



# Assemblée générale

Soixante-dixième session

Documents officiels

Distr. générale  
11 décembre 2015  
Français  
Original : anglais

---

## Cinquième Commission

### Compte rendu analytique de la 14<sup>e</sup> séance

Tenue au Siège, à New York, le mardi 10 novembre 2015, à 10 heures

*Président* : M. Bhattarai ..... (Népal)  
*Puis* : M. Abdallah (Vice-Président) ..... (Tchad)

## Sommaire

Point 141 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies

Point 134 de l'ordre du jour : Projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2016-2017 (*suite*)

*Dépenses d'administration de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies*

*Incidences administratives et financières des recommandations figurant dans le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies*

*Examen de l'utilisation du fonds de réserve*

*Pouvoir discrétionnaire limité en matière de dépenses*

---

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.

Celles-ci doivent être signées par un membre de la délégation intéressée, adressées dès que possible au Chef du Groupe du contrôle des documents ([srcorrections@un.org](mailto:srcorrections@un.org)) et portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les comptes rendus rectifiés seront publiés sur le Système de diffusion électronique des documents (<http://documents.un.org/>).

15-19641X (F)



Merci de recycler 



*La séance est ouverte à 10 h 15.*

**Point 141 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (A/70/7/Add.4 et A/70/30; A/C.5/70/3)**

1. **M. Rhodes** (Président de la Commission de la fonction publique internationale), présentant le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour 2015 (A/70/30), dit que le rapport est le produit de trois années de travaux intensifs que la Commission a menés en coopération avec ses interlocuteurs pour procéder à un examen d'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies; le rapport contient des recommandations finales ainsi qu'une estimation de leurs incidences financières. La diversité croissante des missions, l'ampleur des mandats, la taille des effectifs du personnel et le nombre des organisations appliquant le régime commun qui doivent faire face à des budgets grevés font que la Commission se trouve confrontée à des difficultés sans précédent dans ses efforts pour mettre en place une fonction publique internationale unifiée grâce à l'application de normes, de méthodes et de dispositions communes en matière de personnel. La Commission s'efforce de répondre à des besoins et à des attentes concurrents mais elle ne s'attache pas moins à mener à bien sa tâche principale qui consiste à recommander des politiques permettant une application efficace des mandats tout en motivant le personnel grâce à des incitations monétaires et non monétaires pour qu'il s'acquitte du rôle essentiel qui est le sien.

2. La première partie du rapport traite des aspects opérationnels du travail de la Commission tels que prévus dans son statut. Dans sa résolution 69/251, l'Assemblée générale a décidé de porter l'âge réglementaire de la cessation de service à 65 ans pour le personnel recruté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014. En application de cette résolution, la Commission recommande que cette mesure soit mise en œuvre au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

3. La marge entre la rémunération nette du personnel de l'ONU appartenant à la catégorie des administrateurs et aux catégories supérieures et celle des agents de la fonction publique fédérale des États-Unis est de 117,2 à la fois pour 2015 et pour ce qui est de la valeur moyenne sur cinq ans entre 2011 et 2015. Une augmentation de 1 % du barème des traitements de base de la fonction publique de référence a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et des modifications fiscales tendant

à réduire la charge fiscale ont été apportées dans le district fédéral de Columbia. Pour tenir compte de l'effet de ces modifications, la Commission recommande que le barème des traitements de base minima soit relevé de 1,08 % et que l'ajustement soit réduit d'autant conformément au principe ni perte/ni gain. La Commission apporte des modifications au barème des ajustements dans le but d'améliorer la prévisibilité des ajustements de traitement et d'aider à la maîtrise des coûts à court et long terme. De plus, il a été procédé à des enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables dans trois villes sièges et les barèmes de salaire qui en ont résulté ont été communiqués aux chefs de secrétariat des organisations concernées. La Commission recommande de maintenir les indemnités pour charges de famille dans les trois lieux d'affectation en attendant que l'Assemblée se prononce sur l'examen d'ensemble.

4. La deuxième partie du rapport décrit l'examen d'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. Conformément aux orientations fournies par l'Assemblée générale dans sa résolution 68/253, la Commission a examiné les éléments de la rémunération dans leur globalité – tant monétaires que non monétaires – pour étudier la comparabilité de l'enveloppe proposée en prenant pour point de comparaison l'employeur de référence et elle a demandé leur avis aux chefs de secrétariat et au personnel des organisations appliquant le régime commun. Les chefs de secrétariat ont fait valoir qu'il y avait lieu de se pencher sur les questions de resserrement des barèmes et du nombre d'échelons dans certaines classes tout en préconisant la simplification et le regroupement des indemnités et une relation plus étroite entre traitement et résultats. Les répondants à l'enquête mondiale sur le personnel menée en 2013 ont eux aussi fait valoir le besoin de renforcer cette relation. Il est également ressorti de l'enquête que le personnel entre au service des organisations appliquant le régime commun essentiellement parce qu'il croit dans les buts et objectifs des organisations et également en raison de l'intérêt que suscite le travail qui y est offert et que le traitement ne figure pas parmi les cinq raisons principales expliquant leur décision d'entrer au service de ces organisations.

5. Au cours de l'examen, la Commission a relevé un certain nombre de problèmes que pose le régime des

rémunérations en place, notamment des fourchettes de traitements disparates, un taux de rémunération aligné sur le marché vague ou peu clair et le cumul des prestations. Les problèmes touchant le resserrement des barèmes provenaient des écarts de traitement plus faibles qu'ils ne devraient être entre les classes P-1 et D-2, des écarts intraclasses faibles pour les classes supérieures, de l'importance excessive accordée à l'ancienneté plutôt qu'aux résultats pour déterminer le traitement et du recours à un double barème des traitements établi en fonction de la situation de famille, une anomalie majeure. Lorsqu'elle a mis au point le régime révisé de rémunération, la Commission s'est efforcée de proposer un ensemble de prestations compétitif, juste et simplifié qui soit cohérent et facile à administrer, qui repose sur le principe de la maîtrise des coûts et qui soit viable tout en permettant une souplesse dans la satisfaction des besoins spécifiques des organisations. L'ensemble de prestations recommandé – produit de fortes négociations et de compromis – repose sur quatre grandes modifications : un barème des traitements simplifié, une reconnaissance de la situation de famille qui tienne compte de la pratique moderne, un régime simplifié de l'indemnité pour frais d'études et un ensemble de prestations sur le terrain mieux adapté aux besoins. Il s'est agi de répondre aux exigences d'efficacité, de justice, de compétitivité et de coût.

6. Dans le régime de rémunération proposé, le double barème de rémunération actuel sera remplacé par un barème uniforme applicable à tous les membres du personnel indépendamment de leur situation de famille afin de renforcer la relation entre le traitement et le travail accompli. Dans le nouveau barème, les critères d'attribution des prestations familiales seront modifiés et la prise en compte de la situation de famille sera rationalisée. Plus précisément, étant donné qu'il est important de continuer de prendre en compte les conjoints à charge et vu l'avantage fiscal correspondant accordé par l'employeur de référence, une indemnité pour conjoint à charge équivalant à 6 % de la rémunération nette sera mise en place. Toutefois, dans la mesure où la Commission, lorsqu'elle a proposé initialement le double barème, n'avait pas pour intention d'appliquer le taux prévu pour les fonctionnaires ayant des charges de famille au personnel n'ayant pas de conjoint à charge, elle s'est maintenant efforcée de résoudre les anomalies qui se sont produites dans le régime actuel.

7. De la sorte, dans le régime proposé, les membres du personnel dont les conjoints ne sont pas à leur charge qui perçoivent actuellement un traitement de fonctionnaires avec charges de famille au titre de leur premier enfant à charge percevront seulement une allocation pour enfant à charge. Les membres du personnel dont les conjoints ne sont pas à leur charge et les parents isolés dont la rémunération nette sera réduite lors du passage à un barème des traitements unifié, percevront une indemnité transitoire. La Commission a étudié la possibilité d'établir une indemnité spéciale pour les parents isolés dans le cadre du régime proposé mais elle a conclu qu'une telle indemnité ne se justifie plus face à la complexité administrative qu'impliquait sa mise en œuvre et que son caractère sélectif allait à l'encontre du besoin d'une approche cohérente des éléments relatifs à la situation de famille. De plus, en traitant différemment les membres du personnel ayant des enfants, une telle indemnité irait à l'encontre du principe de l'égalité de traitement indépendamment de la situation de famille. Déterminer la situation de parent isolé poserait également des problèmes compte tenu des diversités des situations de famille et des dispositions en matière de participation aux frais concernant les enfants. Enfin, le fait que l'ensemble de prestations proposé prévoit une allocation pour enfant, une indemnité pour frais d'études et des frais de voyage connexes ainsi qu'une augmentation de la prime de sujétion pour parents isolés contribue à justifier la recommandation de la Commission de ne pas prévoir d'indemnité spéciale.

8. Le barème proposé introduit une périodicité des avancements d'échelon plus uniforme avec 13 échelons pour les classes P-1 à D-1 et 10 pour la classe D-2. Dans le rapport on trouve également des propositions tendant à aligner plus étroitement la périodicité des avancements d'échelon du barème existant sur celle prévue par l'employeur de référence et tendant à ce que les augmentations d'échelon tiennent compte des résultats obtenus, notamment des résultats exceptionnels. Les économies attendues de ces modifications serviront à financer un programme d'incitation à la performance, notamment des primes pour récompenser les résultats exceptionnels et un programme d'incitation au recrutement s'il y a lieu. En outre, par suite du passage à un barème unique, il faudra revoir le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension, le taux de contribution du personnel, la méthode de calcul de la marge entre les

rémunérations nettes, les versements à la cessation de service, la prime de rapatriement et le capital-décès.

9. Le nouveau régime permettra de mettre en place une indemnité pour frais d'études plus simple. Le mécanisme de remboursement applicable à l'indemnité actuelle, qui repose sur un système de 15 zones géographiques ou monétaires, sera remplacé par un barème dégressif prévoyant sept fourchettes applicables à tous les lieux d'affectation. De plus, les frais remboursables seront seulement les frais de scolarité et les droits d'inscription, les frais de pension n'étant remboursés que lorsqu'il est établi qu'il est nécessaire d'envoyer les enfants dans des écoles situées hors du lieu d'affectation du fonctionnaire.

