations de fonctionnaires, ce plan fixe des échéances et définit les attributions des principales parties prenantes et les ressources à prévoir. À sa quatre-vingt-septième session, la Commission a approuvé le plan, demandé à toutes les parties prenantes de coopérer activement et invité les représentants du personnel et les organisations à contribuer aux travaux techniques du secrétariat en le faisant bénéficier de leur expertise en matière statistique.

121. La Commission a franchi une étape décisive pour la mise en œuvre du plan de gestion en chargeant un groupe de travail de procéder à un examen des règles opérationnelles encadrant le classement des lieux d'affectation aux fins des ajustements, avec la pleine participation des organisations et des fédérations de fonctionnaires. Il a également décidé de charger une équipe spéciale d'examiner le cadre conceptuel de l'indice des ajustements. Le Comité consultatif pour les questions d'ajustement examinerait les travaux de l'équipe spéciale et les questions méthodologiques concernant l'élément logement de l'indice des ajustements à sa prochaine réunion, au début de 2019. La Commission a souligné que l'objectif de l'examen consistait à réviser la méthode et les règles opérationnelles sous-tendant le système des ajustements afin d'améliorer l'exactitude, la stabilité et la prévisibilité des ajustements.

Chapitre V

Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local : examen des méthodes d'enquête sur les traitements

122. Les attributions de la Commission en ce qui concerne la détermination de la rémunération des fonctionnaires recrutés sur le plan local sont définies dans son statut. En vertu de l'article 10 a), la Commission présente à l'Assemblée générale des recommandations touchant les principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires, et, en vertu de l'article 11 a), elle établit les modalités d'application de ces principes. L'article 12 prévoit qu'elle établisse les faits dont il doit être tenu compte pour fixer les barèmes des traitements des agents des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local.

123. La Commission a mis au point deux méthodes, la méthode d'enquête I, applicable aux villes sièges et assimilées, et la méthode d'enquête II, qui s'applique à tous les autres lieux d'affectation. Mue par un souci d'efficacité, elle a procédé à la fin de chaque série d'enquêtes sur les conditions d'emploi dans les villes sièges à un examen de ses méthodes fondé sur l'expérience acquise et les enseignements qui en avaient été tirés.

124. À l'issue de la septième série d'enquêtes dans les villes sièges, la Commission a décidé d'entreprendre un examen des deux méthodes d'enquête retenues pour les agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local. Le secrétariat de la Commission a demandé aux parties prenantes de lui fournir des informations sur les problèmes rencontrés pendant le déroulement des enquêtes et des recommandations préliminaires sur la manière de les régler. Les réponses communiquées par les organisations, les fédérations de fonctionnaires et les comités locaux d'enquête sur les conditions d'emploi dans les villes sièges ont été synthétisées et réparties en deux catégories – les questions d'ordre général et les problèmes spécifiques – avant d'être présentées à la Commission pour examen, en même temps qu'une description des étapes suivantes.

Délibérations de la Commission

125. Le Réseau ressources humaines s'est félicité du fait qu'un examen de fond serait prochainement consacré à la méthode d'enquête. À son avis, il importait de trouver des solutions novatrices et durables aux problèmes qui se posaient de manière pérenne, notamment ceux touchant la faible participation des employeurs et le positionnement sur les marchés locaux des traitements proposés par les organisations appliquant le régime commun. Le Réseau a suggéré que, si la solution qui serait envisagée différait par trop de la méthode actuelle, il faudrait prendre des mesures transitoires et procéder à des essais et à des simulations avant de prendre une décision définitive. Le Réseau était d'avis que tout devait être fait pour présenter les méthodes révisées à l'Assemblée générale pour approbation en 2019.

126. Les fédérations du personnel ont accueilli favorablement le lancement de l'examen des méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi locales, en particulier compte tenu des préoccupations et des problèmes dont les fonctionnaires faisaient part dans certains lieux d'affectation. La FICSA était favorable à la création d'un groupe de travail et a estimé qu'il fallait faire preuve de prudence et analyser de manière approfondie les problèmes qui se posaient et les solutions proposées par les parties prenantes. Elle a également fait valoir qu'il ne fallait pas préjuger des solutions qui seraient proposées par le groupe de travail en les énonçant dans le mandat de celui-ci. En particulier, elle a jugé préoccupante l'idée de recourir à des

données externes puisque cette option avait déjà été examinée et rejetée lors de l'examen précédent. UNISERV a souligné qu'il importait de régler immédiatement les situations épineuses causées par la perte de pouvoir d'achat résultant des dévaluations et de l'inflation galopante dans certains lieux d'affectation. À son avis, il faudrait envisager de faire bénéficier les comités locaux d'enquête sur les conditions d'emploi d'activités de formation spécialisée au niveau sous-régional de façon à renforcer l'esprit d'équipe et d'obtenir des résultats cohérents dans le cadre des enquêtes. Le CCASIP a souligné l'urgence de la situation, mais mis en garde contre un recours généralisé à des données externes, car cela supposerait l'externalisation des attributions de la Commission et des organismes responsables et pourrait ne pas être en conformité avec les critères retenus dans la méthode. À son sens, il fallait faire preuve de souplesse dans l'établissement du calendrier de sorte que toutes les questions puissent être correctement analysées.

