

CIRCULAIRE DE LA FICSA



FICSA/CIRC/1244
Réf : Offorg/ICSC

Genève, le 14 novembre 2016

À : Présidents, associations/syndicats membres
Membres du Comité exécutif
Présidents, membres ayant le statut d'associé
Présidents, associations ayant le statut consultatif
Présidents, fédérations ayant le statut d'observateur
Présidents et vice-présidents des comités permanents

De : Gemma Vestal, Secrétaire générale

RAPPORT DE LA FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS DE FONCTIONNAIRES INTERNATIONAUX (FICSA) SUR LA QUATRE-VINGT-TROISIEME SESSION DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE (CFPI)

(OMPI, Genève, 25 juillet – 5 août 2016)

présenté par Diab El-Tabari, Président de la FICSA

À la quatre-vingt-troisième session de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) qui s'est tenue à Genève du 25 juillet au 5 août 2016, la Fédération était représentée par Diab El-Tabari, Président; Gemma Vestal, Secrétaire générale; et Brett Fitzgerald, Chargé de l'information.

Au moment où le Directeur général de l'OMPI a commencé sa déclaration, à l'ouverture de la session, les représentants des trois fédérations d'associations du personnel se sont levés et sont sortis de la salle avec dignité, en signe de solidarité avec l'Association du personnel de l'OMPI et son ancien président qui a été licencié avec effet immédiat par le Directeur général de l'OMPI, et de soutien à leur égard. Lorsque le Directeur général de l'OMPI a eu terminé sa déclaration et quitté la salle, les représentants des trois fédérations d'associations du personnel ont repris leur place pour la suite des débats.

Après le rapport d'ouverture du Président de la CFPI sur les activités menées depuis la quatre-vingt-deuxième session de la Commission, la FICSA et le CCISUA ont déclaré avoir pris note des décisions de l'Assemblée générale et ont indiqué que les questions relatives à la mise en œuvre du régime des traitements et des prestations nécessiteraient peut-être des ajustements et des mesures correctives au fil du temps. Les deux fédérations ont dit attendre avec impatience de contribuer aux travaux de la Commission durant la prochaine phase du processus (à savoir l'examen de l'ensemble des prestations offertes pour les autres catégories de personnel) et elles ont souligné l'importance du personnel recruté localement. Elles ont fait part de leur préoccupation quant au recours accru aux administrateurs recrutés sur le plan national dans certains offices régionaux, parfois pour accomplir les tâches d'administrateurs recrutés sur le plan

international, et se sont félicitées que les membres de la Commission aient l'occasion d'examiner cette question.

Concernant le nouvel âge réglementaire de la cessation de service pour les fonctionnaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014, les représentants des deux fédérations ont ajouté qu'ils auraient préféré que le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite soit fixé au 1^{er} janvier 2017 plutôt qu'au 1^{er} janvier 2018, date convenue d'entrée en vigueur de ce changement.

À sa quatre-vingt-troisième session, la Commission a notamment examiné les questions suivantes :

- a) cadre de gestion des ressources humaines;
- b) régime des contrats : examen de la mise en œuvre des trois types de contrat;
- c) versements à la cessation de service et tendances en matière de cessation de service;
- d) questions relatives à l'ensemble des prestations (état de l'application du nouvel ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, indemnités versées au personnel des lieux d'affectation hors siège, versements au titre de la réinstallation, indemnités pour charges de famille, indemnités pour frais d'études, utilisation des catégories de personnel par les organisations appliquant le régime commun);
- e) conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur (barème des traitements de base minima, évolution de la marge entre la rémunération nette de l'Administration fédérale des États-Unis d'Amérique et celle des fonctionnaires des Nations Unies, série d'enquêtes sur le coût de la vie de 2016 dans les villes sièges et rapport sur la représentation équilibrée des sexes); et
- f) conditions d'emploi des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local (enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Genève et ajustement des indemnités pour charges de famille par suite du déblocage des indemnités).

Cadre de gestion des ressources humaines

La FICSA a appuyé le cadre révisé de gestion des ressources humaines, considérant qu'il était nécessaire de poursuivre le travail sur certains points, tels que les relations entre le personnel et la direction, un recrutement transparent et en temps utile, sans discrimination, et un régime de rémunération qui convienne au personnel.