10. La Commission recommande de procéder à diverses modifications visant à simplifier et à mieux adapter l'ensemble des prestations offertes au personnel des missions tout en tenant compte du principe des droits acquis et en mettant en place des mesures transitoires pour éviter au personnel toute perte soudaine et arbitraire. Il est proposé de réviser les primes de sujétion forfaitaire, différenciées en fonction du classement du lieu d'affectation et du grade du fonctionnaire et d'instaurer des primes plus importantes pour le personnel n'ayant pas de personne à charge. En outre, le barème révisé de paiement des primes pour le personnel affecté à des lieux famille non autorisée sera différencié en fonction de la situation familiale et non du grade. Le régime révisé d'incitation à la mobilité est conçu pour encourager le personnel à travailler dans les lieux d'affectation hors siège. Les incitations à la mobilité varieront uniquement en fonction du grade; le personnel travaillant dans des lieux d'affectation de la catégorie H n'aura plus droit à ces incitations et il ne sera plus versé de prime liée au nombre de transferts géographiques passés. Enfin, le personnel travaillant dans des lieux d'affectation des catégories C, D et E n'aura plus droit à des congés dans les foyers plus fréquents compte tenu du chevauchement entre ce droit et le droit à des congés de détente.

11. On s'est particulièrement attaché à ce que le nouvel ensemble de prestations apporte l'appui nécessaire au personnel travaillant dans les lieux d'affectation hors siège les plus difficiles. Pour ce faire, aucune modification n'a été apportée aux congés de détente qui sont considérés comme un élément essentiel d'un train général de mesures d'une importance fondamentale pour que les programmes

puissent être bien exécutés dans des lieux d'affectation difficiles et dangereux; la prime de risque entrant dans l'ensemble des prestations destinées au personnel hors siège reste également inchangée.

12. Un régime applicable à la réinstallation simplifié, qui comprendra la prise en charge des frais de voyage, la prise en charge des frais de déménagement et le versement d'une indemnité de réinstallation a été conçu pour être mieux adapté à l'objectif poursuivi et pour tenir compte des frais effectivement encourus. Dans le souci d'assurer la comparabilité de l'ensemble des prestations en application du principe Noblemaire, la Commission a demandé à un expert extérieur de procéder à une étude comparative du total des rétributions offertes par le régime commun des Nations Unies et par l'Administration fédérale des États-Unis afin de mettre en place un cadre qui permette d'établir des stratégies susceptibles d'attirer, de motiver et de retenir le personnel. L'expert a axé son étude sur la rémunération, les prestations et les indemnités, les résultats obtenus et la reconnaissance du mérite, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les possibilités d'avancement, tout en tenant compte du fait que le personnel reconnaît que l'ensemble des prestations a davantage de valeur que la somme de ces prestations. En accord avec les conclusions d'une étude menée en 2014 par le Government Accountability Office des États-Unis, il a été établi que les éléments constituant l'ensemble de la rétribution totale offerte par les Nations Unies et ceux offerts par l'employeur de référence étaient tout à fait comparables. La Commission insiste néanmoins sur la nécessité pour les organisations d'accorder une plus grande importance aux mesures d'incitation non monétaires.

13. Les révisions proposées ne doivent pas être considérées comme une fin en soi mais bien comme un moyen de parvenir à un régime simplifié plus cohérent permettant aux organisations de continuer d'attirer et de retenir un personnel de grande qualité pour un coût qui soit à la fois économiquement rationnel et concurrentiel. Pour ce faire, la Commission a proposé un ensemble de prestations moderne et adapté reposant sur un barème des traitements unifié au lieu d'un modèle anachronique qui n'est plus représentatif du profil du personnel de l'Organisation.

14. **M<sup>me</sup> Bartsiotas** (Contrôleuse), présentant l'état soumis par le Secrétaire général conformément à l'article 153 du Règlement intérieur de l'Assemblée générale sur les incidences administratives et

financières des décisions et des recommandations figurant dans le rapport de la CFPI pour l'année 2015 (A/C.5/70/3), dit que le projet d'ensemble de prestations, lorsqu'il aura été pleinement mis en œuvre, se traduira par une réduction nette de 113,2 millions de dollars par an pour toutes les organisations appliquant le régime commun. La part du Secrétariat de l'ONU, établie en fonction de ses effectifs, s'élèvera à 19,6 millions de dollars par an environ.

15. Toutefois, dans la mesure où l'ensemble révisé de prestations ne pourra être pleinement mis en place que lorsque les dispositions transitoires applicables au personnel en poste que la CFPI propose auront été supprimées, que les amendements nécessaires auront été apportés au Règlement et au Statut du personnel et que le progiciel de gestion intégrée aura été modifié, le nouveau système de rémunération aura pour incidences financières une réduction nette du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2016-2017 de 1,1 million de dollars environ. De plus, la mise en place du barème des traitements recommandé pour les cinq catégories du personnel recruté localement à New York n'aura pas d'incidence financière immédiate car seuls les nouveaux fonctionnaires seront concernés, les barèmes des traitements du personnel en poste dans ces catégories étant gelés. L'effet sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2016-2017 sera une réduction estimée à 16 millions de dollars. Le projet actuel de budget-programme prévoit certes un élément d'actualisation des coûts de 2,3 % par an pour les traitements du personnel recruté localement à New York qui vise à couvrir l'inflation prévue pendant l'exercice biennal 2016-2017, mais cette actualisation des coûts n'aura pas lieu en cas de gel. Enfin, on estime que l'ajustement qu'il est proposé d'apporter aux barèmes des traitements de base minima pour les administrateurs et les catégories supérieures pour l'exercice biennal 2016-2017 devrait avoir pour incidence financière une augmentation de 232 100 dollars. La réduction nette totale de 16,8 millions de dollars qui en résultera s'appliquera aux demandes de crédits révisés pour 2016-2017.

16. Il n'est pas encore possible de déterminer l'effet de la révision recommandée de l'âge réglementaire de départ à la retraite pour le personnel recruté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Mais cette révision aura un effet sur la mise en œuvre du projet de budget-programme pour 2016-2017, car les demandes de crédits tiennent compte des propositions de suppression ou de gel des

postes vacants, y compris pour cause de départ à la retraite. Aussi, pour autant que le projet de budget-programme soit approuvé par l'Assemblée générale, les directeurs de programme devront trouver d'autres moyens pour maintenir le budget au niveau proposé.

17. **M. Ruiz Massieu** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), en présentant le rapport du Comité consultatif sur la même question (A/70/7/Add.4), dit que le Comité consultatif prend note des incidences financières des recommandations de la CFPI et des informations fournies par le Secrétaire général dans l'état qu'il a présenté (A/C.5/70/3) au sujet de l'âge réglementaire de la cessation de service, de l'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun, du barème des traitements de base minima et de l'enquête sur les conditions locales d'emploi les plus favorables pour le personnel des services généraux et des catégories apparentées. Les prévisions révisées pour 2016-2017 établies pour tenir compte des variations de taux de change et d'inflation ne devant pas préjuger de la décision de l'Assemblée générale sur les recommandations de la CFPI, les incidences financières de ces recommandations ne doivent pas être prises en compte dans les prévisions. Si l'Assemblée générale approuve les recommandations de la CFPI, le Secrétaire général devra informer l'Assemblée des incidences financières qui en découleront avant qu'elle ne se prononce sur le projet de budget-programme biennal.

18. **Le Président**, conformément à la résolution 35/213 de l'Assemblée générale, invite un représentant de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) à faire une déclaration. Il invite également un représentant du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) à faire lui aussi une déclaration. Enfin, il invite un représentant de la Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies (UNISERV) à faire de même.

19. **M. El-Tabari** (Fédération des associations de fonctionnaires internationaux) dit qu'en participant à un examen d'ensemble, la FICSA et les autres fédérations d'associations du personnel avaient pour principaux objectifs d'échanger leurs vues sur la manière dont un régime de rémunération modernisé pourrait renforcer l'Organisation et promouvoir la diversité et une haute qualification au sein du

personnel et de veiller à ce que les intérêts du personnel en poste soient protégés tout en aidant les organisations appliquant le régime commun à éviter des procès coûteux et inutiles notamment en matière de droits acquis. Les représentants du personnel ont abordé l'examen dans un esprit constructif, d'autant qu'il s'agissait d'une occasion à ne pas manquer de moderniser les conditions de travail au sein de l'Organisation et de renforcer sa capacité à attirer et à retenir les compétences qui lui permettent d'aider les pays dans leurs efforts pour relever les nouveaux défis dans les principaux domaines qui sont les piliers de la Charte à savoir la sécurité, le développement et les droits de l'homme.

20. La FICSA souligne combien il est important de protéger l'indépendance de la CFPI qui fournit une orientation critique aux États Membres dans leurs efforts pour assurer à long terme la réussite des organisations appliquant le régime commun. L'appui manifesté par certains chefs de secrétariat pour que des pressions politiques soient exercées sur la CFPI et pour faire de l'examen un moyen de réduire les coûts sape le rôle de la Commission. Compte tenu de la concurrence croissante qui règne entre les employeurs internationaux pour obtenir les services d'un personnel répondant aux plus hautes normes d'efficacité, de compétence et d'intégrité, un régime de rémunération concurrentiel est essentiel pour s'assurer des effectifs capables de s'acquitter des objectifs énoncés dans la Charte de l'Organisation et de trouver des solutions aux défis des plus redoutables auxquels le monde se trouve confronté. On ne saurait retenir l'idée que des effectifs de deuxième rang suffiraient pour s'acquitter des objectifs de l'Organisation car cette idée va à l'encontre des dispositions de l'Article 101 de la Charte et compromet le succès à venir de l'Organisation.

21. Il est regrettable que, alors que l'un des principaux objectifs de l'examen était d'améliorer le régime de rémunération, l'ensemble des prestations proposées risque en fait d'affaiblir l'ONU et son personnel. Adopter ces propositions entraînerait une baisse du niveau des compétences et des connaissances et freinerait le recrutement dans les lieux d'affectation difficiles. Mettre en œuvre lesdites propositions signifiera également perdre une occasion de promouvoir l'égalité entre les sexes et la diversité au sein des effectifs et compromettra le rôle phare que l'Organisation joue dans l'octroi de conditions de

service favorables à la vie de famille à une époque où on attend de plus en plus des employeurs internationaux qu'ils offrent des conditions permettant d'assurer un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Le régime proposé aura un effet négatif sur la santé, le bien-être et le travail du personnel dans les lieux d'affectation difficiles comme l'a fait observer le Groupe de travail des directeurs médicaux de l'ONU. Il entravera également la capacité à s'attacher le personnel, ce qui se traduira par une rotation accrue entraînant des frais supplémentaires. Enfin, la capacité de l'Organisation à répondre à des impératifs tels que le changement climatique et la poursuite des objectifs du développement durable en pâtira et les sommes investies seront d'un moins bon rendement.