127. La Commission a confirmé la pertinence du principe Flemming, principe retenu pour fixer les traitements du personnel recruté sur le plan local, malgré les difficultés que soulevait son application. L'examen devrait donc être axé sur la recherche de solutions aux problèmes recensés pendant les enquêtes, à l'issue d'une analyse approfondie menée par un groupe de travail qui serait créé à cet effet. La Commission a également indiqué que le groupe de travail analyserait les solutions proposées du point de vue de leur faisabilité et procéderait à des simulations afin d'en évaluer l'efficacité et l'incidence sur la procédure d'enquête. Elle a souligné à quel point il importait de privilégier la coopération, la transparence et l'esprit de concertation dans les travaux du groupe de travail. Des membres de la Commission ont appelé l'attention sur la question de l'ajustement des traitements des autres catégories de personnel compte tenu des résultats des enquêtes sur les conditions d'emploi des agents des services généraux et sur le fait qu'il convenait d'évaluer la possibilité de rétablir des enquêtes distinctes pour ces catégories, en particulier celle des services de sécurité. Il ne fallait pas que le groupe de travail néglige cette question.

128. Au vu des difficultés qu'il y avait à se procurer des données sur les salaires proposés localement du fait de la faible participation des employeurs aux enquêtes, certains membres de la Commission ont rappelé qu'il fallait se tourner vers d'autres méthodes, y compris le recours à des sources externes. D'autres ont toutefois souligné que si d'autres sources étaient utilisées, les données obtenues pourraient ne pas être représentatives des meilleures conditions d'emploi. Bien que la solution consistant à utiliser des données externes sur les salaires ait déjà été envisagée, la plupart des membres de la Commission ont estimé souhaitable d'évaluer à nouveau la disponibilité de ce type de données avant qu'une décision soit prise sur la question.

129. Certains membres ont jugé que dans le cadre de l'examen des méthodes d'enquête le groupe de travail pourrait examiner les meilleures pratiques relatives aux enquêtes sur les salaires et à l'évaluation des emplois et déterminer si certaines d'entre elles pourraient être incorporées dans les méthodes d'enquête. Il a été dit que si l'on voulait que les enquêtes comptent avec la participation pleine et entière de toutes les parties prenantes, il valait mieux expliquer la procédure à suivre et consacrer plus de ressources à l'application des méthodes d'enquêtes. Plusieurs membres de la Commission ont estimé qu'il fallait tenir compte du coût effectif des enquêtes lors de la conception d'une méthode plus efficace reposant sur des données.

130. Il a été convenu qu'il fallait créer un groupe de travail et que celui-ci présenterait des propositions à la Commission à sa quatre-vingt-huitième session ; tout devrait être fait pour que la Commission achève son examen à sa quatre-vingt-neuvième session de sorte que les méthodes révisées puissent être présentées à l'Assemblée générale à la soixante-quatorzième session. Toutefois, étant donné la nature et la

portée des questions recensées, la Commission a estimé qu'il faudrait peut-être plus de temps pour achever l'examen.

Décisions de la Commission

131. La Commission a décidé :

- a) De prendre note de la liste préliminaire de questions ;
- b) De créer un groupe de travail composé de certains de ses membres, de six représentants des organisations au maximum et de six représentants des fédérations du personnel au maximum, qui serait secondé par son secrétariat ;
- c) De demander au groupe de travail :
 - i) D'analyser et d'étudier les questions recensées lors de la septième série d'enquêtes sur les conditions d'emploi et de lui proposer des solutions pour examen ;
 - ii) D'examiner les moyens d'obtenir les données nécessaires, y compris la possibilité d'acheter des données auprès de sources extérieures ;
 - iii) D'étudier les conditions à remplir pour que la fonction publique nationale soit convenablement représentée ;
 - iv) D'examiner l'application des deux méthodes pour veiller à ce que celles-ci soient adaptées aux conditions du marché du travail local et à ce que les membres du personnel travaillant en un même lieu soient traités sur un pied d'égalité ;
- v) De réviser la formulation retenue pour les deux méthodes ;
- vi) De présenter ses propositions à la Commission à la quatre-vingt-huitième session ;
- d) D'examiner à nouveau les échéances retenues pour l'examen à sa quatre-vingt-huitième session.

Chapitre VI

Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège : rapport du groupe de travail sur les lieux d'affectation où les conditions sont extrêmement difficiles

132. Au cours de l'examen de la méthode de classement des lieux d'affectation mené par la Commission à sa quatre-vingt-cinquième session, les organisations du Réseau ressources humaines présentes sur le terrain ont soulevé la question des lieux d'affectation classés dans les catégories D ou E qui n'étaient pas considérés comme des lieux d'affectation famille non autorisée. La Commission a débattu de la question de savoir si les organisations pouvaient donner aux fonctionnaires qui y étaient en poste la possibilité de faire venir leur famille et de percevoir les indemnités liées à l'installation ou de ne pas la faire venir et de recevoir à la place l'élément famille non autorisée. Elle a également estimé que les organisations pourraient étudier la question en même temps que d'autres initiatives relevant du devoir de protection.

133. À sa quatre-vingt-sixième session, la Commission a examiné un rapport du Réseau ressources humaines sur les lieux d'affectation classés D ou E qui n'étaient pas considérés comme des lieux d'affectation famille non autorisée. Le Réseau y soulignait que les entités des Nations Unies avaient en tant qu'employeurs un devoir de protection vis-à-vis des fonctionnaires et de leur famille. Les mesures qui favorisaient le bien-être des fonctionnaires et celui de leur famille étaient considérées comme un élément majeur du devoir de protection. La Commission a décidé : a) de demander au Réseau ressources humaines des données supplémentaires sur la séparation des familles dans les lieux d'affectation difficiles n'ayant pas été désignés famille non autorisée ; b) de charger un groupe de travail d'étudier la question.