La Commission a décidé :

- a) d'approuver le cadre révisé de gestion des ressources humaines;
- b) d'engager chaque organisation à utiliser le nouveau cadre de gestion des ressources humaines de la CFPI comme moyen de renforcer la gestion des ressources humaines de l'organisation;
- c) de poursuivre la mise à jour du cadre afin qu'il soit utile pour toutes les parties prenantes; et
- d) d'inviter chaque organisation à y ajouter des liens vers ses propres documents directifs pertinents.

Régime des contrats : examen de la mise en œuvre des trois types de contrat

La FICSA a déclaré qu'elle avait toujours appuyé le schéma directeur de la CFPI qui prévoyait les trois types d'engagements. Elle s'est toutefois dite préoccupée par le recours aux engagements

temporaires et aux contrats de non-fonctionnaires, ces derniers étant de plus en plus courants, faisant observer que, pour recruter du personnel temporaire, les organisations disposaient de plusieurs options en matière de contrats de fonctionnaires. La FICSA reconnaissait qu'il fallait faire preuve de flexibilité dans les organisations mais estimait que le schéma directeur de la CFPI en donnait suffisamment et qu'en réalité, il devrait être appliqué plus strictement.

La Commission a décidé :

- a) de prendre note des informations contenues dans le document;
- b) d'inviter les organisations à suivre les directives du schéma directeur relatif au régime des engagements lorsqu'elles envisageraient de modifier la catégorie de l'engagement accordé à un fonctionnaire;
- c) de prier les organisations n'ayant pas mis en œuvre le schéma directeur de revoir leurs mécanismes contractuels à la lumière de celui-ci, en tenant en compte de l'expérience des autres organisations, et de formuler à l'intention de leurs organes directeurs respectifs des propositions visant à faire concorder dans les meilleurs délais leur régime des engagements avec ceux des autres organisations appliquant le régime commun;
- d) de continuer à suivre la mise en œuvre de son schéma directeur relatif au régime des engagements;
- e) d'accueillir favorablement la proposition du Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat tendant à établir un document présentant les éléments qui pourraient nécessiter des ajustements, sachant que le réseau était globalement satisfait du schéma actuel; et
- f) d'examiner le schéma directeur relatif au régime des engagements lors d'une session future, compte tenu de son programme de travail.

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

Dans sa résolution n° 65/248 de 2010, l'Assemblée générale a décidé de reprendre, à sa soixante et onzième session, l'examen de la recommandation de la Commission tendant à instituer dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies une indemnité de départ pour les titulaires d'engagements de durée déterminée qui quittent involontairement l'organisation à l'expiration de leur contrat après 10 années ou plus de service continu. Dans la même résolution, elle a également demandé à la Commission de formuler à l'intention des organisations des directives sur le licenciement amiable.

Les représentants des trois fédérations du personnel ont estimé que l'indemnité de départ devait être versée à partir de cinq années de service continu, à raison d'un mois de traitement de base par année de service achevée à la date de la cessation de service. La FICSA a notamment fait observer que, du fait de récentes opérations de réduction des effectifs menées par certaines organisations appliquant le régime commun, de nombreux fonctionnaires avaient cessé leurs fonctions à l'expiration de leur contrat à durée déterminée. UNISERV a souligné que les titulaires de contrats à durée déterminée assumaient des fonctions essentielles au même titre que leurs homologues titulaires d'engagements permanents ou continus, et que la différence entre ces types de contrat tenait uniquement au fait que les organisations ne pouvaient délivrer de contrats à durée indéterminée. Ces deux groupes de fonctionnaires devaient donc être traités de la même manière. Les fédérations d'associations du personnel ont déclaré ne pas pouvoir appuyer le projet de directives sur le licenciement amiable. Notant que ces directives prévoyaient une

restriction de 36 mois avant réemploi, la FICSA a jugé cette période trop longue et estimé que sa durée devait être décidée par les organisations.