22. Les recommandations de la CFPI font suite à des négociations qui ont porté beaucoup trop sur la réduction des coûts au lieu d'analyser dans un esprit plus constructif les réformes nécessaires pour assurer la compétitivité et pour rationaliser l'administration des prestations et des indemnités. On s'est trop occupé de détails relativement mineurs au détriment des grands objectifs et on a ainsi abouti à un régime de rémunération rétrograde. La FICSA exhorte les États Membres à recommander que les propositions de la CFPI soient de nouveau présentées pour que toutes les parties puissent poursuivre l'examen et que ces propositions aident l'Organisation à atteindre les objectifs fixés et à être compétitive et juste, tout en motivant le personnel et en lui apportant son appui dans les lieux d'affectation les plus difficiles. Plus particulièrement, les États Membres doivent appuyer le maintien du droit à congé dans les foyers plus fréquent pour le personnel international travaillant dans des contextes difficiles et le maintien des primes de sujétion et des incitations à la mobilité. Il faudrait également qu'ils promeuvent une approche équitable des augmentations d'échelon et rejettent le traitement discriminatoire des parents isolés qu'impliquerait l'adoption du régime proposé. Si celui-ci fait l'objet d'un complément d'examen, la FICSA sera heureuse d'y participer, aux côtés d'autres représentants du personnel, dans le cadre de consultations officieuses dans le but de renforcer l'efficacité des propositions.

23. S'agissant de certaines des prestations envisagées, l'orateur demande des précisions sur l'intention qu'avait l'Assemblée générale lorsqu'elle a demandé à la CFPI, dans sa résolution 68/253, de

n'augmenter aucune indemnité tant que les résultats de l'examen d'ensemble effectué en application de sa résolution 67/257 ne lui auraient pas été communiqués pour examen. Les interprétations que la CFPI a faites par la suite de ces résolutions ont abouti à un gel des indemnités du personnel des services généraux alors que l'examen était encore en cours, une décision qui selon la FICSA était contraire à l'intention des États Membres. La FICSA présume que, puisque le projet d'ensemble de prestations a été soumis à l'examen de l'Assemblée générale, le gel peut maintenant être levé.

24. La FICSA n'est pas du tout d'accord avec le choix des employeurs et les hypothèses sur lesquels repose l'enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables à New York et insiste sur la nécessité de suivre des méthodes d'enquête éprouvées. La réduction recommandée de 5,8 % des traitements du personnel recruté localement à New York découle d'erreurs de procédure et n'est pas réaliste étant donné la tendance que montre le coût de la vie dans cette ville. Vu les effets potentiellement négatifs sur le recrutement et le moral du personnel actuellement en poste à New York, il convient de différer la mise en œuvre de cette recommandation jusqu'à ce qu'une nouvelle enquête ait été menée.

25. La FICSA est d'accord avec la date proposée pour l'entrée en vigueur du relèvement de l'âge réglementaire de cessation de service en faisant observer qu'aucune organisation n'a avancé d'argument convaincant pour justifier d'autre report; le système en place de trois âges réglementaires de cessation de service distincts est discriminatoire. La possibilité de continuer de travailler jusqu'à 65 ans est dans l'intérêt aussi bien des organisations que du personnel. Le personnel qui choisit cette option restera affilié plus longtemps à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et commencera à percevoir une pension plus tard, et l'ONU continuera de bénéficier de la contribution de fonctionnaires expérimentés et motivés ce qui renforcera sa capacité d'organisation et sa mémoire institutionnelle. Le relèvement de l'âge réglementaire de cessation de service faisant l'objet de discussions depuis 2009, l'orateur exhorte la Cinquième Commission à se prononcer sur cette question à la session en cours.

26. La FICSA est encouragée par le caractère constructif que revêtent les relations entre le personnel et la direction dans un certain nombre d'associations et

de syndicats membres mais la détérioration de ces relations dans plusieurs organisations notamment l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), l'Union postale universelle (UPU) et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) est préoccupante. À cet égard, la FICSA a réclamé la réintégration rapide de l'ancien président de l'association du personnel de l'OMPI qui a été injustement renvoyé pour avoir exercé ses droits à la liberté de parole et d'association et avoir fait connaître des allégations contre le Directeur général de cette organisation. Cette affaire a fait l'objet de communications émanant de deux rapporteurs spéciaux nommés par le Conseil des droits de l'homme et le Comité d'appel de l'OMPI. La FICSA espère que l'on parviendra à une décision juste et insiste sur la nécessité que le Directeur général réponde de ses actes. La FICSA est de même préoccupée par les tentatives faites par la direction de l'UPU pour entraver la liberté d'action de son association du personnel et pour réglementer la conduite de ses membres. L'orateur recommande vivement à la Cinquième Commission de demander au Directeur général de l'UPU de s'abstenir de toute ingérence, une attitude qui va à l'encontre de la jurisprudence constante des tribunaux administratifs des organisations internationales. Enfin, la FICSA remercie les États Membres qui ont aidé à mettre en place un environnement permettant l'instauration de relations constructives entre le personnel et la direction ainsi qu'une politique de tolérance zéro à l'égard des abus d'autorité et d'autres violations des principes bien établis du droit administratif international. Le représentant de la FICSA demande à la Cinquième Commission de continuer d'œuvrer dans ce sens, en appuyant notamment les efforts faits pour remédier sans tarder aux violations commises.

27. Lors de l'épidémie d'Ebola, la FICSA s'est associée aux appels lancés par le personnel local participant aux interventions en Guinée, au Libéria et en Sierra Leone pour que soient prises des mesures renforcées afin d'éviter les accidents du travail et les maladies professionnelles et de soutenir les agents de première ligne. La FICSA est heureuse que des informations en matière de prévention et des fournitures aient été mises à disposition dans les bureaux des Nations Unies et se félicite particulièrement que des services spéciaux de transport aient été fournis au personnel local pour le protéger contre le risque d'une plus grande exposition au virus qu'implique l'utilisation des transports publics.

28. La FICSA s'inquiète du recours accru à des contrats de non-fonctionnaires pour remplir des fonctions essentielles. Le personnel non fonctionnaire représente plus de 45 % du total des effectifs des organisations appliquant le régime commun, ce pourcentage atteignant 70 % dans certaines organisations. Le personnel non fonctionnaire peut être amené à travailler de nombreuses années en vertu de contrats de courte durée, souvent sans bénéficier de prestations sociales, voire d'assurance médicale. Même si le recours à ce type de contrat permet un allègement budgétaire, son effet sur le climat au sein des organisations risque d'être dévastateur, notamment lorsque du personnel fonctionnaire et non fonctionnaire s'acquittent de fonctions critiques dans les conditions de service notablement différentes. Les jeunes recrues, qui représentent une part importante du personnel non fonctionnaire, perdent souvent leurs illusions et quittent l'Organisation en raison du traitement injuste qui leur est réservé. La FICSA s'inquiète également du recours accru à des services de sécurité privée, une tendance qui semble répondre davantage à des impératifs de maîtrise des coûts qu'à la volonté d'assurer une sécurité optimale. Les organismes du système des Nations Unies ont l'obligation juridique et morale de respecter les normes internationales du travail, notamment la recommandation n° 198 (2006) de l'Organisation internationale du Travail sur la relation de travail. Les organisations qui ont établi une distinction entre les fonctionnaires et les vacataires en corrigeant l'utilisation excessive de contrats de non-fonctionnaires méritent d'être félicitées.

29. Bien que globalement la demande d'une large gamme de services des Nations Unies ait augmenté, les organisations se sont vu demander encore et encore de faire davantage avec moins. Comme le Comité de haut niveau sur la gestion l'a souligné, il faut pour répondre à ces exigences un cadre stable de fonctionnaires réellement internationaux. Une quête désordonnée et ne répondant à aucun principe menée pour obtenir des ressources humaines au plus bas prix possible compromettra la capacité de l'Organisation de s'acquitter de ses mandats et sapera l'essence même de la fonction publique internationale. Un personnel efficace, indépendant et diversifié comme le veulent les Articles 100 et 101 de la Charte revêt plus d'importance que jamais.

30. **M. Richards** (Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel

du système des Nations Unies) dit que le personnel représenté par le CCASIP s'est montré on ne peut plus résolu à apporter une aide humanitaire et une assistance d'urgence à des millions de personnes dans le monde entier. Motivés par la conviction que leur travail sauve des vies, de nombreux membres du personnel ont risqué leur propre vie pour aider les populations en République arabe syrienne, en Afghanistan, au Soudan du Sud, en Iraq et dans d'autres zones de crise, un travail qui, depuis 2000, a valu à plus de 600 agents de trouver la mort ou d'être blessés. Dans ce contexte, l'élaboration d'une stratégie viable tendant à motiver le personnel en poste et à attirer de nouvelles compétences constitue un défi fondamental pour l'ONU.

31. Contrairement à ce qu'étaient les objectifs de l'examen d'ensemble, le régime de rémunération proposé n'est pas le fruit d'une étude globale des éléments de rémunération tendant à renforcer l'exécution des mandats. Les propositions auront un certain nombre de conséquences non voulues qui porteront atteinte aux grands objectifs de l'Organisation. En particulier, comme le Secrétaire général et plusieurs chefs de secrétariat l'ont souligné, cet ensemble de prestations compromettra les objectifs de l'Organisation consistant à assurer une meilleure représentation des femmes dans les fonctions de responsabilité et à promouvoir la mobilité du personnel, son bien-être et sa santé, particulièrement sa santé mentale. Le régime proposé risque de nuire au niveau de vie, aux conditions de travail et à la vie de famille de milliers de membres du personnel travaillant dans des lieux dangereux et des personnes qui leur fournissent un appui. À moyen terme, ce régime rabaissera le niveau des compétences et de l'expérience à la disposition de l'Organisation et sapera progressivement l'efficacité de ses programmes d'aide humanitaire et d'assistance d'urgence. L'Administrateur principal de programmes chargé des opérations du Programme alimentaire mondial (PAM) en République arabe syrienne a souligné les risques particuliers que les mesures proposées impliqueront en ce qui concerne la motivation et le moral du personnel travaillant dans des situations dangereuses. Il est déjà difficile de retenir le personnel vivant ces situations mais le stress causé par les conditions de travail dangereuses est souvent aggravé par ce qui est perçu comme l'absence d'appui de la part des collègues et de l'Organisation proprement dite.