134. À sa quatre-vingt-septième session, la Commission a examiné un rapport du groupe de travail ; composé de cinq membres de la Commission, des représentants de cinq organisations (ONU, HCR, UNICEF, PNUD et PAM), de représentants des fédérations de fonctionnaires (FICSA, CCASIP et UNISERV) et de membres du secrétariat de la Commission, ce groupe s'est réuni en juin 2018. Il a examiné divers documents et entendu des exposés qui portaient notamment sur l'ensemble des prestations offertes dans les lieux d'affectation hors siège, sur l'historique des conditions d'emploi dans ces lieux d'affectation et sur la situation actuelle, y compris les questions soulevées par les organisations, et sur la procédure de classement des lieux d'affectation et de désignation des lieux qui ne sont pas autorisés aux familles, et a pris connaissance des informations supplémentaires fournies par les organisations dans le cadre d'une enquête et de certaines pratiques suivies à l'extérieur.

135. La Commission a examiné les formules proposées par le groupe de travail :

Formule A

Verser une indemnité correspondant au montant total de l'élément famille non autorisée aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation des catégories D ou E qui ne sont pas classés famille non autorisée. Cette indemnité serait uniquement versée aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation dont la liste a été promulguée par la Commission et pour lesquels les services médicaux de l'ONU ont estimé qu'ils ne disposaient d'aucune infrastructure de santé ou étaient insuffisamment dotés en la matière, ou qui imposaient un isolement extrême (41 lieux d'affectation actuellement), empêchant ainsi les fonctionnaires recrutés sur le plan international d'y faire venir les personnes reconnues à leur charge. Il suffirait qu'une personne à la charge des fonctionnaires accompagne ceux-ci dans le lieu d'affectation pour que l'indemnité ne soit pas versée.

Formule B

Donner aux fonctionnaires la possibilité de faire venir ou non les personnes reconnues à leur charge dans les lieux d'affectation des catégories D ou E dont la liste a été promulguée par la Commission et pour lesquels les services médicaux de l'ONU ont estimé qu'ils ne disposaient d'aucune infrastructure de santé ou étaient insuffisamment dotés en la matière, ou qui imposaient un isolement extrême (41 lieux d'affectation actuellement). Dans ce cas de figure, les fonctionnaires choisissant de ne pas faire venir auprès d'eux des personnes à leur charge percevraient une indemnité d'un montant égal ou inférieur à celui de l'élément famille non autorisée. Il suffirait qu'une personne à la charge des fonctionnaires accompagne ceux-ci dans le lieu d'affectation pour que l'indemnité ne soit pas versée.

Formule C

Donner aux fonctionnaires la possibilité de faire venir ou non des personnes reconnues à leur charge dans les lieux d'affectation des catégories D ou E que la Commission n'a pas classés famille non autorisée (71 lieux d'affectation actuellement). Dans ce cas de figure, les fonctionnaires choisissant de ne pas faire venir auprès d'eux des personnes à leur charge percevraient une indemnité d'un montant égal à celui de l'élément famille non autorisée. Il suffirait qu'une personne à la charge des fonctionnaires accompagne ceux-ci dans le lieu d'affectation pour que l'indemnité ne soit pas versée.

Délibérations de la Commission

136. Le Réseau ressources humaines s'est félicité de l'attention accordée à la question par la Commission, élément central du devoir de protection des organisations à l'égard des fonctionnaires et question de la plus haute importance pour le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des organisations très présentes sur le terrain. Il était essentiel que les organisations puissent attirer du personnel de qualité dans les lieux d'affectation difficiles. Le Réseau a rappelé une proposition qu'il avait faite concernant le versement de l'élément famille non autorisée en lieu et place des indemnités d'installation lorsque les fonctionnaires choisissaient, du fait de la difficulté des conditions régnant localement (santé, logement, éducation et autres conditions), de ne pas faire venir les personnes à leur charge dans les lieux d'affectation des catégories D ou E dans lesquels les conditions de sécurité ne justifiaient pas un classement famille non autorisée. Il réaffirmait donc sa préférence pour la formule C.

137. Le Réseau a également souligné qu'il souhaitait une solution pragmatique et efficace, ayant des incidences budgétaires limitées et ne concernant qu'un petit nombre de fonctionnaires. De son point de vue, il fallait privilégier le pragmatisme et la simplicité : le problème était circonscrit aux organisations ayant une présence sur le terrain mais était important.

138. Le Réseau a rappelé que les débats du groupe de travail étaient centrés sur deux points cruciaux, points sur lesquels il jugeait nécessaire d'expliquer sa position : a) la question de savoir si les fonctionnaires prenaient leur décision en toute liberté et s'il fallait ou non verser la totalité de l'élément famille non autorisée ou seulement une partie ; b) la question de savoir s'il existait une « hiérarchie des motifs » pour lesquels les fonctionnaires décidaient de ne pas se faire accompagner des membres de leur famille, ce qui supposait d'expliquer les raisons pour lesquelles certains critères l'emporteraient sur d'autres.

139. Les organisations ont souligné qu'en pareilles circonstances, les pratiques en usage parmi les employeurs et le bon sens laissaient penser qu'il appartenait aux

fonctionnaires de décider en toute connaissance de cause s'il valait mieux que leur famille les accompagne ou non dans un lieu d'affectation classé D ou E. Une telle décision devait reposer sur une bonne compréhension des conditions de vie locales dans le lieu d'affectation, conditions dont il était tenu compte dans le classement des lieux d'affectation. La décision prise par les fonctionnaires était affaire de circonstances. Du fait de la diversité des situations familiales, certains aspects des conditions de vie pouvaient revêtir une plus grande importance. De l'avis du Réseau, les fonctionnaires prenaient une décision qui leur était propre, mais qui n'était pas dictée par des questions de préférence mais bien par les conditions de vie qui régnaient dans les lieux d'affectation et par l'incidence que celles-ci avaient pour leur famille au vu de leur situation personnelle ; il ne s'agissait donc pas d'un choix fait librement.