La Commission a décidé :

- a) gardant à l'esprit la décision de l'Assemblée générale de reprendre à sa soixante et onzième session l'examen de cette question et compte tenu de l'évolution des besoins opérationnels, en particulier dans le domaine du maintien de la paix, et des besoins connexes en matière de gestion prévisionnelle des besoins en personnel, de recommander de nouveau à l'Assemblée générale d'instituer une indemnité de départ destinée aux titulaires d'engagements de durée déterminée qui quittent l'organisation à l'expiration de leur contrat après 10 années ou plus de service continu;
- b) de revenir, lors d'une session ultérieure, sur les directives relatives au licenciement amiable; et
- c) d'utiliser des statistiques à jour concernant la cessation de service pour calculer les incidences financières non liées au traitement du relèvement du barème des traitements de base minima.

Questions relatives à l'ensemble des prestations

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

Les représentants des fédérations d'associations du personnel ont fait observer que le fait d'avoir plusieurs dates d'application serait problématique. En outre, il n'était pas certain que l'Assemblée générale accède à la demande du Secrétaire général de reporter l'application, ni même qu'elle se prononce sur cette question. Le CCISUA s'est dit préoccupé par le fait qu'une organisation entendait se dérober à l'obligation de respecter les dates d'application du nouvel ensemble de prestations, convaincu que ces retards exigeraient de mener des opérations rétroactives de recouvrement de fonds et généreraient des inégalités de traitement entre les membres du personnel des diverses organisations appliquant le régime commun. Le représentant de la FICSA a ajouté que des dates différentes de mise en œuvre et des barèmes différents pourraient également entraîner des difficultés au regard de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, occasionner des retards supplémentaires et, plus généralement, entraîner des difficultés liées aux paiements rétroactifs.

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

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

Les représentants des trois fédérations d'associations du personnel ont remis en cause la pertinence du remplacement des cycles d'examen triennaux par des cycles quinquennaux, en particulier compte tenu de l'évolution rapide actuelle des organisations. Les représentants des fédérations d'associations du personnel ont également soulevé la question de la méthode de classement des lieux d'affectation hors siège aux fins de la prime de sujétion, faisant observer qu'elle méritait d'être réexaminée. Il s'agissait certes d'une question à part, mais la Commission a pris note des travaux menés par son secrétariat sur l'examen de la méthode de classement des lieux d'affectation aux fins de la prime de sujétion, en particulier s'agissant des lieux d'affectation de la catégorie A, et a noté que des précisions seraient fournies à l'occasion d'une session ultérieure.

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

Le représentant de la FICSA a rappelé que le nouveau régime de l'indemnité pour frais d'études devait prendre effet à compter de l'année scolaire 2017-2018. Toutefois, si pour une raison quelconque le nouveau système n'était pas en place d'ici là, les plafonds appliqués pour 2014-2015 devraient être utilisés pour ajuster les plafonds de remboursement. Le représentant a également souligné que le cycle d'examen biennal devait être maintenu car les frais d'études continuaient d'évoluer rapidement. Il a été noté que les plafonds arrêtés pour 2010-2011 étaient appliqués depuis déjà cinq ans et risquaient de l'être à nouveau pour une sixième année, et que les montants arrêtés pour 2014-2015 seraient appliqués pendant au moins quatre ans si le calendrier proposé était approuvé. Autrement dit, le montant des remboursements ne correspondrait plus à la réalité.

La Commission a décidé :

- a) de revoir le montant des indemnités relevant de sa compétence selon le calendrier suivant :
 - barème et somme forfaitaire pour les frais d'internat en 2019;
 - établissements jugés représentatifs en 2021;
 - méthode en 2020; et
- b) de réitérer que la nécessité de maintenir l'élément d'incitation à la mobilité ferait l'objet d'un réexamen cinq ans après l'entrée en vigueur du nouvel ensemble des prestations (c'est-à-dire en 2021).