32. La rémunération est ce qui en dernière ressort montre l'appréciation qu'une organisation porte sur son personnel. Il est regrettable que dans l'ensemble de prestations proposé, le personnel qui a subi un gel des traitements depuis trois ans subisse des baisses effectives de traitement et d'indemnités. Les réductions qu'il est proposé d'apporter à la rémunération nette auront un effet disproportionné sur certains membres du personnel tandis que les gains présumés, dont bénéficierait essentiellement le personnel célibataire sans personne à charge, seraient annulés par la nouvelle périodicité envisagée des avancements d'échelon. Il est particulièrement préoccupant de voir que les baisses de traitement découlant de la nouvelle définition de la situation de famille, qui dans certains cas dépasseront 3 %, pénaliseront de manière disproportionnée les parents isolés qui sont la plupart du temps des femmes. La suspension proposée du droit à un congé dans les foyers plus fréquent empêchera le personnel de rentrer chez lui tous les ans pour faire des bilans de santé et acheter les produits de première nécessité difficiles à obtenir dans les lieux d'affectation hors siège. De plus, réduire les incitations à la mobilité dans le cas du personnel le plus mobile va à l'encontre de la politique de réaffectations organisées mise en œuvre par le Secrétaire général et les chefs de secrétariat.

33. Étant donné que de nombreux membres du personnel sont entrés au service de l'Organisation au grade P-2 ou P-3 et n'ont bénéficié que de peu d'avancement, l'octroi d'échelons représente une importante incitation au travail. Si, comme le recommande la CFPI, les augmentations d'échelon sont octroyées tous les deux ans seulement au-delà de l'échelon VII le rapport entre rémunération et travail accompli s'en trouvera affaibli. Si l'on prend en compte les prestations d'expatriation, la rémunération nette du personnel des Nations Unies dans la catégorie des administrateurs et dans les catégories supérieures est supérieure de 2 % environ à celle du personnel de niveau comparable chez l'employeur de référence compte tenu des augmentations du coût de la vie à New York; en fait, le Government Accountability Office des États-Unis a estimé que les traitements et les indemnités étaient globalement comparables dans les deux régimes. Pourtant, les traitements ont été gelés jusqu'à ce que le point médian de la marge soit atteint.

34. Les associations du personnel sont prêtes à collaborer avec la direction générale pour évaluer les

propositions de la CFPI afin d'atténuer leur effet négatif sur le personnel, sur les organisations et sur la stratégie des Nations Unies en matière de ressources humaines. Il faudrait tout au moins faire des efforts pour que l'ensemble révisé de prestations n'entraîne pas une détérioration de la situation des membres du personnel et de leur famille.

35. Il est regrettable que l'on oblige toujours certains membres du personnel des Nations Unies parmi les plus chevronnés et les plus productifs à prendre leur retraite à 60 ou 62 ans, ce qui n'est pas le cas chez l'employeur de référence où il n'existe pas d'âge réglementaire de départ à la retraite. Le CCASIP est d'accord sur la date proposée d'entrée en vigueur du relèvement de l'âge réglementaire de cessation de service, une mesure approuvée par le Secrétaire général. Les organisations qui soutiennent que ce relèvement gênera la planification des effectifs ont eu tout le temps voulu pour prendre ce changement en compte. Si les organisations s'inquiètent de l'effet que cette mesure aura sur la planification des effectifs, il n'y a qu'à demander au personnel de faire savoir bien à l'avance son intention de prendre la retraite à 65 ans. À cet égard, la pratique consistant à retenir le personnel au-delà de la date de départ à la retraite et le fait que 71 % des retraités ont été rengagés dans les organismes des Nations Unies entre 2006 et 2012 montre qu'il n'y a pas eu de planification des effectifs. Enfin, le CCASIP regrette qu'il ait été recommandé de réduire le traitement du personnel recruté localement à New York et insiste sur le besoin de revoir les méthodes d'enquête. Le personnel représentant le cœur et l'âme de l'Organisation, il y a lieu de tenir compte de son point de vue pour s'efforcer d'adapter les propositions de CFPI aux buts recherchés.

36. **M. Samaras** (Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies) dit que dans la mesure où le Government Accountability Office des États-Unis a estimé que les régimes de rémunération offerts par l'ONU et par l'Administration fédérale des États-Unis sont globalement comparables, il n'est nul besoin de réviser l'ensemble de prestations actuellement en vigueur. UNISERV reconnaît néanmoins que, même si elles risquent d'être peu populaires auprès du personnel, des mesures doivent être prises pour faire des économies en raison du ralentissement économique que connaissent de nombreux États Membres. Le personnel représenté par UNISERV travaillant essentiellement hors siège, il est

particulièrement préoccupant que les révisions proposées du régime de rémunération touchent de manière disproportionnée le personnel qui sert en première ligne dans les missions de maintien de la paix et les missions humanitaires, notamment dans les lieux d'affectation appartenant aux catégories C et E.

37. La santé mentale et physique du personnel travaillant dans des conditions difficiles mérite de recevoir la priorité. La suspension du droit au congé dans les foyers plus fréquent aggravera les difficultés rencontrées par le personnel séparé de leurs proches, contribuera à renforcer le pourcentage déjà élevé de ruptures familiales et aboutira à des situations où les membres du personnel ne pourront plus s'acquitter de leurs fonctions officielles. Il y a lieu de noter que le congé de détente n'est pas accordé dans toutes les missions et que le personnel travaillant hors siège n'est pas nécessairement accompagné des membres de sa famille. Le système actuel de récompense du personnel ayant fait preuve de mobilité ne devrait pas être remplacé par un système ne dédommageant pas l'intéressé en fonction du nombre de réinstallations. Les parents isolés sont d'autant plus vulnérables que leur situation est déterminée par des facteurs multiples. La réduction proposée de la rémunération nette des parents isolés est à la limite de la discrimination et les réductions de traitement proposées pour les membres du personnel qui perçoivent actuellement un traitement de fonctionnaires ayant des charges de famille est également une source de préoccupation.

38. Les dispositions régissant l'octroi de l'indemnité pour frais d'études ont toujours reposé sur le principe de l'égalité. La structure actuelle de cette indemnité donne aux intéressés la souplesse voulue pour choisir une école convenant à leurs enfants, compte tenu des choix difficiles auxquelles se trouve confronté le personnel travaillant hors siège. Compte tenu des ramifications potentielles, il y a lieu que les révisions qu'il est proposé d'apporter à cette indemnité fassent l'objet d'un complément d'examen de la part de la CFPI.

39. **M. Davidson** (Afrique du Sud), prenant la parole au nom du Groupe des 77 et de la Chine, réaffirme l'indépendance de la CFPI et son rôle qui consiste à élaborer et à faire appliquer des conditions de service communes et à faire respecter le principe de l'égalité de traitement pour le personnel travaillant dans tout le système commun des Nations Unies. Le travail de la CFPI revêt une importance particulière au moment de

la mise en œuvre, à l'échelle du système, du cadre des régimes contractuels établi par la résolution 63/250 de l'Assemblée générale.

40. L'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun doit être conçu dans le but de faire reconnaître la contribution qu'apportent tous les membres du personnel. La contribution apportée par les membres du personnel affectés dans des postes difficiles et le soutien que leur apportent leur famille revêtent une importance particulière. Le Groupe va étudier les recommandations de la CFPI dans le souci de veiller à ce qu'elles ne compromettent pas l'exécution des mandats et la capacité de l'Organisation d'attirer le personnel international le plus doué et le plus compétent et à ce qu'elles ne nuisent pas au moral du personnel. Le Groupe s'efforça également de veiller à ce que toute révision du système en place soit conforme au principe Noblemaire.

41. Conscient du rôle important que jouent les syndicats du personnel, le Groupe a tenu compte de bon nombre de leurs préoccupations notamment en ce qui concerne les prestations familiales pour les parents isolés, une question que le Groupe a l'intention d'aborder dans le cadre de consultations officieuses. Le Groupe s'inquiète de l'insuffisance des progrès accomplis par les organisations appliquant le régime commun pour assurer une représentation équilibrée des sexes, notamment dans la classe D-1 et dans les classes supérieures, et appuie les recommandations de la CFPI tendant à assurer une meilleure représentation des femmes. Davantage d'efforts devraient être déployés pour engager des femmes provenant de pays en développement et pour appliquer des politiques de recrutement visant à promouvoir la diversité au sein du régime commun.

42. **M. Kisoka** (République-Unie de Tanzanie), prenant la parole au nom du Groupe des États d'Afrique, dit que le Groupe attache une grande importance au bien-être du personnel des Nations Unies dans le monde entier et étudie actuellement les recommandations de la CFPI ainsi que leurs implications pour le personnel et pour les organisations appliquant le régime commun. Les contributions qu'apportera le Groupe dans le cadre de consultations officieuses porteront sur la nécessité d'améliorer l'ensemble des prestations actuelles.

43. **M. Presutti** (Observateur de l'Union européenne), s'exprimant également au nom de l'Albanie, du Monténégro, de la Serbie, de l'ex-République yougoslave de Macédoine et de la Turquie, pays candidats, et de la Bosnie-Herzégovine, pays du processus de stabilisation et d'association, ainsi que de l'Arménie, de la Géorgie et de l'Ukraine, dit que, le personnel constituant le principal actif de l'Organisation, il convient en priorité d'attirer les personnes les plus douées et de veiller à ce qu'elles puissent exécuter les mandats et s'adapter aux nouveaux défis qui se font jour dans le respect des fondements de l'ONU. L'Union européenne reste déterminée à apporter au personnel l'appui qui lui permette de travailler efficacement et dans des conditions de sécurité, particulièrement lorsqu'il se trouve dans des situations dangereuses. Cependant les dépenses de personnel représentant la part la plus importante du budget de l'ONU, le personnel ne peut pas rester à l'abri des difficultés économiques que connaissent actuellement les États Membres.