140. Pour le Réseau, il n'y avait donc pas de raison de réduire le montant de l'élément famille non autorisée puisque la situation n'était pas comparable à celle qui déclenchait le versement d'une indemnité de résidence séparée volontaire dans la fonction publique de référence, à savoir la possibilité pour les fonctionnaires de décider de ne pas être accompagnés de leur famille, et ce, pour tout lieu d'affectation. La qualité des soins médicaux disponibles sur place pesait indéniablement dans la décision que les fonctionnaires prenaient, sans pour autant être la seule raison ; indépendamment de l'infrastructure médicale, l'absence d'établissements d'enseignement pouvait être tout aussi déterminante pour une famille ayant des enfants d'âge scolaire. C'est pourquoi le Réseau ne souhaitait pas que l'indemnité ne soit versée qu'aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation dépourvus d'installations médicales adaptées. Le Réseau a réaffirmé qu'il fallait trouver une solution ciblée et simple et laisser aux fonctionnaires le soin de prendre la décision qu'ils jugeaient prudente pour eux et pour leur famille.

141. Le représentant d'UNISERV, s'exprimant également au nom de la FICSA, a déclaré que les conditions de vie dans certains lieux d'affectation hors siège étaient radicalement différentes de celles des fonctionnaires en poste dans les villes sièges et dans les commissions régionales. À un extrême, les conditions étaient difficiles, c'est-à-dire dangereuses et impropres à la vie de famille, et à un autre elles étaient confortables et se prêtaient tout à fait à la vie de famille. Les fonctionnaires en poste dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales ou employés par les fonds et programmes des Nations Unies présents dans des endroits en crise travaillaient principalement dans des lieux dans lesquels le niveau de sujétion était intermédiaire ou élevé et qui étaient dépourvus des infrastructures de base propres à faciliter la vie de famille. Le représentant d'UNISERV a également déclaré qu'il était impératif de prendre en considération les conséquences opérationnelles et pratiques que les solutions dont il serait débattu auraient sur les fonctionnaires et les organisations de façon à ne pas imposer une charge administrative trop lourde aux fonctionnaires et à leur famille.

142. Compte tenu des trois formules qui étaient proposées, UNISERV et la FICSA appuyait pleinement la formule C, qui avait été proposée par le Réseau ressources humaines à la quatre-vingt-sixième session de la Commission. La mise en œuvre de cette formule ne poserait pas de problème et la somme qui serait versée permettrait d'indemniser les fonctionnaires qui n'avaient pas d'autre solution que d'installer leur famille dans un lieu autre que leur lieu d'affectation. UNISERV et la FICSA ont estimé que les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation difficiles pourraient ainsi prendre soin de leur famille, tout en se concentrant sur leur travail et en exécutant le mandat de l'organisation qui les employait. À leur avis, il était tout à fait sensé de donner aux fonctionnaires les moyens qui leur permettraient de décider de vivre et de travailler en un lieu autre que celui où résiderait leur famille, même si ce choix était douloureux.

143. Le représentant d'UNISERV a ajouté que le niveau de sujétion dans tous les lieux d'affectation classés D ou E était très élevé, ce niveau étant déterminé par le Groupe de travail chargé d'examiner les conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation hors siège et approuvé par le Président de la Commission dans les limites des pouvoirs qui lui étaient délégués par celle-ci. Notant que la méthode de classement des lieux d'affectation et le niveau d'indemnisation relevaient de la Commission, UNISERV et la FICSA considéraient que la formule C ne revenait pas à mettre en place un nouveau mécanisme de gouvernance ni à instituer une indemnité qui ne relèverait pas de l'ensemble des prestations. Il s'agissait simplement d'adapter les critères ouvrant droit au versement d'une indemnité qui existait déjà de sorte que les fonctionnaires puissent choisir ou non de faire venir leur famille dans le lieu d'affectation dans lequel ils étaient en poste et toucher les indemnités qui leur revenaient en fonction du choix qu'ils avaient fait. La formule C était juste et équitable en ce qu'elle suivait la même démarche pour ce qui était des principes, des objectifs et des situations prises en considération que celle retenue pour l'indemnité qui était versée aux fonctionnaires qui vivaient séparés de leur famille du fait des critères de difficulté établis pour le lieu d'affectation dans lequel ils travaillaient. UNISERV et la FICSA étaient favorables à cette formule du fait qu'elle prenait en considération les conséquences psychologiques et les dépenses auxquelles les fonctionnaires devaient faire face dans ces circonstances. Enfin, le représentant a souligné qu'il fallait mettre en œuvre la formule C dans les meilleurs délais : elle aurait des effets bénéfiques pour les fonctionnaires et les membres de leur famille et des conséquences opérationnelles réduites pour les organisations.

144. Le représentant du CCASIP a déclaré que la situation actuelle gênait l'exécution du mandat des organisations. Le régime Opération spéciale ayant cessé d'exister en 2016, les problèmes existant dans les lieux d'affectation difficiles auxquels il s'appliquait se posaient avec plus d'acuité. Le représentant a souligné qu'environ 500 fonctionnaires seulement étaient concernés à l'échelle du système. Le CCASIP a estimé qu'il importait de permettre aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation D ou E de bénéficier de l'élément famille non autorisée puisque nombre d'entre eux avaient choisi de ne pas se faire accompagner de leur famille en raison des conditions régnant sur le terrain : cela les aiderait à payer les frais afférents au logement occupé ailleurs par leur famille, frais qui étaient actuellement à leur charge. Les conditions de vie dans ces lieux d'affectation étant extrêmement éprouvantes, le Comité était d'avis qu'il ne fallait pas restreindre le versement de l'indemnité à certains de ces lieux. Il ne s'agissait pas d'offrir une indemnité en compensation de la difficulté des conditions de vie, chose qui était déjà faite avec la prime de sujétion, mais de couvrir les frais supplémentaires à la charge des fonctionnaires. Le CCASIP était favorable à la formule C avec application immédiate.