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

À sa précédente session (quatre-vingt-deuxième), la Commission avait prié son secrétariat de lui fournir des renseignements supplémentaires sur les points suivants :

- a) raison d'être, définition et caractéristiques des différentes catégories;
- b) éventuels chevauchements ou lacunes concernant les fonctions exercées par les diverses catégories de personnel, au regard des normes de classement des postes qu'elle a établies conformément à l'article 13 de son statut;

- c) examen des critères et principes directeurs en vigueur en ce qui concerne le recours à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, compte tenu des mandats des organisations et des différences qui en résultent s'agissant du cadre de travail;
- d) possibilité d'appliquer les normes de classement des emplois qu'elle a établies aux emplois de la catégorie du Service mobile ou de mettre au point une norme de classement pour les postes d'agent du Service mobile, et élaboration de critères ou de principes directeurs applicables à l'utilisation de cette catégorie de personnel en fonction du domaine d'activité ou du type de tâche; et
- e) perspectives d'avancement dans les différentes catégories et d'une catégorie à l'autre.

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

Le CCISUA a souligné l'importance de réaligner les prestations offertes au personnel des services de sécurité sur celles du personnel des forces de l'ordre locales, compte tenu de la nature unique de leur travail, et s'est félicité de la réunion informelle tenue avec les membres de la Commission sur la question. Il a également estimé que le Service mobile permettait le déploiement rapide de compétences indispensables aux opérations de maintien de la paix et que cette catégorie de personnel devait être conservée. En ce qui concerne les administrateurs recrutés sur le plan national, le CCISUA a fait observer que, selon une étude menée par les fédérations, leur profil universitaire correspondait à celui du personnel international et les tâches qui leur étaient attribuées étaient de plus en plus comparables; ces administrateurs étaient notamment appelés à rendre compte de la situation de plusieurs pays de leur région, à appuyer des opérations à l'échelle mondiale, à diriger des bureaux de pays et à occuper des postes qui étaient auparavant confiés à des administrateurs recrutés sur le plan international. Les trois quarts des administrateurs recrutés sur le plan national s'étaient dits mécontents d'être moins bien rémunérés que les administrateurs recrutés sur le plan international alors qu'ils effectuaient le même travail et assumaient des responsabilités internationales. Il était également clair que les administrateurs recrutés sur le plan national étaient peu enclins à étendre leurs activités à des tâches régionales ou internationales et préféraient obtenir un poste d'administrateur recruté sur le plan international, ce à quoi certaines organisations faisaient injustement obstacle.

La Commission a décidé de demander au secrétariat :

- a) de mener de nouvelles études sur : 1) les problèmes recensés au cours des débats de la session sur les diverses catégories de personnel (agents des services généraux, agents du Service mobile, administrateurs recrutés sur le plan national et agents des services de

- sécurité); et 2) les pratiques d'organisations internationales comparables en ce qui concerne l'utilisation d'administrateurs recrutés sur le plan international et sur le plan local;
- b) d'élaborer diverses solutions concernant l'utilisation d'administrateurs recrutés sur le plan international et sur le plan local dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies; et
 - c) de présenter, par l'intermédiaire d'un groupe de travail, un rapport contenant les informations et conclusions relatives à l'utilisation des diverses catégories de personnel.

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

Barème des traitements de base minima

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

La Commission a également décidé d'approuver les seuils à conserver aux fins de la protection de la rémunération et applicables au nouveau barème des traitements.

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

La Commission : 1) informera 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 d'Amérique occupant des postes comparables à Washington a été estimée à 14,1% pour l'année civile 2016; et 2) continuera à suivre l'évolution de la marge et à prendre les mesures correctives nécessaires, en faisant jouer le système des ajustements de poste si la marge venait à tomber en deçà de 13% ou à dépasser 17% en 2017.

Enquêtes sur le coût de la vie

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

Le Président du Comité consultatif pour les questions d'ajustement a expliqué que la liste des points de vente et la zone géographique couverte par les données recueillies sur les prix et les loyers pour l'enquête sur le coût de la vie à Genève devaient être arrêtées en consultation avec le comité d'enquête local de Genève. En ce qui concerne les quartiers pris en considération aux fins

de la collecte de données sur les loyers, le président a indiqué que ce serait le Service international des rémunérations et des pensions qui se chargerait de cette collecte conformément à sa propre méthode et que Genève en tant que lieu d'affectation ne bénéficierait pas d'un traitement différent de New York, où certaines zones situées en dehors des limites de la ville, dans le comté de Westchester et dans le New Jersey, étaient prises en considération dans les relevés des loyers établis par le service.