44. Il y a longtemps que l'on aurait dû procéder à un examen d'ensemble des prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun. Les prestations actuelles représentent une menace pour la viabilité budgétaire d'un certain nombre de ces organisations et huit d'entre elles ont officiellement demandé à la CFPI d'engager des réformes de fond. La session en cours donne l'occasion à ne pas manquer de moderniser le régime de rémunération, lequel doit adopter les caractéristiques fixées par la CFPI dans son rapport pour 2013 (A/68/30) : ce régime doit soutenir l'exécution des mandats, être cohérent tout en assurant une certaine souplesse permettant de faire face aux besoins propres aux organisations, être viable et permettre de maîtriser les dépenses, viser toutes les catégories de personnel et être immédiatement applicable dans le respect des droits acquis. Il doit être juste, transparent, de conception simple, facile à administrer et doit récompenser le mérite tout en gérant la sous-performance. La Commission a l'occasion de décider sans autre retard d'un régime de rémunération convenant au XXI<sup>e</sup> siècle.

45. La délégation de l'Union européenne accueille favorablement les recommandations de la CFPI mais une réévaluation plus ambitieuse des méthodes traditionnellement suivies pour établir le régime de rémunération aurait pu être entreprise. En particulier, les propositions concernant le suivi du comportement

professionnel ne sont pas complètes et ne traitent pas de la sous-performance; l'indemnité pour frais d'études reste généreuse par rapport à celles offertes par d'autres organisations internationales et par les services diplomatiques nationaux; quant aux questions de maintien des primes pour les transferts géographiques passés et des augmentations automatiques d'échelon, elles n'ont pas été convenablement traitées. L'Union européenne reconnaît néanmoins que le nouveau régime constitue un compromis équilibré et constructif qui prend en compte les préoccupations de toutes les parties intéressées. Les propositions de la CFPI ont fait l'objet d'un accord unanime et ont été approuvées par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.

46. La délégation de l'Union européenne examinera un certain nombre d'autres questions relatives à l'ensemble des prestations, notamment celles de l'âge réglementaire de cessation de service, de la méthode de régulation de la marge et des conditions de service des agents des services généraux et d'autres agents recrutés localement. L'Union européenne adhère à la proposition tendant à relever l'âge réglementaire de cessation de service mais toute décision sur la date d'entrée en vigueur de cette mesure doit tenir compte de son impact sur les budgets et sur la planification des effectifs au sein du Secrétariat ainsi que sur la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

47. **M. Dettling** (Suisse), s'exprimant également au nom du Liechtenstein, dit que la capacité de mettre en œuvre efficacement les mandats dépend des talents et de la motivation du personnel – le principal atout de l'Organisation. Un bon système de rémunération doit trouver l'équilibre entre l'exécution efficace des mandats et l'utilisation efficace des ressources, tout en tenant compte du besoin d'attirer et de fidéliser le personnel adéquat sur un marché compétitif.

48. Les États Membres examineront l'ensemble de prestations proposées en fonction de l'ensemble de critères énoncé dans le rapport de la CFPI pour 2013 (A/68/30). Les deux délégations sont tout particulièrement intéressées par le suivi du comportement professionnel et par la mobilité du personnel et chercheront à mieux comprendre comment le nouveau système encouragera la haute performance et gèrera l'insuffisance professionnelle et aussi comment il satisfera la demande d'une main-d'œuvre

plus mobile, en particulier entre les sièges et le terrain ainsi qu'entre les organisations appliquant le régime commun. Les délégations s'intéressent aussi au système d'incitation qui est proposé en matière de recrutement pour aider les organisations à recruter des experts dans des domaines hautement spécialisés dans lesquels il est difficile de trouver des candidats adéquats.

49. **M<sup>me</sup> Coleman** (États-Unis d'Amérique) dit que l'ensemble de prestations actuelles se caractérise par des indemnités qui se chevauchent et se recoupent, par une importance qui n'a plus cours accordée à la situation de famille et non aux résultats obtenus et par un système d'administration compliqué. Les dépenses de personnel en hausse depuis une dizaine d'années ont engendré une crise dans les 24 organisations du système des Nations Unies appliquant le régime commun : les budgets sont comprimés, les mandats sont compromis et des postes restent vacants. À ce jour, huit organisations ont demandé à l'Assemblée générale et à la CFPI de tenir compte du besoin d'une plus grande vigilance en ce qui concerne les augmentations des dépenses de personnel dans le cadre de l'examen d'ensemble.

50. La CFPI a certes atteint son objectif essentiel qui était de mettre au point un ensemble de prestations plus simple, plus moderne et financièrement justifié mais cette proposition aurait pu être beaucoup plus ambitieuse. Les prestations proposées pour le personnel hors siège ont été rationalisées mais l'indemnité de mobilité – une incitation inutile pour des cadres internationaux qui par définition doivent être mobiles – est restée inchangée. D'autres éléments tels que l'indemnité pour frais d'études sont également restés pratiquement inchangés. Pareillement, même si le système proposé se caractérise par un rapport plus étroit entre salaire et résultats, il est regrettable que les augmentations d'échelon accordées tous les deux ans ne le soient qu'au-delà de l'échelon VII et non pas dès l'échelon I.

51. Un certain nombre d'arguments de principe et de données qui ont été utilisés pour critiquer l'ensemble de prestations proposées sont peu convaincants, voire fallacieux. Ainsi, la démonstration selon laquelle les nouvelles prestations pour le personnel hors siège auraient un effet négatif sur le travail sur le terrain ou les augmentations de traitement proposé dans le cadre du nouveau barème enrichiraient injustement le personnel ayant rang de directeur par rapport au

personnel ayant rang d'administrateur semble devoir céder devant la démonstration de l'intérêt que présentent ces réformes mesurées et nécessaires. La délégation des États-Unis n'en continuera pas moins d'étudier le bien-fondé de ces critiques.

52. L'Assemblée générale compte sur la CFPI pour faire des recommandations d'ordre technique qui tiennent compte des besoins du personnel et des organisations. Quelle que soit la différence de point de vue des parties concernées sur l'étendue des modifications nécessaires, il faut bien commencer à changer les choses d'une manière ou d'une autre et l'ensemble de prestations proposées représente un bon point de départ de cette réforme et doit être adopté sous sa forme actuelle sans que l'on perde de vue que d'autres améliorations pourront être apportées au fil des années et que de solides mesures de transition seront mises en place pour minimiser les risques. Rouvrir les négociations sur le nouveau régime aurait des conséquences non désirées et nuirait au caractère global et intégré de l'examen sans compter que remettre la décision à une autre session différerait le moment où de nombreuses organisations verraient leur charge financière allégée comme elles en ont besoin et les empêcherait de tirer parti d'un régime amélioré qui leur permette d'attirer et de retenir les compétences nécessaires pour exécuter des mandats d'une importance critique.

53. La délégation des États-Unis est d'accord avec la date proposée pour l'entrée en vigueur du relèvement de l'âge réglementaire de cessation de service mais elle reste préoccupée par les incidences financières de cette mesure, son effet sur la planification des effectifs et la possibilité pratique de l'appliquer dans tout le système dans des délais aussi serrés. L'examen du régime de rémunération revêt une importance critique compte tenu de la contribution vitale qu'apporte le personnel, notamment le personnel travaillant dans des situations difficiles, au succès du mandat des organisations appliquant le régime commun.

54. **M<sup>me</sup> Lee Eun Joo** (République de Corée) accueille favorablement les recommandations de la CFPI car elles contribuent à la mise en place, pour les organisations appliquant le régime commun, d'un ensemble de prestations plus simple, plus moderne, transparent et financièrement justifié qui est conforme aux dispositions de la Charte. Le barème des traitements unifié et les indemnités et allocations simplifiées, dans la mesure où ils reposent davantage

sur les résultats obtenus que sur la situation familiale, constituent des points forts du régime révisé. Toutefois, on peut faire mieux pour améliorer la solidité et la pertinence de cet ensemble de prestations, notamment en ce qui concerne le suivi du comportement professionnel, car la question de la sous-performance n'est pas suffisamment prise en compte. Des points intéressants le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination et les représentants du personnel appellent une évaluation approfondie. Le régime proposé constitue un progrès sérieux. Il s'agit donc de se prononcer sur les propositions de la CFPI à la session en cours vu les risques qu'impliquerait le report de la décision.

55. **M. Fukuda** (Japon) dit que sa délégation soutient l'objectif qui sous-tend le régime commun, à savoir assurer l'efficacité et l'applicabilité des conditions de service du personnel de toutes les organisations participantes. Le régime doit être transparent, juste, simple et viable de manière à assurer une motivation et une confiance optimale de la part du personnel, lequel constitue le principal atout de l'Organisation.

56. Les réformes proposées auraient certes pu être plus ambitieuses mais le nouvel ensemble de prestations est satisfaisant car il tient compte d'une manière équilibrée des préoccupations des parties concernées et a fait l'objet d'un accord unanime à la CFPI. Unifier le barème des traitements en le faisant reposer sur les résultats et rationaliser le système d'indemnités constitue des améliorations notables par rapport au régime actuel.

57. L'orateur prend note avec intérêt des résultats des enquêtes mondiales sur le personnel menées par la CFPI et plus particulièrement de la conclusion selon laquelle l'aspect financier ne constitue pas le principal facteur de motivation permettant d'attirer et de retenir le personnel. Il importe particulièrement de maintenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et d'organiser les carrières comme moyen de promouvoir la diversité des effectifs des organisations appliquant le régime commun. La délégation japonaise note cependant avec préoccupation que le relèvement de l'âge réglementaire de cessation de service aura un effet négatif sur le budget-programme proposé pour 2016-2017 et sur les programmes pour la parité entre les sexes, la diversité et le rajeunissement des effectifs. Elle appuie la CFPI et est convaincue que celle-ci continuera de guider les organisations appliquant le

régime commun vers une gestion plus cohérente et plus efficace.

58. **M. Oussihamou** (Maroc), tout en félicitant la CFPI de ses efforts pour réglementer et coordonner les conditions de service dans le régime commun des Nations Unies, dit que sa délégation est très préoccupée par les conséquences négatives qu'auront un certain nombre des recommandations proposées sur les membres du personnel et leur famille. Le barème des traitements proposé prévoit d'importantes augmentations de plusieurs milliers de dollars par an pour les cadres supérieurs alors que la majorité du personnel, y compris les parents isolés et les fonctionnaires mariés ayant des enfants à charge subiront des réductions de traitement brutales et que le personnel moins gradé connaîtra des avancements d'échelon plus lents.