145. Les membres de la Commission ont déclaré que la question devait être réglée et examiné les trois formules proposées par le groupe de travail. Ils se sont intéressés à la question de savoir si le fait pour les fonctionnaires d'être séparés de leur famille dans les lieux d'affectation D et E devait être considéré comme résultant d'un choix fait librement (les fonctionnaires choisissaient ou non de faire venir leur famille) ou d'une décision qui leur était imposée (les fonctionnaires n'étaient pas autorisés à être accompagnés des personnes à leur charge).

146. La Commission a estimé qu'il y avait une différence entre les lieux d'affectation classés famille non autorisée pour des raisons de sécurité (il était interdit aux fonctionnaires de faire venir leur famille et en compensation l'élément famille non autorisée leur était versé) et les lieux D ou E qui n'étaient pas classés famille non autorisée et dans lesquels les fonctionnaires pouvaient être accompagnés de leur famille. À la lumière de ces considérations, la formule A n'a pas été retenue.

147. De l'avis de la Commission, les formules B et C méritaient d'être examinées, avec quelques aménagements de façon à éviter que les primes ne doublonnent et à condition de pouvoir expliquer clairement la raison pour laquelle il convenait d'apporter une solution dans le cadre de l'ensemble des prestations. Ayant examiné de façon globale l'ensemble des prestations offertes dans les lieux d'affectation hors siège, la Commission a rappelé que la prime de sujétion visait à dédommager le personnel en poste dans des lieux d'affectation difficiles. L'élément famille non autorisée avait été institué afin d'inciter les fonctionnaires à accepter un poste dans des lieux d'affectation famille non autorisée, en considération des difficultés financières et psychologiques accrues qu'entraînait la séparation involontaire d'avec leur famille, notamment les coûts supplémentaires découlant de l'exercice de leurs fonctions. Compte tenu des problèmes de sécurité, la question de l'installation des familles dans les lieux d'affectation famille non autorisée ne se posait pas.

148. La Commission a également noté que les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation classés D ou E qui n'étaient pas désignés famille non autorisée se trouvaient face à un dilemme : faire venir leur famille dans des lieux difficiles ou les installer ailleurs, ce qui occasionnait des frais et des difficultés liées à la séparation. Elle estimait que la solution actuelle, à savoir autoriser les fonctionnaires à faire venir leur famille dans les lieux d'affectation qui n'étaient pas classés famille non autorisée, devrait être conservée. La Commission a également estimé qu'il serait souhaitable pour les organisations de prendre à leur charge une partie des coûts supplémentaires qu'entraînait l'installation par les fonctionnaires des membres de leur famille dans un lieu autre que celui dans lequel ils étaient affectés, décision motivée par les conditions de vie difficiles qui régnaient dans leur lieu de travail. À cet égard, elle a considéré qu'un montant inférieur à celui de l'élément famille non autorisée serait approprié, compte tenu du fait que les fonctionnaires pourraient continuer de se faire accompagner de leur famille s'ils en décidaient ainsi au moment où ils acceptaient l'affectation qui leur était proposée.

149. À la suite à l'examen des divers éléments retenus dans les trois formules qui avaient été proposées, le secrétariat a proposé une quatrième formule, la formule D. Les fonctionnaires seraient autorisés à faire venir les membres de leur famille dans les lieux d'affectation D ou E dans lesquels l'isolement était extrême et l'infrastructure médicale très lacunaire, mais pourraient décider de les installer ailleurs ; ils auraient alors à faire face à des frais supplémentaires. S'ils choisissaient de ne pas se faire accompagner de leur famille, il leur serait versé une indemnité destinée à les aider à financer les frais d'installation en un autre lieu, indemnité qui se substituerait aux indemnités d'installation normalement prévues. Le secrétariat a proposé de fixer le montant de l'indemnité à 15 000 dollars, soit environ 25 % de moins que celui de l'élément famille non autorisée, élément destiné à tenir compte de la situation bien particulière des fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation désignés famille non autorisée. Il suffirait qu'une personne à la charge du fonctionnaire accompagne celui-ci dans le lieu d'affectation pour que l'indemnité ne soit pas versée.

150. Le Réseau ressources humaines a déclaré qu'il ne s'opposait pas au versement d'une indemnité d'un montant inférieur à celui de l'élément famille non autorisée, qui était accordée aux fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée. Toutefois, ainsi qu'il l'avait déjà dit, mieux valait éviter d'établir une hiérarchie des critères de difficulté dans les lieux d'affectation qui n'étaient pas classés famille non autorisée, hiérarchie dans laquelle les conditions sanitaires et l'isolement seraient considérés comme plus importants que le logement, le climat et les autres conditions locales. Par conséquent, tous les lieux d'affectation D et E envisagés dans la formule C devraient être pris en considération dans la formule D.