La Commission a décidé :

- a) d'approuver la liste révisée des articles, ainsi que leurs spécifications, tout en laissant au secrétariat la possibilité d'y apporter des révisions mineures supplémentaires, sous réserve de l'approbation du président de la CFPI, préalablement à l'établissement définitif de cette liste en vue du lancement de la série d'enquêtes de 2016;
- b) de prendre note des recommandations du comité concernant les formulaires révisés de collecte de données devant être utilisés dans la série d'enquêtes de 2016;
- c) d'approuver les procédures et directives proposées en ce qui concerne la collecte des données dans le cadre des enquêtes initiales sur le coût de la vie qui seront menées dans les villes sièges, comme le recommande le comité;
- d) que les formulaires des enquêtes sur les dépenses du personnel qui seront menées dans les villes sièges et à Washington seront adressés à tous les fonctionnaires remplissant les conditions requises et que les données recueillies seront utilisées aux fins du calcul des coefficients de pondération communs, sur la base des directives données par le comité;
- e) d'inclure les fonctionnaires de la classe D-2 dans le groupe des fonctionnaires à considérer aux fins des enquêtes de la Commission sur le coût de la vie, à compter de la série d'enquêtes de 2016;
- f) d'engager les organisations et les fédérations d'associations du personnel à coopérer activement avec le secrétariat, par l'intermédiaire des comités d'enquête locaux, en vue d'assurer le bon déroulement des enquêtes et d'obtenir les taux de réponse élevés qui sont souhaités;
- g) de souscrire à la recommandation du comité tendant à ce que, si les taux de réponse sont insuffisants, les estimations des coefficients de pondération communs soient tirées, pour la série d'enquêtes de 2016 uniquement, des coefficients de pondération de 2010 actualisés en fonction des indices des prix à la consommation nationaux à utiliser;
- h) d'approuver les modifications de la structure des rubriques principales de l'indice d'ajustement, qui prendraient effet à compter de la série d'enquêtes de 2016, comme le recommande le comité;
- i) d'approuver le calendrier des enquêtes intervilles de 2016, tel que le recommande le comité; et
- j) d'approuver l'ordre du jour proposé pour la trente-neuvième session du Comité consultatif pour les questions d'ajustement.

Rapport sur la représentation équilibrée des sexes au sein du système commun des Nations Unies

La FICSA appuyait sans réserve l'égalité des sexes. Elle estimait toutefois que l'enjeu était de mieux mettre en œuvre les politiques et de recruter le personnel en veillant à la représentation équilibrée des sexes dans certaines organisations, particulièrement pour les fonctionnaires de certaines classes. En outre, la Commission devait examiner la représentation des sexes à tous les niveaux dans les entités des Nations Unies (c'est-à-dire aux sièges et dans les lieux d'affectation

hors siège), en particulier dans les lieux d'affectation hors siège et classés difficiles, où les femmes étaient sous-représentées (21,7%). De plus, la FICSA a noté que les statistiques fournies par le Secrétariat de l'ONU étaient dépassées et qu'il fallait étudier plus en détail les chiffres actualisés pour pouvoir s'attaquer aux causes profondes d'éventuels problèmes. Elle a également pris acte du principe de l'égalité de traitement consacré dans la Charte des Nations Unies et estimé que l'amélioration de la transparence dans le recrutement pourrait faciliter la réalisation de l'objectif de parité des sexes dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

La Commission a décidé :

- a) de prendre note des informations figurant dans le présent rapport concernant les politiques et mesures de promotion de l'égalité des sexes établies en vue d'atteindre l'objectif de parité parmi les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies;
- b) d'inviter instamment les organisations à continuer d'appliquer les politiques et mesures existantes en matière d'équilibre entre les sexes, notamment les recommandations qu'elle a formulées antérieurement dans ses rapports annuels A/61/30, A/63/30, A/64/30, A/65/30 et A/69/30, qui ont reçu l'approbation de l'Assemblée générale;
- c) de prier son secrétariat de continuer à examiner de manière globale toutes les questions liées à l'ouverture et à la diversité, telles que la parité des sexes, la répartition géographique, le multiculturalisme, la diversité générationnelle et le multilinguisme; et
- d) de prier également son secrétariat de présenter un rapport sur l'ouverture et la diversité à sa quatre-vingt-cinquième session, en même temps que le rapport sur le suivi des progrès concernant l'équilibre dans la représentation des sexes et l'équilibre géographique, dans le cadre d'un rapport d'ensemble sur la diversité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