59. De plus, le barème dégressif universel proposé pour le remboursement des frais d'études se traduira par un abaissement notable du total des dépenses susceptibles d'être remboursées. Aucune mesure transitoire n'étant prévue pour atténuer l'impact de ces baisses, la vie des familles sera bouleversée car celles-ci seront contraintes de trouver d'autres établissements scolaires et d'adopter d'autres conditions de vie pour supporter une charge financière plus lourde.

60. Ces difficultés seront aggravées par l'élimination proposée de 41 articles dans la liste des dépenses ouvrant droit à remboursement. De telles mesures inéquitables et disproportionnées vont à l'encontre des principes d'équité, d'équilibre entre les sexes et de représentation géographique équitable et risquent de porter préjudice à la crédibilité et à l'image de l'Organisation. À la suite en particulier du gel actuel des traitements, l'application de ces mesures constituera une discrimination à l'égard des membres les plus expérimentés du personnel et rendra difficile de retenir ce personnel, ce qui se traduira par une perte considérable de connaissances et de compétences.

61. En outre, le personnel provenant de pays en développement qui, à la différence de leurs collègues des pays développés, ne perçoivent aucun soutien financier de leur gouvernement et travaille souvent sur le terrain dans des conditions dangereuses, doit vivre avec un système administratif et un encadrement pleins d'anomalies qui les exposent à des pratiques inéquitables et arbitraires et à la corruption, au détriment des objectifs de l'Organisation.

62. Le but de la plupart des recommandations de la CFPI n'est pas clair, ce qui semble être le signe d'une absence de consensus au sein de la Commission. Si ce n'est dans un but de maîtrise des coûts, on ne comprend pas comment les indemnités et prestations qui sont proposées et qui risquent en fin de compte de se révéler impossibles à appliquer – et sont en fait coûteuses – pourraient contribuer à la réalisation des objectifs de l'Organisation. Les efforts devraient tendre à conserver les compétences au lieu de protéger un personnel de haut niveau, bien payé et travaillant dans des conditions confortables dans des villes telles que New York ou Genève. Sans compter que les mesures proposées rendront l'ONU moins attirante en tant qu'employeur, particulièrement dans les lieux d'affectation difficiles ou chers tels que New York, un effet qui va à l'encontre des dispositions de l'Article 101 de la Charte. En effet, il n'est pas rare que le personnel demande des transferts vers d'autres lieux d'affectation dès que ses allocations-logement commencent à diminuer. Enfin, l'impact disproportionné sur les femmes des baisses de traitement proposées entravera le recrutement des femmes aux postes d'administrateur ce qui aura pour effet de nuire à l'équilibre entre les sexes, un effet incompatible avec les efforts menés par l'Organisation pour promouvoir l'accès des femmes aux postes de responsabilité.

63. *M. Abdallah (Tchad), Vice-Président, prend la présidence.*

**Point 134 de l'ordre du jour : projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2016-2017 (suite)**

*Dépenses d'administration de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (A/70/7/Add.6 et A/70/325)*

*Incidences administratives et financières des recommandations figurant dans le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (A/C.5/70/2)*

64. **M. Adeniyi** (Président de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies), présentant le rapport de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies sur les dépenses d'administration de la Caisse (A/70/325), dit que la Caisse est un régime à prestations déterminées qui verse des prestations de retraite à quelque 72 000 bénéficiaires dans plus de 190 pays dans 15 monnaies

différentes. Son mandat, sa portée mondiale et la complexité de sa conception font de la Caisse une instance interinstitutions sans pareille englobant l'ONU et 22 autres organisations membres. Le Comité mixte de la Caisse joue un rôle réglementaire important dans le mécanisme de décision de la Caisse en tant que seule instance où les 23 organisations membres et les principales parties prenantes – organes directeurs, chefs de secrétariat, participants actifs et retraités – sont pleinement représentés.

65. Les décisions concernant la Caisse, ses finances, son fonctionnement et sa gestion doivent tenir compte de la très longue durée de son passif : en moyenne 17 ans pour les participants et 25 ans pour les bénéficiaires. Il importe donc d'examiner les tendances historiques portant sur au moins 15 années et d'étudier les projections à moyen et long terme afin d'assurer à moyen et long terme la stabilité, l'efficacité et l'efficience nécessaires.

66. Bien que la Caisse, telle qu'elle a été conçue, présente des caractéristiques très particulières et qu'il s'agisse d'une des caisses les plus complexes au monde, elle a été bien structurée et fonctionne bien. La situation de la Caisse au plan opérationnel et financier est très solide à une époque où la plupart des régimes à prestations déterminées sont en difficulté. Divers organes d'experts – le Comité d'actuaire, le Comité des placements, le Comité d'audit, le Comité de suivi de la gestion actif-passif et le Groupe de travail chargé du budget – apportent des avis indépendants et assurent un suivi, une supervision et un contrôle bien ciblés des activités de la Caisse. Le projet de budget pour la Caisse des pensions tient intégralement compte de l'analyse effectuée par le Groupe de travail chargé du budget et correspond à une vision à long terme de la Caisse.

67. La croissance sans précédent que la Caisse connaît depuis 16 ans devrait se poursuivre. À la fin de 2014, la Caisse avait 195 000 participants et bénéficiaires, 5 000 de plus en une seule année. A moins d'une augmentation parallèle des ressources, la mission et les objectifs de la Caisse se trouveront menacés.

68. L'activité principale de la Caisse consiste à verser des pensions et à assurer des prestations à ses clients. Les difficultés logistiques qu'implique la gestion de la Caisse, dont l'importante clientèle est éparpillée dans de nombreux pays, et le caractère très particulier de ses

statuts et de son règlement et de son système d'ajustement des pensions à double filière sont à l'origine de difficultés pour mener les opérations et assurer des prestations à la clientèle qu'aucune autre caisse de pension ne connaît dans le monde. De plus, la Section des services financiers de la Caisse gère les états de paiement les plus importants et les plus complexes du système des Nations Unies. Tant le Comité des pensions du personnel des Nations Unies que le Comité mixte – soutenus par le Groupe de travail chargé du budget – ont souligné le besoin urgent de renforcer la capacité de la Caisse à assurer les prestations prévues à ses clients.

69. Le budget total pour 2016-2017 est de 178 millions de dollars : 90,4 millions pour les dépenses administratives, 83,9 millions pour les frais de gestion du portefeuille, 2,9 millions pour les coûts de vérification extérieure et 0,9 million pour les dépenses du Comité mixte. Il s'agit pratiquement d'un budget à croissance zéro avec une augmentation de 0,2 % par rapport à l'exercice biennal 2014-2015. L'augmentation proposée du nombre de postes doit être vue compte tenu de la forte augmentation de volume, de la complexité croissante et de la très faible augmentation des postes depuis deux exercices biennaux. Il y a lieu également de noter que le coût administratif prévu par participant pour 2016 et 2017 est inférieur au coût moyen corrigé de l'inflation depuis 10 ans.

70. On s'attend à ce que le coût par participant pour 2018 et 2019 tombe en dessous du niveau de 2006 grâce à une plus grande efficacité due à la mise en œuvre du Système intégré d'administration des pensions (SIAP). Vu l'horizon à long terme de la Caisse, l'analyse de son budget appelle une méthode permettant de mesurer l'efficacité opérationnelle à moyen terme. Il est également important de s'appuyer sur le mécanisme de gestion bien au point de la Caisse qui repose essentiellement sur le Comité mixte et sur ses comités et groupes de travail consultatifs et de contrôle pour éviter le risque potentiellement élevé que les opérations de la gestion de la Caisse deviennent de la microgestion.

71. La Caisse ne cesse d'adapter ses procédures et ses mécanismes en renforçant son mécanisme interne de contrôle et en modernisant ses systèmes informatiques. La mise en place réussie du Système intégré d'administration des pensions a permis à la Caisse de rationaliser son système de gestion. Après un

déploiement contrôlé, plusieurs cycles de paie ont été exécutés selon le nouveau système, sans erreur ni retard – une réussite notable car le SIAP représente, aux plans opérationnel et informatique, l'initiative la plus complexe de l'histoire de la Caisse.

72. Le SIAP ne doit pas être confondu avec le progiciel Umoja ni d'autres progiciel de gestion des ressources. La Caisse s'était déjà dotée d'un système central d'exploitation dans lequel la plupart des tâches étaient déjà automatisées. L'objectif n'a pas été de supprimer des postes permanents mais bien d'assurer une plus grande cohérence dans les procédures et les systèmes, de mettre en place un cadre opérationnel et informatique efficace pour remplacer des systèmes fonctionnant à partir d'une technologie dépassée et de renforcer la capacité à satisfaire la clientèle croissante de la Caisse tout en réduisant les coûts des systèmes de gestion et en atténuant les risques. En effet, dans des occasions antérieures il a été constaté que le manque chronique et périlleux de personnel constitue une faiblesse.

73. La portée du projet a été élargie pour tenir compte des décisions du Comité mixte et de l'Assemblée générale relatives notamment au relèvement de l'âge normal de la retraite à 65 ans et à la modification qui en découle des paramètres s'appliquant au départ anticipé à la retraite ainsi qu'aux changements nécessaires pour améliorer l'environnement opérationnel. Comme suite à la recommandation pressante du Comité mixte qui préconisait de faire le nécessaire pour que l'opération n'entrave pas le versement des pensions aux 72 000 bénéficiaires de la Caisse, une phase de test menée en parallèle a apporté les assurances nécessaires en vue d'un déploiement et d'une transition réussis, comme il ressort du fait que le taux normal de traitement a déjà été atteint.

74. Tous les gains de productivité que l'on comptait obtenir grâce au SIAP ont été obtenus, voire dépassés grâce aux économies réalisées en matière de services contractuels et d'infrastructure. La Caisse continuera de renforcer son environnement opérationnel de manière à tirer parti du nouveau système dans le but d'apporter des améliorations opérationnelles impossibles dans le vieux système antérieur.

75. Le Comité des commissaires aux comptes a soulevé devant le Comité consultatif et la Cinquième Commission la question de la transmission de son

rapport sur la Caisse des pensions. Il importe de relever que la structure de gestion de la Caisse des pensions et le mécanisme de communication des audits fonctionnent bien depuis très longtemps. Le Comité mixte n'a reçu aucune proposition officielle du Comité des commissaires aux comptes et la question de la transmission par d'autres voies du rapport du Comité des commissaires aux comptes n'a pas été discutée au sein de la structure de gestion de la Caisse, particulièrement au Comité des commissaires aux comptes à qui il incombe d'examiner toutes les questions concernant les audits et de maintenir le contact avec le Vérificateur interne et le Commissaire aux comptes de la Caisse; le Comité mixte n'a donc arrêté aucune position.