151. Les fédérations du personnel ont également réaffirmé que les conditions difficiles qui régnaient dans les lieux d'affectation D et E rendaient ceux-ci impropres à la vie de famille et que c'était l'ensemble des critères de difficulté, et non pas seulement les conditions sanitaires et l'isolement, qui faisaient que ces lieux d'affectation n'étaient pas adaptés aux familles. Le représentant d'UNISERV s'est dit préoccupé par le fait qu'il était proposé de décider du versement de l'indemnité uniquement sur la base des conditions sanitaires et de l'isolement. À son avis, c'était l'ensemble des conditions qui régnaient dans un lieu d'affectation classé D ou E qui faisait que certains fonctionnaires jugeaient celui-ci impropre à la vie de famille ; il convenait donc de prendre tous les lieux D et E en considération. Le représentant d'UNISERV a également déclaré que le montant de l'indemnité qui serait versé devait être identique à celui de l'élément famille non autorisée.

152. Les organisations et les fédérations du personnel ont fait valoir que la prime de sujétion et l'élément famille non autorisée étaient deux choses distinctes et n'avaient pas la même finalité. Il fallait éviter toute confusion, car ils ne plaidaient pas en faveur de l'ajout de nouvelles indemnités au régime de prestations en vigueur. Il était uniquement proposé d'ajuster les critères ouvrant droit au versement de l'élément famille non autorisée afin de tenir compte du cas très particulier des lieux d'affectation des catégories D et E qui n'étaient pas classés famille non autorisée.

153. La Commission a convenu que l'on pouvait répondre à la demande exprimée par les organisations et les fédérations du personnel moyennant le versement d'une allocation qui aiderait à couvrir les coûts découlant de l'installation des personnes à la charge des fonctionnaires dans un endroit autre que le lieu d'affectation ; toutefois, le montant de cette indemnité devait être distinct de celui de l'élément famille non autorisée, qui avait été établi pour des raisons de sécurité et dont le versement tenait au fait que le fonctionnaire n'avait pas d'autre solution que d'être séparé de sa famille. Lors de l'examen de la formule D, la Commission a jugé que le montant de 15 000 dollars tenait bien compte du fait que la décision de se faire accompagner de leur famille revenait aux fonctionnaires et de la situation propre aux lieux d'affectation D ou E qui n'étaient pas classés famille non autorisée ; ce montant était inférieur à celui de l'élément famille non autorisée (19 800 dollars) qui était versé dans les lieux dans lesquels les fonctionnaires n'étaient pas autorisés à faire venir leur famille. Elle a estimé que cette mesure aiderait aussi les organisations à s'acquitter de leur mandat plus efficacement en incitant un plus grand nombre de fonctionnaires à accepter une affectation dans ces lieux difficiles.

154. En ce qui concerne les lieux d'affectation à prendre en considération, certains membres ont jugé qu'il faudrait fixer des critères pour régir le versement de l'indemnité (les conditions sanitaires et l'isolement pourraient être les critères prédominants) et ne pas tous leur donner la même importance, contrairement à ce que proposaient les organisations avec la formule C. D'autres ont considéré qu'il serait malaisé de hiérarchiser les critères puisque tous étaient importants et aidaient à évaluer les conditions qui régnaient dans tel ou tel lieu d'affectation et que n'importe lequel d'entre eux pouvait dissuader les fonctionnaires de faire venir leur famille, en fonction de leur situation personnelle ; la situation était tout autre pour les lieux d'affectation famille non autorisée puisque la sécurité était le critère prépondérant.

155. Le nombre de fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation D ou E qui n'étaient pas classés famille non autorisée était estimé à 550, sur la base des données dont le CCS disposait au 31 décembre 2016 et du classement des lieux d'affectation arrêté au 1^{er} janvier 2018. Il était impossible d'estimer le nombre de fonctionnaires qui choisiraient de faire venir leur famille dans ces lieux d'affectation, mais les incidences financières de la formule qui était proposée étaient estimées à 6,5 millions de dollars par an pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun, en

partant de l'hypothèse que personne ne choisirait de se faire accompagner de sa famille.

Décisions de la Commission

156. Après avoir examiné les incidences des diverses formules en ce qui concerne les justifications, le champ d'application et le montant de l'indemnité, la Commission a décidé ce qui suit :

a) Les fonctionnaires décideraient par eux-mêmes de faire venir ou non les personnes à leur charge dans les lieux d'affectation D ou E qui n'étaient pas classés famille non autorisée ;

b) Il serait donné suite à la demande exprimée par les organisations et les fédérations du personnel en versant un montant annuel de 15 000 dollars, équivalant à une fraction seulement de l'élément famille non autorisée, aux fonctionnaires ayant des personnes à leur charge pour les aider à faire face au coût qu'entraînait l'installation de ceux-ci dans un endroit autre que le lieu d'affectation ;

c) Ce montant serait accordé aux fonctionnaires qui opteraient pour son versement au moment où ils acceptaient l'affectation qui leur était proposée dans un lieu d'affectation D ou E non classé famille non autorisée et qui renonceraient donc à être accompagnés de leur famille ;

d) Il suffirait qu'une personne à la charge des fonctionnaires accompagne ceux-ci dans le lieu d'affectation pour que l'indemnité ne soit pas versée ;

e) Il serait procédé à un nouvel examen de l'indemnité une fois que la méthode révisée de classement des lieux d'affectation aurait été pleinement appliquée, c'est-à-dire à l'issue du cycle qui s'achèverait en 2019.

157. La Commission a souligné qu'il importait que les organisations lui communiquent des données sur le taux d'utilisation de la formule qui était proposée de façon à faciliter l'examen visé à l'alinéa e) du paragraphe 156.