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

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

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

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

À sa précédente session (quatre-vingt-deuxième), la Commission avait demandé à son secrétariat de réexaminer le montant des indemnités pour charges de famille, à titre exceptionnel et sans créer de précédent, pour les villes sièges où s'applique la méthode I et qui ont été touchées par le gel (Madrid, Londres, New York et Genève).

À la suite de cet examen, les montants d'indemnités recommandés sont les suivants :

- i) Madrid (ajustement intermédiaire – 1^{er} octobre 2016)
Conjoint : 1373 euros
Enfants : 1050 euros
Personne indirectement à charge : 0

- ii) Londres (ajustement intermédiaire – mai 2016)
Conjoint : 0
Premier enfant à charge : 1434 livres sterling
Chaque enfant supplémentaire : 614 livres sterling

- iii) New York (ajustement intermédiaire – novembre 2016)
Conjoint : 3727 dollars É.-U.
Enfants : 2389 dollars É.-U.
Premier enfant à charge d'un fonctionnaire célibataire, divorcé ou veuf :
3575 dollars É.-U.
Personne indirectement à charge : 1359 dollars É.-U.

- iv) Genève (ajustement intermédiaire – septembre 2016)
Conjoint : 7939 francs suisses
Enfants : 6398 francs suisses
Premier enfant à charge d'un fonctionnaire célibataire, divorcé ou veuf :
13 183 francs suisses
Personne indirectement à charge : 2515 francs suisses.

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

* * *

Annex

Salary scale for the Professional and higher categories showing annual gross salaries and net equivalents after application of staff assessment (effective 1 January 2017)

(United States dollars)

Level	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
USG	Gross	192 236											
	Net	142 376											
ASG	Gross	174 373											
	Net	130 586											
D-2	Gross	139 500	142 544	145 589	148 637	151 788	155 018	158 248	161 479	164 709	167 939		
	Net	107 150	109 281	111 412	113 546	115 680	117 812	119 944	122 076	124 208	126 340		
D-1	Gross	124 807	127 483	130 160	132 837	135 506	138 183	140 857	143 529	146 207	148 880	151 648	154 483
	Net	96 865	98 738	100 612	102 486	104 354	106 228	108 100	109 970	111 845	113 716	115 588	117 459
P-5	Gross	107 459	109 734	112 011	114 284	116 561	118 834	121 113	123 387	125 663	127 937	130 214	132 486
	Net	84 721	86 314	87 908	89 499	91 093	92 684	94 279	95 871	97 464	99 056	100 650	102 240
P-4	Gross	88 351	90 374	92 396	94 418	96 441	98 462	100 529	102 724	104 919	107 114	109 314	111 504
	Net	70 647	72 184	73 721	75 258	76 795	78 331	79 870	81 407	82 943	84 480	86 020	87 553
P-3	Gross	72 478	74 349	76 221	78 091	79 964	81 836	83 707	85 582	87 451	89 324	91 199	93 068
	Net	58 583	60 005	61 428	62 849	64 273	65 695	67 117	68 542	69 963	71 386	72 811	74 232
P-2	Gross	55 955	57 629	59 303	60 976	62 651	64 328	66 003	67 674	69 350	71 022	72 696	74 374
	Net	46 026	47 298	48 570	49 842	51 115	52 389	53 662	54 932	56 206	57 477	58 749	60 024
P-1	Gross	43 371	44 672	45 973	47 275	48 575	49 877	51 187	52 488	53 788	55 088	56 388	57 688
	Net	35 998	37 078	38 158	39 238	40 317	41 398	42 478	43 558	44 638	45 719	46 798	47 877

Abbreviations: ASG, Assistant Secretary-General; USG, Under-Secretary-General.