76. En tant qu'organe responsable de l'administration de la Caisse – en stricte conformité avec les statuts de cette dernière tels qu'arrêtés par l'Assemblée générale – le Comité mixte devra procéder à des consultations sur cette question avec le Comité des commissaires aux comptes. Il convient de bien comprendre que les statuts de la Caisse des pensions, arrêtés par l'Assemblée générale, régissent toutes les questions concernant la Caisse, y compris les questions de gestion et de contrôle des comptes. Si l'Assemblée demande à être mieux informée sur les discussions du Comité mixte et sur des questions de vérification des comptes – particulièrement les années où le budget-programme est examiné et où l'Assemblée n'est saisie que d'un rapport restreint du Comité des pensions – le Comité mixte ne verra pas d'inconvénient à soumettre un complément d'information, y compris des informations actualisées sur la mise en œuvre des recommandations formulées par le Comité des commissaires aux comptes.

77. Dans l'ensemble, la Caisse connaît une situation financière et opérationnelle saine; une importante initiative touchant les systèmes et les opérations a été mise en œuvre avec succès et les dispositions prises par la Caisse en matière de gestion et de contrôle fonctionnent bien avec la participation des représentants de 23 organisations membres et d'experts indépendants.

78. **M<sup>me</sup> Bartsiotas** (Contrôleuse), dans sa présentation du rapport du Secrétaire général sur les incidences administratives et financières des recommandations figurant dans le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (A/C.5/70/2), dit que, selon le rapport du Comité

mixte, la part des frais d'administration et d'audit de la Caisse devant être pris en charge par l'Organisation s'élève à 22,2 millions de dollars dont 14,3 millions correspondent au budget-programme et 7,9 millions aux fonds et programmes.

79. Le budget-programme pour 2016-2017 prévoit un crédit de 13,8 millions de dollars – établi avant que le budget de la Caisse des pensions n'ait été finalisé – qui couvre 62,2 % des participants. Selon les dernières informations, il ressort cependant que la part du budget-programme est de 64,4 %, ce qui implique l'inscription d'un crédit supplémentaire de 493 600 dollars.

80. De ce fait, si l'Assemblée générale approuve les propositions et les recommandations du Comité mixte, un crédit supplémentaire de 493 600 dollars devra être ouvert au chapitre 1 (Politiques, direction et coordination d'ensemble) et imputé sur le fonds de réserve.

81. **M. Ruiz Massieu** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport Comité consultatif sur la même question (A/70/7/Add.6), dit que, s'agissant des frais d'administration, le Comité consultatif recommande que soient approuvés 13 des 20 nouveaux postes proposés par le Comité mixte pour 2016-2017 et deux des trois reclassements de postes proposés. Le Comité consultatif reconnaît que les prestations à assurer aux clients de la Caisse ont augmenté mais, à son avis, cela ne justifie pas le nombre de postes supplémentaires proposé.

82. S'agissant des frais de gestion du portefeuille, le Comité consultatif recommande de ne pas approuver le nouveau poste proposé de spécialiste de l'exécution des ordres à la Section des investissements de la Division de la gestion des investissements car il est encore trop tôt pour proposer des postes supplémentaires dans la division alors que plusieurs nouveaux postes, dont la création avait été approuvée pour 2014-2015, n'ont pas encore été pourvus ou que leur impact n'a pas encore été évalué. Pour ce qui est des autres postes proposés, le Comité consultatif recommande que soient approuvées les trois réaffectations et deux des trois reclassements proposés par le Comité mixte pour 2016-2017.

83. Le Comité consultatif, comme le Comité mixte, exprime sa préoccupation face aux grand nombre de postes vacants, particulièrement au niveau du

personnel de direction, et demande instamment au Comité mixte de pouvoir ces postes rapidement.

84. Faute d'éléments d'appréciation, le Comité consultatif n'est pas en mesure de recommander l'approbation de la proposition du Secrétaire général concernant l'ouverture d'un crédit supplémentaire de 493 600 dollars pour couvrir la part des frais d'administration de la Caisse revenant à l'ONU et ne doute pas que l'information nécessaire soit fournie à l'Assemblée générale lorsqu'elle examinera le rapport du Comité mixte.

85. Le Comité consultatif note que le rendement des placements de la Caisse en 2014 et 2015 ont été inférieurs à l'objectif de référence que cette dernière s'est fixé depuis longtemps et il a bon espoir que tout sera fait pour améliorer ce rendement. La Caisse doit continuer de chercher la possibilité d'assurer une diversification géographique tout en respectant les critères essentiels de sécurité, de rentabilité, de liquidité et de convertibilité et devrait envisager de mettre en place une politique globale de lutte contre la fraude afin de mieux prévenir le risque de fraude dans la gestion des investissements de la Caisse.

86. Le Comité consultatif relève que le système intégré d'administration des pensions a désormais été mis en place malgré les retards enregistrés au début et les incidences que ces retards ont eues sur les coûts. Le Comité consultatif a bon espoir que toutes les questions de fonctionnement seront totalement résolues. La Caisse doit tirer parti des capacités améliorées de ce système pour dégager d'autres gains d'efficacité et d'autres économies dans les opérations qu'elle mène au service de ses clients.

87. S'agissant de la procédure à suivre pour soumettre à l'Assemblée générale le rapport du Comité des commissaires aux comptes sur les états financiers de la Caisse, le Comité consultatif estime que le Comité des commissaires aux comptes est bien fondé à considérer que le rapport doit être soumis directement et séparément à l'Assemblée générale par l'intermédiaire du Comité consultatif. Ce dernier comprend que le rapport continuera d'être examiné sur le même point de l'ordre du jour que le rapport du Comité mixte et a l'intention de continuer de formuler ses recommandations dans son rapport au Comité mixte.

88. **M. Davidson** (Afrique du Sud), s'exprimant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, rappelle que la

Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a été créée par l'Assemblée générale en 1949 et il réaffirme les prérogatives qu'a l'Assemblée en ce qui concerne les questions relatives à la Caisse.

89. À la fin de 2014, la Caisse comptait 23 organisations membres et le nombre total de participants actifs et de bénéficiaires était de 195 000. À la même date, le total des actifs de la Caisse s'élevait à 53,1 milliards de dollars, avec un passif total de 217,4 millions de dollars, l'actif net affecté au paiement des prestations étant donc de 52,9 milliards de dollars. La valeur de réalisation des investissements de la Caisse a été de 50,7 milliards de dollars avec un produit total en 2014 de 3,9 milliards de dollars.

90. Le Groupe note également que les prestations servies, les frais d'administration et les autres dépenses se montent à 2,5 milliards de dollars et que la variation de l'actif net affecté aux prestations a été de 1,4 milliards de dollars pour la période considérée. En 2014, le taux de rendement des investissements de 3,2 % a été inférieur à l'objectif fixé de 3,7 %.

91. S'agissant de l'exécution du budget de la Caisse pour l'exercice biennal 2014-2015, les prévisions de dépenses révisées d'un montant de 176,6 millions de dollars pour la période traduisent une sous-utilisation des crédits d'un montant de 1,1 million de dollars par rapport aux crédits ouverts à l'origine qui étaient de 177,7 millions de dollars. Le Groupe prend note également des écarts relevés entre différentes sections du rapport sur l'exécution du budget.

92. Pour ce qui est du projet de budget pour l'exercice biennal 2016-2017, le Groupe a noté que le total proposé avant l'actualisation des coûts est de 178,1 millions de dollars, c'est-à-dire une augmentation globale de 0,4 million de dollars soit 0,2 % par rapport au montant révisé des crédits ouverts pour 2014-2015. Le projet de budget prévoit la création de 20 postes supplémentaires au secrétariat de la Caisse et d'un poste supplémentaire à la Division de la gestion des investissements tout en prévoyant la suppression de 10 postes temporaires ce qui aboutirait à un effectif total pour la Caisse de 279 fonctionnaires durant le prochain exercice biennal.

93. La Caisse aura entre autres buts, pendant le prochain exercice biennal, de renforcer sa gouvernance, de veiller à l'agilité de son organisation, de consolider son caractère de prestataire de services, d'utiliser l'informatique comme agent de changement

et de réaliser ses objectifs à long terme en matière d'investissement.

94. L'orateur rappelle que, dans sa résolution 68/247 B, l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général de l'informer sur le travail de son représentant. Le Groupe demandera donc des précisions sur le résultat de l'évaluation annuelle et sur tout mécanisme mis au point pour mesurer les résultats obtenus.

95. Gérer les actifs de la Caisse qui se montent à 53 milliards de dollars est une tâche complexe qui justifie d'être suivie de près. Le Groupe s'inquiète de ce qui est dit récemment dans les médias sur des fraudes éventuelles et souhaiterait être mis au courant de l'enquête entreprise. Vu l'importance du portefeuille d'investissements de la Caisse et le risque de fraude, il convient que le Secrétaire général mette en place une politique générale de lutte contre la fraude.

96. Le Groupe prend note des conclusions du Comité des commissaires aux comptes notamment en ce qui concerne la non-divulgaration des différents taux de change appliqués aux soldes en monnaies, les risques présentés par le règlement des opérations de change et les pertes de change, le taux de rendement des investissements, la stratégie informatique et la mise en service du Système intégré d'administration des pensions et attend avec intérêt de recevoir un complément d'information. Il est nécessaire de mettre rapidement et pleinement en œuvre toutes les recommandations du Comité des commissaires aux comptes.

97. S'agissant des rapports sur la Caisse des pensions que le Comité des commissaires aux comptes est tenu de communiquer, le Groupe réaffirme que, pour garantir responsabilisation et transparence, ces rapports doivent être transmis à l'Assemblée générale par l'intermédiaire du Comité consultatif et qu'une copie doit en être soumise au Comité mixte de la Caisse des pensions conformément à l'alinéa g) de la résolution 74 (I) de l'Assemblée générale. À l'instar du Comité consultatif, le Groupe estime qu'il faut rectifier les anomalies concernant lesdits rapports. Les questions concernant les rapports du Comité des commissaires aux comptes continuent de relever de la seule prérogative de l'Assemblée générale puisque le Comité mixte est un organe subsidiaire de cette dernière.