Annexe I

Programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2019-2020

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) Organisation des carrières ;
 - b) Conditions de voyage en avion.
3. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur :
 - a) Barème des traitements de base minima ;
 - b) Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis ;
 - c) Examen des taux de contribution du personnel servant à calculer les traitements de base bruts ;
 - d) Rapport d'évaluation complet, comprenant un sondage mondial du personnel sur l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun ;
 - e) Questions relatives à l'indemnité de poste : rapports sur l'état d'avancement de l'examen du système des ajustements, comptes rendus des sessions du Comité consultatif pour les questions d'ajustement et ordre du jour des quarante-deuxième et quarante-troisième sessions du Comité consultatif ;
 - f) Examen du système des primes de recrutement ;
 - g) Frais de déménagement occasionnés par la réinstallation : examen du plafond ;
 - h) Indemnité pour frais d'études : examen du barème et du montant de la somme forfaitaire fixée pour le remboursement des frais d'internat ;
 - i) Prime de sujétion : méthode de classement et examen du montant ;
 - j) Élément incitation à la mobilité : examen du montant ;
 - k) Élément famille non autorisée : examen du montant.
4. Conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local :
 - a) Examen des méthodes d'enquête sur les traitements ;
 - b) Enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Kingston.
5. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors siège :
 - a) Prime de danger : examen du montant ;
 - b) Indemnité d'évacuation pour raisons de sécurité : examen du montant.
6. Suivi de l'application des décisions et recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et de l'Assemblée générale par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Annexe II

Barème commun des contributions du personnel

<i>Montant total soumis à retenue (dollars É.-U.)</i>	<i>Taux de contribution servant à déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension (pourcentage)</i>
Première tranche de 20 000 dollars	19
Tranche suivante de 20 000 dollars	23
Tranche suivante de 20 000 dollars	26
Tranche suivante de 20 000 dollars	28
Au-delà	29

Annexe III

Montant recommandé de la rémunération considérée aux fins de la pension et montants retenus aux fins du maintien de la rémunération

A. Montant recommandé de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les administrateurs et 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	318 725												
SSG	295 906												
D-2	242 139	247 198	252 257	257 320	262 386	267 447	272 506	277 567	282 628	287 686	—	—	—
D-1	217 729	222 175	226 622	231 070	235 503	239 951	244 396	248 834	253 284	257 724	262 167	266 608	271 053
P-5	188 905	192 685	196 470	200 245	204 030	207 805	211 592	215 369	219 149	222 929	226 711	230 487	234 271
P-4	155 742	159 340	162 937	166 535	170 132	173 738	177 391	181 040	184 686	188 332	191 987	195 626	199 276
P-3	127 566	130 834	134 165	137 492	140 823	144 152	147 480	150 816	154 142	157 471	160 807	164 133	167 467
P-2	98 970	101 868	104 764	107 660	110 560	113 460	116 361	119 252	122 153	125 049	127 945	130 878	133 853
P-1	76 537	78 902	81 264	83 629	85 990	88 432	90 891	93 351	95 810	98 270	100 729	103 185	105 646

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

B. Rémunération considérée aux fins de la pension tenant compte des montants retenus aux fins du maintien de la rémunération dans le cadre du barème unifié des traitements

<i>Classe</i>	<i>Montant 1 (maintien de la rémunération)</i>	<i>Montant 2 (maintien de la rémunération)</i>
P-4	202 927	206 577
P-3	170 793	174 138
P-2	136 833	—

Annexe IV

Prime de fin de service : critères d'octroi et modalités de versement

A. Critères d'octroi

Cette prime n'est octroyée qu'aux fonctionnaires qui cessent leur service à l'expiration d'un engagement de durée déterminée, tel que défini dans le régime des engagements (voir A/60/30 et A/60/30/Corr.1, annexe IV), et qui ont à leur actif au moins cinq années de service continu.

Il n'est pas versé de prime de fin de service :

- a) Aux fonctionnaires qui choisissent de percevoir immédiatement une pension de retraite à leur cessation de service ;
- b) Aux fonctionnaires licenciés pour services ne donnant pas satisfaction ou à titre de mesure disciplinaire ;
- c) Aux fonctionnaires transférés dans une autre organisation appliquant le régime commun ;
- d) Aux fonctionnaires qui, à la fin d'un détachement ou d'un prêt de personnel, réintègrent une organisation appliquant le régime commun ;
- e) Aux fonctionnaires qui obtiennent une promotion ou acceptent un emploi dans une catégorie différente.

B. Modalités de versement

Le personnel remplissant les conditions requises reçoit une somme forfaitaire fixée selon le barème ci-dessous :

<i>Années de service</i>	<i>Nombre de mois de traitement de base net</i>
5	1,25
6	1,5
7	2,5
8	3,5
9	4,5
10	4,75
11	5
12	5,25
13	5,5
14	5,75
15 ou plus	6

Si un fonctionnaire est rengagé dans une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies, ou perçoit une pension de retraite de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, le montant de la prime de fin de service versée au titre de la résiliation d'un engagement de durée déterminée est ajusté de façon à ce que le nombre de mois de traitement complets ou partiels constituant le montant de la prime ne soit pas plus élevé que la durée de la période de chômage ou

de non-versement d'une pension de retraite, conformément à l'article 28 des Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, et que le recouvrement soit fait selon les conditions définies par le chef de secrétariat.

Annexe V

Ajout au Cadre de gestion des ressources humaines d'un élément concernant la diversité

A. Principe général

La promotion de la diversité du personnel découle des dispositions de la Charte des Nations Unies.

B. Résultats

La composition du personnel de toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies devrait être caractérisée par la diversité sous ses différents aspects (notamment en ce qui concerne la répartition géographique et la représentation des sexes, ainsi que la prise en compte du multiculturalisme, de la diversité générationnelle, du multilinguisme, et du point de vue des personnes handicapées), et cette diversité devrait être adoptée en tant qu'élément constitutif du processus de prise de décisions en vue d'améliorer les résultats des organisations.

C. Indicateurs

- Des politiques de diversité garantissant que tous les membres du personnel soient traités de manière équitable, en fonction de leur mérite, de leur efficacité, de leurs compétences et de leur intégrité.
- Un suivi régulier des principales mesures de la diversité, comme la répartition géographique et la parité des sexes, et la communication d'informations à ce sujet aux organes délibérants.
- Des politiques portant sur toutes les formes de discrimination et de harcèlement.
- L'affectation des ressources nécessaires au renforcement des activités de diffusion de l'information et de recrutement, en vue de favoriser la diversité.

Annexe VI

Barème des traitements proposé et montants retenus aux fins du maintien de la rémunération

A. Barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : traitements annuels bruts et équivalents nets après déduction des contributions du personnel (entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2019)^a

(En dollars des États-Unis)

Classe		<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>
SGA	Montant brut	198 315												
	Montant net	146 388												
SSG	Montant brut	179 948												
	Montant net	134 266												
D-2	Montant brut	143 813	146 943	150 079	153 402	156 726	160 048	163 368	166 691	170 012	173 332			
	Montant net	110 169	112 360	114 552	116 745	118 939	121 132	123 323	125 516	127 708	129 899			
D-1	Montant brut	128 707	131 457	134 210	136 963	139 706	142 459	145 209	147 956	150 753	153 667	156 583	159 497	162 415
	Montant net	99 595	101 520	103 447	105 374	107 294	109 221	111 146	113 069	114 997	116 920	118 845	120 768	122 694
P-5	Montant brut	110 869	113 209	115 550	117 887	120 229	122 566	124 909	127 246	129 586	131 924	134 266	136 601	138 944
	Montant net	87 108	88 746	90 385	92 021	93 660	95 296	96 936	98 572	100 210	101 847	103 486	105 121	106 761
P-4	Montant brut	90 970	93 050	95 129	97 209	99 288	101 483	103 744	106 001	108 259	110 514	112 776	115 029	117 287
	Montant net	72 637	74 218	75 798	77 379	78 959	80 538	82 121	83 701	85 281	86 860	88 443	90 020	91 601
P-3	Montant brut	74 649	76 574	78 499	80 421	82 347	84 271	86 195	88 122	90 046	91 970	93 897	95 821	97 747
	Montant net	60 233	61 696	63 159	64 620	66 084	67 546	69 008	70 473	71 935	73 397	74 862	76 324	77 788
P-2	Montant brut	57 661	59 383	61 103	62 824	64 546	66 270	67 993	69 711	71 434	73 154	74 875	76 599	78 318
	Montant net	47 322	48 631	49 938	51 246	52 555	53 865	55 175	56 480	57 790	59 097	60 405	61 715	63 022
P-1	Montant brut	44 593	45 931	47 269	48 607	49 943	51 401	52 862	54 324	55 784	57 246	58 707	60 166	61 628
	Montant net	37 012	38 123	39 233	40 344	41 453	42 565	43 675	44 786	45 896	47 007	48 117	49 226	50 337

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

^a 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 retenus aux fins du maintien de la rémunération des fonctionnaires dont le traitement est supérieur au montant maximal prévu dans le barème unifié (à compter du 1^{er} janvier 2019)

(En dollars des États-Unis)

<i>Classe</i>		<i>Montant 1 (maintien de la rémunération)</i>	<i>Montant 2 (maintien de la rémunération)</i>
P-4	Montant brut	119 547	121 806
	Montant net	93 183	94 764
P-3	Montant brut	99 670	101 730
	Montant net	79 249	80 711
P-2	Montant brut	80 041	—
	Montant net	64 331	—
P-1	Montant brut	63 088	—
	Montant net	51 447	—

Annexe VII

Comparaison détaillée 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 2018)

Classe	Rémunération nette (dollars É.-U.)		Rapport Nations Unies/États-Unis (Washington = 100)	Rapport Nations Unies/États-Unis corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie	Coefficients de pondération appliqués pour calculer le rapport global ^d
	Nations Unies ^{a, b}	États-Unis ^c			
P-1	70 623	55 841	126,5	112,4	0,6
P-2	91 809	69 485	132,1	117,4	10,9
P-3	114 148	88 831	128,5	114,2	29,9
P-4	136 262	106 559	127,9	113,7	32,2
P-5	159 285	123 912	128,5	114,2	19,1
D-1	180 985	141 004	128,4	114,1	5,9
D-2	193 919	152 324	127,3	113,2	1,5
Rapport moyen pondéré avant prise en compte de l'écart de coût de la vie entre New York et Washington					128,7
Rapport New York/Washington (coût de la vie)					112,5
Rapport moyen pondéré corrigé pour tenir compte de l'écart de coût de la vie					114,4

^a Les statistiques du personnel établies par le Conseil des chefs de secrétariat au 31 décembre 2016 ont été utilisées pour calculer les traitements moyens des fonctionnaires des Nations Unies.

^b Traitements moyens nets des fonctionnaires des Nations Unies, calculés pour chaque classe sur la base d'un coefficient d'ajustement de 64,5 pendant un mois et d'un coefficient d'ajustement de 66,9 pendant 11 mois, compte tenu du barème des traitements unifié entré en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

^c Pour calculer la rémunération moyenne des fonctionnaires de l'Administration fédérale, on s'est fondé sur les statistiques reçues de son Bureau de la gestion du personnel au 31 décembre 2017.

^d 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 2016.

B. Marge pour chaque année civile (2009-2018)

Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Marge	113,8	113,3	114,9	116,9	119,6	117,4	117,2	114,5	113,0	114,4