98. **M. Kisoka** (République-Unie de Tanzanie), s'exprimant au nom du Groupe des États d'Afrique, réaffirme la position du Groupe quant à la défense des intérêts des bénéficiaires de la Caisse des pensions et à la nécessité de diversifier les investissements de la Caisse vers les pays en développement, particulièrement ceux d'Afrique. Le Groupe insiste en outre sur la nécessité de respecter les prérogatives de l'Assemblée générale et de ses organes subsidiaires notamment du Comité des commissaires aux comptes et du Comité mixte.

99. L'orateur souligne qu'il y a lieu de corriger les anomalies relatives à l'examen des rapports du Comité des commissaires aux comptes sur la Caisse des pensions en veillant à ce que ceux-ci soient soumis à la fois à l'Assemblée générale, par l'intermédiaire du Comité consultatif, et au Comité mixte pour qu'il délibère sur les questions relevant de son mandat conformément à l'alinéa g) de la résolution 74 (I) de l'Assemblée générale afin de garantir efficacité, transparence et responsabilisation. Toute modification de ce mandat relève de la seule prérogative de l'Assemblée générale – le Comité mixte n'est pas au-dessus de l'Assemblée.

100. Le Groupe suivra également de près la question de la fraude à la Caisse des pensions et demande des éclaircissements sur la nomination et les mandats des membres du Comité des placements. Enfin, le rapport de session du Comité mixte doit pouvoir être consulté.

101. **M<sup>me</sup> Norman Chalet** (États-Unis d'Amérique), reconnaissant les difficultés qu'implique investir lorsque la situation économique est fluide, se félicite des efforts déployés par la direction de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et par le représentant du Secrétaire général pour les investissements dans leur gestion des responsabilités de la Caisse en matière d'investissement. La délégation des États-Unis encourage le Secrétariat à se montrer novateur et à réduire au minimum les dépenses d'administration pour garantir la viabilité à long terme de la Caisse. Les actifs nets de cette dernière s'élèvent à 52,88 milliards de dollars; la délégation prend également note des efforts que la Caisse continue de déployer pour diversifier ses investissements afin de garantir des rendements fiables.

102. La Caisse mérite d'être félicitée du meilleur taux d'exécution des recommandations du Comité des commissaires aux comptes : sur 12 recommandations

qui n'étaient pas encore appliquées, 75 % l'ont été intégralement, 25 % étant en cours d'application.

103. Il faut que l'Organisation, y compris la Caisse des pensions, intègre ses différents systèmes et plateformes informatiques. La représentante prend note des difficultés rencontrées par la Caisse pour acquérir un nouveau système informatique et pour achever l'installation du Système intégré d'administration des pensions, deux projets qui ont enregistré des retards coûteux. Elle demande si la Caisse des pensions a appliqué les enseignements tirés par d'autres instances qui se sont lancées dans des entreprises similaires.

104. La délégation des États-Unis encourage le Comité mixte à revoir les stratégies de la Caisse en matière d'investissement ainsi que ses politiques tendant à limiter l'exposition de la Caisse à la volatilité des taux de change: le véritable taux de rendement des investissements de la Caisse est inférieur aux objectifs fixés aussi bien pour 2014 que pour la dernière période quinquennale. La Caisse devrait améliorer sa méthode d'investissement et également rechercher d'autres solutions pour atténuer ses pertes de change qui ont augmenté notablement en 2014.

105. La délégation des États-Unis apprécie à sa juste valeur le rôle que joue le Comité mixte pour assurer la bonne gouvernance de la Caisse et se félicite de ses observations sur la santé de la Caisse et notamment sur l'amélioration marquée de l'évaluation actuarielle, que l'on peut attribuer essentiellement au relèvement de l'âge de départ à la retraite à 65 ans pour le personnel s'étant affilié après janvier 2014.

106. En ce qui concerne les questions soulevées par le Comité consultatif, il y a lieu de pourvoir le plus rapidement possible les postes vacants à la Caisse des pensions, particulièrement aux échelons élevés. La délégation des États-Unis félicite la Division de la gestion des investissements du travail accompli pour prévenir la fraude et appuie la recommandation du Comité consultatif qui préconise que la Caisse des pensions se dote d'une politique générale contre la fraude en complément du contrôle effectué par le Bureau des services de contrôle interne et le Comité des commissaires aux comptes. Enfin, la représentante prend note de la question de la soumission à l'Assemblée générale du rapport annuel du Comité des commissaires aux comptes sur les états financiers de la caisse. Des discussions ont certes déjà eu lieu sur la question sous un autre point de l'ordre du jour mais

elle n'en attend pas moins avec intérêt de traiter la question pendant l'examen du point de l'ordre du jour à l'étude.

*Examen de l'utilisation du fonds de réserve*  
(A/70/7/Add.7 et A/70/395)

107. **M<sup>me</sup> Bartsiotas** (Contrôleuse), présentant le rapport du Secrétaire général sur l'examen de l'utilisation du fonds de réserve (A/70/395), dit que le rapport décrit l'historique de la création du fonds lors de l'exercice biennal 1990-1991, la taille du fonds au cours des 14 derniers exercices biennaux et son utilisation. Le fonds continue d'être fixé à 0,75 % de l'enveloppe budgétaire globale approuvée dans la première esquisse budgétaire et s'élève à 41,7 millions de dollars pour l'exercice biennal 2016-2017.

108. Bien que l'utilisation du fonds soit restée dans les limites du taux approuvé, dans un certain nombre de cas, des crédits additionnels ont été ouverts en dehors de son cadre, en particulier pendant les exercices biennaux 2006-2007, 2012-2013 et 2014-2015, ce qui montre que l'Assemblée générale fait preuve d'une certaine souplesse dans son approche du fonds conçu comme un plafond. Lorsqu'elle a conclu que l'ajout de nouveaux mandats exigeait davantage de fonds, l'Assemblée a ouvert des crédits supplémentaires. Les dépenses imputées sur le fonds de réserve au cours des quatre derniers exercices financiers concernaient dernièrement les droits de l'homme, les incidences sur le budget-programme et les propositions supplémentaires concernant le budget. La contrôleuse attend avec intérêt d'autres orientations sur la taille et la portée du fonds.

109. **M. Ruiz Massieu** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité consultatif sur la même question (A/70/7/Add.7), dit que le Comité consultatif prend note des cas de crédits supplémentaires approuvés en dehors du cadre du fonds de réserve du fait que, en plus du fonds de réserve, le Secrétaire général bénéficie en outre d'une certaine souplesse financière dans l'emploi des ressources grâce au mécanisme de pouvoir discrétionnaire limité dont il dispose pour l'exécution des budgets.

110. Le Comité consultatif souligne de nouveau que c'est au Secrétaire général qu'il incombe, en sa qualité de chef de l'administration de l'Organisation, de veiller à ce que pour chaque exercice biennal le projet

de budget-programme présente un tableau aussi exhaustif que possible des prévisions de dépenses de l'Organisation. Le fonds de réserve est un instrument budgétaire essentiel pour répondre au besoin de crédits supplémentaires – en cas d'une quelconque contrainte, le Secrétaire doit porter rapidement la question à l'attention de l'Assemblée générale.

111. Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prendre note du rapport du Secrétaire général en tenant compte de ses observations.

*Pouvoir discrétionnaire limité en matière de dépenses (A/70/7/Add.5 et A/70/396)*

112. **M<sup>me</sup> Bartsiotas** (Contrôleuse), présentant le rapport du Secrétaire général sur le pouvoir discrétionnaire limité en matière de dépenses (A/70/396), dit que ce mécanisme est un moyen qui permet au Secrétaire général d'utiliser à l'avance les économies qu'il prévoit pour répondre à des besoins nouveaux dus à des catastrophes naturelles ou à des obstacles imprévus et d'exécuter pleinement ou de mieux exécuter les mandats sans demander de crédits supplémentaires.

113. Ce mécanisme permet de créer une situation avantageuse pour tous lorsque le temps presse. Le fait que l'on n'y a pas eu recours pendant les deux exercices biennaux écoulés montre que le mécanisme est utilisé prudemment et ne l'est que lorsque tous les principes arrêtés par l'Assemblée générale et les critères fixés par le Secrétaire général ont été remplis.

114. Le rapport montre que ces critères ont encore été affinés pour distinguer ce mécanisme des autres mécanismes permettant au Secrétaire général de demander des crédits supplémentaires, notamment les dispositions relatives au fonds de réserve ou les dispositions relatives aux dépenses imprévues et extraordinaires.

115. Le Secrétaire général estime fondé de continuer de bénéficier de ce pouvoir discrétionnaire comme moyen de surmonter les obstacles imprévus qui entravent la pleine exécution des mandats existants ou d'être en mesure de reprendre les opérations dans un environnement sécurisé à la suite d'une catastrophe naturelle ou d'une catastrophe due à l'homme. Il est donc proposé de maintenir le mécanisme dans les conditions arrêtées par l'Assemblée générale dans sa résolution 60/283.

116. **M. Ruiz Massieu** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité consultatif sur la même question (A/70/7/Add.5), dit que le pouvoir discrétionnaire – qui a été accordé pour la première fois par l'Assemblée générale à sa soixantième session – a été utilisé en huit occasions au cours des trois exercices biennaux écoulés entre 2006 et 2011 et n'a plus été utilisé depuis. Le Comité consultatif prend note des efforts déployés par le Secrétaire général pour affiner les critères d'utilisation de ce mécanisme et l'encourage à continuer de le faire tout en appliquant strictement les principes énoncés dans la résolution 60/283 de l'Assemblée générale.

117. Le Comité consultatif note cependant que le plafond de 20 millions de dollars prévu pour le mécanisme n'a jamais été atteint et que d'autres mécanismes en place ont été utilisés pour réagir à des crises récentes telles que l'épidémie d'Ebola en Afrique occidentale et les conséquences de l'ouragan Sandy au Siècle.

118. Le Comité consultatif n'est donc pas convaincu que ce mécanisme soit toujours utile, particulièrement lorsqu'on le compare à d'autres mécanismes de financement. Tout en mettant en doute son utilité, le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale autorise son maintien à titre exceptionnel pour le seul exercice biennal 2016-2017. Si le Secrétaire général estime que ce mécanisme doit être maintenu au-delà de 2016-2017, il devra justifier ce maintien en détail.

*La séance est levée à 13 h 5.*